



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL**

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE
BENEFICENCIA VECINOS UNIDOS DE LA
PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO,
CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
DE SANTA ELENA,
AÑO 2015”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

INGENIERO EN DESARROLLO EMPRESARIAL

AUTOR: CARLOS JAVIER GUALE GONZÁLEZ.

TUTOR: LCDO. EDUARDO PICO GUTIÉRREZ, MSc.

LA LIBERTAD – ECUADOR.

2015.

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL**

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE
BENEFICENCIA VECINOS UNIDOS DE LA
PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO,
CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
DE SANTA ELENA,
AÑO 2015”**

★ TRABAJO DE TITULACIÓN
Previo a la obtención del título de:

INGENIERO EN DESARROLLO EMPRESARIAL

AUTOR: CARLOS JAVIER GUALE GONZÁLEZ.
TUTOR: LCDO. EDUARDO PICO GUTIÉRREZ, MSc.

LA LIBERTAD – ECUADOR.

2015.

La Libertad, 16 de noviembre del 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación de **“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA “VECINOS UNIDOS” DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”**, elaborado por el Sr. **Guale González Carlos Javier**, egresado de la Carrera Desarrollo Empresarial, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Ingeniero en Desarrollo Empresarial; me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, apruebo este tema en todas sus partes.

Atentamente

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.

TUTOR.

AUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de Titulación o Graduación “**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA “VECINOS UNIDOS” DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015**”, elaborado por quien suscribe la presente declaración de los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este trabajo de investigación son de exclusiva propiedad, responsabilidad legal y académica del autor. No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, noviembre del 2015.

Atentamente,

Carlos Javier Guale González.

C.C. 0923673792

DEDICATORIA.

Este trabajo se lo dedico a DIOS, porque él me brinda ese don de sabiduría para seguir adelante, a mis padres Placido y Mercy que fueron los pilares fundamentales para la culminación de mis estudios superiores, por el apoyo y comprensión en todo momento, ellos me enseñaron a enfrentarme a la vida con amor y sacrificio, sus valores y principios fueron reflejados en mí desde el inicio de mi vida estudiantil, a mis hermanos porque con sus experiencias me incentivaron a ser profesional.

Carlos Guale González.

AGRADECIMIENTO.

A DIOS, porque me dio la vida y me guió por caminos correctos dirigidos a la superación.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena que me abrió las puertas para formarme como un profesional; a los docentes por su paciencia y comprensión al impartir sus conocimientos, y por compartir sus experiencias que sirvieron mucho en mi formación; a Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc por sus buenas enseñanzas como tutor para la realización de mi trabajo de titulación.

A la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” por prestarme la ayuda e información necesaria para la realización de mi trabajo de titulación.

También agradezco a esposa y a mi hija por la comprensión en la realización de mi tesis.

Carlos Guale González.

TRIBUNAL DE GRADO.

Ing. José Villao Viteri, MBA.
**DECANA DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.**

CPA. Mariela Reyes Tomala. MSc.
**DIRECTORA DE CARRERA (E)
DESARROLLO EMPREARIAL.**

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.
TUTOR.

Ing. Sofía Lovato Torres, PHD.
PROFESOR DEL ÁREA.

Ab. Joe Mendoza Ayala.
**SECRETARIO GENERAL
PROCURADOR.**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.
FACULTADA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.
CARRERA DESARROLLO EMPRESARIAL.**

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DE LA ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA ‘VECINOS UNIDOS’
DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO
CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE
SANTA ELENA
AÑO 2015”**

Autor: Carlos Javier Guale González

Tutor: Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.

RESUMEN.

La presente tesis de Diseño Organizacional, tiene como objetivo la finalidad de dividir tareas y lograr una coordinación entre ellos llegando a que todos los integrantes de la asociación trabajen con eficiencia dentro de la misma, así ayuda a la asociación a cumplir con sus objetivos a través de la ejecución de una estructura organizacional dando a conocer a los socios como se trabaja y que se considera importante los manuales de funciones que son herramientas con que cuenta las organizaciones para facilitar el desarrollo de sus actividades operativas que son: las responsabilidades, reglamentos, políticas, que debe de poseer cada trabajador con la empresa. El Diseño Organizacional fue aceptado dentro del plan académico de la asignatura, el proyecto de investigación inicio por la recolección de información tomando en cuenta el problema principal para el desarrollo de la situación actual de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, aplicando varios instrumentos de investigación en la parte de la metodología como son: las encuestas y entrevistas que fueron realizadas a los socios y directivos de la asociación y se obtuvo información real y eficaz que se llega a la conclusión que es importante la elaboración del diseño organizacional para conocer las diferentes actividades que se debe de efectuar a diario en la asociación, a través de los resultados de las encuestas y entrevistas conocemos la realidad de la parte interna y que sucede en la parte externa de la organización. La elaboración del mismo se torna importante porque todos los miembros ayudaran que se cumpla un solo objetivo con el fin que la empresa brinde mejores beneficios para Parroquia de José Luis Tamayo, alcanzando beneficiar a la asociación, socios y directivos aprovechando todos los recursos que cuenta y las oportunidades que se presentan en la parte operativa de la asociación y en el entorno.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.	v
TRIBUNAL DE GRADO	vi
RESUMEN.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xi
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
MARCO CONTEXTUAL	3
Tema	3
Problema.....	3
Planteamiento del problema	3
Delimitación del problema.....	6
Formulación del problema	6
Sistematización del problema	6
Evaluación del problema.....	7
Justificación.....	8
Teórica	8
Metodológica.....	9
Práctica	10
Objetivos	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos.....	11
Hipótesis	12
Operacionalización.....	12

CAPÍTULO I.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
1.1. Antecedentes del tema	15
1.2. La estructura organizacional	16
1.2.6.4. Análisis situacional	27
1.2.6.5. Dirección estratégica.....	31
1.2.6.6. Proyección de la estructura organizacional.....	34
1.2.6.7. Resultados de efectividad	40
1.3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	42
1.3.1. Definición de gestión.....	42
1.3.2. Recursos de la organización	46
1.3.3. Productos o servicios	48
1.3.4. Financiamiento.....	49
1.4. MARCO LEGAL.....	51
Constitución política del Ecuador.....	51
Plan nacional del buen vivir	52
Ministerio de inclusión económica y social	53
CAPÍTULO II.....	54
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	54
2.1. Diseño de la investigación	55
2.2. Modalidad de la investigación.....	57
2.3. Tipos de investigación	57
2.4. Alcance de la investigación	59
2.5. Métodos de investigación	60
2.6. Técnicas de recolección de datos	62
2.7. Instrumentos de la investigación	63
2.7.1. Guión o formato de entrevista.....	63
2.7.2. Cuestionario	64
2.8. Población y muestra.....	65
2.8.1. Población.....	65
2.8.2. Muestra.....	65

CAPÍTULO III	69
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	69
3.1. Análisis de los resultados de la entrevista.....	69
3.2. Análisis de resultados de las encuestas.....	77
3.3. Conclusiones.....	96
1.4. Recomendaciones.....	97
CAPÍTULO IV	98
DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA VECINOS UNIDOS DE JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA.	98
4.1. Presentación.....	98
4.2. Datos de identificación de la asociación.....	99
4.3. Justificación del diseño organizacional.....	100
4.4. Modelo de diseño organizacional para la asociación.....	101
4.5. Elemento del diseño organizacional.....	102
4.6. Dirección estratégica.....	110
4.7. Proyección de la estructura organizacional.....	113
4.8. Resultados de efectividad.....	131
4.9. Presupuesto para la realización del proyecto.....	135
CONCLUSIONES	142
RECOMENDACIONES	143
BIBLIOGRAFÍA	144
GLOSARIO	168
ABREVIATURAS	171

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO # 1 Operacionalización de la variable.....	13
CUADRO # 3 Técnicas e instrumentos de investigación	63
CUADRO # 4: Población - socios y directivos	65
CUADRO # 5: Muestra – socios y directivos.	66
CUADRO # 6: Funciones que ejercen en la asociación.	78
CUADRO # 7: Trabajo en equipo dentro de la asociación.....	78
CUADRO # 8: Efectos de la inversión en los servicios.	80
CUADRO # 9: Beneficios de un diseño organizacional.....	81
CUADRO # 10: Implementación del diseño organizacional.	82
CUADRO # 11: Acciones al desarrollar actividades.....	83
CUADRO # 12: Tareas cumplidas oportunamente.	84
CUADRO # 13: Objetivos de la agrupación.	85
CUADRO # 14: Desempeño de funciones.	86
CUADRO # 15: Derechos y obligaciones.	86
CUADRO # 16: Organigrama.	88
CUADRO # 17: Liderazgo en el área de trabajo.	89
CUADRO # 18: Toma de decisiones.	90
CUADRO # 19: Actividades debidamente planificadas.....	91
CUADRO # 20: Cumplimiento de actividades y tareas.	92
CUADRO # 21: Modalidades de las prestaciones de los servicio.	93
CUADRO # 22: Grado de compromiso	94
CUADRO # 23: Actividades realizadas en la asociación.	95
CUADRO # 24 Matriz estratégica factores internos – MEFI.	104
CUADRO # 25 Matriz estratégica factores internos – MEFE.	106
CUADRO # 26 Matriz estratégica F.O.D.A.....	107
CUADRO # 27: Presupuesto general anual.....	135
CUADRO # 28: Presupuesto de recursos humanos.....	136
CUADRO # 29: Materiales y equipos.	137
CUADRO # 30: Publicidad y comunicación.....	138
CUADRO # 31: Capacitación.	138
CUADRO # 32 Plan de acción.....	140

ÍNDICE DE GRAFICOS.

GRÁFICO # 1 Modelo de Daft.	22
GRÁFICO # 2 Modelo de Labrada Sosa.	24
GRÁFICO # 3: Funciones que ejercen en la asociación.	78
GRÁFICO # 4: Trabajo en equipo dentro de la asociación	79
GRÁFICO # 5: Efectos de la inversión en los servicio.	80
GRÁFICO # 6: Beneficios de un diseño organizacional.	81
GRÁFICO # 7: Implementación del diseño organizacional.	82
GRÁFICO # 8: Acciones al desarrollar actividades.	83
GRÁFICO # 9: Tareas cumplidas oportunamente.	84
GRÁFICO # 10: Objetivos de la agrupación.	85
GRÁFICO # 11: Desempeño de funciones.	86
GRÁFICO # 12: Derechos y obligaciones.	87
GRÁFICO # 13: Organigrama	88
GRÁFICO # 14: Liderazgo en el área de trabajo.	89
GRÁFICO # 15: Toma de decisiones.	90
GRÁFICO # 16: Actividades debidamente planificadas.	91
GRÁFICO # 17: Cumplimiento de actividades y tareas.	92
GRÁFICO # 18: Modalidades de las prestaciones de los servicio.	93
GRÁFICO # 19: Grado de compromiso.	94
GRÁFICO # 20: Actividades realizadas en la asociación.	95
GRÁFICO # 21 Diseño Organizacional.	101
GRÁFICO # 22: Organigrama de la Asociación	113
GRÁFICO # 23: Cuadro de Mando Integral.	130

ÍNDICE DE ANEXOS.

ANEXO # 1: Modelo de la entrevista	147
ANEXO # 2: Modelo de encuesta.....	150
ANEXO # 3 Sistema de Información y Control	154
ANEXO # 4 Sistema de Información y Control de Documentación	155
ANEXO # 5 Matriz de Evaluación de Cumplimiento de Objetivos.	156
ANEXO # 6 Formato de Evaluación del Desempeño.....	157
ANEXO # 7 Plan de Socialización.	158
ANEXO # 8 Cronograma de socialización.	159
ANEXO # 9 Ficha de Evaluación.	160
ANEXO # 10: Presupuesto de los gastos del proyecto	161
ANEXO # 11 Carta de Autorización de la Asociación.....	162
ANEXO # 12. Resolución del Concejo Académico..	163
ANEXO # 13. Certificado de finalización.	164
ANEXO # 14. Socialización con la asociación.....	165
ANEXO # 15 Certificado de Gramatólogo.....	167

INTRODUCCIÓN

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

La meta primordial del diseño organizacional es establecer las actividades y tareas que se ejecutarán en cada área o puesto de trabajo, eliminando los inconvenientes que resultan de la confusión e incertidumbre respecto a la asignación de actividades para la toma de decisiones.

El trabajo de investigación, se desarrollará en la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, siendo una organización con 17 años de funcionamiento, generando la ayuda mutua entre sus integrantes, apoyando a la solidaridad de la Parroquia de José Luis Tamayo - Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, cuenta con 160 socios que desempeñan con responsabilidad sus funciones en beneficio de la ciudadanía y de la agrupación en general. El diseño organizacional es un conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva, permite la obtención de los objetivos, definiendo la organización de la asociación.

El contenido que muestra la información se basa en la construcción de la estructura interna y puestos de trabajo en la agrupación, con el fin de lograr resultados eficientes y efectivos mediante la competitividad en las organizaciones y alcanzar las metas propuestas.

En este sentido existe una relación entre cliente - socio, estos son los elementos primordiales en la asociación, adaptándose a los cambios del entorno.

Los integrantes que componen la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” necesitan una guía adecuada en la estructura interna, elemento indispensable en un diseño organizacional para lograr los objetivos y metas propuestas.

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

En el **Capítulo I**, incluye el marco teórico del diseño organizacional, los conceptos teóricos con sus respectivas fuentes bibliográficas, mecanismos, estrategias, proceso administrativo, entre otros, teniendo en cuenta el marco legal y referencial de la investigación.

Además en este capítulo se refiere al detalle de las definiciones requeridas en la elaboración de un diseño organizacional para la institución y la importancia de sus dos variables del problema encontrado.

En el **Capítulo II**, hace referencia a la metodología utilizada, es decir métodos y técnicas e instrumentos para el desarrollo de la investigación para obtener información directa y concreta, considerando que no es experimental, se propone un estudio cuantitativo y cualitativo porque se consideran los aspectos humanos del estudio.

En el **Capítulo III**, Trata del análisis de la tabulación e interpretación de los resultados de las entrevistas y encuestas realizadas a los directivos y socios de la Asociación Vecinos Unidos respectivamente, dando énfasis a la necesidad de la implementación del diseño organizacional para un mejor funcionamiento de la institución.

En el **Capítulo IV**, se detalla el diseño organizacional para la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, que contiene los siguientes aspectos importantes que se aplicará: Diseño de su filosofía, misión, visión, objetivos, estrategias, valores, políticas y estructura organizacional, aquí se describen las funciones que realizará cada uno de los socios.

MARCO CONTEXTUAL

TEMA

INFLUENCIA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ASOCIACIÓN VECINOS UNIDOS, MEDIANTE UN DIAGNÓSTICO SITUACIONAL. DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA “VECINOS UNIDOS” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”

PROBLEMA

Planteamiento del problema

Al presente, la forma de dirigir 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 que 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 independiente, consigue 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 colaborativo como es la Parroquia de José Luis Tamayo ubicada en el cantón Salinas, cuenta con dos asociaciones que se dedican a esta actividad de ayuda mutua para solventar gastos en las familias que pasan por problemas económicos y no cuentan con el recurso suficiente es por

estas razones que se crean estos tipos de asociaciones de ayuda mutuas o también denominadas de beneficencia.

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

Al existir solo dos asociaciones, la ubicación de las mismas al momento de laborar se limita, por lo general la asociación trabajan en un solo sector (Parroquia de José Luis Tamayo, Salinas), esto es un problema para las asociaciones, los altos parlantes solo llegan a ciertos sectores y no generar mayores ingresos económicos que pueda ayudar al bienestar a la comunidad.

Así nace otro inconveniente para las integrantes de la asociación, el municipio de Salinas detecto una gran necesidad en la agrupación, por lo que desea reubicarlos donde puedan laborar de manera tranquila y cómoda, por lo que en la parroquia de José Luis Tamayo, existe otra asociación dedicada a esta actividad social, sin embargo las integrantes están en desacuerdo, no ven un beneficio, provocando un inconveniente, la labor que desempeñan es buscar personas colaborativas en la parroquia.

Por tal razón al solo asociarse para ayudarse entre sí, se despreocupan por coordinar actividades dentro de la estructura interna de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, 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 todos los socios 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 los socios opten por retirarse y no pertenecer a la asociación.

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, cuentan con conocimientos empíricos de la labor de emprendimiento social, esto se logra mediante un instrumento llamado diseño organizacional.

Debido a las iniciativas anteriores nace la necesidad de investigar y elaborar un diseño organizacional para la Asociación de Beneficencia, Vecinos Unidos, ubicada en la parroquia de José Luis Tamayo, 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 ellas 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 los socios 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.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Campo : Emprendimiento en el Sector Social.

Área : Organización.

Aspecto : Diseño de un modelo organizacional.

Tema : Influencia de una estructura organizacional en el fortalecimiento de la gestión administrativa, mediante un diagnóstico situacional. Diseño Organizacional para la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas, año 2015.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye una estructura organizacional en el fortalecimiento de la gestión administrativa de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, de la Parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2015?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las características de un diseño organizacional como alternativa del desarrollo institucional en la asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas?

¿Qué efectos positivos traería el ejecutar un diseño organizacional a la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas?

¿En que mejoraría la calidad de vida de los miembros de la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”?

¿Qué facilidades económicas generaría el trabajo en conjunto de la Asociación Vecinos Unidos?

¿En qué situación pretende estar la asociación de beneficencia Vecinos Unidos con un Diseño Organizacional?

EVALUACIÓN DEL PROBLEMA.

Los aspectos que se tomarán en cuenta para el análisis respectivo de la evaluación del problema para la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas, son los siguientes:

Delimitado. Necesidad de un diseño organizacional para la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

Claro. La propuesta responde en crear un diseño organizacional adecuado a las necesidades de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas Provincia de Santa Elena.

Evidente. La propuesta mejora la administración de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas para obtener un buen funcionamiento a través de la coordinación y funciones de cada colaborador.

Concreto: La propuesta de un diseño organizacional fortalecerá las responsabilidades de los colaboradores de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas

Relevante: La asociación de Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas debe ser considerada como un factor importante para el desarrollo y crecimiento de la organización y de los socios.

Original: Se trata de un diseño organizacional para la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas que permita responder a los problemas de la organización y de sus asociados de manera eficaz.

Factible. La importancia de realizar un diseño organizacional permite diagnosticar el desempeño de los socios de la asociación, reflejando el esmero en cada una de las acciones realizadas.

JUSTIFICACIÓN

Teórica

La presente investigación pretende, a través de la aplicación de conceptos relacionados a la administración y al diseño organizacional, hallar las definiciones a cuestiones e interrogantes internas de la organización, que permitan el análisis de las variables de investigación y la generación de una propuesta en base a los resultados de la investigación.

El diseño organizacional se basa en la organización adecuada de las actividades que se realizan en la institución, permitiendo el uso adecuado de sus recursos, haciéndolos a su vez más productivos al coordinar las actividades, enfocándose a las metas que deben ser alcanzadas y en crear una buena cultura organizacional.

Según Diez E. (2001) expresa su conceptualización acerca de diseño definiéndolo de la siguiente manera: “el diseño organizativo es la ordenación específica de las tareas y actividades los cuales se desarrollan dentro de una organización sin dejar de lado el entorno, a través de un conjunto de procesos, de forma que permite configurar una estructura en la cual se relacionan individuos y recursos con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos” pág. # 285.

Los constantes cambios que se generan en el entorno actualmente han hecho necesario que se apliquen nuevas estrategias que ayuden a mejorar la administración de las organizaciones haciéndolas más productivas, de tal manera que se puedan mejorar los servicios que estas brindan o la calidad de los productos que expenden, satisfaciendo cada vez más las necesidades de los clientes adaptándose así al entorno en el que se desenvuelven para ser competitivos.

La Asociación Vecinos Unidos deberá de implementar nuevas estrategias que coadyuven al mejoramiento institucional y satisfacer las necesidades de la comunidad y de sus asociados.

Metodológica

Para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación, se aplican técnicas y estrategias metodológicas como la encuesta y entrevista que permitan recolectar la información necesaria para la realización de la propuesta de diseño organizacional.

“La metodología 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 específicos.

Alternativamente puede definirse la metodología como el estudio o elección de un método pertinente para un determinado objetivo”. Consultado el 23 de Abril del 2013 en <https://es.wikipedia.org/wiki/Metodolog%C3%ADa>

Además, La metodología establece los lineamientos que se requieren para comprobar el levantamiento técnico de información, para el cual se recurrirá a la elaboración de un formato de cuestionario, anticipadamente se determinará la población correspondiente y la selección de la muestra se hará de forma aleatoria.

Bajo una población finita referente los socios de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas y la aplicación de los instrumentos de recolección que permitan luego de ellos realizar su tabulación y análisis.

De acuerdo a los resultados obtenidos en base a la investigación, se podrá encontrar soluciones viables para aumentar el rendimiento de la organización, beneficiando a los socios.

La Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, procurando lograr la satisfacción de sus clientes que son su principal fuente de ingresos, así como también la de sus asociados.

Práctica

A través de los objetivos establecidos para la investigación, se podrá conocer soluciones puntuales a las dificultades halladas en el manejo administrativo de la asociación de Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas y los pasos a seguir para lograr alcanzar los objetivos propuestos por la asociación.

El propósito de una investigación es dejar constancia por escrito, apoyándonos en hechos, el potencial de la propuesta que se genera una vez realizada la investigación, para aumentar la eficiencia administrativa de la asociación de Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas.

Hay que tener muy claro el propósito de éste y a qué público que se dirige para que se logre cubrir sus necesidades.

El presente trabajo está diseñado para determinar la relación que hay entre el establecimiento de un diseño organizacional adecuado con el mejoramiento del logro de los objetivos de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas,

De manera que se pueda incidir sobre la inexistencia de un diseño organizacional, estableciendo un modelo que permita la coordinación de sus actividades, aportando a la mejora de la productividad y a brindar un crecimiento y desarrollo de la asociación; y del turismo del cantón Salinas y de la Provincia.

En la actualidad la asociación, no posee una estructura organizativa lo cual tiene un gran efecto en la productividad por lo que no hay un control.

La implementación del diseño organizacional ayudará que a futuro haya una mejora en el sector, debido a que es necesario un accionar con preparación por lo que se tomarán en cuenta varias teorías que ayuden a la conducción hacia el objeto del estudio.

OBJETIVOS

Objetivo General

Evaluar la influencia de la Estructura Organizacional en el fortalecimiento de la gestión administrativa, mediante el diagnóstico situacional para la implementación del Diseño Organizacional de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2015.

Objetivos Específicos

Investigar numerosas teorías sobre el diseño organizacional, considerando actores, que permitan la comprensión y desarrollo del tema de investigación.

Delinear la metodología en base a técnicas e instrumentos de investigación, que faciliten la obtención de información real y confiable.

Precisar los factores del diseño organizacional para la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena a través del análisis e interpretación de resultados que conduzcan a la elaboración de un adecuado trabajo de titulación.

Elaborar un diseño organizacional mediante la delimitación de funciones y responsabilidades, que conduzcan al cumplimiento de objetivos institucionales orientados al mejoramiento de la Gestión Administrativa de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena.

HIPÓTESIS

La influencia de la estructura organizacional en el fortalecimiento de la gestión administrativa de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, mediante un diagnóstico situacional.

6. OPERACIONALIZACIÓN.

Paredes W. y Paredes N. (2011)

“La operacionalización permitirá diseñar los instrumentos para recopilar la información que se utilizara en la prueba de a hipótesis” Pág. 24.

Se desarrolla mediante la estructuración de la Hipótesis, las Variables, la definición de cada una, la segmentación de las dimensiones, establecimiento de indicadores, la formulación de ítems o interrogantes que orienten el trabajo de campo y la descripción de las técnicas e instrumentos que se van a aplicar.

Variables:

Independiente:

Estructura Organizacional

Dependiente:

Gestión Administrativa de la Asociación Vecinos Unidos.

CUADRO # 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM (SOCIOS)	INSTRUMENTOS
La influencia de la estructura organizacional en el fortalecimiento de la gestión administrativa de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, mediante un diagnóstico situacional.	VARIABLE INDEPENDIENTE <u>Estructura Organizacional</u>	Es el marco donde se desenvuelve la organización en el cual las tareas son planificadas a base de un análisis situacional y son divididas para cada uno de los departamentos, la misma que deben de tener definido su dirección estratégica para la buena proyección organizacional en la que se busca un resultado de efectividad.	Diseño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interno ✓ Mefi. ✓ Externo ✓ Mefe ✓ Matriz F.O.D.A. 	¿Considera importante el trabajo en equipo dentro de la asociación?	Cuestionario de encuestas Guía de entrevista
			Dirección Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Filosofía, misión, visión, valores y principios. ✓ Objetivos institucionales. ✓ Estrategias institucionales. 	¿Cree usted que el desempeño de sus funciones contribuye al alcance de los objetivos de la empresa?	
			Proyección de la estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura organizacional y funcional. ✓ Descripción de cargos. ✓ Políticas y reglas. ✓ Cultura organizacional. ✓ Clima organizacional. ✓ Vínculos inter-organizacional. 	¿Usted como integrante de la asociación considera necesario recibir capacitaciones para que las tareas encomendadas se cumplan oportunamente?	
			Resultados de Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia ✓ Eficacia ✓ Evaluación de desempeño ✓ Sistema de control y seguimiento. ✓ Presupuesto. ✓ Plan de acción. 	¿Piensa usted que la implementación de un diseño organizacional facilitará la coordinación de sus actividades?	

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM (SOCIOS)	INSTRUMENTOS
La influencia de la estructura organizacional en el fortalecimiento de la gestión administrativa de la asociación de beneficencia Vecinos Unidos, mediante un diagnóstico situacional.	VARIABLE DEPENDIENTE <u>Gestión Administrativa.</u>	Es la técnica científica social que se ocupa de organizar debidamente los recursos que poseemos, la administración organizacional, los productos y servicios y la forma en que nos vamos a financiar con la finalidad de optimizar los beneficios posibles.	Aspectos constitutivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Constitución. ✓ Reglamento. ✓ Normas 	¿Sus derechos y obligaciones están descritos en un reglamento interno organizacional?	Cuestionario de encuestas.
			Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación. ✓ Dirección. ✓ Control. 	¿Considera importante la participación de los integrantes de la asociación para la toma de decisiones?	
			Recursos de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Humano. ✓ Físico – material. ✓ Económico – financiero. 	¿Cómo se controla el cumplimiento de actividades y tareas en la organización?	Guía de entrevista.
			Productos y servicios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Óvulo voluntario. ✓ Servicios funerarios. ✓ Caja mortuoria. 	¿Bajo qué modalidad se realiza la venta de los productos y servicios de la asociación?	
			Financiamiento.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auto gestión. ✓ Acceso a crédito. ✓ Proyección presupuestaria. 	¿Cuáles son las actividades que se realiza dentro de la asociación para la financiación?	

Fuente: Operacionalización de la variable independiente.

Elaborado por: Carlos Guale González.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DEL TEMA

Utilizar un diseño organizacional en una entidad se ha convertido en un factor fundamental, 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 procedimiento 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.

Utilizar 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 que fue creada y que permita alcanzar la visión.

Para la elaboración de una propuesta de diseño organizacional para la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” se realizará la investigación bibliográfica y de campo para obtener un diagnóstico de la situación actual.

1.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

1.2.1. Conceptualización

Un diseño organizacional no sólo se trata de hacer un organigrama ni de establecer rangos jerárquicos, sino que es el proceso de distribuir adecuadamente los recursos que se posee considerando a su vez el ambiente interno y externo en que se desarrolla, así mismos los factores que pueden influir en el buen desarrollo de las actividades cómo se las ha planeado, y de lograr crear una cultura entre los miembros de la misma para que se puedan alcanzar los objetivos que la organización se ha propuesto. Por lo cual se considera que:

“El diseño organizacional es un proceso, donde los gerente toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización. Los conocimientos del diseño organizacional han ido evolucionando.” Consultado el 6 de Noviembre del 2012 en <http://jianethm.blogspot.com/>

La importancia del diseño organizacional para Higueta, D. (2011) “El diseño organizacional es un tema importante en el pensamiento y la práctica de la gestión. El diseño y rediseño de las organizaciones es una actividad central de consultores y ha sido un punto clave de esta disciplina.” Pág. # 74.

El diseño organizacional ayuda a que las actividades que se desarrollan en la organización producto de su labor cotidiana, sean realizadas de la manera más coordinada y que aporten a que cada día la institución vaya desarrollándose y creciendo, llegando a tomar las decisiones adecuadamente y de manera oportuna para el beneficio de los integrantes de la organización, generando una mayor efectividad de las acciones y que cada individuo aporte y se motive a contribuir con la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena ayudándole a mejorar en el día a día de sus actividades cotidianas de sus directivos y asociados.

1.2.2. Importancia del diseño organizacional

El gran reto del diseño organizacional, es la construcción de una estructura y puestos de trabajo, flexibles, sencillos alineados con estrategia, los procesos, la cultura y el nivel de evolución de la organización, con el fin lograr los resultados y la productividad mediante la organización del trabajo y la distribución adecuada de las cargas laborales.

Garzón Castrillón Manuel. (2005). La importancia que se le da al diseño organizacional se deriva de que el talento humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier como consecuencia, su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización(organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo(equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente, cuando se tenga indicios de eclosión.(Pág. # 41)

Se llega a definir que el diseño organizacional es importante porque se encarga de manejar a las organizaciones con el fin de dividir tareas para lograr una coordinación efectiva donde se necesita apoyo y sustentabilidad. Es decir que en las estructuras, las partes se relacionan de tal forma que exista un cambio para bien, buscando siempre un grado de eficiencia y eficacia dentro de la empresa.

1.2.3. Características del diseño organizacional

Dentro de las características se consideran parámetros del Diseño Organizacional que expresan según Higuera D. (2011), “El diseño organizacional, como categoría de análisis que emergió de la información en la investigación, se caracteriza por: Establecer una departamentalización funciona de acuerdo con la división manufacturera del trabajo, para buscar la especialización de los empleados en la organización. La definición del puesto de trabajo de acuerdo con la máxima el hombre adecuado en el lugar apropiado y apoyado por la rotación del personal para la conservación de dicha máxima en beneficio de la productividad.

El establecimiento de distintos niveles jerárquicos para el cumplimiento de la unidad de mando y aseguramiento de la autoridad, que contribuya con el buen funcionamiento de toda la organización. La declaración de reglas, normas, directrices tales como el manual de funciones y el reglamento interno de trabajo que aseguren la adhesión de los empleados con los objetivos económicos de la compañía”. Pág. # 81

Las características permiten reconocer que tipo de actividades conlleva la realización del diseño organizacional y en que ayude al desarrollo de la organización, como el que la realización del diseño organizacional permite la implantación de rangos jerárquicos, la división del trabajo asignando responsabilidades a cada una de las áreas o departamentos en los que se distribuye la empresa para que las metas contribuyan a la consecución de los objetivos.

Además de ello, considera el grado de autoridad que se establece a los líderes de áreas para que verifiquen y controlen que el buen manejo y desempeño de cada una de las personas que colaboran con la institución, para detectar si algo no funciona bien, y tomar acciones correctivas a tiempo.

1.2.4. Evolución del diseño organizacional

Podemos identificar 4 etapas en la evolución del diseño organizacional,

- a. El enfoque clásico
- b. Enfoque tecnológico de las tareas
- c. Enfoque ambiental
- d. Reducción de tamaño

a) El enfoque clásico

En el enfoque clásico los primeros gerentes y autores sobre administración buscaban "el mejor camino", una serie de principios para crear una estructura organizacional que funcionara bien en todas las situaciones, cuando estas

organizaciones se habían desarrollado plenamente, se caracterizaban por la especialización de tareas, además por la cadena de mando clara y a la promoción de las personas con base en la capacidad.

b) El enfoque tecnológico de las tareas

En el enfoque tecnológico para el diseño organizacional, intervienen una serie de variables internas de la organización que son importantes. "Tecnología de las Tareas" se refiere a los diferentes tipos de tecnología de producción que implica la producción de diferentes tipos de productos. La producción unitaria se refiere a la producción de artículos individuales, producidos de acuerdo con las especificaciones del cliente; por ejemplo, la ropa hecha a medida.

La tecnología usada para la producción unitaria es la menos compleja porque los artículos son producidos, en gran medida, por artesanos individuales. La producción de partidas pequeñas se refiere a productos hechos en cantidades pequeñas y en etapas independientes, tal como las partes de máquinas que más adelante se ensamblarán.

La producción de partidas grandes y en masa se refiere a productos fabricados en gran cantidad, en ocasiones en línea de ensamble. La producción en procesos se refiere a la producción de materiales que se venden por peso o volumen. Estos materiales suelen ser producidos con equipos sumamente complejos que trabajan en forma continua.

c) El enfoque ambiental

En este enfoque se incorporan el ambiente de la organización en las consideraciones en cuanto al diseño, señalaron las diferencias entre dos sistemas de organización: el mecanicismo y el orgánico. En un sistema mecanicista, las actividades de la organización se descomponen en tareas especializadas, separadas. Los objetivos para cada persona y unidad son definidos, con toda precisión, por gerentes de niveles más altos y siguiendo la cadena de mando.

En un sistema orgánico es más probable que las personas trabajen en forma de grupo que solas. Se concede menos importancia al hecho de aceptar órdenes de un gerente o de girar órdenes para los empleados. En cambio, los miembros se comunican con todos los niveles de la organización para obtener información y asesoría.

d) Reducción de tamaño

La reducción de tamaño tiene importancia en las condiciones del entorno de sus organizaciones. Este tipo de toma de decisiones se conoce, en general, con el nombre de reestructuración. En la actualidad, suele entrañar una disminución de la organización, o para ser más descriptivos, una reducción de tamaño. Además los avances tecnológicos obligaron a los gerentes de las diferentes compañías adaptarse a las estructuras menos jerárquicas, los conceptos más importantes son eficiencia, productividad y calidad y las organizaciones han optado por estructuras más ligeras y flexibles que pueden responder con mayor facilidad al ritmo de los cambios de los mercados mundiales. Por lo tanto las grandes empresas desarrollaron burocracias de muchos niveles, que con el tiempo, resultaron excesivas onerosas cuando se necesitaron respuestas rápidas en tiempos que cambiaban a toda velocidad.

1.2.5. Relación entre Diseño Organizacional y Eficiencia

Conti C. (2009) “La eficacia de la organización es mayor cuando las capacidades de la estructura, respecto al procesamiento de la información, se adaptan a los requisitos del trabajo requerido.” Pág. # 66

Según Conti C. (2009) considera que:

“La efectividad de toda organización puede ser, entonces, estimada en tres órdenes distintos:

- ✓ Economía de recursos materiales (ahorro de costos).

- ✓ Economía de tiempo (variable que también implica costos).
- ✓ Mínimo desgaste posible (humano y estructural) en el proceso.” Pág. # 66

El realizar un diseño organizacional acorde a la organización es de vital importancia, toda organización requiere un buen sistema organizativo que permita coordinar sus actividades y enfocar sus recursos, aplicando técnicas y estrategias para el buen desempeño de la misma, teniendo tendencia a crecer no solo a sobrevivir.

También el diseño organizacional ayuda a que se genere un buen ambiente en la empresa, haciendo al personal más motivado y entregado a la realización del trabajo, mejorando sus condiciones laborales y enfocándose en la satisfacción del trabajador para que la empresa no se quede estática y decaiga, sino que sea dinámica, capacitando frecuentemente al personal para enfrentar los diferentes cambios del entorno, sean estos tecnológicas, mercado, entre otros.

1.2.6. Modelos de Diseño Organizacional

1.2.6.1. Modelo de diseño organizacional de Richard Daft

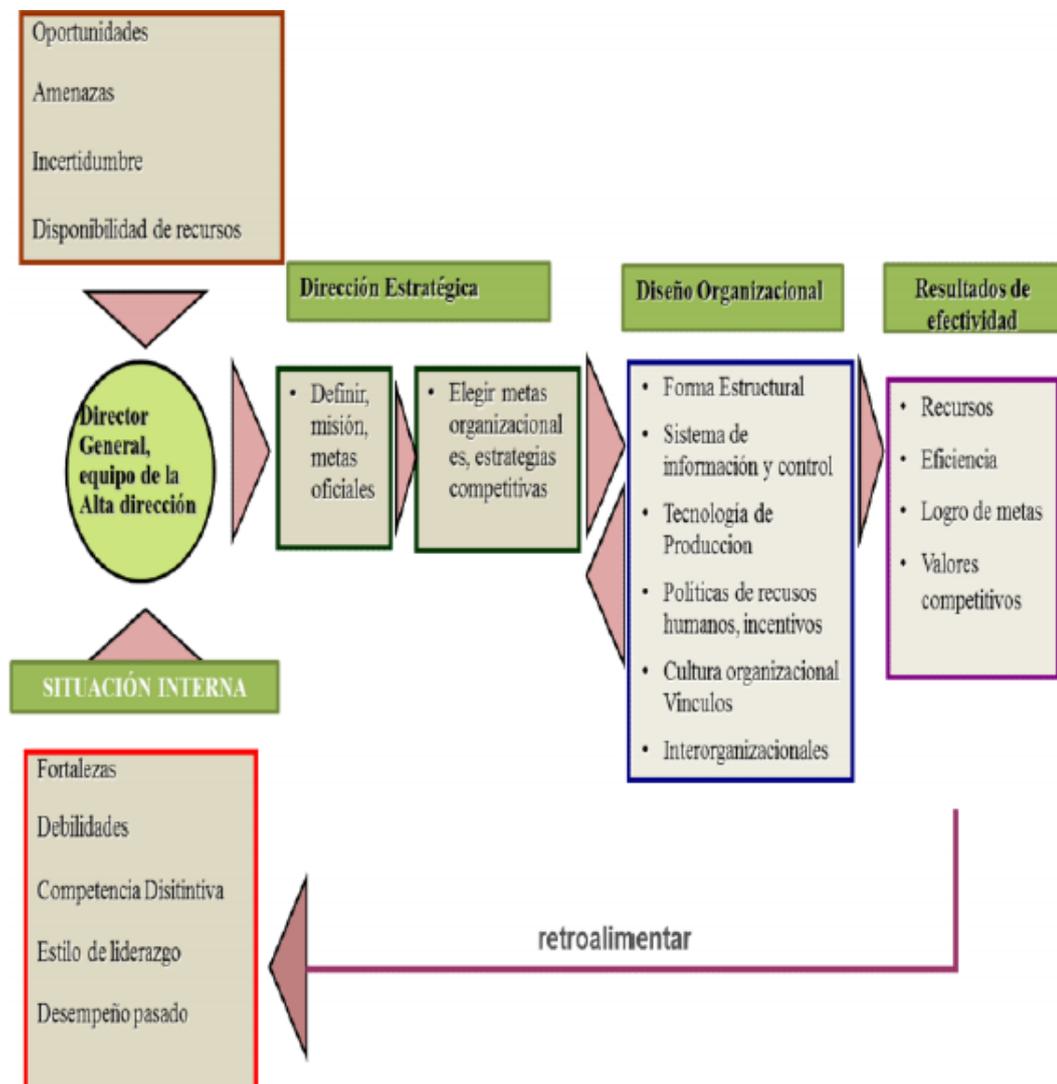
Las organizaciones han sido parte de la vida del hombre como ser social y son entornos propicios para la construcción de sistemas en los que los seres humanos desarrollan sus capacidades. En este sentido, el autor Idalberto Chiavenato (2004) señala que las organizaciones “Son instrumentos sociales que sirven para que muchas personas combinen sus esfuerzos y trabajen juntas con el fin de alcanzar objetivos que jamás podrían conseguir si trabajaran en forma aislada.”

La naturaleza de las organizaciones se puede concebir mediante los rasgos característicos que la definen, por lo tanto, una organización se conforma a través de su estructura organizacional, en que se interrelacionan los procesos que ejecutan las personas que la integran, quienes realizan actividades orientadas al logro de objetivos comunes.

El autor Richard L. Daft (2005), define a las organizaciones como “entes sociales, dirigidas a metas, diseñadas con una estructura deliberada y con sistemas de actividad coordinados y vinculadas con el ambiente externo.”

Las organizaciones son cambiantes, por lo tanto, los administradores que participan en la toma de decisiones organizacionales pueden identificar problemas y establecer alternativas de solución relacionadas con diversas decisiones. La toma de decisiones organizacionales es un proceso en el cual se identifican y se seleccionan alternativas de acción para resolver problemas específicos.

GRÁFICO # 1 MODELO DE DAFT.



Fuente: Libro Teoría y diseño organizacional” 9na ed. Thompson Editores. México.
Elaborado: Richard Daft

1.2.6.2. Modelos de Diseño Organizacional Por Ailed Labrada Sosa.

El diseño organizacional ha ido evolucionando, transitando el enfoque funcional al enfoque integrado. El modelo de diseño organizacional que se muestra responde a la necesidad de contar con una herramienta que permita la introducción de formas organizativas complementadas con el enfoque estratégico, de procesos y de competencias teniendo en cuenta las bases metodológicas específicas de cada organización y la integración con los sistemas y tecnologías de la información.

Es una solución para centros de investigación tecnológica, que permite obtener diferentes resultados como el análisis organizacional, la proyección estratégica y su materialización a diferentes niveles.

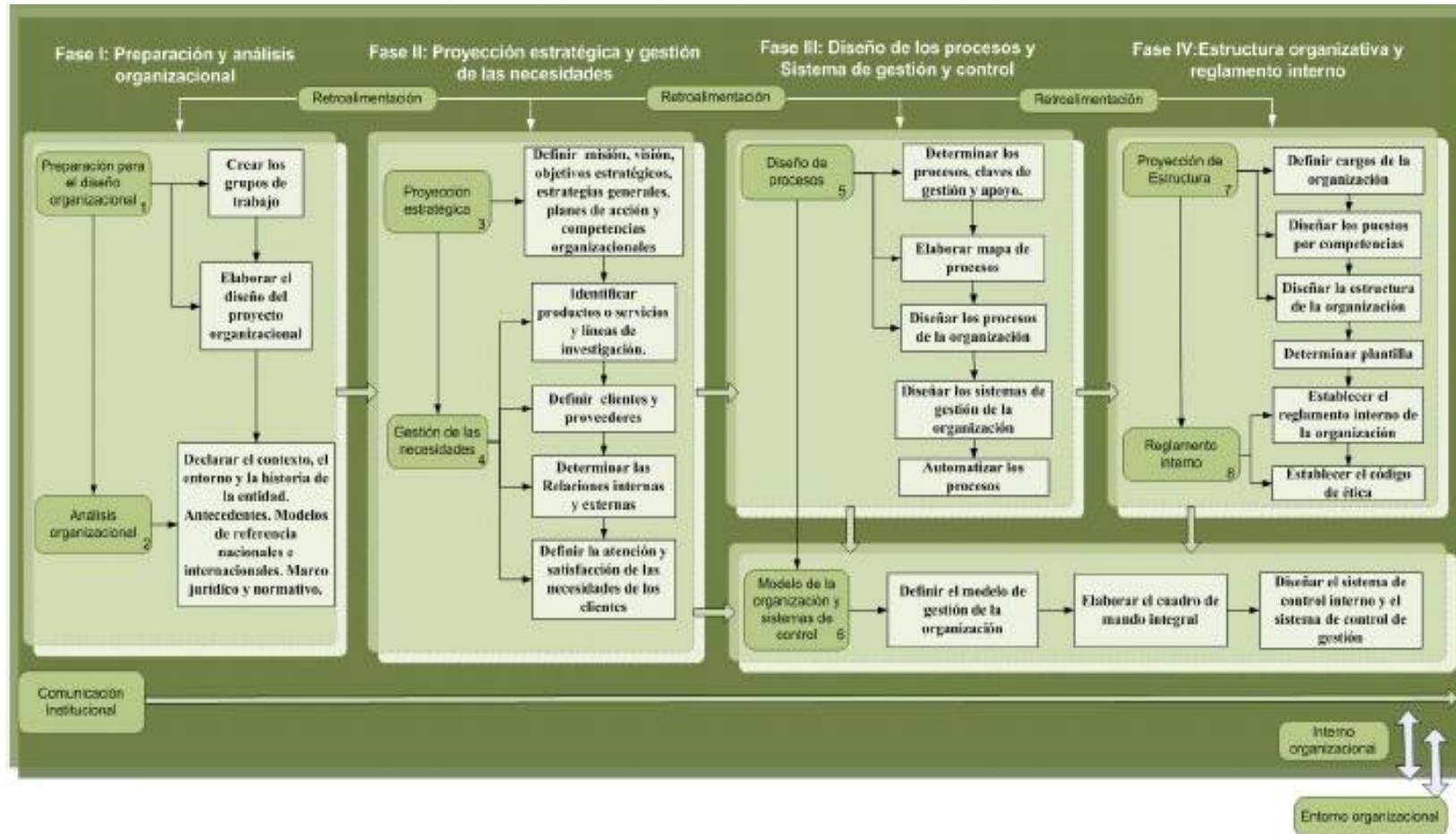
También permite obtener la gestión de las necesidades orientada hacia el cliente; el diseño de los procesos clave integrados con las tecnologías de la información y las comunicaciones, los procesos de gestión y de apoyo, en interrelación con el entorno y entre sí.

Otros resultados son el diseño de los sistemas de gestión, el modelo de la organización, el sistema de control de gestión (con el cuadro de mando integral y el control de riesgos), el manual de funciones, la estructura organizativa, la plantilla de personal, el reglamento interno y el código de ética, en el marco del estricto cumplimiento de las regulaciones legales.

El modelo de diseño organizacional muestra sus cuatro fases: preparación y análisis organizacional; proyección estratégica y gestión de las necesidades; diseño de los procesos y sistemas de gestión y control, así como la estructura organizativa y el reglamento interno, las cuales a su vez están integradas por varias etapas que también se exponen.

LABRADA SOSA, A., EN SU LIBRO MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL COMPLEJO DE INVESTIGACIONES DE TECNOLOGÍAS INTEGRADAS (CITI).

GRÁFICO # 2 MODELO DE LABRADA SOSA.



1

Fuente: Modelo de Diseño Organizacional para el Complejo de Investigaciones de Tecnologías Integradas (CITI) 2008.
Elaborado: Labrada Sosa

SOSA L. (2008) describe su modelo de diseño organizacional para el complejo de investigaciones de tecnologías integradas de la siguiente manera “Las flechas en la figura significan una conducción metodológica.

Muestran la retroalimentación del avance e impacto de las soluciones en los resultados de la organización para su validación y ajustes de las soluciones en caso necesario a lo largo de cada una de las etapas.

La primera fase del proyecto está dirigida a la preparación y el análisis organizacional. En la misma es donde se concibe el proyecto y sus etapas; se crean los grupos de trabajo y se concilia la identidad de la organización, los antecedentes, la historia; se buscan los modelos de referencia y se establece el marco jurídico y normativo.

La segunda fase se orienta a la concepción de la proyección estratégica y la gestión administrativa para cubrir las necesidades.

Es donde se realiza el diagnóstico y elaboración del proyecto estratégico básico de la organización (misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias generales, planes de acción y competencias organizacionales) que indica el rumbo a seguir para el logro de la excelencia en un plano de análisis organización-entorno.

Además se definen las líneas de investigación, productos, servicios, proveedores, clientes, relaciones internas y externas de la organización y se analiza la satisfacción de las necesidades de los clientes.

La tercera fase permite lograr el diseño de los procesos y los sistemas de gestión y control.

En la misma deben quedar definidos y diseñados los procesos clave, estratégicos y de apoyo, representados en el mapa de proceso teniendo en cuenta riesgos, competencias, objetivos estratégicos e interrelaciones.

1.2.6.3. Elementos del Diseño Organizacional



Conti C. (2009), considera que los elementos del diseño organizacional son: “Dividir a carga entera de trabajo que debe desempeñarse, en tareas que puedan ser ejecutadas en forma especializada por las personas, para aumentar su eficacia y productividad. Esto se conoce como la División de Trabajo.

Agrupar las tareas en forma lógica y sistemática que permita ser eficiente, en las tareas asignadas de acuerdo a las unidades organizacionales consideradas como la división de los trabajos estos se las conoce como departamentalización.

Especificar “quien depende de quién” en la organización, delegar la autoridad para la toma de decisiones y asignar en cada área la responsabilidad por resultados. Esta conexión produce una jerarquía en la organización.

La vía jerárquica utiliza la autoridad y la comunicación al pasar por todos los niveles.

Establecer mecanismos para integrar las actividades de los departamentos en un todo congruente y para vigiar la eficacia de dicha integración. Este proceso se conoce como coordinación del trabajo.” Pág. #18

1.2.6.4.- ANÁLISIS SITUACIONAL

Es el proceso que estudia el entorno del mercado y las posibilidades comerciales de la empresa. Es el estudio de los dos ambientes, el externo que hace mención a las oportunidades y amenazas del mercado, y el ambiente interno, referente a las fortalezas y debilidades de la empresa.

El análisis del ambiente externo tiene por objeto estudiar las características del mercado cambiante, las cuales son no controlables. El ambiente interno, por su parte, tiene como propósito exponer las características de la empresa que son controlables, aspectos que optimizan las fortalezas y controlan las debilidades.

En virtud de lo expuesto se considera importante la realización de un análisis F.O.D.A., el cual resulta clave para establecer la posición actual de una empresa en el mercado comercial.

1.2.6.4.1. Análisis Interna de la Organización

Fortalezas

Son aquellas características propias de la organización que facilitan el logro de los objetivos; también son los elementos internos y positivos que diferencian al programa o proyecto de otro de igual clase, cabe recalcar que las fortalezas tienen muchos elementos que son muy importantes en toda institución para plasmar los objetivos que se propone la empresa y de esta manera saber qué es lo que realmente conviene a la organización y así no tener inconvenientes.

Debilidades

Las debilidades se refieren a todos aquellos elementos, recursos, habilidades y actitudes que la empresa ya tiene y que constituye barreras para lograr la buena marcha de la organización, son los inconvenientes que se dan internamente, una vez identificados se podrá realizar una estrategia apropiada de tal manera que se puedan eliminar, con la finalidad de mejorar su rendimiento.

1.2.6.4.2. Matriz de Evaluación del Factor Interno - MEFI

Desarrollar este tipo de matriz es muy práctico conociendo primero las fortalezas y debilidades de la organización que se van analizar para luego determinar la otra organización con quien se hará la comparación respectiva de acuerdo al peso que se asigne a cada factor.

Fred R. D. (2008) manifiesta:

Que es un paso que constituye un resumen en la conducción de una auditoría interna de la dirección estratégica es la elaboración de una matriz de evaluación del factor interno MEFI. Esta herramienta para la formulación de la estrategia resume y evalúa las fortalezas y las debilidades principales en las áreas funcionales de una empresa, al igual que proporciona una base para identificar y evaluar las relaciones entre estas áreas. (Pág. 55).

La Matriz de Evaluación del Factor Interno presenta dos entradas, que son los factores críticos de éxito como el ambiente interno las fortalezas y las debilidades, donde los valores asignados a cada uno de estos factores son en función a su contribución al éxito de la organización.

Es decir que la matriz MEFI se constituye en un análisis del ambiente interno con la finalidad de reconocer, aprovechar y potenciar las fortalezas así como también modificar y superar las debilidades.

Su procedimiento para la elaboración consiste en que el total ponderado que se obtenga una vez que se realice la matriz debe ir de un mínimo de 1,0 a un máximo de 4,0, obteniendo una calificación promedio de 2,5.

Los totales ponderados que se obtengan si están muy por debajo de 2,5 su interpretación será que: caracterizan a las organizaciones que son débiles en su parte interna, mientras que las calificaciones muy por arriba de 2,5 indican que las organizaciones tienen una posición interna fuerte.

1.2.6.4.3. Análisis Externa de la Organización

Oportunidades

Las oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas, la empresa saca beneficios como tener posicionamiento en el mercado, precios competitivos y servicio no reconocido.

Amenazas

Las amenazas son situaciones negativas, extremas al programa o proyecto, también son aquellas áreas donde la empresa encuentra dificultad para alcanzar altos niveles de desempeño, esto se refiere a las situaciones que provienen del entorno y pueden atentar contra la permanencia de la organización, por lo que es de suma importancia analizar las amenazas de los competidores y beneficiarse de ellas para con la empresa.

1.2.6.4.4. Matriz de Evaluación del Factor Externo – MEFE

Otra de las matrices que cumplen una función importante en analizar el ambiente externo de las organizaciones es la Matriz MEFE.

Según Elizabeth Vidal Arizabaleta, define La Matriz de Evaluación de los Factores Externos - MEFE, facilita el resumen evaluativo de la información económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, jurídica, tecnológica y competitiva. Pág. 83.

La Matriz de Evaluación del Factor Externo presenta dos entradas que consiste en: los factores críticos de éxito relacionados con el entorno oportunidades y amenazas, y por la otra, los valores asignados a cada uno de estos factores es en función a su contribución al éxito de la organización. En el análisis externo se debe eliminar las amenazas en parte o en su totalidad porque son quienes hacen

poner en peligro la situación actual de la organización, pero aprovechando al máximo las oportunidades porque de ellas pueden surgir muchas más.

El resultado ponderado más alto que se obtendrá para una organización será 4,0, el resultado ponderado menor posible será de 1,0 y el resultado ponderado promedio de 2,5. Obteniendo un resultado de 4,0 indicará que la organización compite en un mercado atractivo y que dispone de varias oportunidades.

Mientras que un resultado de 1,0 mostrará a una organización que está en un mercado poco atractivo y que debe de enfrentarse a grandes amenazas.

1.2.6.4.5. Matriz F.O.D.A.

Es una matriz de 2x2 una de las más usadas por los diferentes niveles de toda organización donde específicamente se resaltan las fortalezas, las debilidades que son propias de la organización en su parte interna que llegan a ser comparadas de manera objetiva y realista con la competencia, las oportunidades y amenazas que son factores claves del entorno.

Esta matriz consta de dos partes: una interna y otra externa.

1.- La parte interna.

Tiene que ver con las fortalezas y las debilidades de toda organización, aspectos que se tiene control.

2.- La parte externa.

Se hace énfasis en las oportunidades que ofrece el mercado y las amenazas que debe enfrentar la empresa en el mercado.

Aquí quien realiza este tipo de matriz debe desarrollar toda su capacidad y habilidad para aprovechar aquellas oportunidades y luego minimizar o anular las amenazas, circunstancias que se tiene poco o ningún control dentro de la asociación.

1.2.6.5.- DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Para realizar la visión y misión, se sugieren las propuestas a continuación, éstas fueron elaboradas con base a las aportaciones de los sujetos de estudio y que pueden ser adaptadas a cada una de las empresas.

1.2.6.5.1.- Filosofía

Chiavenato I. y Sapiro A, (2011), manifiesta: “La filosofía corporativa de la organización es una construcción ideada de dentro hacia afuera de la organización, independientemente del entorno externo, y está compuesta por sus principios y valores organizacionales y por los objetivos de su misión. “Ideología” (del griego idea, idea + logos, tratado) significa la “forma de pensar” que caracteriza a un individuo, grupo de personas u organización.”. Pág. 79.

La filosofía para una institución es, la ideología de la misma, es lo que la identifica y crea una cultura basada en valores y principios, que día a día se fortalecen mediante la socialización y aplicación de políticas y reglas establecidas para bienestar de la empresa y sus colaboradores.

1.2.6.5.2.- Misión

La misión permite enrumbar las actividades y que los integrantes de la organización conozcan claramente las actividades que la institución tiene para orientarse al logro de las metas propuestas.

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

La misión de la organización se debe definir en términos de la satisfacción de alguna necesidad del entorno externo y no en términos de la oferta de un producto o servicio.” Pág. # 73. La misión es la razón de ser de la organización, esta

contiene en sí el motivo para que se crea la misma, es decir las actividades que realiza para lo que fue constituida y a quien pretende beneficiar delimitándolos, además de ser una motivación más para los miembros de la organización al conocer y dar a conocer a los clientes sus fines.

1.2.6.5.3.- Visión

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

La visión muestra hacia donde se dirige la organización, donde se ha planteado y propuesto llegar en un periodo de tiempo establecido, permite a la institución enfocarse en sus metas a través del trabajo conjunto de toda la organización y de las personas que la lideran.

1.2.6.5.4.- Valores y Principios

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

Cada institución establece sus principios y valores ya que son los pilares fundamentales creando un ambiente laboral positivo de normas conductuales para que los individuos sean cada vez más colaboradores y con pertenencia hacia su institución brindando un mejor servicio o producto a los clientes convirtiéndose

en fuentes generadoras de estabilidad y empleo siendo sustentable y sostenible en el tiempo.

1.2.6.5.5.- Objetivos Institucionales

Objetivo General.- Según Brenes L., (2008), menciona:

Que se considera objetivos cuyo resultado son mensurables, alcanzables y que pueda establecerse en el tiempo y que deben cumplir: ser comprensibles, desafiantes, jerarquizados y congruentes. Cada uno de los adjetivos utilizados tiene claro argumentos”. (pág. # 94).

El objetivo general hace referencia a que los resultados deben ser medibles, esto quiere decir que para que la comparación de los avances sean claros y asequibles para que no provoquen fracaso y una mala utilización de los recursos, esto se da en el transcurso de un tiempo para que el control de los logros sea real y evidente, y tengan claro a qué objetivo se quiere llegar y sobre todo lograr sus metas, ya que son la razón de ser de todo proyecto y se forjan hacia la búsqueda de respuestas.

Objetivo Específico.- Fleitman J., (2008), considera:

Es conocer los objetivos específicos de cada área de la empresa, su congruencia con los de la empresa y su grado de cumplimiento permite al equipo de evaluación tener un panorama de la situación en la que se encuentra la empresa. (pág. # 37).

Los objetivos específicos solicitan requerimientos y propósitos en orden a la investigación, toman como orientación el objetivo general, este objetivo es a corto plazo y son propuestos por cada uno de los integrantes de la organización, quienes son los encargados de realizar las diferentes actividades, con el único fin de cumplir los objetivos a largo plazo, con un período de tiempo específico para alcanzarlos, hay que ser realistas es decir alcanzables con sentido desafiantes lo que se propone.

1.2.6.5.6.- Estrategias Institucionales

Las estrategias son modelos o planes que integran los objetivos y políticas que la empresa, se plantea en un tiempo determinado para de esta manera defenderse de los competidores y así obtener los beneficios tanto para la empresa como para los empleados que son el factor principal de la organización.

Al aplicar las estrategias en la empresa servirá de mucha ayuda para mejorar los niveles de la institución, con la finalidad de mantenerse en el mercado competitivo de la provincia y así acaparar más clientes.

1.2.6.5.6.1. Políticas

Las políticas son guías generales establecidas por la dirección de la empresa, son lineamientos que se orientan a la toma de decisiones sobre algún problema que se esté dando en la organización al cumplimiento de las actividades y funciones establecidas de manera que se obtengan los resultados óptimos.

De acuerdo a las políticas establecidas en la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos se podrá mantener un alto nivel de funciones en cuanto a los directivos y socios.

1.2.6.6.- PROYECCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

1.2.6.6.1.- Estructura Formal

Entendemos por estructura organizacional a la distribución, división, agrupación y coordinación formal de las tareas en los diferentes puestos en la cadena administrativa y operativa, donde las personas influyen en las relaciones y roles para el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades en la organización.

Por otro lado, con una estructura organizacional, una organización adquiere forma y figura, con lo cual se pretende lograr los objetivos, cumplir planes y efectuar los controles internos.

Una estructura organizacional, en su diseño debe tener en cuenta ciertos aspectos determinantes para concretar su estructura formal con elementos claves como los siguientes:

Jerarquización de Puestos.

La cadena de mando en las distintas unidades de la estructura, asignando responsabilidad y autoridad en el desarrollo de actividades. Ejemplo Gerente.

División del Trabajo.

A través de la agrupación de puestos, por divisiones operativas necesarios en una organización: ejemplo departamento de comercialización.

Definición de puestos.

A través de la descripción adecuada de los puestos, tomando en cuenta actividades específicas en cada una de las áreas o secciones de la organización, ejemplo sección ventas.

Asignación de tareas.

Es la separación de funciones, de las actividades y tareas dentro de la organización, de acuerdo con el proceso administrativo establecido; ejemplo, autorización, registro, custodia del encargado de facturación en ventas, control de inventarios.

1.2.6.6.2.- Descripción de Cargos

El diseño de los puestos es muy necesario, ya que se debe considerar las funciones específicas de los puestos asignados a cada miembro, para que sus colaboradores, conozcan sus responsabilidades, deberes y derechos.

Para Conti C. (2009) en el diseño de los puestos se necesita: “En el diseño operativo es necesario, al llegar a los detalles en cada uno de los niveles menores de la organización, proceder a diseñar los puestos de trabajo de la organización.

Considere las siguientes preguntas:

¿Cuántas tareas deben contener una posición dada en la organización, y cuan especializada debe ser cada tarea?

¿Hasta qué punto debe ser estandarizado el contenido del trabajo de cada posición?

¿Qué destreza y conocimientos debe requerirse para cada posición?” Pág. # 123

Aprovechando a su vez la experticia y conocimientos que tienen los colaboradores por su permanencia en el trabajo, especializándose cada vez en las actividades que realizan de manera que no haya trabajadores poli funcionales, para el aumento productivo de la institución a través del aprovechamiento necesario de las distintas potencialidades, cualidades y conocimientos que poseen; fortaleciéndolas constantemente con las capacitaciones sobre os diferentes puntos laborales que desarrollan para que ir creando una cultura de desarrollo y crecimiento.

1.2.6.6.3.- Políticas y reglas

Chiavenato I. y Sapiro A, (2011), manifiesta:

“Las políticas son las reglas que marcan los límites dentro de los cuales deben ocurrir las acciones. Las políticas son decisiones contingentes que reducen los conflictos cuando se definen los objetivos. Las políticas, al igual que los objetivos, se diferencian dentro del espectro de una amplia jerarquía”. Pág. 44.

Para que una organización pueda avanzar se hace necesario el establecimiento de las políticas y reglas que delimiten las responsabilidades y deberes que los miembros de la organización deben cumplir, de manera que estas aporten al desarrollo de la cultura organizacional y a la generación de un buen ambiente de trabajo.

1.2.6.6.4.- Cultura Organizacional

Uno de los retos más grandes que se pueden encontrar al momento de pretender implementar un diseño organizacional, es el cambio de cultura que las personas tienen dentro de una organización, no solo se trata de establecer un diseño organizacional sino que se trata de cambiar, hábitos, costumbres, de cómo se han realizado frecuentemente las cosas y el temor de las personas en hacer algo nuevo ya que se considera que no se tendrá éxito.

Según Conti C. (2009): “La cultura organizacional se encuentra en las raíces de toda a organización; es el conjunto de supuestos básicos que están detrás de las normas, creencias y valores compartidos que caracterizan a la organización y que han sido aceptados, en forma consciente o no, por los miembros de la organización.” Pág. #12

La cultura organizacional de la asociación se fundamenta en sus valores y principios, como son el respeto y a todos los miembros que la integran, a los directivos y a los clientes; para tomar las decisiones que requieren en el momento que deben, para que la asociación siga desarrollándose y finalmente la solidaridad a través de la ayuda mutua.

Frecuente en los momentos difíciles que suceden por diferentes circunstancias como calamidades domesticas u otro tipo de accidentes, que puedan sufrir los socios o sus familiares; creando un ambiente colaborador y participativo entre los miembros mejorando a su vez el ambiente laboral en el que se desenvuelven.

Por lo que se debe incentivar y conocer desde los niveles jerárquicos superiores hasta los inferiores, desde el gerente hasta el operario de la empresa, que el entorno en que se desenvuelva la misma es cambiante, y si permanecemos estancados, lo que nos toca esperar es que organización decaiga cada vez más. El concepto de cultura organizacional, se viene aplicando en otras áreas de pensamiento, en especial las relativas a las organizaciones sociales, mediante estudios sobre el comportamiento del hombre en estas.

1.2.6.6.5.- Clima Organizacional

Para Gan F., (2008), sostiene:

Que el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de la empresa (estructura, toma de decisiones), de ahí que estudiando el clima puede accederse a la comprensión de lo que está ocurriendo en la organización y de las repercusiones que estos fenómenos están generando sobre las motivaciones de sus miembros y sobre su correspondiente comportamiento y reacciones”. (pág. # 72).

El clima organizacional se enfoca en el comportamiento de un trabajador, muchas veces no es el resultado de los factores organizacionales, sino que depende de las percepciones que tenga un empleado.

Sin embargo estas percepciones dependen de una buena medida de las actividades, interacciones y una serie de experiencias que tenga cada miembro de la institución para desarrollar un buen clima organizacional.

Donde los empleados vean la organización como parte de ellos, su mundo, su historia, sus vivencias estén ligadas a la institución, ósea que deben ser tomado en cuenta sus importantes criterios que coadyuven al crecimiento y desarrollo de la empresa; también privilegia el crecimiento de la persona y de la institución, con la finalidad de mejorar el ambiente en el cual se labora.

En la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo es importante implementar el clima organizacional para desempeñar de buena manera las actividades a realizar sin conflictos internos que se puedan presentar entre los directivos y sus asociados, es por esta razón que se deberá implementar este punto tan importante en lo administrativo interna que sea tomado en consideración por los directivos.

1.2.6.6.6.- Vínculos Inter-organizacionales

Los vínculos inter-organizacionales para la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas están representados por las relaciones interinstitucionales que tienen con las demás instituciones que se hallan en el entorno de manera que se puedan generar convenios que ayuden a beneficiarse mutuamente para posicionarse en el mercado local y aumentar sus niveles de ingresos.

La asociación posee convenios con instituciones públicas y privadas tales como funerarias Echeverría y Amazonas donde puede conseguir accesorios funerarios con un descuento para beneficio de sus asociados o los familiares de los socios de la institución.

Los gobiernos autónomos descentralizado tanto Provincial, Cantonal y Parroquial, por medio de la intervención de la asociación, dan a conocer numerosas capacitaciones en beneficios de los asociados como de la comunidad parroquial, tales como, educativas e informativas, informática, gastronómicas, artesanales entre otros.

Además debemos de dar a conocer que la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, quiere obtener más convenios inter-organizacional con las instituciones públicas como el ministerio de educación, ministerio de inclusión económica y social, ministerio de vivienda, ministerio del ambiente, manuela espejo entre otros instituciones públicas para el benéfico de sus asociados y la comunidad.

Con instituciones privadas, Club de Leones, entidades bancarias, de ahorro y crédito, fundaciones de ayuda económica y social, personas o empresas naturales que ayudan a los demás sin fines de lucros, organizaciones gubernamentales que brindan apoyo al segmento de economía popular y solidaria, entre otras instituciones, para así seguir creciendo y ayudando a los ciudadanos que lo necesiten.

1.2.6.7.- RESULTADOS DE EFECTIVIDAD

1.2.6.7.1.- Eficacia

Para poder conocer la eficacia de la organización de debe hacerlo en función de las situaciones que influyen en las personas para lograr ser o no productivos y eficaces, a lo cual Chiavenato I. y Sapiro A, (2011).

“Las organizaciones constituyen entidades complejas y enredadas, compuestas de individuos y grupos que desempeñan tareas con la ayuda de diversos esquemas organizacionales”.

En ultima instancias, los patrones de comportamiento que observa una organización, y surgen a medida que pasa el tiempo, y que mejora la experiencia, influyen en su eficiencia.

El comportamiento de las personas y los grupos tiene un efecto significativo y profundo en qué tanto la organización conseguirá alcanzar sus objetivos y el éxito.” Pág. # 302.

1.2.6.7.2.- Eficiencia

La palabra eficiencia proviene del latín 'efficientia' que en español quiere decir: acción, fuerza, producción. Se define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo determinado con el mínimo de recursos posibles viable.

No debe confundirse con eficacia que se define como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Podemos definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos.

1.2.6.7.3. Evaluación de desempeño

Para Daft R. (2004) "control significa vigilar las actividades de los empleados, determinar si la empresa se dirige a la consecución de las metas y tomar las acciones correctivas que vayan necesitándose." Pág. # 7

El establecer sistemas de evaluación ayuda a controlar las actividades dentro de la organización y a conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos, así como también ha detectar las fallas o desviaciones que se pueden presentar por los diferentes cambios que frecuentemente ocurren en el entorno.

Suele ocurrir que para crear las acciones y estrategias que se necesitan para enrumbar a la institución hacia la consecución de los objetivos institucionales en el momento apropiado y lograr los proyectos establecidos de manera secuencial de la manera más eficaz y sostenible.

Es necesario realizar la evaluación de desempeño dentro de la asociación de Beneficencia "Vecinos Unidos" de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas para conocer qué es lo que están haciendo los directivos (el presidente, vicepresidente, secretario, tesorero, vocales tanto titulares y suplentes) por la institución y a beneficio de sus asociados y comunidad mediante esta evaluación la asociación se va orientar a alcanzar sus objetivos trazados a corto, mediano, largo plazo.

Es posible acompañar a los objetivos institucionales, metas delimitadas en cada área o sección que respalden el logro de los primeros, es decir establecer claramente hacia donde quieren llegar como institución, tomar decisiones que vayan a benéfico de la asociación y que ayuden a resolver problemas que tenga la organización tanto de carácter interno en cada uno de sus departamentos, como externos en su entorno con los clientes, proveedores, la competencia, entre otros, para ir fortaleciéndose a través del tiempo y potenciar su desempeño institucional en el sector en el que se encuentra desplegando sus actividades en beneficio de la comunidad.

1.2.6.7.4.- Sistema de Control Interno

Fonseca O. (2011) define al sistema de control interno “El control interno comprende el plan de la organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en su negocio para salvar-guardar sus activo, verificar la exactitud y confiabilidad de su información financiera, promover la eficiencia operacional y fomentar la adherencia a las políticas prescritas por la administración.” Pág. # 15.

El sistema de control interno permite a la organización dar seguimiento y conocer contantemente cómo van avanzando y como se van desarrollando las actividades dentro de la misma, tales como aprobación de las políticas, estrategias, planes de desarrollo, presupuestos, normas, procedimientos y disposiciones emanadas por la junta general de directivos, conociendo a tiempo a través de la información generada las falencias o fallas que suceden, de manera que se puedan tomar las decisiones de la manera más oportuna, eficaz y eficiente generando una organización proactiva que prevea las situaciones y no reactiva que espera reaccionar frente a los problemas.

1.3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Gran Plaza y Jaime Ilustrado señalan que la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.

En otra concepción gestión es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa.

1.3.1. DEFINICIÓN DE GESTIÓN

La gestión constituye otro elemento importante el ejercicio de las competencias administrativas. La gestión es considerada como una ciencia empírica antigua, y que a través de los constantes cambios en el ámbito gerencial se hace indispensable para los gerentes o administradores, implica realizar actividades para cumplir una determinada meta. Siempre tuvo prácticos eximios y numerosos

profetas. Algunos son nombres fundadores de los cuales las generaciones más recientes apenas oyeron hablar, como el francés Henry Fayol, el alemán Walther Rathenau, el japonés Shibusawa, o los americanos Mary Parker Follet y H. L. Gantt.

A nivel corporativo una de las empresas que manifestaron un enorme interés por la gestión administrativa, fue la General Motors que desde 1923 estuvo al mando de Alfred Sloan, un hombre exitoso que cambió la cara de la administración y organización de esta gran empresa y encaraba la gestión como el eje primordial para la organización de esta gran empresa y encaraba la gestión como el eje primordial para la organización. (Citado en la revista, Semanario Expreso, 2008).

Según Carod M y Corea S. M. (2008);

Es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera” Pág. # 15

Para Carlos Lozano P., es el modo particular de proceder de cada empresa, con el fin único de alcanzar la misión del negocio, expresada en el trabajo mismo de cualquiera que debe enfrentarlos problemas y aportar soluciones para asegurar los mejores resultados (revista entorno empresarial, 2006).

1.3.1.1 IMPORTANCIA DE GESTIÓN

Administración conceptos y aplicaciones. León C. Mcgginson, Donald C. Mosley, Paul H. Piteri Jr. Editorial Continental, S.A de C.V México. Es importante recalcar que la palabra gestión es sinónimo de administración. Por lo tanto, es una de las labores más importante dentro de las organizaciones ya que interrelacionan las actividades individuales de las diferentes áreas, departamentos y personas para integrar.

Para lograr los objetivos de la organización es necesario que exista un proceso de gestión bastante estructurado que defina los caminos a seguir, los recursos a

utilizar, facilitación del proceso y una verificación oportuna de lo realizado en su conjunto.

En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines. Pág. #49.

1.3.1.2 OBJETIVO DE LA GESTIÓN

Administración conceptos y aplicaciones. León C. Mcgginson, Donald C. Mosley, Paul H. Pitera Jr. Editorial Continental, S.A de C, V México. La gestión administrativa es un elemento esencial en todas las empresas, de ella depende en gran medida que se dé el buen funcionamiento, el desarrollo y el cumplimiento de las metas organizacionales. Es por ello que la adecuada dirección en la administración tiene como objetivos principales:

- 1.- Mantener una adecuada dirección administrativa en el accionar de las empresas.
- 2.- Estructurar de forma adecuada mecanismo para alcanzar los objetivos de la organización de la manera más eficiente.
- 3.- Crear un ambiente en el cual, los recursos disponibles en las empresas se optimicen y se dé un manejo adecuado.
- 4.- Proporcionar una mejor comprensión de los papeles y responsabilidades administrativas necesarias para alcanzar los objetivos comunes.
- 5.- Diseñar un ambiente en el que todas las personas trabajen de manera conjunta, evitando barreras que dificulten el logro de los objetivos comunes y organizacionales.
- 6.- Crear ventajas competitivas al aplicar medidas administrativas que permitan la mejora en su accionar.

7.- Facilitar el análisis administrativo al contar con una clara y útil organización de los conocimientos.

8.- Dar soporte en la planificación y control de las actividades empresariales.

9.- Gestionar el sistema de información contable (contabilidad financiera y analítica)

10.- Detectar y anticipar las necesidades de financiación de la empresa y a su vez seleccionar la combinación de fuentes de financiación que permitan satisfacer las mismas de la forma más eficiente.

11.- Analizar desde el punto de vista administrativo las decisiones de la empresa en cuanto a: inversiones, políticas comerciales, precios de los productos, presupuesto, etc. Pág. #47.

1.3.1.3 ADMINISTRACIÓN

Chiavenato Idalberto; "Introducción a la Teoría General de la Administración", Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 10; la administración es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales".

1.3.1.4 EL PROCESO DE LA ADMINISTRACIÓN

David Hampton (2009).

La perspectiva tradicional de la administración ve en ella un conjunto común de procesos que, cuando se efectúan debidamente, favorecen la eficacia y eficiencia organizacionales. Los procesos básicos son planeación, organización, dirección y control:

Planeación: la planeación incluye reflexionar sobre la naturaleza fundamental de la organización y decidir cómo conviene situarla o posicionarla en su ambiente,

cómo hay que desarrollar y aprovechar sus fuerzas y cómo se afrontarán los riesgos y oportunidades del ambiente.

Organización: el termino organización se refiere a la división de la organización entera en unidades, comúnmente llamadas divisiones o departamentos, y en subunidades, conocidas con el nombre de secciones, que determinadas responsabilidades y una jerarquía de relaciones jerárquicas: una estructura con ese vocablo también se denota la coordinación de dichas unidades y subunidades a fin de que sus esfuerzos se combinen y cumplan con los objetivos globales de la organización.

Dirección: la dirección posee dos significados por lo menos. La primera se refiere a una amplia gama de actividades mediante los cuales los gerentes establecen el carácter y el tono de su organización. Entre ellas figuran articular y ejemplificar los valores y el estilo propios de la empresa conocida también como concepción del liderazgo basada en la transformación de la institución.

Control: es un proceso que consiste en vigilar el proceso basándose e objetivos y normas obtenidos de la planeación. El control cierra el ciclo de los procesos gerenciales pues relaciona el progreso o avance real con él se da un previo al momento de la planeación. Pág. #22.

1.3.2 RECURSOS DE LA ORGANIZACIÓN

1.3.2.1. Humanos

El Talento Humano, es el trabajo y conocimiento que aporta el conjunto de personas de una organización. Las personas otorgan tiempo y esfuerzo a las organizaciones, a cambio de un beneficio como puede ser el salario u otras retribuciones.

Con el término de recursos humanos también se suele designar a aquella parte de la organización encargada de administrar el personal de la misma.

1.3.2.2. Físicos - materiales

Los recursos materiales son los bienes tangibles que la organización puede utilizar para el logro de sus objetivos.

En los recursos materiales podemos encontrar los siguientes elementos:

 Maquinarias	 Instrumentos
 Inmuebles	 Herramientas
 Insumos	 Equipos
 Elementos de oficina	

Contar con los recursos materiales adecuados es un elemento clave en la gestión de las organizaciones. Al mismo tiempo, se debe tener en cuenta que los recursos materiales deben ser adecuados para los recursos humanos con los que cuenta la organización.

1.3.2.3. Económicos - financieros

Los recursos financieros son el efectivo y el conjunto de activos financieros que tienen un grado de liquidez. Es decir, que los recursos financieros pueden estar compuestos por:

Dinero en efectivo

La administración de los recursos financieros debe planificar el flujo de fondos de modo que se eviten situaciones en las que no se puedan financiar las actividades productivas, asegurándose de que los egresos de fondos puedan ser financiados, y que se eviten elevados costos de financiamiento.

El control de presupuesto es fundamental en este aspecto, dado que permite tener una idea de las entradas y salidas de efectivo en un período futuro, y al finalizar el período realizar un control sobre el mismo.

1.3.3 PRODUCTOS O SERVICIOS

Entre los productos y servicios que la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia de Santa Elena son:

1.3.3.1 Óvulo Voluntario

Se refiere a la colecta efectuada en la comunidad de José Luis Tamayo por parte de la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” para la ayuda solidaria a sus asociados o de algún habitante de la comunidad sea el caso de ayuda por enfermedad, mortuorio, necesidades básicas entre otros, este servicio se realiza por medio de los altos parlantes ubicados en cada barrio de nuestra parroquia.

1.3.4.2. Servicios Funerarios

La asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, cuenta con sus propios instrumentos para brindar el servicio funerario a sus socias o a la comunidad es de destacar que próximamente constara con sal de velación para la comodidad de sus socios y comunidad en general.

1.3.4.3. Caja Mortuoria

La asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas en convenio con otras entidades que elaboran cajas mortuorias compra a precio de mayorista dicho producto para luego revenderlo a sus socios y la comunidad en general a contado o a crédito dándoles facilidades de pago y precio justo.

Es de destacar que la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, se esfuerzan constantemente por dar un trato cordial a sus asociados y comunidad que requieren los servicios y sus productos con calidad y calidez.

1.3.4 FINANCIAMIENTO

Las formas en que la asociación de se financian para el desarrollo de sus actividades de comercio en el balneario del cantón Salinas son de diferentes formas, que son:

1.3.4.1. Auto Gestión

Valencia J. (2007), define;

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

Este tipo de recurso para la organización es indispensable para su funcionamiento, se considera principal para la organización debido a que la Asociación Vecinos Unidos, necesita inversión o aporte de capital de los socios.

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

1. Por sus ventas.

La Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, vende sus productos y servicios que permite el ingreso de dinero que genera ganancia permitiéndoles el financiamiento respectivo y adquirir elementos que se requiere para un velatorio, entre ellos los cofres fúnebres.

2. Préstamos de la asociación.

La Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, establece un fondo para préstamos a los socios, que brinda determinadas cantidades de dinero para facilitárselos a los socios para que puedan abastecerse en el momento que lo necesiten.

1.3.4.2. Acceso a crédito

La falta de capital es hoy el gran problema de las asociaciones de la provincia de Santa Elena, por lo que ellas deben acceder a los créditos en los bancos u otras instituciones, el acceso a los financiamientos permite tener una mayor capacidad de desarrollo, realizando nuevas y más eficientes operaciones y así acceder a créditos que mejorarán las condiciones en la asociación.

1.3.4.3. Proyección presupuestaria

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

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

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

Así mismo se debe definir de qué manera se lograrán obtenerlos, es decir cuáles serán las fuentes de financiamiento de la organización para que ayude a obtenerlos recursos sea por financiamiento propio, de entidades bancarias o a través de convenios con otras instituciones que faciliten los ingresos a cambio de más beneficios.

1.4.- MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR

Sección segunda – organización colectiva.

Art. 96. Se reconocen todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación e incidir en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos. Las organizaciones podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión; deberán garantizar la democracia interna, la alterabilidad de sus dirigentes y la rendición de cuentas.

Art. 97.- Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; 68 actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad Demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir.

Se reconoce al voluntariado de acción social y desarrollo como una forma de participación social. La nueva Constitución condena toda forma de imperialismo, colonialismo y neocolonialismo, reconoce el derecho de los pueblos a la resistencia y liberación de toda forma de opresión, y demanda la democratización de los organismos internacionales y la equitativa participación de los Estados al interior de estos; promueve la conformación de un orden global multipolar con la participación activa de bloques económicos y políticos regionales, así como el fortalecimiento de las relaciones horizontales para la construcción de un mundo justo, democrático, solidario, diverso e intercultural.

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR

El escenario socioeconómico debe proyectarse como la combinación adecuada de formas organizativas que impulsen la economía social y solidaria; y, el reconocimiento de la diversidad en el sistema económico, formas de producción y comercialización, formas de propiedad para asegurar su presencia activa en la representación y participación social en el escenario público de los próximos años.

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población

Es un reto amplio que demanda la consolidación de los logros alcanzados en los últimos seis años y medio, mediante el fortalecimiento de políticas intersectoriales y la consolidación del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social.

Para su logro, este objetivo plantea mejorar la calidad y calidez de los servicios sociales de atención, garantizar la salud de la población desde la generación de un ambiente y prácticas saludables; fortalecer el ordenamiento territorial, considerando la capacidad de acogida de los territorios y el equilibrio urbano-rural para garantizar el acceso a un hábitat adecuado y una vivienda digna; avanzar en la gestión integral de riesgos y fomentar la movilidad sustentable y segura.

“Buscamos condiciones para la vida satisfactoria y saludable de todas las personas, familias y colectividades respetando su diversidad. Fortalecemos la capacidad pública y social para lograr una atención equilibrada, sustentable y creativa de las necesidades de ciudadanas y ciudadanos”.

Objetivo 6: Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.

Este objetivo abordará la justicia en cuatro políticas, para luego centrarse en las problemáticas principales que afectan la inseguridad ciudadana. Con respecto a la justicia, los temas a profundizar son el acceso y la consolidación del pluralismo jurídico, la modernización y transformación de la justicia, la lucha contra la impunidad y el mejoramiento del Sistema de Rehabilitación Social.

En seguridad ciudadana, se identificarán los principales conflictos que afectan a la colectividad, como la delincuencia común, organizada, y transnacional; la inseguridad vial; la violencia de género en todas sus formas; la violencia contra niños, niñas y adolescentes; finalmente, el deterioro de la convivencia ciudadana.

“Garantizamos la estabilidad, protección, promoción y dignificación de las y los trabajadores, sin excepciones, para consolidar sus derechos sociales y económicos como fundamento de nuestra sociedad”.

MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

Es la entidad que regula y rige a las asociaciones de comerciantes existentes en la provincia, es la encargada de velar el desempeño de los deberes y obligaciones que la asociación tiene con el estado, así como del cumplimiento de los objetivos y fines que la asociación ha inscrito dentro de los estatutos registrados en el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) según acuerdo # 2798., por lo cual la base legal del funcionamiento de la asociación se halla en dicho ministerio, las entidades con fines sociales se inscribe ahí.

La relación con esta entidad se ampara en que el Ministerio de Inclusión Económica y Social –MIES, promueve y fomenta activamente la inclusión económica y social de la población, de tal forma que se asegure el logro de una adecuada calidad de vida para todos los ciudadanos y ciudadanas.

Mediante la eliminación de aquellas condiciones, mecanismos o procesos que restringen la libertad de participar en la vida económica, social y política de la comunidad y que permiten, facilitan o promueven que ciertos individuos o grupos de la sociedad sean despojados de la titularidad de sus derechos económicos y sociales, y apartados.

Rechazados o excluidos de las posibilidades de acceder y disfrutar de los beneficios y oportunidades que brinda el sistema de instituciones económicas y sociales.

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, 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”.

Rodríguez Ernesto A. Mogue dice que “la investigación es una de las cualidades esenciales del ser humano a comprender y explicar el mundo que le rodea y buscar el sentido de las cosas”. Pág. # 19.

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, sin él no sería fácil demostrar si el argumento que se está elaborando tiene validez o no la tiene.

Además debemos de tener claro que diseño es un plan que busca tener la información que se desea conseguir, para esto se debe de trabajar con un plan general donde se responde a interrogantes y a su vez se obtienen respuestas exactas, pero comprobando la hipótesis de investigación, por otro lado las estrategias que se apliquen van de acuerdo al investigador.

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 Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo, 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 INVESTIGACIÓN

2.3.1. Por el propósito

2.3.1.1. Aplicada

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

Es aplicada, ya que permitió solucionar el problema objeto de estudio, de la Asociación De Beneficencia “Vecinos Unidos” , para lo cual se debía obtener información referente a las causas que originan dichos problemas en la administración de la institución que genera un limitado crecimiento.

2.3.2. Por el Nivel de Estudio

2.3.2.1. Descriptiva

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

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

El estudio fue descriptivo, descriptiva, se requiere recolectar la información de la asociación guiándonos primeramente en las variables, todo ello con el propósito de obtener información valida que sirva de referencia, para la estratificación de la investigación a través de las encuestas a socios, directivos y clientes de la asociación Vecinos Unidos para la recopilación, tabulación y análisis de la información y el desarrollo de la propuesta.

2.3.3. Por el Lugar

2.3.3.1. Investigación Documental Bibliográfica

EL presente trabajo se apoya en la consulta de libros o internet para obtener información fidedigna e histórica de diferentes autores que ayuden a ahondar la investigación para el desarrollo del estudio.

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

2.3.3.2. Investigación de Campo

Arias F. (2006) “Consiste en recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”. pág. # 31.

En la modalidad de investigación de campo, se emplearan técnicas tales como la observación de cómo se realiza la organización en la asociación, encuestas a sus directivos que ven como se ha ido desarrollando las actividades dentro de la misma y también encuestas a los socios con los que cuenta la asociación para obtener información basada en sus experiencias.

2.4 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Iglesias M. Y Cortes M. (2004) consideran que:

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Describen situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Estos estudios presentan correlaciones muy incipientes o poco elaboradas.” pág. # 20

El alcance es descriptivo-correlacional, se va indagar y describir sobre las formas como se ha venido organizando la asociación, indicando las variables a utilizar.

Además es correlacional, se muestra la relación entre las variables:

Independiente: Estructura Organizacional y,

Dependiente: Gestión Administrativa de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, Provincia de Santa Elena.

2.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Según Paredes W. Y Paredes N. (2011) es método

“Es una especie de brújula en la que no se produce automáticamente el saber, pero que evita perdernos en el caos aparente de los fenómenos, aunque solo sea porque nos indica como plantear los problemas y como no sucumbir en el embrujo de nuestros prejuicios predilectos” pág. # 60

Podemos considerar entonces que, el método es el camino en el que debemos guiarnos para poder tener un sentido claro del sujeto de estudios el cual se está investigando y que la investigación no este sesgada sea por nuestras formas de pensar o por cosas en las que pretendamos omitir por no estar de acuerdo con ciertos resultados que se presentan en ello.

Considerando claramente que lo importante es tabular y analizar el resultado que se ha obtenido de la investigación que se ha realizado para poder generar la propuesta que se requiere y con lo necesario para alcanzar el éxito del mismo.

Se emplea este método, la investigación se basara en hechos; como se ha venido manejando la Asociación De Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.

Los efectos que ha tenido en las mismas y en la población, para conocer cómo influye la implementación de una estructura organizacional en la gestión administrativa.

2.5.1.1. Inductivo

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

Ya que partimos de las experiencias de los socios de la asociación, además de la observación de sucesos que se desea descubrir para poder establecer de qué manera se puede realizar la propuesta y en que se debe centrar.

2.5.1.2. Deductivo

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

Es importante tener en cuenta algunos aspectos en relación con la inducción y deducción para su empleo en la investigación y en la referencia de los mismos en el diseño.

1. Inducción y Deducción son dos métodos de conocimientos que no son incompatibles sino complementarios.
2. Su definición permite al investigador identificar el orden que hay que seguir en la obtención de la información.
3. Aunque no son los únicos métodos, el conocimiento de realidades económicas, administrativas, contables y empresariales se ha fundamentado en el empleo de dichos métodos.
4. El conocimiento puede ser inductivo – deductivo o deductivo – inductivo es importante que quien formula el estudio tenga claridad al respecto.

La inexistencia de un diseño organizacional en la Asociación De Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, ayudándonos a través de esta información recopilada, mediante la aplicación de los instrumentos que se emplean para la recolección como: las encuestas, entrevistas.

2.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Hurtado de Barrera (2000), la técnica indica “cómo se va a recoger la información y el instrumento señala cual información seleccionar” (pág. 428)

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

2.6.1. Entrevista

Arias F. (2006) “Se define como una técnica basada en el dialogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado, acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida” Pág. #73

Se la realizo mediante el dialogo con los directivos de la asociación y se aplicara el instrumento el cual es un formato de entrevista con preguntas abiertas que complementan la información que se requiere recolectar.

Con la finalidad de conocer las causas que influyen para el manejo de la asociación con relación al modelo de diseño organizacional para la asociación.

2.6.2. Encuesta

Sabino C. (2001) “La encuesta en grupo es una nacionalización de la información ascendente cuando la acción corresponde a una realidad de los socios o problema humano” Pág. # 16

Con el propósito de diagnosticar la situación actual del manejo de la asociación De Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas y el nivel de aceptación que tendrá la implementación de una estructura organizacional se empleara esta técnica, aplicada a socios de la institución.

2.7. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Paredes W Y Paredes N. (2011) “Los instrumentos así se traten de cuestionarios, test, guías de observación, guías de entrevista, aparatos o instrumentos para medidas físicas, etc. Siempre estarán destinados a una definición operacional de la hipótesis, pues son los que dan la medida de los indicadores de las variables.” Pág. # 39.

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos en función de las técnicas empleadas:

CUADRO # 2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TECNICAS	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none">• Entrevistas• Encuestas	<ul style="list-style-type: none">• Guión o formato de entrevista• Cuestionario de encuesta

2.7.1 Guión o Formato de Entrevista

Paredes W y Paredes N. (2011) expresan que las preguntas del guion de una entrevista: “las preguntas se representan con las mismas palabras y en mismo orden a todos los entrevistados, si se emplean preguntas diferentes las respuestas no serán comparables entre sí.” Pág. # 47

Para desarrollar adecuadamente el proceso de recolección se hizo necesario la creación de un formato de entrevista, el mismo que debe contener la preguntas que ayuden a obtener la información que ayude a que la propuesta se desarrolle considerando los puntos fuertes y débiles de la institución.

El proceso consistió en:

- ✚ Definir asunto.
- ✚ Recolectar la Información.
- ✚ Implantar hipótesis y objetivos.
- ✚ Desarrollo de la recolección.
- ✚ Conclusiones

2.7.2. Cuestionario

García A. (2005). “El cuestionario es el instrumento de recogida de datos constituido por el conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación.” Pág. # 2.

Es un escrito en el que se enuncien una cantidad de interrogantes coherentes y estructuradas que ayuden a recolectar la información necesaria de la asociación De Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.

El buen desarrollo de la investigación dependió de la calidad de la información recolectada, ya que debe ser la más necesaria y acertada posible ya que los socios encuestados expresaban a través de sus respuestas, la realidad de la asociación para poder analizarla y haya un buen procesamiento e interpretación de la información.

Los asociados brindaran la información necesaria, coherente y verídica para el buen desarrollo de este instrumento de investigación que nos ayudara a realizar los objetivos planteados en esta investigación y en beneficio de la asociación de beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas de sus socios y de la comunidad.

Los modelos de cuestionario se encuentran en los anexos correspondientes:

Anexo # 1: Se encuentra estructurada la entrevista que fue dirigida a los directivos (Presidente, Vice-presidente, Secretario, Tesorero, Vocales titulares) de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.

Anexo # 2: Se encuentra estructurada la encuesta que fue dirigida a los asociados de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.

2.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.8.1. 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) socios que conforman la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, entre las cuales están miembros que conforman la directiva e integrantes en general. A continuación se presenta el siguiente cuadro:

CUADRO # 3: Población - Socios y Directivos

POBLACIÓN	Nº
Directorio	7
Socios (Miembros - integrantes)	153
TOTAL	160

Fuente: Actas constitutivas de la Asociación De Beneficencia Vecinos Unidos.

2.8.2. 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

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.

En el muestreo, si el tamaño de la muestra es más pequeño que el tamaño de la población, se puede extraer dos o más muestras de la misma población.

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, en el trabajo se aplicó la muestra por criterio.

Muestra 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 conveniente.

En consecuencia se aplicó el muestreo por criterio considerando que es una población pequeña y representativa. A continuación, se presenta el cuadro que representa el total de la muestra, de los socios y directivos:

CUADRO # 4: Muestra – Socios y Directivos

POBLACIÓN	Nº
Directorio	7
Socios (Miembros - integrantes)	153
TOTAL	160

Fuente: Actas constitutivas de la Asociación De Beneficencia Vecinos Unidos.
Elaborado por: Carlos Guale González.

2.9. PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTOS DE LOS DATOS

2.9.1. Procedimientos

Se trata de los pasos a seguir para la recolección de la información necesaria para conocer la situación actual, el diagnóstico de la Asociación De Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.

A través de los resultados de la recolección de información diseñar la propuesta de diseño organizacional para la asociación, para lo cual se creó los instrumentos que ayuden a obtener la información que se desea, como son: formatos de encuestas y entrevistas.

El procedimiento se sintetiza en los siguientes pasos:

- ✚ Planteamiento del problema.
- ✚ Investigación bibliográfica.
- ✚ Establecimiento de población y muestra.
- ✚ Establecimiento de variables.
- ✚ Formular marco teórico.
- ✚ Preparar instrumentos para la investigación de campo.
- ✚ Aplicar la investigación de campo.

2.9.2. Procesamiento

Para el procesamiento de la información recolectada, se realizaron cuadros de datos estadísticos.

En los cuales se establecieron frecuencias y porcentajes que permitieron la representación gráfica de los datos obtenidos, durante la recolección de información para su respectivo análisis, interpretación y generación de la propuesta para la asociación.

Los datos se analizaron en función de las técnicas empleadas en la investigación de acuerdo a las variables: Estructura Organización en la Gestión Administrativa para la Asociación De Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas.

Luego, se procedió a tabular la información recogida, cada una de las preguntas generadas y realizadas a los socios se analizó para sacar las conclusiones.

Una vez tabulada la información, se crearon las gráficas estadísticas con los respectivos porcentajes, concluyendo con los análisis, para obtener las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Por lo cual el procesamiento se realizara de la siguiente manera:

- ✚ Ordenamiento de Información.
- ✚ Recolectar la información.
- ✚ Tabulación de la información recolectada.
- ✚ Cuadros
- ✚ Gráficos estadísticos.
- ✚ Análisis de resultados.
- ✚ Interpretación de los resultados.
- ✚ Conclusiones.
- ✚ Recomendaciones.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Al momento de conocer si la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos contaba con un diseño organizacional, se realizó una entrevista no estructurada al presidente de la agrupación, quien acotó que no tienen una estructura adecuada a las funciones que ejercen.

3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

Se diseñó una guía de entrevista, el mismo que permitirá la recolección de la información necesaria de parte de los especialistas que conocen sobre la aplicación de diseños organizacionales dentro de su asociación, refiriéndose a la forma de cómo se efectúa la administración que ellos acertadamente dirigen.

La siguiente información permite adquirir datos que luego de analizarlos y obtener resultados servirán para que ayuden a la correcta aplicación de la propuesta del diseño organizacional basado en la estructura organizacional de la gestión administrativa de la asociación.

1. ¿Cuántos años tiene de pertenecer su asociación?

De acuerdo a las entrevista realizadas a los directivos de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, manifestaron en promedio de 6 a 17 años pertenecen a esta institución que trabaja a beneficio de la Comunidad Tamayense y de sus asociados y que la experiencia es muy importante para conocer las necesidades que cada día van en aumento, ya que la tecnología avanza a paso acelerado, es por esta razón que sus directivos quieren que su asociación valla evolucionando a través del tiempo para que pueda ser una asociación fuerte y sostenible a través del tiempo y ser ejemplo a seguir para los demás, esta asociación es símbolo de superación y ayuda para la gente de escasos recursos económicos.

2. Considera usted importante que toda asociación debe contar con organización formalmente establecida, departamentos, secciones y/o unidades de trabajo?

Según los directivos de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, sostienen que en la actualidad toda asociación debe contener formalidad y legalidad; porque de esa manera se evita posibles inconvenientes que retardan el avance y crecimiento de la asociación.

Los directivos destacaron que la asociación tiene vida jurídica y actas constitutivas reformadas para el buen funcionamiento interno de la institución esto se dio gracias a la intervención del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y a sus directivos que actúan de forma responsable en la administración y el buen desempeño de la institución.

3. ¿Contribuye la organización formal a la consecución de los objetivos de la asociación?

Los directivos de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, sostienen que la organización formal permite que ellos puedan enfocarse en el logro de los objetivos de la asociación, para poder centrarse sus acciones en sus metas y estas sean alcanzadas correctamente.

Manifiestan además que muchas veces el enfocarse en sus objetivos debe ser constantemente ya que varias asociaciones trabajan solo por subsistir día a día mas no por contribuir para alcanzar las metas que se hayan establecidas por los socios a través de un consenso en los estatutos de la asociación.

El objetivo principal que tiene la asociación es ayudar a la comunidad de la parroquia a sus asociados es por esta razón que nace esta asociación de ayuda mutua y colaborativa comunitaria.

4. ¿Qué tan importante considera usted que es la misión y visión de la asociación?

Los directivos de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, manifiestan que la misión y visión de las asociaciones son muy importantes porque estas dirigen el camino que debe seguir la asociación, todas las asociaciones tendrán bien claro su misión y visión porque de esta manera se tiene planificado a un largo plazo lo que quieren hacer o donde proyectar sus acciones que realizan diariamente para el bienestar de todos sus miembros.

Cada integrante de la asociación debe conocer la misión y visión porque es una manera de estar motivados y poder en conjunto alcanzar los objetivos que persigue la asociación a mediano o a largo plazo y poder ir creciendo como institución.

5. ¿Dispone la Asociación de una base legal para operar?

Los directivos de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, mencionan que si disponen de una base legal para el correcto desarrollo de sus actividades, para lo cual este tipo de organizaciones está registrado y controlado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social y por la constitución política del estado.

Todo cambio que la asociación vaya a realizar como cambio de directiva entre otros, debe ser tramitado en el MIES, siguiendo los lineamientos que imponen por ser la entidad que regula este tipo de instituciones, así como también estar al día con sus obligaciones tributarias generadas producto de su actividad debido a que son una institución que realiza declaraciones periódicas y cumplir con los requerimientos que la ley ha establecido para su funcionamiento.

Los directivos dan a conocer que la asociación consta con acuerdo ministerial y estatutos reformados.

6. ¿La estructura organizacional se ha considerado a corto, mediano y largo plazo?

La Asociación ha establecido su organización interna por lo general a un corto plazo, esto manifiestan los siete directivos entrevistados, cada vez que requieren agruparse para realizar una distribución de los socios lo hacen y establecen responsabilidades pero sin ningún orden jerárquico, que son las razones principales por las que no se fijan metas a largo plazo.

Además que se manejan de manera reactiva, es decir que esperan que suceda algún problema o situación para reaccionar lo que no es recomendable debido a ello es necesario una buena planificación de las actividades y de una estructura organizacional a largo plazo, de manera que cada acción a tomar planificada contribuyendo al logro de los objetivos que la organización se ha propuesto alcanzar en un periodo de tiempo determinado, estos deben ser constantemente supervisados o controlados con la finalidad de detectar ciertas fallas que se puedan presentar durante el desarrollo, corrigiendo para que la meta sea alcanzada.

7. ¿La asociación posee un organigrama y detalle funcional con que se encuentra elaborado?

La asociación no posee un organigrama estructural ni una descripción funcional en el que establezcan claramente las actividades, funciones y responsabilidades de cada una de las personas que están a cargo dirigiendo la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas.

Según los directivos de la asociación asume que definen sus funciones de manera empírica, es decir solo las definen de manera verbal en base a como se van dando las cosas, por experiencia, es decir que el organigrama en sí de la asociación no lo posee claramente definido en una estructura donde se detalle los cargos y quien los ocupa.

8. ¿Considera que están satisfechos los socios con los resultados de la organización actual?

Los directivos de la asociación están satisfechos con los efectos obtenidos dentro de la asociación con la modo en que se ha estado manejando, con los resultados que han alcanzado hasta ahora con la manera en que se administrado a la asociación.

Aunque consideran que podrían haber alcanzado resultados más altos si se coordinaran y se planificaran las actividades dentro de la asociación.

Se debe constantemente estar evaluando y revisando las estrategias aplicadas con la finalidad de detectar fallas que se presenten durante su ejecución, ocasionando que los resultados obtenidos no estén asegurados en función a los que se pretenden.

9. ¿La actual estructura organizacional es flexible?

Para cinco directivos de la asociación entrevistados es muy flexible y para los dos restantes es flexible. Por lo que se deduce que la asociación es una entidad muy flexible, pretenden que la misma mejore y saben que para lograr esto se debe desarrollar ciertos cambios que promuevan, motiven y generen el crecimiento institucional, que dé,

Como resultado la obtención de las metas y objetivos planteados, concordando que se debe mejorar la forma de administrar, sus resultados serían mayores a los ya alcanzados

La flexibilidad en la institución permitirá que las acciones que se requieran realizar se vayan adecuando y aplicando correctamente, para que sus miembros vayan adaptándose a los mismos y aportando a la creación de una cultura organizacional colaboradora entre los socios y directivos electos para un periodo administrativo.

10. ¿Pueden hacerse modificaciones en la organización para obtener una mayor Coordinación de actividades?

Para determinar si los socios estarían de acuerdo en realizar modificaciones en la asociación, surgieron ciertas condicionantes que permitan despejar dichas dudas, de si ellos permitirán realizar cambios en la misma, los directivos expresa que no habría inconveniente alguno en que se hagan cambios dentro de la asociación.

Siempre y cuando sea para mejorar la asociación, y que esto no incurra en un costo elevado para la asociación y sus asociados, lo cual se destaca que por en general todos los directivos de la asociación están a favor de realizar modificaciones.

Al tener un personal predispuesto la asociación logrará lo planeado, es importante la motivación para que la cultura misma promueva la propuesta de diseño organizacional.

11. ¿Están claramente definidas las funciones y responsabilidades de todos los puestos, líneas de autoridad y niveles jerárquicos?

Todo los directivos entrevistados considera que las funciones no están claramente definidas dentro de la institución, han establecido responsabilidades pero no es reconocida por todos y mucho menos cumplida, expresando que genera conflictos al no conocer sus obligaciones y su grado de autoridad dentro de la asociación y esto crea un conflicto interno entre sus directivos que no conocen cuál es su cargo dentro de la asociación.

Por lo que se debe definir claramente las funciones y grados de autoridad, a pesar de que ellos poseen estatutos, estos no son adaptados a la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, se rigen de forma general designados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) que no diferencia la razón social y las actividades entre una institución u otra.

12. ¿La estructura de la asociación es la adecuada para las expectativas de los directivos o autoridades superiores a nivel nacional?

La estructura de la asociación es inadecuada a las expectativas de las autoridades superiores a nivel nacional, no está claramente establecida, lo cual indica que su organización no cumple las expectativas y se puede realizar estrategias para mejorar su organización, para lograr que sea lo más adecuada posible en relación a las expectativas de las autoridades superiores a nivel nacional.

La estructura formal hace referencia al sistema que nace conforme lo estructurado en los lineamientos especificados en los estatutos, asignando las actividades a realizar para que cada persona conozca sus atribuciones, deberes y obligaciones para con la organización.

13. ¿Coincide la organización formal con la real en la Asociación?

La directiva de la asociación expresa que la organización de la asociación no coincide con la organización formal, es distinto este tipo de organización con la forma que la asociación ha llevado a cabo sus acciones lo cual sería más provechoso para la institución si esta coincidiera pero ya tienen muchos años con esta manera,

Es decir lo hacen más por la experiencia o por la falta de conocimiento en aplicar una organización más formal, lo que se la hace más necesario el aplicar el tipo de organización formal, deben tener claramente establecidos en documentos la información que recibe o genera la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, que corresponda a una mejor manera de llevar el control en forma adecuada de la información que manejan producto de su actividad, por lo que el nivel de cada institución varía por la preocupación de sus integrantes para mantener ordenada la información permitiéndole tomar las decisiones de la manera más eficaz y beneficiosa para los intereses grupales de sus asociados, directivos electos dentro de un periodo administrativo.

14. ¿La descripción de funciones está acorde con la estructura de la organización?

Cinco de los entrevistados concierne que la descripción de las funciones no está acorde con la estructura de la organización de manera que se deben mejorar la descripción de las funciones de manera que estén bien distribuidas de acuerdo a sus necesidades o requerimientos tanto de la entidad internamente como del entorno y los dos restantes expresa que si está acorde a su estructura. Las descripciones de las funciones para la asociación deben estar claramente definidas para evitar errores de interpretación entre los miembros de la organización y que cada uno pueda tener una base para el buen desarrollo de sus actividades.

La presente investigación realizada a los directivos de la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” en que se facilitó por parte de ellos la información que se pretendía recopilar, permitiendo conocer más sobre el problema que posee la institución, ya que no se podría haber obtenido mediante otra técnica.

La causa primordial de aplicar este tipo de investigación fue conocer los problemas de la Administración de la Asociación, para lo cual se aplicó con el consentimiento de las autoridades de la institución, en la que se frecuentó constantemente a los socios y directiva que facilitaron información para analizar la problemática y sus efectos; de manera que se pueda generar la propuesta y que esta cumpla con el objetivo planteado.

Los resultados de la entrevista son de mucha utilidad para la investigación, para generar productivamente la propuesta de diseño organizacional considerando los puntos en los que la asociación tiene falencias y los puntos fuertes de manera que se puedan mejorar y fortalecer aquellos aspectos; así como también considerar en que se debe poner mayor énfasis y si los integrantes están de acuerdo en que la propuesta tendrá el resultado esperado y estarán prestos a contribuir con el desarrollo adecuado de cada una de las actividades que esta requiera.

3.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Una vez que se ha elaborado el cuestionario de encuesta dirigido a: los socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.

Se procedió a realizar el levantamiento de información por lo cual se estableció realizar primero las entrevistas a los directivos, encuesta a los socios para aquello se aprovechó una reunión extraordinaria convocada por el presidente donde se permitió la realización de las encuestas a un promedio de 5 minutos por socio de persona a persona.

Luego de la recolección de la información, se realiza la tabulación de cada una de las encuestas realizadas a los socios en función de los literales, estableciendo una tabla de frecuencia, porcentaje y porcentaje acumulado con su respectiva grafica

Con la información generada se realiza el análisis de los resultados obtenidos para cada una de sus preguntas, estableciendo al final de ellas sus conclusiones y recomendaciones como resultado del estudio realizado.

Todo esto es para obtener un diagnóstico para conocer como se ha manejado administrativamente la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, y así detectar las principales falencias y errores administrativos dentro del manejo y desarrollo de la institución.

Una vez que se ha realizado este procedimiento para desarrollar una propuesta efectiva adaptada a la asociación que ayude a mejorar su productividad y establecer adecuadamente un diseño organizacional que contribuya al logro de sus objetivos.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.

3.2.1. Interpretación de las encuestas aplicadas a Socios:

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

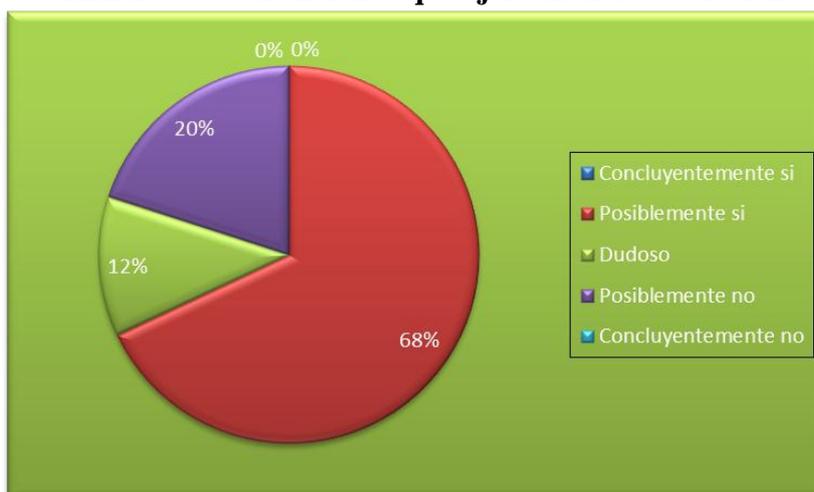
CUADRO # 5: Funciones que ejercen en la asociación.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1.1	Definitivamente si	0	0%
	1.2	Probablemente si	105	68%
	1.3	Indeciso	18	12%
	1.4	Probablemente no	30	20%
	1.5	Definitivamente no	0	0%
			TOTAL	153

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 3: Funciones que ejercen en la asociación.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los miembros de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, se denotan que el 68% de los socios determinan que es necesario la ejecución de funciones para organizar las actividades internas, así mismo requieren de un mayor grado de responsabilidad para lograr los objetivos planteados.

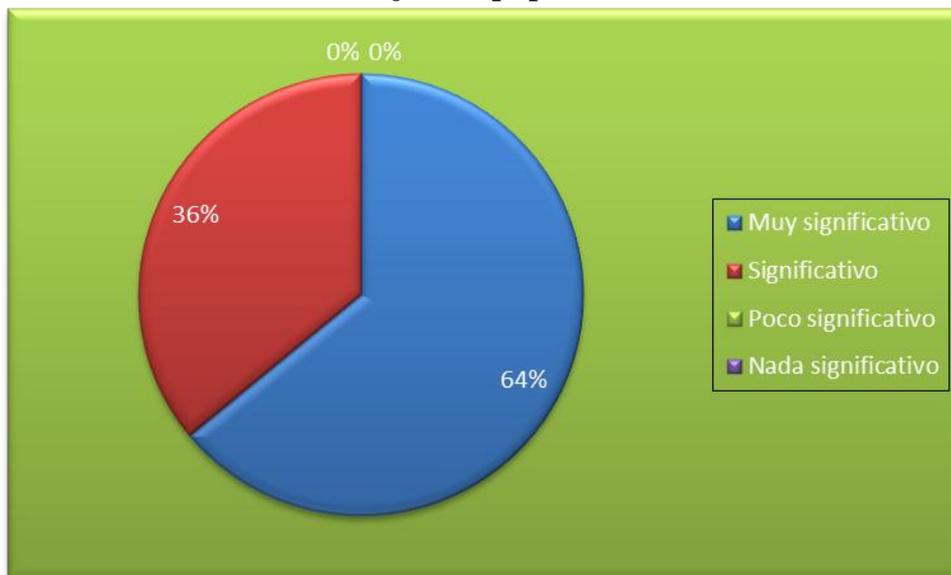
2.- ¿Considera importante el trabajo en equipo dentro de la asociación?

CUADRO # 6: Trabajo en equipo dentro de la asociación.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	2.1	Muy importante	98	64%
	2.2	Importante	55	36%
	2.3	Poco importante	0	0%
	2.4	Nada importante	0	0%
			TOTAL	153

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 4: Trabajo en equipo dentro de la asociación



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

Según las encuestas realizadas a los socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, se denotan que el 64% de miembros concluyen que es muy importante el trabajo en equipo dentro de la asociación porque la toma de decisiones se realizará de forma eficiente y será realizada en consenso, logrando la participación de todos los socios e involucrarlos a que sean coautores de los acontecimientos que se vayan presentando.

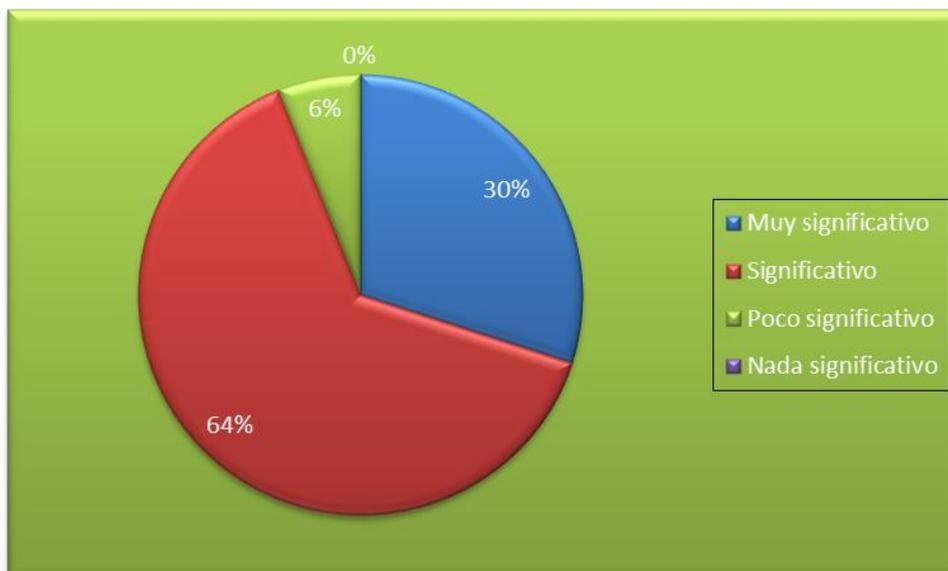
3.- ¿Considera necesario realizar una inversión para tener efectos positivos en el ámbito laboral?

CUADRO # 7: Efectos de la inversión en los servicios.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	3.1	Muy importante	46	30%
	3.2	Importante	98	64%
	3.3	Poco importante	9	6%
	3.4	Nada importante	0	0%
	TOTAL		153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Gualé González.

GRÁFICO # 5: Efectos de la inversión en los servicio.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Gualé González.

Según los resultados de las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 64% establecen que plantean realizar inversiones para el mejoramiento administrativo de la organización y optimizar los recursos que posee e ir adquiriendo nuevas tácticas para el mayor desenvolvimiento en el ámbito del sector de la ayuda social, mientras que una pequeña minoría denotan que no es necesario realizar inversiones para el mejoramiento del servicio, porque no se involucran.

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

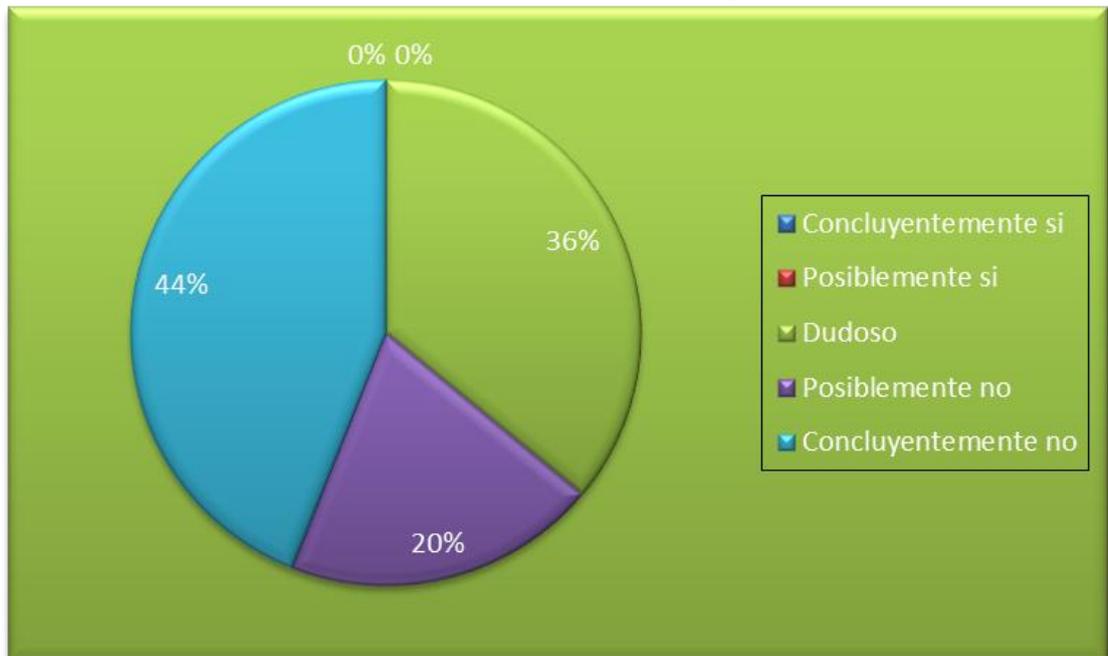
CUADRO # 8: Beneficios de un diseño organizacional.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	4.1	Definitivamente si	0	0%
	4.2	Probablemente si	0	0%
	4.3	Indeciso	55	36%
	4.4	Probablemente no	31	20%
	4.5	Definitivamente no	67	44%
		TOTAL		153

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 6: Beneficios de un diseño organizacional.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

Según los resultados de las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 44% muestran que no conocen la importancia del Diseño Organizacional es por esta razón que se propone la elaboración y socialización de la propuesta para que todo los socios conozcan cuales son los beneficios que contraen la implantación del diseño organizacional.

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

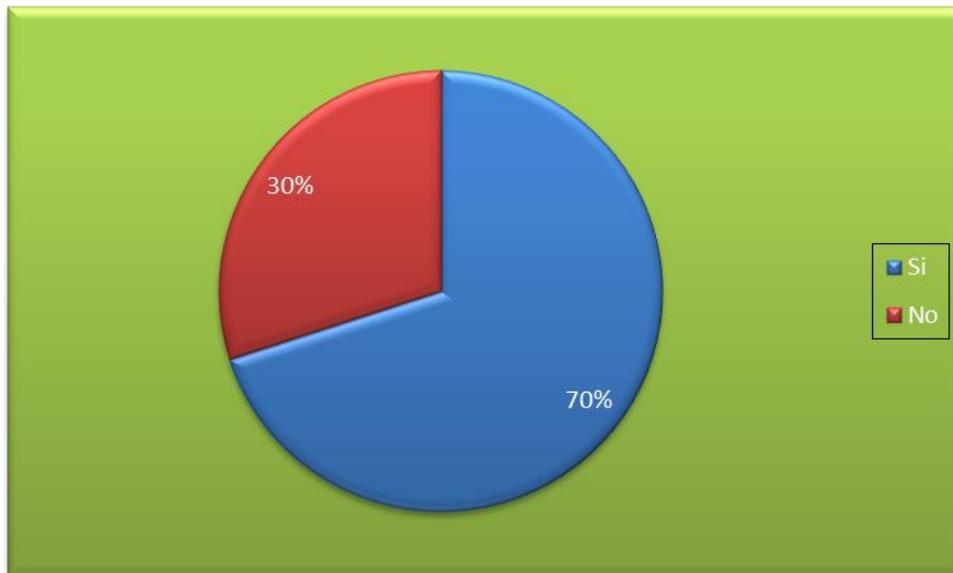
CUADRO # 9: Implementación del diseño organizacional.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	5.1	Si	107	70%
	5.2	No	46	30%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Gualé González.

GRÁFICO # 7: Implementación del diseño organizacional.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Gualé González.

Las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, denotan que el 70% de los socios determinan que la implementación del diseño organizacional nos podrá facilitar el cumplimiento de actividades que se tenga que realizar, mejorar la estructura organizacional interna esto establecerá cuáles son las funciones que deben ejercer los directivos electos para cierto periodo de administración, además se logrará la consecución de los objetivos institucionales trazados.

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

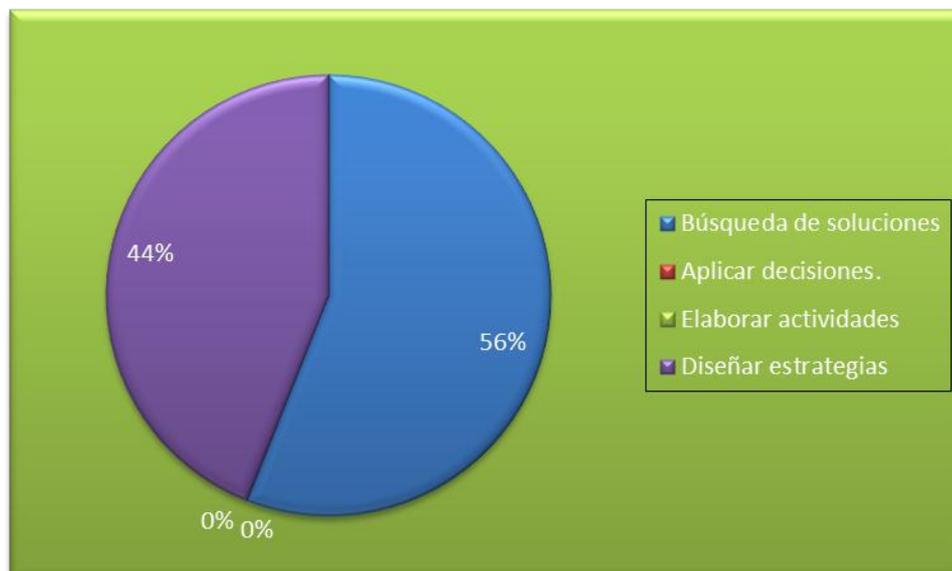
CUADRO # 10: Acciones al desarrollar actividades.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	6.1	Buscar solución	86	56
	6.2	Tomar decisiones	0	0
	6.3	Establecer actividades	0	0
	6.4	Plantear estrategias	67	44
		TOTAL	153	100

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 8: Acciones al desarrollar actividades.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

Considerando las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 56% establecen que buscan soluciones al presentarles inconvenientes en el desenvolviéndose de sus actividades realizadas, la asociación se conformó con integrantes que conocían empíricamente sobre temas de asociatividad es por esta razón que se planteó implementar una estructura organizacional que ayude al desarrollo organizacional.

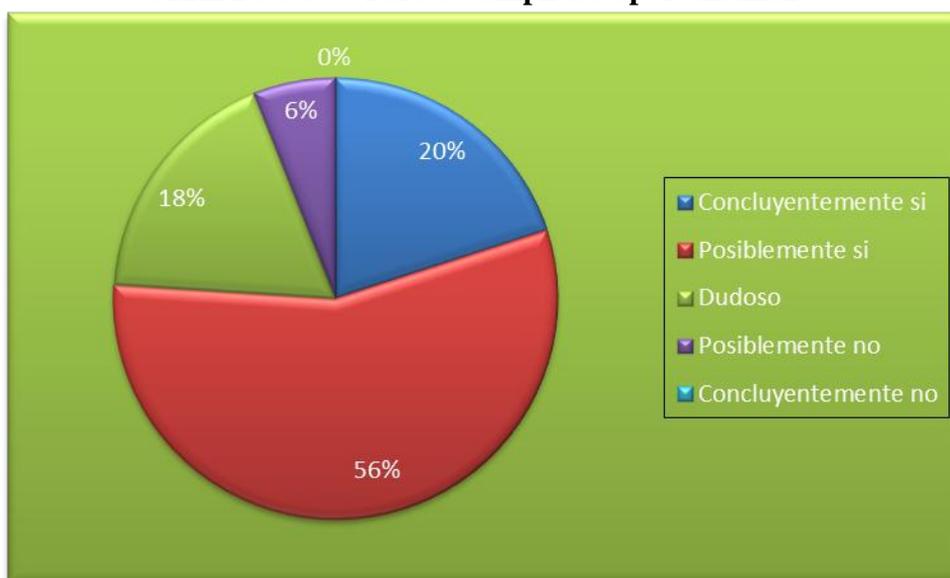
7.- ¿Usted como integrante de la asociación considera que las tareas encomendadas se cumplen oportunamente?

CUADRO # 11: Tareas cumplidas oportunamente.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	7.1	Definitivamente si	31	20%
	7.2	Probablemente si	85	56%
	7.3	Indeciso	28	18%
	7.4	Probablemente no	9	6%
	7.5	Definitivamente no	0	0%
		TOTAL		153

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 9: Tareas cumplidas oportunamente.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, denotan que el 56% consideran que las actividades o tareas a desarrollar cada socio para el cumplimiento de objetivos si se cumple; se concluye que la institución debe brindar capacitaciones sobre las tareas que debe cumplir cada miembro, porque existe la duplicidad de tareas.

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

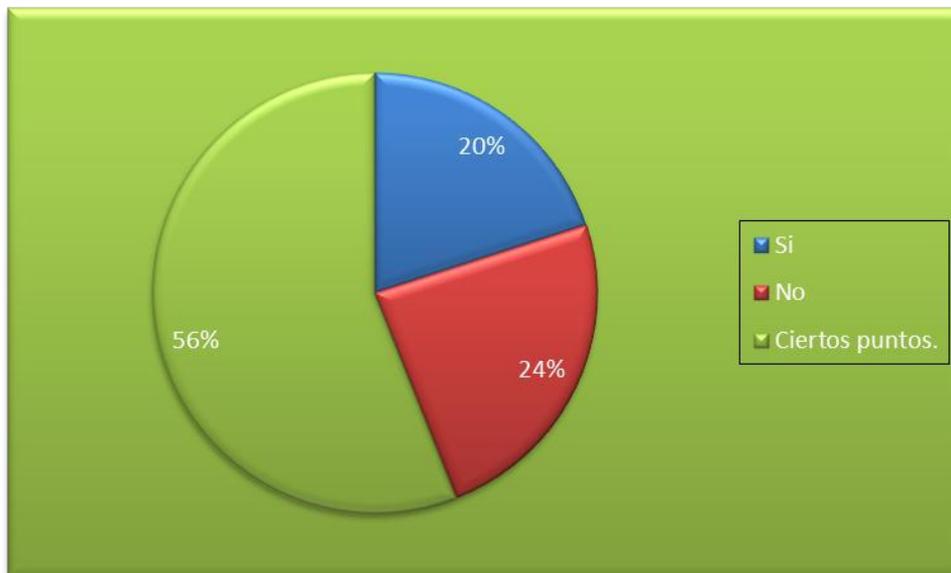
CUADRO # 12: Objetivos de la agrupación.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	8.1	Si	31	20%
	8.2	No	37	24%
	8.3	En parte	85	56%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Gualé González.

GRÁFICO # 10: Objetivos de la agrupación.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Gualé González.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 56% determinan que no conocen los objetivos que persigue la asociación, solo ciertos puntos que se han tratado en reuniones; por ello es necesario que todos los integrantes de la asociación tiene que conocer, comprender e interpretar cual fue el motivo de creación de la asociación y cuál es su visión a futuro para que la asociación sea encaminada a alcanzar los objetivos proporcionados por una directiva.

9.- ¿Cree usted que el desempeño de sus funciones contribuyen al alcance de los objetivos de la asociación?

CUADRO # 13: Desempeño de funciones.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	9.1	Definitivamente si	40	26%
	9.2	Probablemente si	49	32%
	9.3	Indeciso	34	22%
	9.4	Probablemente no	30	20%
	9.5	Definitivamente no	0	0%
		TOTAL		153

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 11: Desempeño de funciones.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

Los datos de las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, establecen que el 32% denotan que para la consecución de los objetivos a perseguir es necesaria la contribución, el trabajo en equipo de todos los integrantes de la asociación mediante el buen desempeños de sus funciones y actividades encomendadas.

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

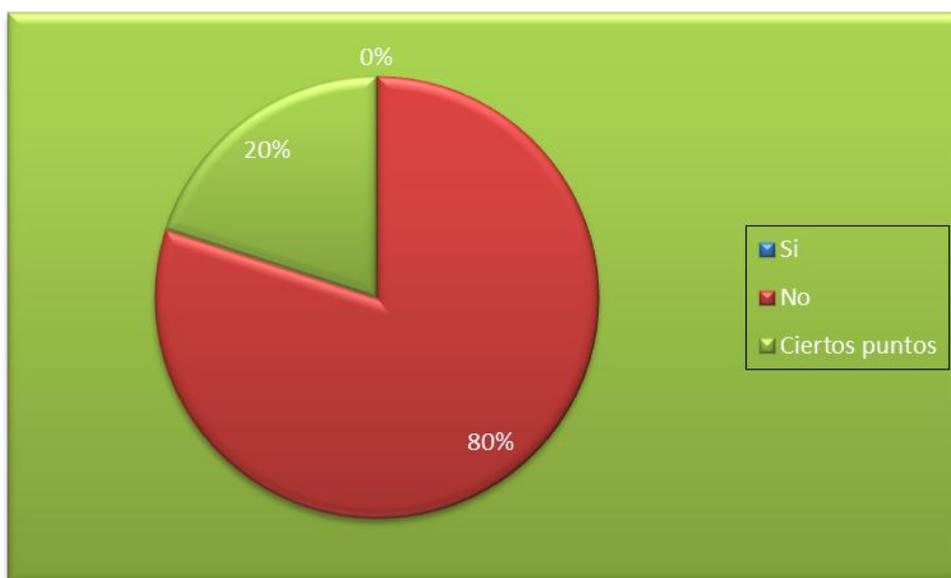
CUADRO # 14: Derechos y obligaciones.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	10.1	Si	0	0%
	10.2	No	122	80%
	10.3	En parte	31	20%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Gualé González.

GRÁFICO # 12: Derechos y obligaciones.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Gualé González.

Según las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, denotan que el 80% de los socios determinan que sus deberes, derechos y obligaciones que tienen dentro de la asociación no se encuentran registradas en un reglamento interno, por ello es necesario que las políticas, normas, reglamentos estén descritos en un reglamento interno que rijan la asociación para la correcta administración y desempeños de funciones.

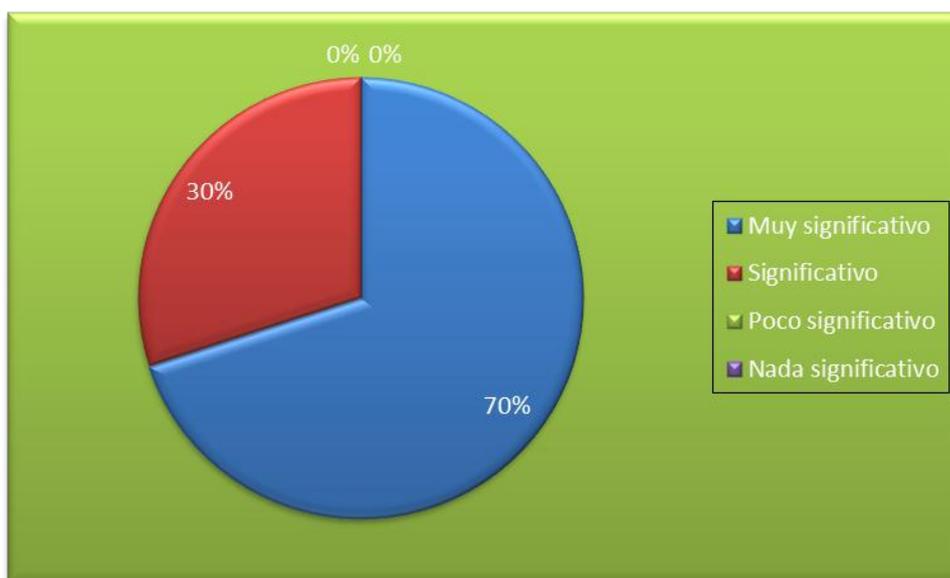
11.- ¿Considera importante el diseño de un organigrama para los integrantes de la asociación?

CUADRO # 15: Organigrama.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	11.1	Muy importante	107	70%
	11.2	Importante	46	30%
	11.3	Poco importante	0	0%
	11.4	Nada importante	0	0%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Gualé González.

GRÁFICO # 13: Organigrama



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Gualé González.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 70% determinan que la asociación debería tener un orgánico jerárquico para establecer funciones y responsabilidades a cada directivo y comisiones que se crean al implementar el orden jerárquico e ir mejorado administrativamente a la asociación, implementar un orgánico jerárquico implica elaborar un manual de funciones, no hubo minoría que se oponga a la implementación de un organigrama

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

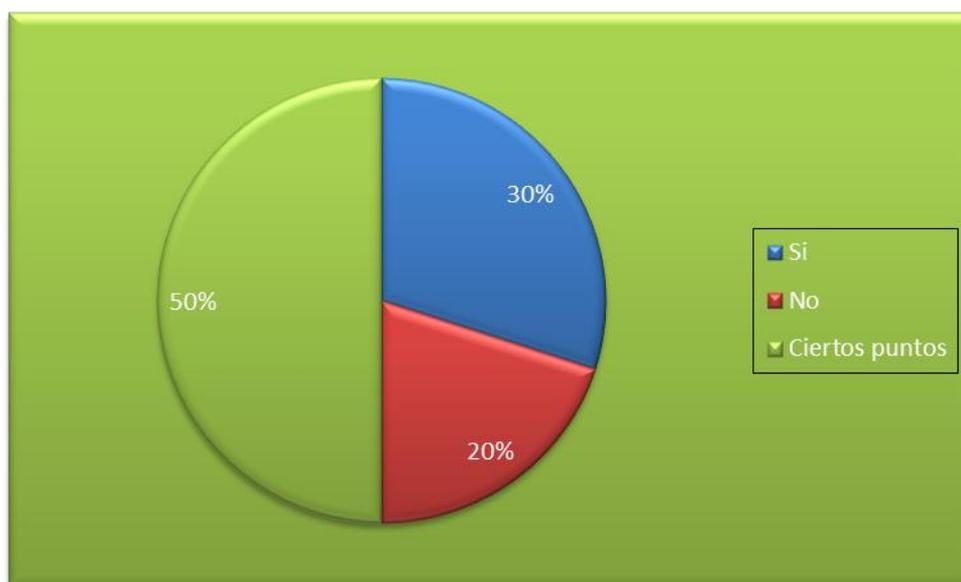
CUADRO # 16: Liderazgo en el área de trabajo.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12	12.1	Si	46	30%
	12.2	No	31	20%
	12.3	En parte	76	50%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”

Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 14: Liderazgo en el área de trabajo.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

Según los resultados de las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 50% determina que es necesario aplicar liderazgo en el área donde se están desempeñando sus actividades, el liderazgo ayudará institucionalmente a que los socios y directivos sienta la necesidad de aportar al máximo sus capacidades intelectuales para la consecución de los objetivos institucionales.

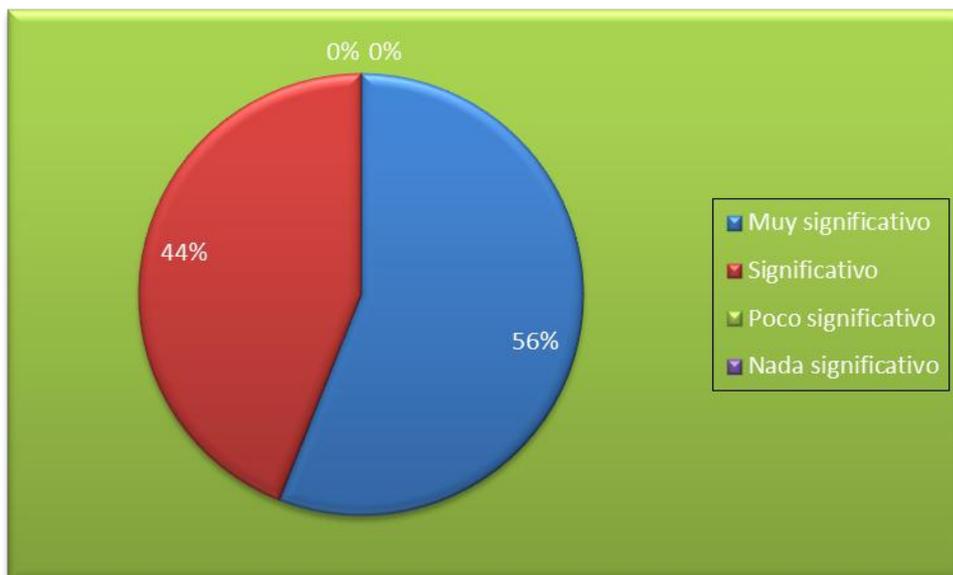
13.- ¿Considera importante la participación de los integrantes de la asociación para la toma de decisiones al plantear acciones correctivas?

CUADRO # 17: Toma de decisiones.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
13	13.1	Muy importante	86	56%
	13.2	Importante	67	44%
	13.3	Poco importante	0	0%
	13.4	Nada importante	0	0%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 15: Toma de decisiones.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

Los datos de las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 56% concluyen que la participación de los socios en la toma de decisiones es muy importante para que se sienta involucrado de forma eficiente en el fortalecimiento institucional, para la toma de decisiones se deberá involucrar a todos para encontrar de forma conjunta las soluciones, no hubo respuestas que se pronunciaran en contra.

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

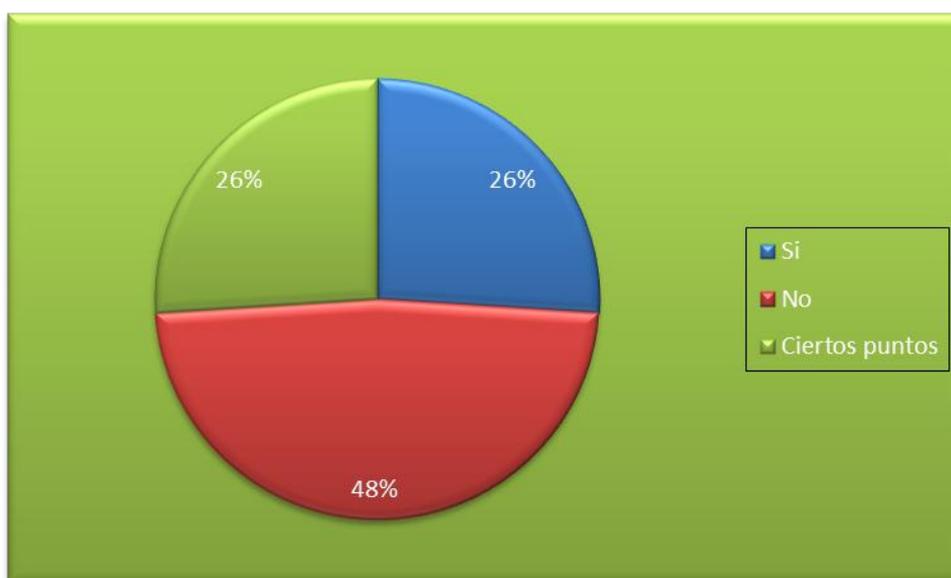
CUADRO # 18: Actividades debidamente planificadas.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
14	14.1	Si	40	26%
	14.2	No	73	48%
	14.3	En parte	40	26%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Ac Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 16: Actividades debidamente planificadas.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 48% determina que no tiene conocimientos de las actividades que han sido planificadas, es necesario que en la asociación al momento de desarrollar varias actividades se implemente la planificación y socialización de lo que se vaya a desarrollar, para que todos los asociados tengan conocimiento que lo que se está realizando, una pequeña minoría dice lo contrario.

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

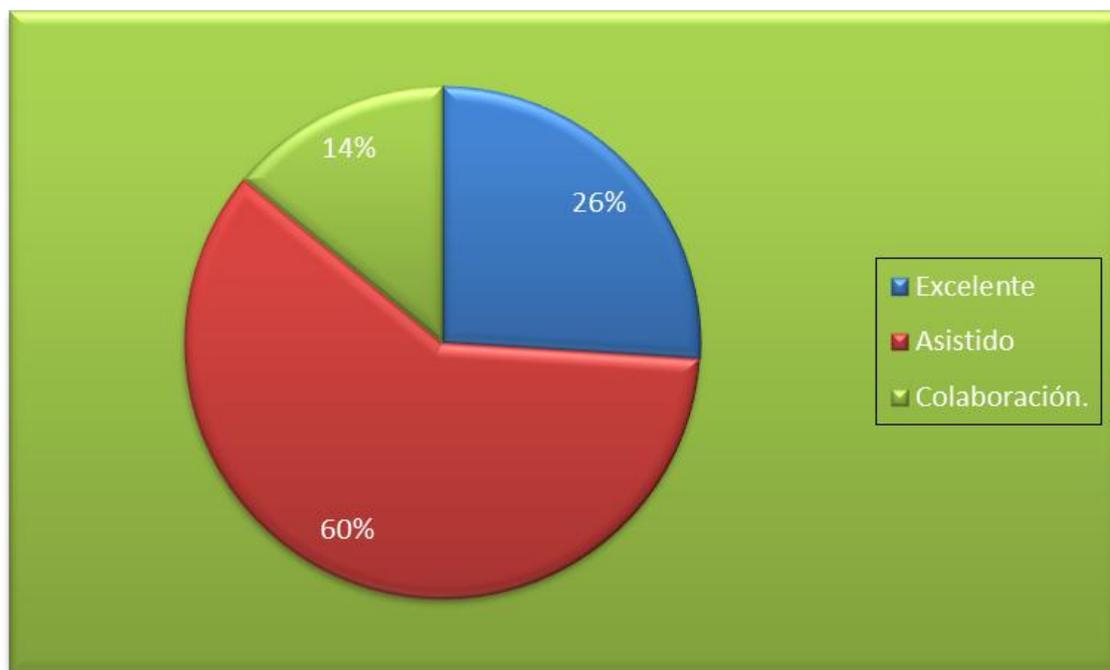
CUADRO # 19: Cumplimiento de actividades y tareas.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15	15.1	Excelencia	40	26%
	15.2	Asistencia	92	60%
	15.3	Desempeño	21	14%
	TOTAL		153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 17: Cumplimiento de actividades y tareas



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

Según los datos estadísticos de las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 60% concluye que la asistencia de los socios es muy importante en la toma de decisiones de la asociación, se deberá llevar un control de cumplimiento de actividades, tareas realizadas mediante un seguimiento constante de lo que se está realizando para beneficio institucional que involucren a los socios y directivos.

16.- ¿Bajo qué modalidad se realiza las ventas de los servicios y productos?

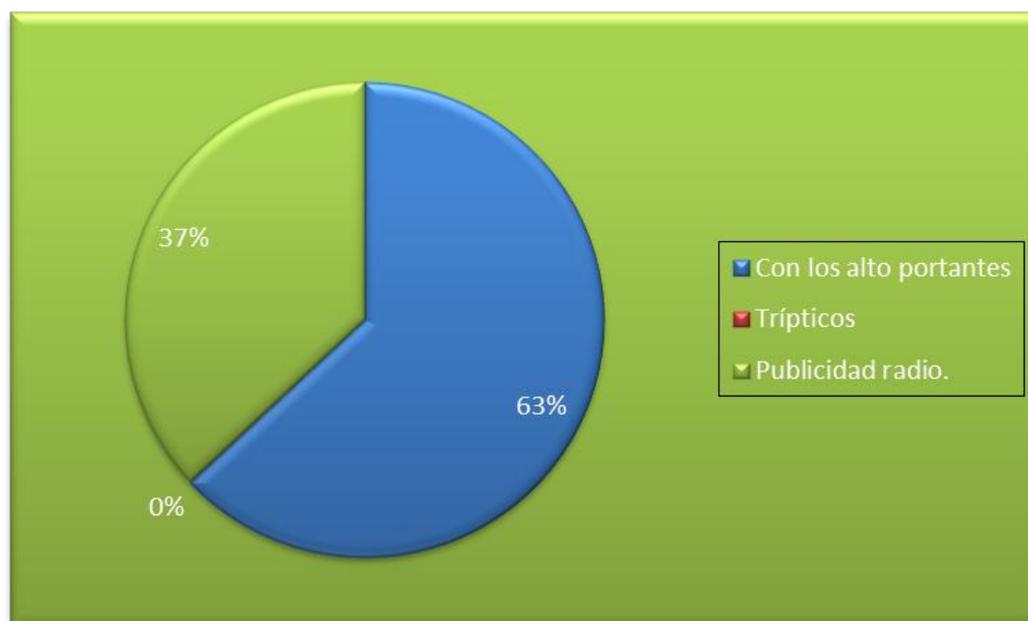
CUADRO # 20: Modalidades de las prestaciones de los servicio.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
16	16.1	Conceptos con los usuarios	96	63%
	16.2	Trípticos	0	0%
	16.3	Imagen	57	37%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 18: Modalidades de las prestaciones de los servicio.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, el 63% concluyen que los productos y servicios se ofrecen mediante los altos parlantes instalados en ciertas partes de la comunidad, es necesario que la asociación aumente los canales de información para la venta de sus productos y servicios tales como la elaboración de trípticos, cuñas radiales en las diferentes frecuencias de la localidad para irse expandiendo en toda la provincia.

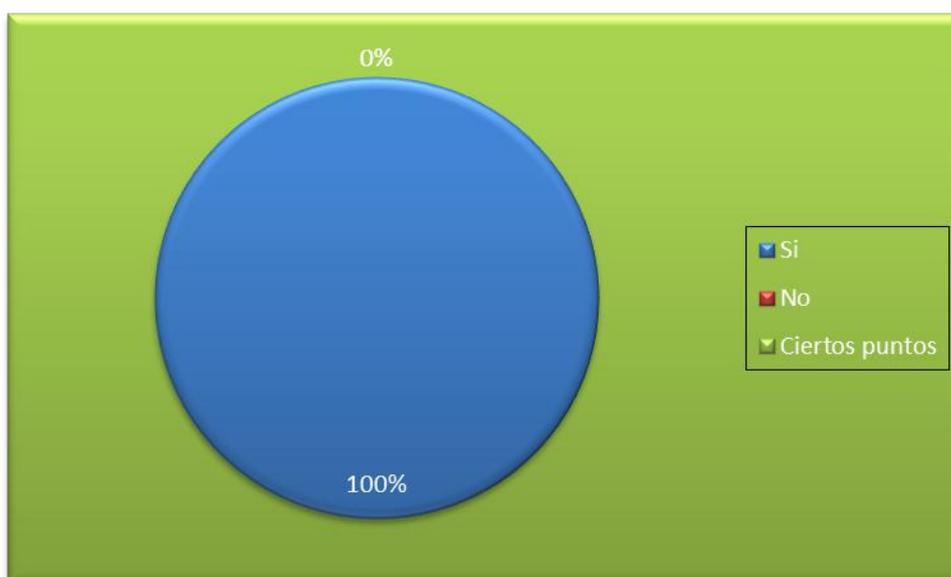
17.- ¿Considera necesario el grado de compromiso para realizar un trabajo adecuado?

CUADRO # 21: Grado de compromiso.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
17	17.1	Si	153	100%
	17.2	No	0	0%
	17.3	En parte	0	0%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 19: Grado de compromiso



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

Según las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, el 100% establecen que el grado de compromiso es importante en la realización de las actividades encomendadas, asumiendo con responsabilidad las funciones a desarrollar, esto se puede conseguir incentivando a los directivos y socios a tener un alto compromiso asociativo para la consecución de los objetivos, en esta ocasión no hubo socios que se opongan a esta clase de actividades, todo los socios encuestados están de acuerdo.

18.- Cuales son las actividades que usted realiza dentro de la asociación?

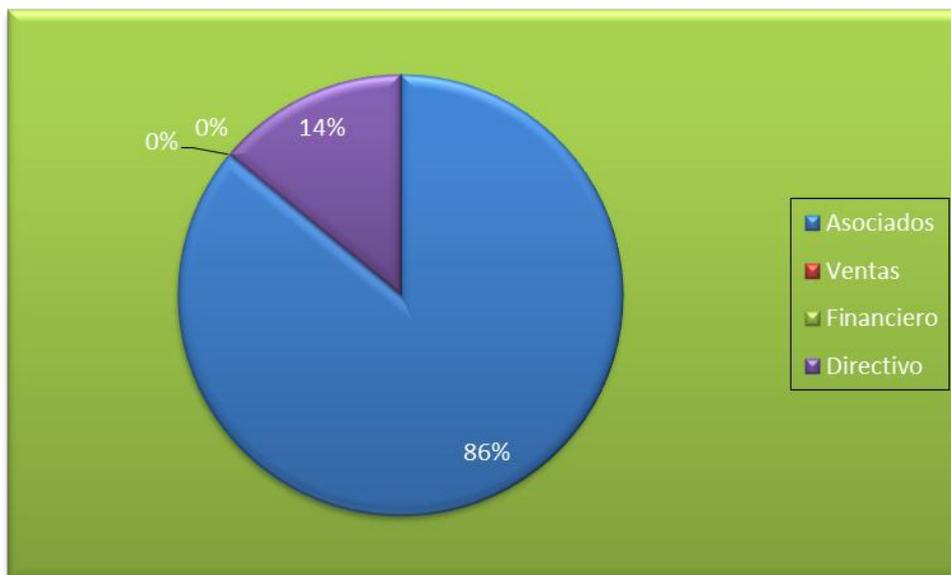
CUADRO # 22: Actividades realizadas en la asociación.

ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18	18.1	Integrante de la asociación	132	86%
	18.2	Servicios	0	0%
	18.3	Finanzas	0	0%
	18.4	Cuerpo directivo	21	14%
		TOTAL	153	100%

Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

GRÁFICO # 20: Actividades realizadas en la asociación.



Fuente: Socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.

Elaborado por: Carlos Guale González.

Los datos de las encuestas realizadas a los asociados de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, el 86% determinan que solo se dedican ser asociados es decir no tiene un grado de responsabilidad en la asociación; esto nos da a entender que la asociación está siendo administrada por sus directivos, para mejorar el desempeño interno es necesario capacitar a los socios para que puedan ejercer y conformar comisiones dentro de la asociación.

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 a corto, mediano y largo plazo y seguir fortaleciéndose a través de la buena administración interna.

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 para la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo Cantón Salinas.

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 Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, puedan laborar en función de los medios que se manejarán para conocer claramente qué función van a desempeñar en el cargo asignado.

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

La Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, requiere un diseño organizacional adecuado que permita enfocar sus recursos y actividades en la consecución de sus objetivos institucionales y fortalecer el clima organizacional.

1.4. Recomendaciones

Aplicar el diseño organizacional en la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, con el objetivo de estructurar funciones internas, teniendo como principal ventaja la coordinación de actividades que ejercen las integrantes que la conforman.

Estructurar las funciones y responsabilidades que se deben ejercer en cada cargo asignado es decir cada directivo tiene que conocer cuáles son sus funciones y responsabilidades dentro de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, del cargo asignado.

En cada reunión convocada por los directivos de forma ordinaria o extraordinaria 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 que se presenten en la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.

Cada vez que se requieran cambios dentro de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, se deben actualizar datos en función de lo que se establezca, dándoles a conocer a todas las asociados, así se formarán mejor como profesional en su campo pudiendo ofrecer servicios de calidad y calidez.

Se sugiere implementar un nuevo diseño organizacional para la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, del Cantón Salinas que permita alcanzar los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo para beneficios de sus asociados y de la comunidad.

CAPÍTULO IV

DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA VECINOS UNIDOS DE JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA.

4.1. PRESENTACIÓN

El presente diseño organizacional tiene como meta principal lograr una coordinación efectiva en la estructura interna de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”. 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, 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. Al realizar este diseño organizacional se descubren áreas establecidas para el adecuado funcionamiento de la agrupación, se contó con el cuerpo directivo y socios que conforman la asociación.

El contenido de este documento o instrumento quedará sujeto a cambios que se deseen realizar en la estructura interna institucional para su desarrollo oportuno en la planeación y organización de actividades, con el fin de que sea válido y actualizado cuanto lo requiera la asociación de beneficencia Vecinos Unidos de José Luis Tamayo del cantón Salinas.

4.2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

La razón social es “Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas” inscrita y regulada por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), se dedica a la ayuda social de sus asociados y la comunidad de la parroquia de José Luis Tamayo, la asociación en la actualidad cuenta con 160 socios inscritos, entre ellos se encuentran 7 socios que conforman la directiva electa.

4.2.1 Logotipo, eslogan y membrete

ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA



“VECINOS UNIDOS”

FUNDADO EL 1 DE ENERO DE 1997

ACUERDO MINISTERIAL No 2798

José Luis Tamayo – Salinas – Ecuador.



LA ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA ‘VECINOS UNIDOS’ DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA.

Ubicación: Se encuentra ubicado en la Provincia de Santa Elena, Cantón Salinas, Parroquia de José Luís Tamayo, Barrio El Paraíso, avenida 24 de septiembre ente calle 15 y 16

Fundación: Fue fundado por un pequeño grupo de habitantes de la parroquia el primero de enero de 1997 con el objetivo de cubrir las necesidades de ayuda mutua y colaborativa de la comunidad

Teléfono: 098-650-7154

Correo: vecinosunidos@hotmail.com

4.3. JUSTIFICACIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

El presente diseño organizacional fue elaborado en función de las necesidades y requerimientos que posee la Asociación De Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, para ello se realizó la investigación de campo que permitió obtener información de los socios, así como la determinación de un análisis situacional basado en el entorno de la asociación analizando las oportunidades y amenazas que poseen; los vínculos que la asociación debe fortalecer para mejorar sus condiciones; además se realizó un análisis interno para conocer las fortalezas, debilidades, recursos, jerarquía y las proporciones del personal para obtener una información base de la asociación y desarrollar sus potencialidades.

También se estableció la dirección estratégica de la institución que contenga la filosofía, misión y visión necesarias en la asociación para que conozcan su razón de ser, y hacia donde se pretenden dirigir, toda asociación debe poseer así como los objetivos que aporten al logro de los mismos, fijando las estrategias que se requieren para que aporten a las metas a conseguir con su respectivo plan de acción que fije las actividades que se deben realizar para lograr los objetivos y metas trazadas.

Se considera la proyección organizacional para fijar un organigrama estructural de la asociación, delineado por las funciones que cada uno de los miembros debe cumplir respetando las políticas y reglas que aporten a crear una cultura de respeto para la asociación; además de los medios de evaluación del desarrollo de las actividades para corrigiendo fallas.

El diseño se lo elaboró para realizar una reorganización de las actividades de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, de manera que se lleve un control adecuado de los mismos, permitiendo a la asociación aumentar su efectividad y, aprovechar los recursos que posee mejorando la cultura organizacional de la asociación.

4.4. Modelo de Diseño Organizacional para la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de José Luis Tamayo.

GRÁFICO # 21 Diseño Organizacional



Fuente: Modelo de Richard Draft implementado a la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos.
Elaborado por: Carlos Javier Guale González.

4.5 ELEMENTO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

4.5.1. Análisis Situacional

Es indispensable realizar un estudio que permita conocer la situación en la que se encuentra la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas, se debe estudiar el entorno interno de la asociación que comprende todo el personal y su ambiente interno, el entorno externo que comprende todos los ambiente ajenos que intervienen y afectan al entorno de la asociación.

De esta manera mediante la investigación realizada se obtuvo resultados indispensables del F.O.D.A. de la asociación, estos datos se recopilieron mediante las encuestas realizadas a los asociados, clientes y de las entrevistas efectuadas a los directivos de la asociación.

Considerándolo un apoyo a las decisiones que tomen los directivos, mejorando los vínculos con los clientes, las relaciones laborales e incentivar la cooperación entre los socios.

4.5.1.1. Análisis Interno

Para establecer los principales componentes que muchas veces afecta de manera efectiva y negativa a la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas, se ejecutó una entrevista con los directivos y socios en ello se considera el manejo de la administración dentro de la asociación.

Al momento de identificar los factores internos de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas, se pudo detectar las fortalezas que maneja la asociación, una de estas es que la asociación está legalmente constituida de tal manera que las debilidades se pueden convertir en fortalezas que coadyuven a él buen desempeño de la asociación para alcanzar las metas trazadas.

Instaurándose las siguientes fortalezas y debilidades encontradas mediante un estudio minucioso y con las investigaciones adecuadas que permitieron analizar la situación y elaborar las estrategias respectivas para el mejoramiento de la administración.

Fortalezas

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

Debilidades

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

CUADRO # 23 Matriz Estratégica Factores Internos – MEFI.

Factores Críticos para el éxito.	Peso.	Calificación.	Total Ponderado.
FORTALEZAS.			
Posee Infraestructura propia	0,15	4	0,6
Está constituido legalmente	0,10	3	0,3
Cuenta con personal profesional de varias actividades	0,06	3	0,18
Planes de proyectos a futuros	0,04	3	0,12
Carnet de presentación	0,08	3	0,24
Beneficio social a las integrantes	0,08	3	0,24
Protege los deberes y derechos de los socios	0,09	3	0,27
DEBILIDADES			
No consta con un departamento de información	0,08	3	0,24
Falta de cooperación de los socios	0,07	3	0,21
Comunicación ineficiente	0,06	3	0,18
Estructura organizacional no permite tomar decisiones	0,07	2	0,14
Tareas laborales no se dividen de acuerdo a la especialización	0,06	2	0,12
Falta de conocimiento administrativo.	0,06	2	0,12
	1,00		2,96

Fuente: Estructura Organizacional en la propuesta.
Elaborado por: Carlos Gualé González.

Análisis.

Mediante la matriz EFI el resultado es de 2,96 esto significa que la asociación es internamente fuerte, pero debe corregir sus debilidades para ser sólidamente eficaz y eficiente.

4.5.1.2. Análisis Externo

Es muy importante e indispensable un análisis externo en la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, esto ayuda a descubrir las nuevas oportunidades y disminuir las amenazas en el que se encuentra la asociación. De igual manera que se efectuó la investigación para comprobar los factores internos positivos y negativos, fue indispensable puntualizar las oportunidades de la asociación, también se pudo determinar las amenazas del entorno para realizar las estrategias apropiadas para la asociación

Oportunidades.

- Existe más profesional en las actividades benéficas.
- Apoyo del gobierno.
- Leyes en cuenta al mejoramiento de la asociación.
- Ser conocido dentro de la provincia.
- Solicitud de crédito a instituciones públicas.
- Participación interprovincial de asociaciones.

Amenazas.

- Escasas manos colaborativas.
- Óvolo voluntario sin acogida
- No poseen sede apropiada.
- Falta de recursos económicos.
- Falta de información y comunicación.

CUADRO # 24 Matriz Estratégica Factores Internos – MEFE.

Factores Críticos para el éxito.	Peso.	Calificación.	Total Ponderado.
OPORTUNIDADES.			
Existe más profesional en las actividades benéficas.	0,18	3	0,54
Apoyo del gobierno.	0,12	4	0,48
Leyes en cuento al mejoramiento de la asociación.	0,12	3	0,36
Ser conocido dentro de la provincia.	0,11	3	0,33
Solicitud de crédito a instituciones públicas.	0,11	3	0,33
Participación interprovincial de asociaciones.	0,08	3	0,24
AMENAZAS.			
Escasas manos colaborativas.	0,07	3	0,21
Óvolo voluntario sin acogida	0,06	3	0,18
No poseen sede apropiada.	0,05	3	0,15
Falta de recursos económicos.	0,05	2	0,10
Falta de información y comunicación.	0,05	3	0,15
	1,00		3,07

Fuente: Estructura Organizacional en la propuesta.
Elaborado por: Carlos Guale González.

Análisis.

El resultado en la aplicación de la matriz EFE es de 3,07 lo que indica que tiene algunas oportunidades de mantenerse y seguir creciendo en el ámbito del servicio de ayuda comunitaria, gracias a su respuesta puede hacer frente a la adversidad que se presente.

CUADRO # 25 Matriz Estratégica F.O.D.A.

<p style="font-size: 1.2em; margin: 0;">Factores Internos</p> <p style="font-size: 1.2em; margin: 0;">Factores Externos</p>	<p>FORTALEZA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Infraestructura propia y estratégica 2. Está constituido legalmente 3. Cuenta con personal profesional de varias actividades 4. Planes de proyectos a futuros 5. Carnet de presentación 6. Beneficio social a las integrantes 7. Protege los deberes y derechos de los socios 	<p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No consta con un departamento de información 2. Falta de cooperación de los socios 3. Comunicación ineficiente 4. Estructura organizacional no permite tomar decisiones 5. Tareas laborales no se dividen de acuerdo a la especialización 6. Falta de conocimiento administrativo
	<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe más profesional en las actividades benéficas. 2. Apoyo del gobierno. 3. Leyes en cuento al mejoramiento de la asociación. 4. Ser conocido dentro de la provincia. 5. Solicitud de crédito a instituciones públicas. 6. Participación interprovincial de asociaciones. 	<p>ESTRATEGIAS F.O.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ (F3,O2) Establecer políticas internas para el cumplimiento de actividades. ➤ (F4,O5) Delimitar nuevos beneficios para los socios.
<p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escasas manos colaborativas. 2. Óvolo voluntario sin acogida 3. No poseen sede apropiada. 4. Falta de recursos económicos. 5. Falta de información y comunicación. 	<p>ESTRATEGIAS F.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ (F1,A2) Tener convenio con los demás instituciones públicas o privada. ➤ (F1, A1) Capacitar a los socios de la institución mediante cursos para lograr la superación de sus actividades. 	<p>ESTRATEGIAS D.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ (D4, A5) Elaborar un diagnóstico y determinar la efectividad del diseño organizacional. ➤ (D1, A5)) Realizar un manual de procedimientos para que los empleados realicen mejor sus actividades.

Fuente: Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos.
 Elaborado por: Carlos Guale González.

4.5.1.3. Estrategias y curso de acción

Las estrategias que la asociación define para ayudar a la consecución de los objetivos son las siguientes:

Establecer políticas internas para el cumplimiento de actividades.

- ✓ Capacitación tema específico.
- ✓ Controlar y evaluar.
- ✓ Adaptarse a los cambios.

Implementar nuevos beneficios para los asociados.

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

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

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

Escoger debidamente las funciones de cada colaborador para evitar confusiones.

- ✓ Seleccionar y reclutar el personal idóneo para cada área.
- ✓ Motivar al personal en las realizaciones específicas de sus cargos.
- ✓ Organizar las actividades de cada colaborador.

Tener convenios con las demás instituciones públicas o privadas.

- ✓ Implementar nuevos puntos de recaudación.
- ✓ Realizar convenios institucionales.
- ✓ Seguimiento del proceso.

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

- ✓ Establecer y ejecutar jornada de capacitación.
- ✓ Evaluar los requerimientos.
- ✓ Ejecución de talleres administrativos.
- ✓ Cursos dictados por el SETEC.

Elaborar un diagnóstico y determinar la efectividad del diseño organizacional.

- ✓ Creación de un orgánico funcional.
- ✓ Realizar Proyecto innovadores.
- ✓ Ejecución de valores corporativos.
- ✓ Acuerdo inter organizacionales.

Realizar un manual de procedimientos para que los directivos realicen mejor sus actividades.

- ✓ Realizar cursos de apoyo para los directivos.
- ✓ Estar en contacto con las demás asociaciones.
- ✓ Realizar charlas en el manejo de actividades.
- ✓ Capacitar a los socios en lo administrativos.

4.6. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

4.6.1. Filosofía

Somos una asociación dedicada a brindar servicios de ayuda mutua en la Parroquia de José Luis Tamayo para ayudar al desarrollo socioeconómico del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena.

4.6.2. Misión

Brindar un servicio de calidad a nuestra parroquia buscando satisfacer sus expectativas, además de dar una atención de manera eficiente y eficaz.

4.6.3. Visión

Ser la asociación líder en el servicio social, posicionada en la mente de la comunidad, brindando buena atención, servicios de calidad aportando al desarrollo socio-económico en la Provincia de Santa Elena.

4.6.4. Valores y principios.

4.6.4.1. Valores.

Compañerismo y Cooperación.- Mantener un trato digno en toda la organización, basado en el respeto, orden, puntualidad y buen trato entre los asociados.

Trabajo en Equipo.- Unir las capacidades, talentos, esfuerzos y conocimientos de los integrantes de la organización para el logro de las metas objetivos.

Servicio.- Buena calidad del servicio, manteniendo los procesos de mejora continua, acompañado siempre de un trato cordial y amable.

Innovación / Creatividad.- Aportar con el desarrollo y crecimiento de la asociación, al proponer ideas creativas e innovadoras que ayude a implantar estrategias que aporten al desarrollo de la asociación y del entorno en el que se desenvuelven.

4.6.4.1. Principios

Honestidad.- Lograr un desempeño en base a procesos transparentes, políticas claras, de manera que se pueda brindar la confianza que los clientes.

Responsabilidad.- Cumplir todas las actividades encomendadas, que se propone realizar para satisfacer las necesidades de los clientes en el momento adecuado y de la manera más efectiva.

Respeto.- Se mantendrá un trato cordial con los clientes y socios; valorando los conocimientos y experiencias de los miembros de la asociación, así como las opiniones de los clientes.

4.6.5. Objetivos

4.6.5.1. Objetivo General

Aumentar la eficiencia administrativa a través de la aplicación de un diseño organizacional para el mejoramiento interna de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena.

4.6.5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Aplicar la propuesta de diseño organizacional que permitan mejorar la eficiencia administrativa de la asociación.
- ✓ Evaluar la efectividad de la propuesta a través de un sistema de evaluación y control que permita detectar posibles fallas y hacer las recomendaciones.
- ✓ Facilitar a los asociados una estructura organizativa que contribuya a la efectividad operativa de la asociación.
- ✓ Establecer un sistema de comunicación formal que fortalezca el desempeño de los socios y de la directiva.

4.6.6. Estrategias

- ✓ Establecer políticas internas en la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos para el cumplimiento de actividades, coordinar actividades y sancionar a los socios que no respeten los reglamentos.

- ✓ Implementar nuevos beneficios para los Asociados de Beneficencia Vecinos Unidos.

- ✓ Mejorar la atención de los clientes implementando una oficina de información para dar a conocer nuestros productos y servicios.

- ✓ Escoger debidamente las funciones de cada directivo para evitar confusiones y conflictos internos que entorpezcan la administración dentro de la Asociación “Vecinos Unidos”.

- ✓ Tener convenios con las demás instituciones públicas o privadas para así respaldarse y fortalecerse en mutuo acuerdo.

- ✓ Capacitar a los socios mediante curso para lograr la superación de sus actividades.

- ✓ Elaborar un diagnóstico y determinar la efectividad del diseño organizacional implementada en la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos.

- ✓ Realizar un manual de procedimientos para que los directivos realicen mejor sus actividades.

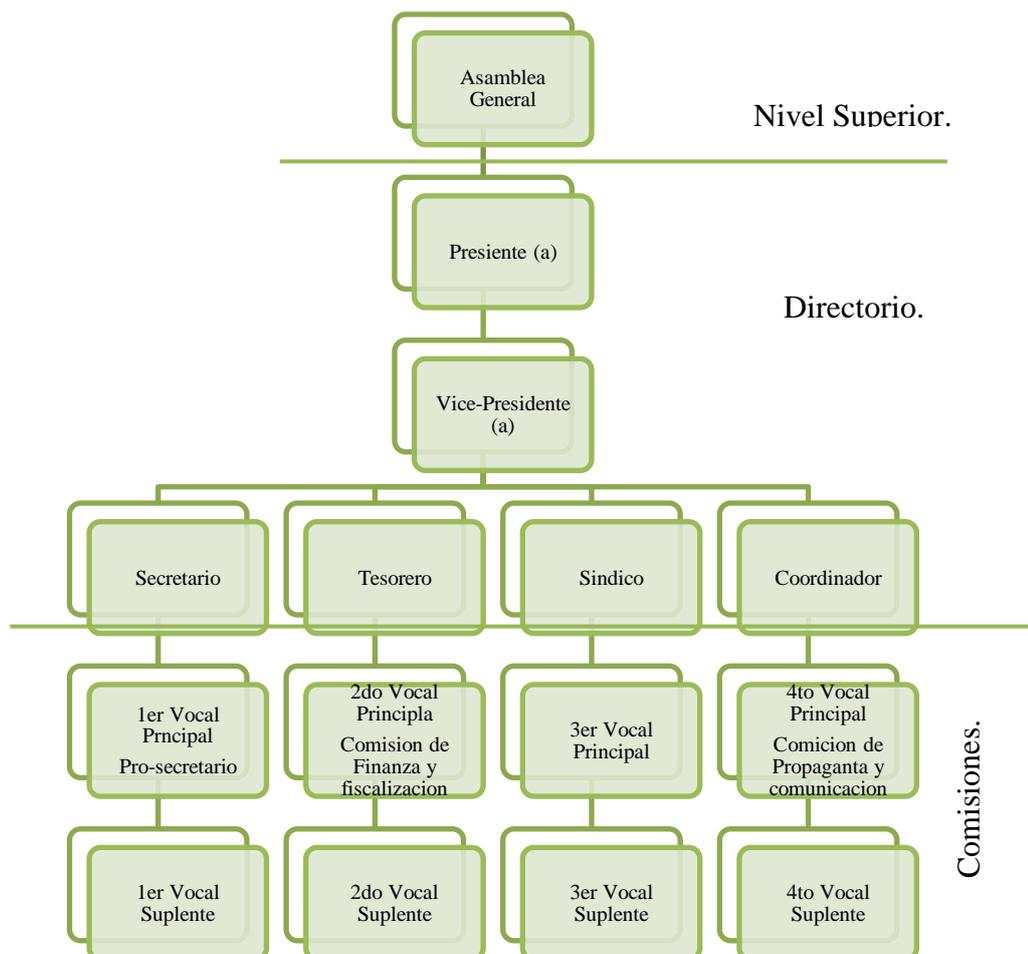
4.7. PROYECCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

4.7.1. Estructura Organizacional de la Aso de Beneficencia “Vecinos Unidos”

El organigrama de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas se diseñó de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la asociación, 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 # 22: Organigrama de la Asociación.



Fuente: Asociación de beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

4.7.1.1. Orgánico funcional de Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.

Asamblea General

La asamblea es el máximo organismo de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, y sus decisiones deberán ser acatadas por todos los socios activos en goce a sus derechos.

Perfil:

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

Funciones:

- a) Aprobar y reformar estatuto y reglamento de la asociación, en dos Asamblea General, con voto de las dos terceras partes de socios activos.
- b) Aprobar el plan de trabajo y presupuesto anual, presentado por la directiva.
- c) Resolver las renunciaciones que presentaren, los miembros del directorio y comisión en caso de aceptación designar los reemplazos.
- d) Fijar cuotas de ingreso, ordinarias, extraordinarias, fondos mortuorios, multas, valor de carnets y demás contribuciones.
- e) Resolver sobre los informes laborales del presidente y los balances económicos presentados por tesorero.
- f) Facultar al presidente la adquisición, enajenación e hipoteca de bienes inmuebles.

Directorio

Perfil:

- ✓ Sexo indistinto.
- ✓ Actitudes de liderazgo.
- ✓ Capacidad para planificar.
- ✓ Capacidad para organizar y dirigir.
- ✓ Capacidad para la toma de decisiones.
- ✓ Habilidad de liderazgo.

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

- ✓ Presidente (a).
- ✓ Vicepresidente (a).
- ✓ Secretario (a).
- ✓ Prosecretario (a).
- ✓ Tesorero (a).
- ✓ Síndico, jurídico.
- ✓ Coordinador.
- ✓ Tres vocales principales.
- ✓ Tres vocales suplentes.
- ✓ Comisiones a designar.

Presidente

Perfil

- ✓ Ser socio activo.
- ✓ Actitud de liderazgo.
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Alto sentido de responsabilidad y honorabilidad.
- ✓ Capacidad de organización y coordinación.
- ✓ Capacidad para toma de decisiones.

Funciones

- a) Representar legal, judicial y extrajudicialmente a la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
- b) Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea General y de la directiva.
- c) Legalizar conjuntamente con el secretario las actas, de acuerdo a las sesiones que se establezca.
- d) Supervisar el cumplimiento de las actividades encargadas a las comisiones.
- e) Dirimir con su voto cuando exista un empate en elecciones o sesiones de la directiva.
- f) Abrir y mantener cuentas bancarias y girar cheque conjuntamente con el tesorero.
- g) Velar por la correcta utilización de los recursos financieros y suscribir con el tesorero los documentos contables.
- h) Autorizar los gastos programados de conformidad con el estatuto.
- i) Presentar los informes a la asamblea general, de todas las actividades desarrolladas por la directiva.

Vicepresidente

Perfil

- ✓ Ser socio activo.
- ✓ Actitud de liderazgo.
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Alto sentido de responsabilidad y honorabilidad.
- ✓ Capacidad de organización y coordinación.
- ✓ Capacidad para toma de decisiones.

Funciones

- a) Subrogar al presidente en su ausencia o impedimento temporal o definitivo con todas las atribuciones del caso.
- b) Colaborar con el presidente en el cumplimiento de las funciones a él encomendada.
- c) En caso de ausencia, impedimento temporal o definitivo, subrogará el primer vocal principal.
- d) Además cumplirá las comisiones que se encomiende con responsabilidad y eficacia.
- e) Atenerse en a las disposiciones del directorio si el caso lo amerita.

Secretaria (o) de actas y comunicación

Perfil

- ✓ Ser socio activo.
- ✓ Habilidades comunicativas y escucha activa.
- ✓ Capacidad para adaptarse al cambio.
- ✓ Disposición para trabajar en equipo.
- ✓ Criterio propio para actuar oportunamente y distinguir prioridades.
- ✓ Saber redactar oficios e utilizar correctamente la computadora.

Funciones

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

Prosecretario

Perfil

- ✓ Sexo indistinto.
- ✓ Habilidades comunicativas y escucha activa.
- ✓ Capacidad para adaptarse al cambio.
- ✓ Disposición para trabajar en equipo.
- ✓ Criterio propio para actuar oportunamente y distinguir prioridades.
- ✓ Disponer de tiempo para estar en reuniones si e caso lo amerite.

Funciones

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

Tesorero

Perfil

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

Funciones

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

Coordinador

Perfil

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

Funciones

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

Síndico

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

Perfil

- ✓ Sexo indistinto.
- ✓ Conocimiento de las leyes.
- ✓ Asesorar jurídicamente al nivel Directivo, Ejecutivo, Asesor, Apoyo Operativo de la Institución.

Funciones

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

De los Vocales Principales

Perfil

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

Funciones

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

De los vocales suplentes

Perfil

- ✓ Ser socio activo.
- ✓ Capacidad de organización.
- ✓ Capacidad para controlar grupos.
- ✓ Capacidad de adaptación a los cambios.

Funciones

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

Comisión de fiscalización

Perfil

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

Funciones

- a) Revisar las cuentas, los libros de contabilidad y comprobante de ingresos y egresos de la asociación.
- b) Firmar los balances semestrales y anuales presentados por el tesorero al Directorio y de ser el caso realizar observaciones.
- c) Fomentar la solidaridad y armonía entre los socios a través de actividades socioculturales.
- d) Respaldar con su rúbrica la salida de dinero si el caso lo amerite.

4.7.2. Políticas

4.7.2.1. Política institucional

- ✓ Propender a la superación de los asociados, mediante cursos de capacitaciones administrativas.
- ✓ Colaborar con todos los organismos públicos y privados, cuyos fines se identifiquen en las diferentes áreas administrativas.
- ✓ Organizar ferias y exposiciones de la asociación, que fomente el entusiasmo de las personas dentro y fuera de la provincia y del país.
- ✓ Fomentar creación de sucursales de ayuda mutua en lugares donde sean necesarios.
- ✓ Establecer servicio socio-económico para sus asociados para brindarles apoyos y no se sientan desamparados.

4.7.2.2. Política para los socios

- ✓ Socios fundadores, son aquellas personas que firmaron el acta constitutiva de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas.
- ✓ Socios activos, son los habitante de la parroquia que posteriormente fueron aceptados como socios, previo el cumplimiento de los requisitos que se establezcan en el estatuto y reglamento interno.
- ✓ Socios honoríficos, aquellas personas que hubieren realizado labor destacada de conformidad con los fines de Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, tendrán la calidad de socios honoríficos.

4.7.2.3. Política para el usuario

- ✓ Ser mayor de edad.
- ✓ Presentar la solicitud por escrito.
- ✓ Estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- ✓ Que no hayan sido expulsados, suspendido de otra organización o no ser miembro activo de una asociación similar.
- ✓ Certificado de honorabilidad suscrito por dos socios de la asociación.

4.7.3. Reglas

1. El personal que llegue atrasado a las reuniones de la asociación tendrá una multa.
2. Prohibido fumar o ingerir bebidas alcohólicas en la sede de la asociación.
3. Todo inconveniente que se tenga para la realización del trabajo deberá ser comunicado al vice-presidente para luego este comunique al presidente.
4. En caso de alguna emergencia de algún socio que impida la asistencia a algún acto convocado por la directiva de la asociación solicitar el permiso por escrito al presidente.
5. Conocer los reglamentos de la asociación y cumplirlos con exactitud.
6. No mantener entre los asociados a personas que incumplan los estatutos y que no acaten las disposiciones establecidas por la asamblea y la directiva.
7. Cada inconveniente o situación que se presente en la asociación sea la Sede u otros deberá ser notificado a través de la ficha de evaluación de eventualidades como documento de respaldo para la asociación.

4.7.4. Cultura Organizacional

La asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas acostumbra realizar actividades que ayuden a interactuar a los directivos con los socios y la comunidad parroquial, entre los que se destacan:

- a) **Celebrar su aniversario, mediante diferentes actividades; deportivas, sesión solemne y, de un baile;** dichas actividades las realizan para integrar a los socios de manera que se sientan a gusto disfrutando en un aniversario más de la asociación.
- b) **Realizar la fiesta navideña, su directiva, brinda un obsequio (juguete) a los hijos de los asociados,** así como de una fiesta para que compartan los socios con sus familias junto con el mensaje dado por el presidente, augurando una feliz navidad y un feliz año, agregándole a ello una canasta navideña, como muestra de agradecimiento a la confianza depositada en él y a su directiva.
- c) **Agasajar a las madres de la comunidad en el día internacional de las madres,** esta actividad estará a cargo de la comisión de festividades que se nombrases en la administración los fondos para realizar dicho eventos se recaudarán a través de diversas actividades a realizar dentro de la parroquia.
- d) **Homenajear a los niños de la parroquia en el día internacional del niño,** la comisión encargada debe recaudar los fondos necesarios para realizar dicha actividad ese día se realizará un programa especial para todo los niños de la parroquia donde cada niño llevará un respectivo juguete como símbolo de la asociación.

4.7.5. Clima Organizacional

El clima organizacional donde desempeñan el trabajo diariamente los directivos de la Asociación Vecinos Unidos, se lo identifica como el ambiente en el cual se vive dentro de la asociación, el trato entre el Presidente y sus colaboradores, la relación entre el los socios de la asociación e incluso la relación entre clientes y socios.

Para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo con lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio de que la gente entrega mejores resultados, los empleados aprecian el lugar de trabajo que brinda espacios de realización y sana convivencia, donde son valorados y mantienen relación satisfactoria con compañeros que buscan los mismos objetivos, aportar sus talentos, crecer como personas y profesionales y obtener mejoras económicas y de reto.

El clima organizacional en la Asociación Vecinos Unidos, es fuerte, mecanismo que promueva la transformación organizacional y que lleve a crear procesos creativos para desarrollar ideas, si es que en la organización no se dan los espacios propicios para ello.

Estructura: La estructura organizacional de la asociación está procesada de tal manera que estén bien sistematizada de acuerdo a los niveles jerárquicos que están planteados en el organigrama, con la finalidad de implantar un mejor clima organizacional dentro de la asociación.

Sistema General de Reconocimientos: Se elaboran programas de reconocimiento al directivo más sobresaliente de la asociación.

Autonomía Individual: Que los directivos y asociados tengan suficiente libertad de expresión para decidir por su trabajo en la asociación.

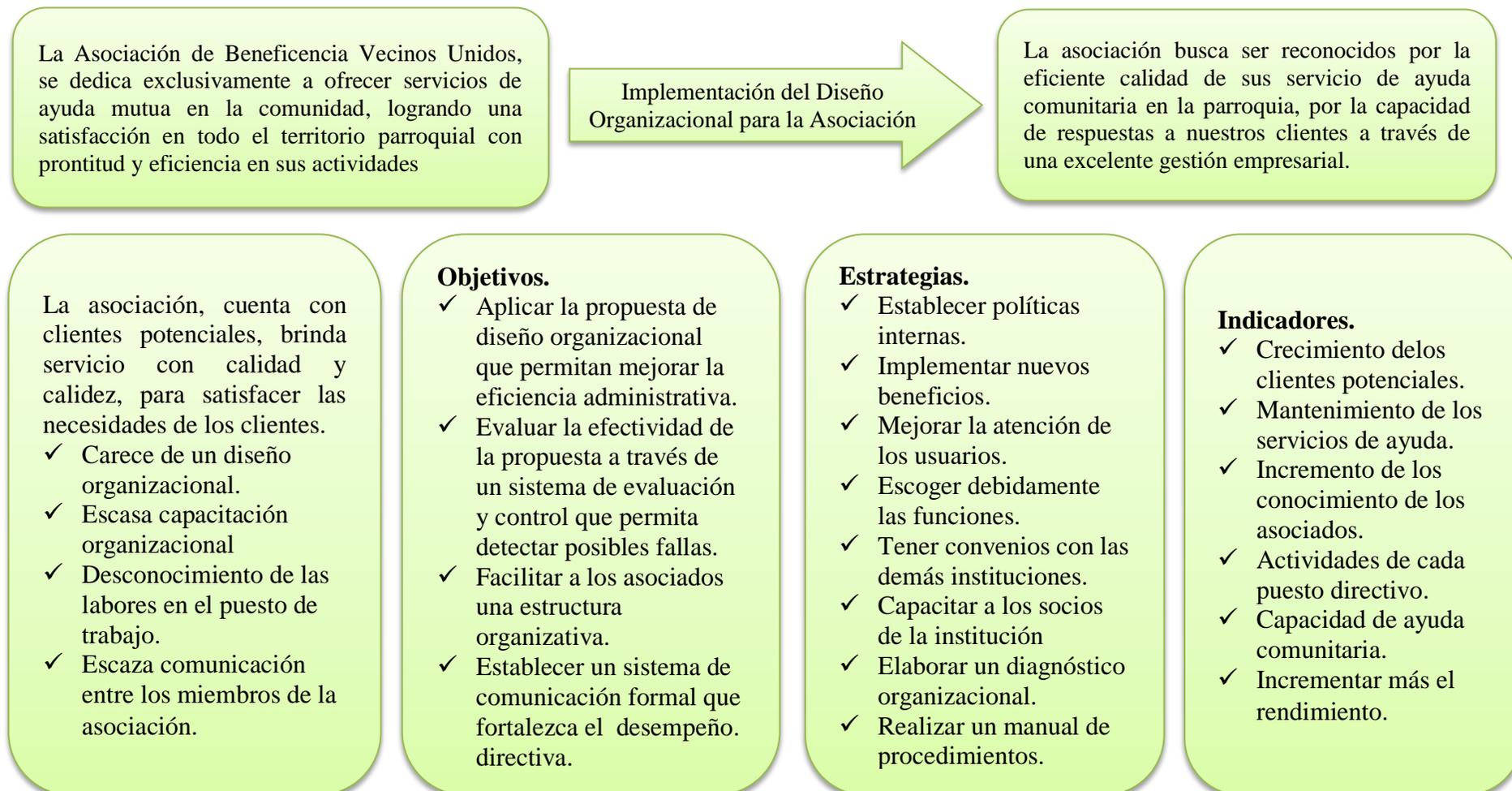
4.7.6. Vínculos Inter-organizacionales

Los vínculos de la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, se hallan representados en varias instituciones para generar ventajas competitivas a ambas organizaciones, mediante vínculos con instituciones públicas y privadas:

- 1. Asociación voz de los techos**, esta asociación socorre cuando la asociación no cuenta con los instrumentos necesario para realizar sus actividades es una asociación amiga, ambas están en la misma comunidad y realizan las misma actividades en bienestar a la ciudadanía.
- 2. Funeraria Echeverría**, esta importante empresa ayuda a la asociación mediante convenios de pago para adquirir una caja mortuoria para sus socios y para la comunidad es importante resaltar que la asociación gana un mínimo porcentaje con las personas que no son socios.
- 3. Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial**, la Junta parroquial de José Luis Tamayo está ligada a la asociación, por este medio hace llegar diversas capacitaciones gratuitas en convenios con instituciones públicas y privadas que la junta parroquial brinda tanto para los socios como para la comunidad anunciando en sus altos parlantes.
- 4. Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salinas**, la muy ilustre municipalidad de Salinas brinda ayuda colaborativa cuando la asociación lo requiera es decir en fechas importantes para agasajar a los niños/as a las madres entre otros fechas importantes brinda su apoyo para que la asociación pueda organizar dichos eventos de forma responsable y transparente.
- 5. Personas y empresa naturales con espíritu colaborativo** que busquen ayudar a los demás sin fines de lucro.

4.6.7. Cadena de mando integral

GRÁFICO # 23: Cuadro de Mando Integral.



4.8. RESULTADOS DE EFECTIVIDAD

4.8.1. Eficacia

Se establece el aumento de los niveles de eficiencia mediante el incremento de la participación de los socios en equipos, de manera que cada uno aporte con los objetivos establecidos y adquieran pertenencia a la asociación que los acoge; realizando una mejor distribución de las actividades, delegando funciones, a través de los coordinadores de áreas que se reúnan frecuentemente con los directivos emitiendo informes semanales de lo sucedido entre los asociados para establecer los correctivos necesarios ayudando a tomar decisiones sobre las actividades que se deben realizar para mejorar las situaciones.

La eficiencia se aumentará al mantener un trabajo organizado y coordinado a través de las áreas, que ayudarán a mantener la información que la asociación maneja ordenada y controlada, permitiendo tomar decisiones más convenientes generándose una organización eficiente.

Se propone una evaluación contante, que

mida el progreso de la asociación con sus objetivos, así como cuanto contribuyen cada socio, determinar qué áreas son deficientes para tomar medidas correctivas que cambien esta situación. También la evaluación del comportamiento habitual de los socios en la asociación para generar las estrategias que permitan mejorar y fortalecer el aporte de los socios, o disponer de las decisiones adecuadas y necesarias que eviten el estancamiento de la asociación. Se pretende utilizar el formato propuesto por la universidad de Chimborazo. Ver anexo 5

La evaluación de las aportaciones económicas de los socios, para conocer cuál es el nivel de cumplimiento del pago con la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, de manera que se disminuya las cuentas por cobrar de la asociación para

evitar posibles problemas financieros que puedan afectar económicamente a la asociación.

4.8.2. Eficiencia

Se establece el aumento de los niveles de eficiencia mediante el incremento de la participación de los socios en equipos, de manera que cada uno aporte con los objetivos establecidos y adquieran pertenencia en la asociación que los acoge; realizando una mejor distribución de las actividades, delegando funciones, a través de los coordinadores de áreas que se reúnan frecuentemente con los directivos emitiendo informes semanales de lo sucedido entre los asociados para establecer los correctivos necesarios ayudando a tomar decisiones sobre las actividades que se deben realizar para mejorar las situaciones.

La eficiencia se aumentará al mantener un trabajo organizado y coordinado a través de las áreas, que ayudarán a mantener la información que la asociación maneja ordenada y controlada, permitiendo tomar decisiones más convenientes generándose una organización eficiente.

4.8.3. Evaluación de desempeño

Se propone una evaluación contante, que mida el progreso de la asociación con sus objetivos, así como cuanto contribuyen cada socio, determinar qué áreas son deficientes para tomar medidas correctivas que cambien esta situación. También la evaluación del comportamiento habitual de los socios en la institución para generar las estrategias que permitan mejorar y fortalecer el aporte de los socios, o disponer de las decisiones adecuadas y necesarias que eviten el estancamiento de la asociación. Se pretende utilizar el formato propuesto por la universidad de Chimborazo. Ver anexo 6

La evaluación de las aportaciones económicas de los socios, para conocer cuál es el nivel de cumplimiento del pago con la asociación, de manera que se disminuya

las cuentas por cobrar de la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo, los socios quieren conocer cuentas claras que no sean engañosas y falsas.

4.8.4. Sistema de Control Interno

El sistema de información es la manera de como la asociación estará contantemente comunicada, permitiendo la entrega oportuna de los requerimientos sobre la información pertinente para la toma de decisiones de acuerdo a las necesidades de la asociación.

Por lo cual se elaboró un formato de control de la información sobre el comportamiento de cada socio de tal forma que se posea referencias de su conducta, haciéndoles conocer la cantidad de llamados de atención, así como las causas por las que se ha originado dicho llamado o faltas graves de acuerdo a los estatutos de la asociación, inclusive estar a punto de ser expulsados de la asociación por su mal comportamiento contando con los documentos soportes justificando las decisiones tomadas. Ver anexo 3.

La Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos fortalecerá su comunicación al emplear frecuentemente radios Motorola que ayude a mantener una comunicación efectiva y rápida, al permitir que en comunidad los coordinadores de las áreas, junto con la directiva puedan informarse de lo que sucede, la parroquia es extensa y mientras se trasladan de un lugar a otro no llegarán a tiempo para solucionar algún conflicto.

También se debe tener en consideración sobre los valores que ingresan a la asociación, sean estos por aportaciones, multas o convenios inter-organizacionales a través del área contable.

Además se considera el control de la información interna que genera la asociación en el desarrollo de sus actividades, en un formato en el cual se registrará cronológicamente la documentación que se envía y recibe para llevar un mayor control, manteniendo un registro que permita tener esta información simplificada y que esté al alcance de manera rápida y oportuna. Ver anexo 4.

4.8.5. Seguimiento

Se debe realizar un seguimiento que permita conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos de la asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, mediante la aplicación de formatos, que conlleven a un mejor control de sus directivos y comisiones de se creen en las reuniones generales.

Se propone el establecimiento de medidas de seguimiento debido a que, es necesario dar un contante control de cómo se desenvuelven las actividades dentro y fuera de la asociación, de manera que se pueda determinar si se está cumplimiento el logro de los objetivos, para tomar medidas correctivas en el momento que se debe al determinar las situaciones que originan el problema o las desviaciones lo más pronto posible y vigilar su fiel cumplimiento.

El seguimiento se lo debe realizar a las actividades que realizan los socios y los directivos en su lugar de trabajo, así como de la forma de administrar los recursos de la asociación para detectar las fallas y para tomar las medidas correctivas que se necesiten aplicar retroalimentándolo para obtener los resultados previstos en el tiempo que se ha considerado.

La Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos, de las Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, dará seguimiento de forma detallada de cada una de las actividades que realice sus directivos electos durante un periodo administrativo para conocer el desenvolvimiento de las actividades encomendadas si se está cumpliendo de forma correcta o si no se sancionara al directivo que inculpiese con la actividad designada para corregir a tiempo y evitar posibles conflictos internos entre sus asociados.

4.9. PRESUPUESTO PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO

De acuerdo a la propuesta del Diseño Organizacional planteada, la asociación debe realizar una inversión para desarrollarla.

El presupuesto es el siguiente:

CUADRO # 26: Presupuesto General Anual.

Cantidad.	Descripción.	Meses	Valor unitario	Subtotal.	Total
	Recursos Humanos.				
1	Presidente.	12	100,00	1.200,00	
1	Vicepresidente.	12	100,00	1.200,00	
1	Secretario.	12	100,00	1.200,00	
1	Tesorero.	12	50,00	600,00	
1	Síndico.	12	50,00	600,00	
1	Coordinador.	12	50,00	600,00	
Subtotal.					5.400,00
Cantidad.	Materiales y equipos.				
1	Pc de escritorio.		400,00	400,00	
1	Escritorio.		120,00	120,00	
2	Silla de escritorio.		35,00	35,00	
1	Internet y teléfono fijo.	12	35,00	420,00	
1	Impresora.		120,00	120,00	
1	Pizarra acrílica.		120,00	120,00	
Subtotal.					1.250,00
Cantidad.	Capacitaciones.				
2	Capacitaciones administrativas		200,00	400,00	
2	Capacitaciones		250,00	500,00	

	en servicios fúnebres				
Subtotal.					900,00
Cantidad.	Publicidad y comunicación.				
1	Radio.	4	50,00	50,00	
1.000	Volantes.	0,25	250,00	250,00	
	Otros.		100,00	100,00	
Subtotal.					400,00
Cantidad	Arriendo y servicios básicos.				
1	Local.	12	250,00	3.000,00	
Subtotal.					3.000,00
	Total del presupuesto.				10.950,00

Fuente: Presupuesto la asociación.

Elaborado por: Carlos Guale González.

Detalle del presupuesto de acuerdo a las estrategias a desarrollarse definidas en el Plan de Acción:

Estrategia 1: Elaborar un diagnóstico y determinar la efectividad del diseño organizacional.

Estrategia 2: Escoger debidamente las funciones de cada directivo para evitar confusión y conflictos internos con los demás directivos electos.

CUADRO # 27: Presupuesto de Recursos Humanos.

Cantidad.	Descripción.	Meses	Valor.	Total.
	Recursos Humanos.			
1	Presidente.	12	100,00	1.200,00
1	Vicepresidente.	12	100,00	1.200,00
1	Secretario.	12	100,00	1.200,00
1	Tesorero.	12	50,00	600,00
1	Síndico.	12	50,00	600,00
1	Coordinador.	12	50,00	600,00
Total.				5.400,00

Fuente: Presupuesto de Recursos Humanos
Elaborado por: Carlos Guale González.

Análisis:

Es importante que cada directivo y comisión gestione las diferentes actividades que permitan el logro de cada objetivo, donde no sólo la responsabilidad caiga solo para el presidente sino por todos aquellos que tienen la responsabilidad de cada comisión que ha sido asignada, por lo tanto se establece un rubro considerado como una motivación extrínseca siendo una indemnización que pueden utilizarla para desarrollar actividades en beneficio de todos los miembros.

Estrategia 3: Establecer políticas internas para el cumplimiento de actividades.

Estrategia 4: Implementar nuevos beneficios para sus asociados.

CUADRO # 28: Materiales y equipos.

Cantidad.	Descripción.	Meses	Valor.	Total.
1	Pc de escritorio.		400,00	400,00
1	Escritorio.		120,00	120,00
2	Silla de escritorio.		35,00	35,00
1	Internet y teléfono fijo.	12	35,00	420,00
1	Impresora.		120,00	120,00
1	Pizarra acrílica.		120,00	120,00
Total.				1.250,00

Fuente: Presupuesto de materiales y equipos.
Elaborado por: Carlos Guale González.

Análisis:

La asociación debe implementar la línea de sus equipos y materiales adquiriéndolo debido a que son necesarios para desarrollar sus actividades si

deciden dirigir sus servicios a otros sectores de la Provincia de Santa Elena como por ejemplo cercana a un lugar estratégico como es el Centro de la Parroquia José Luis Tamayo, donde hay mayor fluído de personas y la mayoría de locales comerciales para brindar el servicio de ayuda.

Estrategia 5: Tener convenios con las demás instituciones públicas o privadas.

Estrategia 6: Mejorar la atención de los usuarios implementando una oficina de información.

CUADRO # 29: Publicidad y comunicación.

Cantidad.	Descripción.	Meses	Valor.	Total.
1	Radio.	4	50,00	50,00
1.000	Volantes.	0,25	250,00	250,00
	Otros.		100,00	100,00
Total				400,00

Fuente: Presupuesto de publicidad y comunicación.

Elaborado por: Carlos Guale González.

Análisis:

La publicidad será desarrollada en una de las radios locales de mayor sintonía para transmitir con anticipación las actividades que la asociación valla a desarrollar como promociones, descuentos, este ítem también incluye el rubro por concepto de volantes para la publicidad y comunicación.

Estrategia 7: Capacitar a los socios de la institución mediante curso para lograr la superación de sus actividades.

Estrategia 8: Realizar un manual de procedimiento para que los directivos realicen mejor sus actividades.

CUADRO # 30: Capacitación.

Cantidad.	Descripción.	Meses	Valor.	Total.
2	Capacitaciones administrativas		200,00	400,00
2	Capacitaciones técnicas de manejo de equipos.		250,00	500,00

Total.				900,00
---------------	--	--	--	--------

Fuente: Presupuesto de Capacitación.

Elaborado por: Carlos Guale González.

Análisis:

De acuerdo al presupuesto se incluye un rubro por concepto de los gastos que incurren durante las dos capacitaciones a desarrollarse anualmente que son de carácter administrativo y técnico de equipos adquiridos, estos costos no son tan elevados porque se considera la posibilidad de recibir orientación de algún instructor designado por el SETEC, para que los capacite en la parte administrativa de la asociación, si este rubro es cubierto de manera total por determinada institución entonces pueden emprender e ir en busca de otras capacitaciones para fortalecer sus conocimientos.

4.5.3.7. Plan de Acción

CUADRO # 31 Plan de Acción.

Problema Principal: Inexistencia de un diseño organizacional en la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos.				
Fin del Proyecto. Implementar un Diseño Organizacional para la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia de Santa Elena.			Indicadores. Encuesta a Directivos, socios y clientes de la asociación.	
Propósito del Proyecto. Implementar un Diseño Organizacional para la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos de la Parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia de Santa Elena. Como una de las instituciones organizadas en el desempeño administrativo.			Indicador. Número de clientes frecuentes al momento de asesorar.	
Objetivos específicos	Estrategias	Presupuesto.	Duración	Actividades
Aplicar la propuesta de diseño organizacional que permitan mejorar la eficiencia administrativa de la asociación.	Elaborar un diagnóstico y determinar la efectividad del diseño organizacional.	5.400,00	Anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de un orgánico funcional 2. Realizar Proyecto innovadores 3. Ejecución de valores corporativos
	Escoger debidamente las funciones de cada colaborador para evitar confusiones.		Anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seleccionar y reclutar el personal idóneo para cada área. 2. Motivar al personal en las realizaciones específicas de sus cargos. 3. Organizar las actividades de cada colaborador.

Fuente: Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos.

Elaborado por: Carlos Guale González.

Evaluar la efectividad de la propuesta a través de un sistema de evaluación y control que permita detectar posibles fallas y hacer las recomendaciones.	Establecer políticas internas para el cumplimiento de actividades.	1.250,00	Anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación tema específico 2. Controlar y evaluar 3. Adaptarse a las tendencias
	Implementar nuevos beneficios para los asociados.		Anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de actividades 2. Satisfacer las necesidades 3. Evaluación y control
Facilitar a los asociados una estructura organizativa que contribuya a la efectividad operativa de la asociación.	Tener convenios con las demás instituciones públicas o privadas.	400,00	Anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar puntos de recaudación. 2. Realizar convenios institucionales 3. Seguimiento del proceso
	Mejorar la atención de los usuarios implementando una oficina de información.		Anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer trabajo en equipo 2. Analizar la capacidad 3. Brindar buen servicio
Establecer un sistema de comunicación formal que fortalezca el desempeño de los socios y de la directiva.	Capacitar a los socios de la institución mediante curso para lograr la superación de sus actividades	900,00	Anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer y ejecutar jornada de capacitación 2. Evaluar los requerimientos 3. Ejecución de talleres
	Realizar un manual de procedimientos para que los directivos realicen mejor sus actividades		Anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar cursos de apoyo para los directivos. 2. Estar en contacto con las demás asociaciones. 3. Realizar charlas en el manejo de actividades.

Fuente: Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos.

Elaborado por: Carlos Guale González.

CONCLUSIONES.

El diseño organizacional para la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, sirve para el mejoramiento del comportamiento de todos sus departamentos administrativos.

La Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos carece de principios corporativos en que conste la misión, visión, valores, políticas, que contribuyan al logro de los objetivos y al desarrollo organizacional, donde sus socios y directivos electos adquirieran un sentido de pertenencia que ayude a trabajar con responsabilidad.

No existe un organigrama con la debida distribución de los puestos y funciones, que defina la realización del trabajo de forma organizada y coordinada con una administración empírica pero eficiente, existe la predisposición para adaptar nuevas estrategias que conduzca a la Asociación de Beneficencia Vecinos Unidos hacia el desarrollo y fortalecimiento institucional.

No posee un reglamento de control interno para el desarrollo de sus actividades de servicio, relacionadas con las obligaciones de los socios ante la asociación o viceversa, lo que ha ocasionado malestares en el momento de aplicar una sanción ya sea por falta de conocimiento o de información, esto puede provocar un clima laboral inestable que se debe evitar y considerar que el talento humano es el mejor de sus activos.

No hay bien definido un manual de funciones y de procedimientos de las actividades administrativas para cada comisión que permita conocer a cada uno de sus integrantes, cuáles son sus funciones que puede provocar confusiones de labores y de responsabilidad dentro de la asociación con el fin de cumplir con las metas y objetivos propuestos.

RECOMENDACIONES.

Aprobar la implementación del diseño organizacional como instrumento guía de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”, es una herramienta de trabajo con criterio y técnicas de gestión empresarial para la administración del talento humano.

Se desarrolló una filosofía institucional dentro de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, en la que se detalla la misión, visión, valores, políticas, para que los socios sepan cuáles son los objetivos por los que fueron creados y como desean proyectarse en el futuro.

Se elaboró un organigrama con la definición de los puestos y funciones de sus directivos, al igual que servirá como herramienta de apoyo para conocer cuál es la posición de los directivos electos dentro de un periodo administrativo en sus diferentes escalas jerárquicas, y saber a quienes deben responder y rendir cuentas cuando se lo amerite.

A los integrantes de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la Parroquia de José Luis Tamayo, cumplir con las políticas y reglas acorde a la estructura definida por la institución fomentando la mejora continua y logrando un trabajo en equipo estable mediante la buena comunicación para la correcta toma de decisiones al presentarse problemas.

Adoptar un manual de funciones para cada uno de los componentes o comisiones que conforman la asociación, el mismo que denota las responsabilidades que se adquiere en cada función a desarrollar, además de las obligaciones que se mantiene con la institución para mejorar los procesos internos de cada miembro.

BIBLIOGRAFÍA

Ailed, Labrada, Sosa, 2008, Diseño Organizacional, Cuba.

Barranco, Francisco, J, 2006, Planificación Estratégica de Recursos Humanos, del Marketing interno a la planificación, Editorial Pirámide, Madrid.

Bernal, César, Augusto, 2006, Metodología de la investigación, México, Pearson Prentice Hall, Tercera Edición.

Chiaveto, Idalberto, 2007, Administración de Recursos Humanos, Mc Graw Hill, México.

Cuatrecasas, Arbos, Luis, 2010, Gestión Integral de Calidad, Implantación Control y Certificación.

Daft, Richard, L, 2007, Administración Teoría del Diseño Organizacional, Thomson 2, Edición 9ª.

De la Mora, Maurice, 2006, Metodología de la Investigación: desarrollo de la inteligencia, México, Cengage Learning Editores.

Don, Hellriege, 2009, Comportamiento Organizacional, Edición 12 Editor Cengage Learning Editores.

Estupiñán, Gaitán, Rodrigo, 2006, Control Interno y Fraudes con Base en los Ciclos Transaccionales, colección Textos Universitarios.

Gómez, Marcelo, M, 2006, Introducción a la metodología de la investigación científica, Primera Edición

Hill, Michael, Pérez, M, 2006, Administración. Pearson Educación, México.

Lamarca, Rfales, 2005, “Metodología de la Investigación técnico-científica”, Editorial Rubiños, Moscú.

Mangano, M, Flora, 2009, Manual de comunicación de la Investigación Científica, Primera Edición.

Méndez, Álvarez, Carlos, Eduardo, 2006, Bogotá Limusa (2006), Metodología de Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con énfasis en ciencias empresariales, Editorial Limusa S.A. de C.V., 2006 cuarta Edición noviembre del 2006.

Mintzberg, Henry, 2007, La estructura de las Organizaciones, Ariel, Barcelona.

Muñoz, Raza, Carlos, 2009, Como Desarrollar y Asesorar una Investigación de Tesis, Editorial, El Cid/apuntes.

Paredes, Garcés, Wilson, Gonzalo, 2011. Investigación Acción, Primera Edición.

Robbins, S, Coulter, M, 2005, Administración Pearson Educación. México, Octava Edición.

Robbins, S, Decenzo, D, 2009, Fundamentos de Administración: conceptos esenciales y aplicables, México, Tercera Edición.

Rodríguez, Ernesto, 2005, Metodología de la Investigación. Univ. J. Autónoma de Tabasco, Venezuela, Quinta Edición.

Rodríguez, Valencia, Joaquín, 2005, Como aplicar la Planeación Estratégica a la Pequeña y Mediana Empresa/How. Editorial Thomson.

Ventura, Victoria, Juan, 2009, Análisis Estratégico de la Empresa. 1era. Edición, 2da. Impresión.

ANEXOS

ANEXO # 1: Modelo de la entrevista realizado a los directivos de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” de la parroquia de José Luis Tamayo, cantón Salinas.



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

**GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS DIRECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN
DE BENEFICENCIA “VECINOS UNIDOS” DE LA PARROQUIA DE
JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS.**

El objetivo de la presente entrevista es obtener datos e información relacionada a la actual estructura organizacional de la Asociación, por lo que es necesaria su colaboración y apoyo en relación a las preguntas planteadas de acuerdo a su conocimiento y experiencia de la Asociación.

Lugar: _____

Fecha: _____

Nombre del Entrevistado: _____

1.- ¿Cuántos años tiene de pertenecer a la Asociación?

2.- ¿Se dispone de una organización formalmente establecida dentro de la Asociación con departamentos, secciones y/o unidades de trabajo?

3.- ¿Contribuye la organización formal a la consecución de los objetivos de la asociación?

4.- ¿La misión y visión de la Asociación, se encuentra actualizada en relación a este tipo de organización?

5. ¿Dispone la Asociación una base legal para operar?

6. ¿La estructura organizacional se ha considerado a corto, mediano y largo plazo?

7. ¿La asociación posee un organigrama y detalle funcional con que se encuentra elaborado?

8. ¿Considera que están satisfechos los socios con los resultados de la organización actual?

9. ¿La actual estructura organizacional es flexible?

10. ¿Pueden hacerse modificaciones en la organización para obtener una mayor coordinación de actividades?

11. ¿Están claramente definidas las funciones y responsabilidades de todos los puestos, líneas de autoridad y niveles jerárquicos?

12. ¿La estructura de la asociación es la adecuada para las expectativas de los directivos o autoridades superiores a nivel nacional?

13. ¿Coincide la organización formal con la real en la Asociación?

14. ¿La descripción de funciones está acorde con la estructura de la organización?

OBSERVACIONES:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO # 2: Modelo de encuesta realizada a los socios que integran la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” 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 LOS INTEGRANTES DE LA
ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA “VECINOS UNIDOS” DE LA PARROQUIA
DE JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS.**

OBJETIVO: Contribuir al desarrollo de los integrantes de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” mediante un diseño organizacional con el fin de mejorar su estructura interna.

PRESENTACIÓN: Buenos días, mi nombre es Carlos Javier Guale González, soy egresado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de la Carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial, estoy interesado en recopilar información de los integrantes de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”. De ante mano agradezco las respuestas a las preguntas, para 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!***

Fuente: Asociación de Beneficencia "Vecinos Unidos".
Elaborado por: Carlos Guale González.

ANEXO # 4 Sistema de Información y Control de Documentación.

Área: _____

N. DE DOCUMENTO	FECHA DE ENTREGA	RESPONSABLE	ASUNTO	FECHA DE RECEPCIÓN	FIRMA DE RECEPCIÓN

Firma del Presidente

Firma del Secretario.

Fuente: Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

ANEXO # 5 Matriz de Evaluación de Cumplimiento de Objetivos.

		ASOCIACION DE BENEFICENCIA "VECINOS UNIDOS"						EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO										ESPOCH-EVAL-005					
RESULTADOS GENERALES DE PRODUCTIVIDAD Y DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN							ORGANIZACIÓN PROCESO EQUIPO								
OBJETIVOS GENERALES POR PROCESO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METAS	INDICE DE LOGRO	RESULTADOS				AREAS DE MEJORIA							
				RELEVANCIA A DE OBJETIVOS	PROMEDIO OBJETIVOS GENERALES	CLIENTE INTERNO	INDICE DESEMPEÑO PROMEDIO EQUIPO	GESTION Y DESARROLLO DEL PROCESO	PROCESOS	RR-HH	TECNOLOGIA	FINANCIERO	OTROS		
SUBTOTAL										NOMBRE: FIRMA DE RESPONSABILIDAD FECHA					
			EQUIVALENCIAS				EXC	MB	SAT	DEF.					
							10-01	00-00	70-70	00-00					

Fuente: Asociación de Beneficencia "Vecinos Unidos".
Elaborado por: Carlos Guale González.

ANEXO # 6 Formato de Evaluación Del Desempeño.

LÍNEA			
SUB LÍNEA			
META	ALCANCE DE LA META DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS DEL CAMBIO ALCANZADO	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS DE LOS MOTIVOS SI EL LOGRO DE LA META NO ES EL PREVISTO	RECOMENDACIONES SOBRE LA META, EL ALCANCE O DIFICULTAD RECONOCIDOS

Fuente: Universidad Católica “Nuestra Señora De La Asunción” Campus Universitario Itapúa.
Elaborado por: Carlos Guale González.

ANEXO # 7 Plan de Socialización.

Pasos	Actividades	Tiempo		Beneficiarios	Recursos Materiales	Encargado/Responsable
		Noviembre	Diciembre			
Organización de la socialización	Diseñar la socialización	X		Directivos y socios de la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”	Computadora	Carlos Guale Coordinador
Socialización	Elaboración de las jornadas de socialización con directivos y socios.		X		Proyector de imágenes	
Resultados	Evaluación de resultados de la propuesta.		X		Materiales de oficina	

Fuente: Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.
Elaborado por: Carlos Guale González.

ANEXO # 8 Cronograma de socialización.

ACTIVIDADES	Agosto				Septiembre				ENCARGADOS/RESPONSABLES
	1	2	3	4	1	2	3	4	
Organización de la socialización		X	X	X					Carlos Guale
Socialización					X	X	X		Carlos Guale
Resultados								X	Carlos Guale

Fuente: Asociación de Beneficencia "Vecinos Unidos".
Elaborado por: Carlos Guale González.

ANEXO # 10: Presupuesto de los gastos del proyecto.

RUBRO	CANTIDAD	V. UNITARIO	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

Fuente: Asociación de Beneficencia "Vecinos Unidos".
Elaborado por: Carlos Guale González.

ANEXO # 11 Carta de Autorización de la Asociación.



ASOCIACION DE BENEFICENCIA
“VECINOS UNIDOS”
FUNDADO EL 1 DE ENERO DE 1997
ACUERDO MINISTERIAL No 2798
José Luis Tamayo – Salinas – Ecuador.



Sra.: Martha Del Pezo Bacilio, Presidenta de la Asociación de **Beneficencia “Vecinos Unidos”** de la Parroquia de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena.

CERTIFICO:

Que el Sr. Guale González Carlos Javier con Cedula de Ciudadanía # 092367379-2 egresado de la Carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, realizará tu trabajo practico de Titulación previo a la Obtención de Ingeniero en Desarrollo Empresarial dentro de esta Asociación.

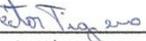
Es de señalar que esta Asociación de Beneficencia dedica sus actividades en beneficio de sus asociados y la comunidad.

Certificación que doy en honor a la verdad. El interesado podrá hacer el uso legal que bien tuviere, a la que me remitiré en caso necesario.

José Luis Tamayo, 02 de Septiembre del 2013.


Sra.: Martha del Pezo Bacilio
PRESIDENTA




Sr: Héctor Tigrero
PRO SECRETARIO

EL DIRECTORIO
GENERAL

ANEXO # 12. Resolución del Concejo Académico.



UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CONSEJO ACADÉMICO
AÑO 2013



RESOLUCIÓN

CA -017-DCA-607

PARA : Econ. Félix Tigrero González MsC
DIREC TOR
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL

RECIBIDO
Fecha: 13/09/2013
Firma: [Firma manuscrita]
PRIMA

DE : DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ASUNTO : Consejo Académico 06 de septiembre del 2013

FECHA : Septiembre 13 /2013

Por la presente, pongo en vuestro conocimiento la Resolución que el Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Administrativas adoptara en su sesión realizada el día 06 de septiembre del año en curso, la misma que deberá ser puesto en conocimiento de las partes correspondientes, para su inmediata ejecución:

NOMBRE	CARRERA	DETALLE DE LO QUE SOLICITA	RESOLUCIÓN
Guale González Carlos Javier	Egresado DE	Solicita la modificación del tema de tesis, en lo referente a la Institución por motivo que la asociación de Helados Ideal tiene inconveniente de orden legal, Además solicita se apruebe el siguiente tema para que continúe las tutorías "DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE BENEFICIENCIA VECINOS UNIDOS DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2014". Adjunta carta del tutor. Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MsC	Dando cumplimiento a lo que estipula el Reglamento del Trabajo de Titulación o Graduación, en su DISPOSICIONES GENERALES , SEGUNDA: Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por el Consejo Académico de cada Facultad, por lo que resuelven: <ul style="list-style-type: none"> • Aprobar la modificación del tema • Dirección de carrera realizará el trámite correspondiente. • Se autoriza al estudiante continuar con las tutorías de tesis con el Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez

Atentamente,

 C. [Firma manuscrita]
 Decana, MSc.
 C. [Firma manuscrita]
 Ejecutivo

ANEXO # 13. Certificado de finalización del diseño organizacional para la Asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos”.



CERTIFICO:

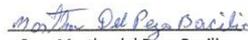
Que el Sr. Gualé González Carlos Javier, con cedula de ciudadanía # 09236737-2 se le dio la apertura para que realice la tesis de grado con el tema: **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA “VECINOS UNIDOS” DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2013.**

La asociación, sus directivos y sus asociados hemos colaborado con la información necesaria para aportar en la elaboración de la tesis, participando de reuniones, visitas, charla de trabajo para dar cumplimiento a este objetivo, de impulsar al desarrollo sustentable y bienestar de nuestra organización y comunidad.

El interesado podrá dar el uso legal que bien tuviere, a lo que me remitiré en caso necesario.

José Luis Tamayo, 25 de Noviembre del 2013.

**ATENTAMENTE
LA DIRECTIVA**


Sra.: Martha del Páez Bacilio
PRESIDENTA




Sr: Héctor Tigreño
PRO SECRETARIO

**EL DIRECTORIO
GENERAL**

ANEXO # 14. Socialización con la asociación de Beneficencia “Vecinos Unidos” para realizar la investigación.





ANEXO # 15 Certificado de Gramatólogo.

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, Magister. Oswaldo Flavio Castillo Beltrán. Certifico: Que he revisado la redacción y ortografía del contenido del proyecto educativo: **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE BENEFICENCIA VECINOS UNIDOS DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015**, elaborado por el egresado. Gualé González Carlos Javier, previo a la obtención del título de: **INGENIERO EN DESARROLLO EMPRESARIAL**.

Para efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes
- La acentuación es precisa
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción
- Hay concreción y exactitud en las ideas
- No incurre en errores en la utilización de las letras
- La aplicación de la Sinonimia es correcta
- Se maneja con conocimiento y precisión de la morfosintaxis
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto es de fácil comprensión.

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como Magíster en Docencia y Gerencia en Educación Superior, recomiendo la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su tesis previo a la obtención del Título de Ingeniero y deja a vuestra consideración el certificado de rigor para los efectos legales correspondientes.

Atentamente,



Dr. Oswaldo Castillo Beltrán. Mg
Registro SENESCYT 1006-11-733293
Cuarto Nivel

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.
- ✚ **CULTURA:** Es el conjunto de valores, actitudes, aptitudes y normas morales que poseen los individuos de la organización los cuales promoverán la creación de un buen ambiente para la consecución de los resultados propuestos.

- ✚ **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.
- ✚ **EFFECTIVIDAD:** Es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado.
- ✚ **EFICACIA:** Es la relación de las metas alcanzadas con el tiempo empleado en la consecución.
- ✚ **EFICIENCIA:** Es la relación de los objetivos alcanzados con los recursos empleados para su consecución.
- ✚ **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 donde 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.
- ✚ **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:** Es la manera como se organiza la institución en unidades o departamentos que tienen relación entre ellos, los cuales contribuyen a que los objetivos sean alcanzados.

- ✚ **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.
- ✚ **JERARQUÍA:** Representa la cadena de mando que se establece dentro de la organización, quien posee un mayor rango jerárquico dentro de la organización tiene mayor autoridad sobre los subordinados.
- ✚ **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.
- ✚ **PLAN DE ACCIÓN:** Es un esquema que sintetiza las acciones que se llevan a cabo para el desarrollo de un proyecto.
- ✚ **POLÍTICA:** Conjunto de lineamientos de la institución, que dirigen el actuar de los individuos de la organización para enfocarse en su objetivo propuesto.
- ✚ **SEGUIMIENTO:** Es un proceso constante que abastece información acerca de los avances que tiene la realización de los proyectos para verificar que todo se dé como se ha estado organizando.
- ✚ **SOCIOS:** Denominación que reciben cada una de las partes en un contrato de sociedad, para poder obtener beneficios económicos con una finalidad empresarial.
- ✚ **VARIABLE:** Característica que una vez que llega a medirse por al ser medida en distintos sujetos es adaptable a varios valores.

ABREVIATURAS

AB.	Abogado
ADÓM	Administración
ASOC.	Asociación
CANT.	Cantidad
CÓD.	Código
CONST	Constitución
ECON.	Economista
EDIC.	Edición
ED.	Editorial
F.O.D.A.	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas
HA.	Hipótesis de trabajo
HIP.	Hipótesis
HO.	Hipótesis nula
ING.	Ingeniero
IMP.	Impuesto
MIES	Ministerio de Inclusión Económica y Social
MSC.	Magíster
PNBV	Plan Nacional del Buen Vivir
SRI	Servicio de Rentas Internas
TECNOL.	Tecnológico