



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA
DIRECTIVA BARRIAL “NUEVA ESPERANZA”, CANTÓN LA LIBERTAD,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2023**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

Rosales Quimiz Andy Tonny

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

Aprobación del profesor tutor

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, **“Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena”**, elaborado por el **Sr. Andy Tonny Rosales Quimiz**, egresado(a) de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Ing. Alvaro Mejía Freire; Msc.


Profesor tutor

Autoría del trabajo

El presente Trabajo de Titulación denominado “**Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena**”, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Andy Tonny Rosales Quimiz** con cédula de identidad número **0928275783** declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena

Atentamente

f..........
Rosales Quimiz Andy Tonny
C.C. No: 092827578-3

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por brindarme salud, sabiduría y fortaleza para cumplir con cada logro, una de ellas la culminación de mi trabajo de titulación.

A mis abuelos, por ser mi apoyo incondicional en todo mi proceso de la vida universitaria incluso motivarme siempre para no rendirme y seguir superándome día tras día.

Agradezco de todo corazón a mis amigos que formé Belén; Carla; Josué y Alex en esta linda etapa que es la universidad, y de cualquier otra forma me ayudaron en el transcurso de mi formación académica.

Rosales Quimiz Andy Tonny

Dedicatoria

A mi querido padre, Angel Hector Rosales Magallan.

Eres la base sólida sobre la que se ha construido mi vida.

Gracias por tu amor, Guía y tu paciencia infinita.

Desde pequeño has sido mi modelo para seguir, enseñándome el valor del trabajo duro, la honestidad y la compasión.

Sin tu apoyo constante y tus sacrificios, no habría podido llegar hasta aquí.

Este logro es tan tuyo como mío, y te lo dedico con todo mi corazón.

A mis amigos, por su comprensión y ánimos constantes durante esta travesía académica.

Finalmente, a todos aquellos que, de una forma u otra, contribuyeron a que este sueño se hiciera realidad.

Rosales Quimiz Andy Tonny

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

.....
Lic. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.
Director de la Carrera

.....
Econ. Margarita Panchana Panchana, MTf.
Profesora Especialista

.....
Ing. Alvaro Mejía, MSc.
Profesor tutor

.....
Ing. Sabina Villón Perero, MSc.
Profesora Guía de la UIC

.....
Lic. Julissa González González
Secretaria de la Carrera
Administración de Empresas

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Resumen | 11 |
| Abstract | 12 |
| Introducción | 13 |
| Capítulo I | 20 |
| Marco Referencial | 20 |
| <i>Revisión de Literatura</i> | 20 |
| <i>Desarrollo de teorías y conceptos</i> | 25 |
| <i>Gestión Administrativa</i> | 25 |
| <i>Fundamentos Legales</i> | 33 |
| <i>Constitución de la República del Ecuador 2008</i> | 33 |
| <i>Ley Orgánica de Participación Ciudadana</i> | 34 |
| <i>Ley Orgánica de Descentralización, Delimitación y Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a los Gobiernos Autónomos Descentralizados</i> | 34 |
| <i>Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública</i> | 35 |
| Capítulo II. | 37 |
| Metodología | 37 |
| <i>Diseño de la Investigación</i> | 37 |
| <i>Métodos de la Investigación</i> | 38 |
| <i>Población y muestra</i> | 38 |
| <i>Recolección y procesamiento de datos</i> | 40 |
| Capítulo III | 41 |
| Resultados y Discusión | 41 |
| <i>Análisis de datos</i> | 41 |
| <i>Análisis de datos de los resultados obtenidos de la entrevista a los directivos</i> | 41 |
| <i>Análisis de datos de encuestas obtenido de la encuesta realizada a los moradores</i> | 47 |
| <i>Discusión</i> | 62 |

| | |
|--|-----------|
| Propuesta | 63 |
| Introducción: | 63 |
| <i>Análisis de la situación actual FODA</i> | 64 |
| <i>Análisis CAME</i> | 65 |
| Conclusión | 65 |
| Mejoras del Plan de acción (Proceso Administrativo) para la directiva de la ciudadela “Nueva Esperanza” | 65 |
| <i>Misión:</i> | 65 |
| <i>Visión:</i> | 65 |
| <i>Valores:</i> | 66 |
| <i>Plan de acción para optimizar los procesos administrativos</i> | 66 |
| Propuesta de Plan de capacitación (Recursos) | 68 |
| Objetivo del proyecto | 69 |
| Conclusiones y Recomendaciones | 70 |
| <i>Conclusiones.</i> | 70 |
| <i>Recomendaciones.</i> | 71 |
| Referencias | 72 |
| APÉNDICE | 76 |
| <i>Matriz de consistencia.</i> | 77 |
| <i>Validación de encuestas</i> | 78 |
| <i>Validación de entrevistas</i> | 79 |
| <i>Revisión tutor y especialista</i> | 80 |
| <i>Formato de entrevista</i> | 81 |
| <i>Formato de encuesta</i> | 83 |
| <i>Certificado Anti-Plagio</i> | 85 |
| <i>Aprobación de tema de titulación</i> | 86 |
| <i>Tutorías.</i> | 87 |

| | |
|--|-----|
| Validación de cuestionario | 88 |
| <i>Ficha del informe de aprobación de instrumentos de recolección de datos</i> | 88 |
| Apéndice de la carta aval | 93. |
| Cronograma I ADE-UIC 2024-1 | 94 |
| Cronograma II ADE-UIC 2024-1 | 95 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Integrantes del comité barrial | 40 |
| Tabla 2 Genero | 47 |
| Tabla 3 Edad | 48 |
| Tabla 4 Rol que desempeña en el hogar | 49 |
| Tabla 5 Tiempo de residencia | 50 |
| Tabla 6 Planeación de actividades | 51 |
| Tabla 7 Organización de la directiva | 52 |
| Tabla 8 Toma de decisiones | 53 |
| Tabla 9 Control | 54 |
| Tabla 10 Medición de desempeño | 55 |
| Tabla 11 Disponibilidad de materiales | 56 |
| Tabla 12 Tecnología actual | 57 |
| Tabla 13 Trabajo en equipo | 58 |
| Tabla 14 Clima organizacional | 59 |
| Tabla 15 Motivado | 60 |
| Tabla 16 Gestión administrativa | 61 |
| Tabla 17 FODA | 64 |
| Tabla 18 Cruce de variables | 64 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Género | 47 |
| Figura 2 Edad | 48 |
| Figura 3 Rol en el hogar | 49 |
| Figura 4 Tiempo de residencia | 50 |
| Figura 5 Planeación de actividades | 51 |
| Figura 6 Organización de la directiva | 52 |
| Figura 7 Toma de decisiones | 53 |
| Figura 8 Control | 54 |
| Figura 9 Medición de desempeño | 55 |
| Figura 10 Disponibilidad de materiales | 56 |
| Figura 11 Tecnológica actual | 57 |
| Figura 12 Trabajo en equipo | 58 |
| Figura 13 Clima organizacional | 59 |
| Figura 14 Motivado | 60 |
| Figura 15 Gestión Administrativa | 61 |



Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2023

AUTOR:

Rosales Quimiz Andy Tonny

TUTOR:

Ing. Alvaro Mejía Freire, Msc.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal mejorar el funcionamiento de la gestión administrativa de la directiva barrial "Nueva Esperanza" en el Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena. Se busca mejorar el plan de acción de la directiva mediante la implementación de un plan de capacitación, orientados a fortalecer las habilidades administrativas de sus miembros. El objetivo principal es analizar la influencia de la gestión administrativa de la directiva barrial para medir los resultados obtenidos o esperados en relación con las metas establecidas a corto, mediano y largo plazo en su plan de trabajo. La metodología ayuda a una adecuada planificación de las actividades y a una distribución eficiente de las tareas, asegurando que se alineen con los objetivos estratégicos del comité. El enfoque deductivo permite partir de teorías generales sobre la gestión administrativa para aplicarlas al contexto específico de la directiva barrial, mientras que el enfoque inductivo se basa en la observación de la práctica diaria para desarrollar conclusiones aplicables a nivel teórico. El enfoque mixto, incluyo encuestas y entrevistas, ofrece una visión integral detallada de las necesidades y logros de la directiva. Implementar plan de programas de capacitación fortalecerá la estructura organizativa que permite evaluar el progreso, ajustando las estrategias según sea necesario alcanzar las metas establecidas.

Palabras claves: Gestión administrativa, Desarrollo comunitario y Procesos administrativos.



Administrative Management to improve the functioning of the “Nueva Esperanza” neighborhood board, La Libertad canton, province of Santa Elena, year 2023

AUTOR:

Rosales Quimiz Andy Tonny

TUTOR:

Ing. Alvaro Mejía Freire, Msc.

Abstract

The main objective of this research work is to improve the functioning of the administrative management of the "Nueva Esperanza" neighborhood board in the Canton of La Libertad, Province of Santa Elena. The aim is to improve the board's action plan through the implementation of a training plan, aimed at strengthening the administrative skills of its members. The main objective is to analyze the influence of the administrative management of the neighborhood board to measure the results obtained or expected in relation to the goals established in the short, medium and long term in its work plan. The methodology helps with adequate planning of activities and efficient distribution of tasks, ensuring that they align with the strategic objectives of the committee. The deductive approach allows us to start from general theories about administrative management to apply them to the specific context of the neighborhood directive, while the inductive approach is based on the observation of daily practice to develop conclusions applicable at a theoretical level. The mixed approach, which included surveys and interviews, offers a detailed comprehensive view of the board's needs and achievements. Implementing a training program plan will strengthen the organizational structure that allows progress to be evaluated, adjusting strategies as necessary to achieve established goals.

Keywords: Administrative management, community development and administrative processes.

Introducción

En la actualidad, todas las organizaciones independientemente de su actividad se desenvuelven en los requerimientos de la sociedad, siendo necesario el desarrollo de estrategias con base a la gestión eficiente para el éxito de los procesos internos y externos, el cumplimiento riguroso a través de los componentes de la organización para esto el líder debe ser capaz de poseer habilidades para guiar a los colaboradores hacia el logro de metas comunes. En Ecuador, las entidades del sector público se componen de varios niveles que cuentan con autonomía política o se relacionan dependiendo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, partiendo de esto el país se divide en gobiernos provinciales y el consejo de régimen especial de Galápagos correspondientes a las 24 provincias que se constituye en el estado ecuatoriano.

De la misma manera la provincia de Santa Elena está compuesta por divisiones cantonales las cuales tienen sus divisiones de sectores o barrios que buscan el bienestar común de la sociedad, siendo en el cantón de La Libertad donde como objeto de estudio de investigación se desarrolló en el comité de la directiva barrial “Nueva Esperanza” Fue fundada el 12 de octubre de 1993 reconocida mediante acuerdo ministerial Nro. 000174, con fecha del 27 de enero de 1995, por el ministerio de forma jurídica en esta directiva.

En este sentido, la presente investigación se realizó con la finalidad de describir el impacto de la gestión administrativa realizada por la directiva del comité “Nueva Esperanza”, la cual en el bienio que colaboro arduamente para el cumplimiento de este estudio conformado por el presidente, vicepresidente, tesorero, secretario, sindico y vocales. Centrándose en la forma en la que los dirigentes de la organización aplican la toma de decisiones y cuál es el aporte en conjunto con el desarrollo de la comunidad para poder así proporcionar información sobre la situación de la organización para posteriormente establecer acciones correctivas orientadas al desempeño institucional.

En el dinámico panorama de la gestión administrativa, las organizaciones de base comunitaria, como las directivas barriales, desempeñan un papel crucial en el desarrollo del bienestar de sus comunidades. En este marco la directiva, se rige como un ejemplo emblemático de liderazgo local el comité, como en muchas otras instancias de gestión administrativa, enfrenta desafíos significativos que requieren gestiones estratégicas para asegurar su eficacia y sostenibilidad.

El presente trabajo de unidad se enfoca en abordar una de las necesidades más apremiantes de la Directiva Barrial "Nueva Esperanza" mejorar su gestión administrativa. A lo largo del año, se ha identificado una serie de áreas de oportunidad que, de ser atendidas de manera efectiva, pueden potenciar el funcionamiento y los resultados de esta organización comunitaria.

Este estudio se fundamenta en la premisa de que una gestión administrativa sólida y eficiente es esencial para el cumplimiento de los objetivos y la maximización del impacto en la comunidad. A través de un enfoque integral que comprende el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de estrategias de mejora, se busca proporcionar a la Directiva Barrial "Nueva Esperanza" las herramientas y el conocimiento necesarios para fortalecer su capacidad de gestión y liderazgo.

La investigación se llevará a cabo mediante un enfoque participativo, involucrando activamente a los miembros de la directiva, así como a los miembros de la comunidad, en el proceso de análisis y diseño de soluciones. Se emplearán métodos cualitativos y cuantitativos para recopilar datos relevantes sobre el estado actual de la gestión administrativa, identificar áreas críticas de mejora y evaluar el impacto de las intervenciones propuestas.

El objetivo final de este estudio es contribuir al desarrollo sostenible y al fortalecimiento institucional de la Directiva Barrial "Nueva Esperanza", así como servir de referencia y guía para otras organizaciones comunitarias que enfrentan desafíos similares en su gestión administrativa. En última instancia, se busca promover una mayor participación ciudadana y una gobernanza local más efectiva, en beneficio de toda la comunidad del Cantón La Libertad y sus alrededores.

Con respecto al **Planteamiento del problema**, la limitada implementación de procesos administrativos para el adecuado funcionamiento de la gestión administrativa en las organizaciones conlleva riesgos significativos que requieren ser evaluados. Es imprescindible considerar los factores internos y externos para que los líderes o jefes de estas identifiquen las necesidades a cubrir, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales ya sea a corto, mediano y largo plazo, además la manera en la que se gestionan los recursos o el ambiente laboral pueden impactar negativamente el rendimiento de la organización.

El sector público no se queda atrás, ya que los ciudadanos con frecuencia expresan sus malestares respecto a la negligencia en la gestión de estas entidades, aspectos como la falta de control y el cumplimiento de expectativas son motivos por los que a los usuarios les causa insatisfacción. En este contexto, las organizaciones surgen para proporcionar bienes o servicios esenciales para grandes grupos de personas, por lo que requieren una gestión administrativa adecuada y eficaz.

En Ecuador, las entidades públicas como directivas barriales actúan como un enlace entre la comunidad y el gobierno nacional, debido a que representan los intereses y necesidades específicas de las comunidades locales. Sin embargo, una directiva barrial figura un pilar fundamental sobre las políticas establecidas por las autoridades nacionales, sobre todo en cuestiones como educación, salud y vivienda, convirtiéndose en un canal comunitario bidireccional.

Direccionando esto al tema de investigación, en el caso la directiva barrial fortalece la descentralización y participación ciudadana a nivel nacional actuando como un componente clave para facilitar la adaptación de las estrategias contribuyendo a una gestión más eficiente a las necesidades del barrio. Por otra parte, impulsa una toma de decisiones más inclusiva y democrática, potenciando una conexión entre la gobernación y la sociedad.

En la Provincia de Santa Elena, Cantón La Libertad la directiva administrativa cumple un eje clave ante el Gobierno Autónomo Descentralizado identificando las prioridades específicas de la comunidad, de igual forma colaboran en la gestión de recursos incluyendo la planificación, uso del suelo la infraestructura. A pesar de ello, muchos barrios carecen de manejo de gestiones, convirtiéndose en un obstáculo para el desarrollo y bienestar de los que conforman la comunidad barrial.

Por ello, el GAD se enfrenta a ramificaciones en algunos de los sectores que conforman el Cantón La Libertad, la deficiencia de alineación interconectados entre las directivas barriales y los objetivos generales que plantea el gobierno central crea brechas significativas en la ejecución de proyectos y la asignación de recursos. Sin ninguna planificación administrativa por parte de las directivas barriales, la supervisión y evaluación de las acciones locales se vuelven desafiantes, lo que dificulta la identificación de áreas de mejora y la corrección de posibles desviaciones.

En el Cantón La Libertad, Barrio “Nueva Esperanza”, el proceso actual de la directiva basado en la gestión administrativa que manifiesta es inadecuado influyendo en la calidad de vida de sus moradores y el desarrollo sostenible de la localidad. A pesar del manejo que ejecuta la nueva directiva se enfrentan a diferentes obstáculos para llevar a cabo una correcta planificación de sus actividades comunitarias, a raíz de la negligencia de las administraciones en periodos anteriores ya que no contaban con direccionamiento estratégico generando repercusiones en la toma de decisiones, falta de transparencia, rendición de cuentas generando así desconfianza entre los residentes.

La inexistencia de planificación estratégica interrelacionada por un plan de acción es otra problemática que asume la directiva, afectando la capacidad de identificar las necesidades reales del sector dando como resultado, que las decisiones sean tomadas de forma inmediata, centrándose con frecuencia en la resolución de situaciones que se presentan al instante en lugar de considerar soluciones sostenibles que benefician a la sociedad con el tiempo. La falta de participación en la toma de decisiones por parte de los residentes también ha sido afectada debido a que no tienen influencia en las ejecuciones de proyectos brindadas, además la falta de comunicación por parte de la directiva ha generado que no conozcan las prioridades de la localidad.

Así mismo, la coordinación de los miembros de la directiva es inadecuado, generando una falta de comunicación que a su vez des coordinan los diferentes proyectos planteados y recursos asignados. Enfrentando una situación que afecta el direccionamiento interno, la limitación participe para la nueva directiva barrial.

En atención a la problemática expuesta la **Formulación del problema** denominado de la siguiente manera: ¿Cómo influye el manejo de la gestión administrativa en la directiva barrial “Nueva Esperanza” Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, ¿Año 2023?

Lo que dio paso a establecer la **Sistematización del problema** a continuación para efecto de esta problemática, se simplifica en la siguiente:

- ¿Cómo implementan y gestionan los procesos administrativos en la directiva barrial “Nueva Esperanza”?
- ¿Qué recursos humanos, tecnológico y materiales están disponibles para la directiva barrial “Nueva Esperanza”?
- ¿Cómo se promueve y ejecuta el desarrollo organizacional dentro de la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Posteriormente se determina el **Objetivo General** definido con la visión de concretarlo a la brevedad posible y que se describe a continuación:

Analizar la influencia de la gestión administrativa de la directiva barrial “Nueva Esperanza” Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2023.

De la misma manera para dar validación y soporte al objetivo general, se desarrollan los **Objetivos Específicos**, que corroboran lo que se plantea a continuación:

- Identificar las fases de desarrollo del proceso administrativo, para la mejora en los procedimientos actuales dentro de la directiva barrial “Nueva Esperanza”.
- Examinar los recursos disponibles utilizados por la directiva barrial “Nueva Esperanza”
- Determinar las estrategias de desarrollo organizacional y el impacto en la eficiencia de la directiva barrial “Nueva Esperanza”.

En la **justificación teórica** y en consideración de las bases teóricas de este proyecto, se sustenta aquello que expresan varios autores al manifestar que la gestión administrativa se considera como un factor primordial en el éxito de las funciones comunitarias; puesto que, efectúa la optimización de recursos sobre la mejora continua de las directivas barriales maximizando el impacto en sus actividades.

Además de las dimensiones e indicadores que se despliegan de la variable antes mencionada, permitiendo generar un análisis de argumentos y conclusiones que pueden

ayudar a futuras investigaciones. Para este trabajo se agiliza la toma de decisiones permitiendo que se pueda adaptar a los cambios relacionados con las necesidades comunitarias y así poder implementar planes con efectividad, una gestión bien estructurada implica la capacidad de evaluar, planificar y controlar riesgos de forma efectiva desarrollando resiliencia frente a situaciones inesperadas de la comunidad.

En este mismo sentido, la **justificación práctica** en el enfoque práctico de la gestión administrativa en la directiva barrial barrio “Nueva Esperanza” se alinea directamente con la participación comunitaria, este ámbito se basa en entender las coyunturas existentes que limitan la participación de los residentes locales sobre las tomas de decisiones, si se cumplen o no los objetivos establecidos al inicio de su gestión y relacionarlos con los resultados con la finalidad de resolver las problemáticas identificadas durante el proyecto.

La justificación práctica va de la mano de los fundamentos teóricos, puesto que es poner en acción todo lo que manifiestan los autores en sus libros, artículos y documentos escritos sobre el objeto de estudio, por lo que la implementación de un plan de acción contribuye una comunicación más efectiva, efectuando asambleas vecinales, plataformas en líneas o encuestas comunitarias permitiendo que cada familia del sector exprese sus opiniones, necesidades y preocupaciones de forma directa, fortaleciendo la legitimidad en las decisiones tomadas por la directiva siendo una comunidad de responsabilidad compartida, sólida y cohesionado.

Esta justificación se enfatiza en como la gestión administrativa se convierte en un pilar fundamental para el éxito comunitario, permitiendo la optimización de recursos, la facilidad de tomar decisiones y el desarrollo de resiliencia frente a decisiones inesperadas, logrando que la comunidad esté más involucrada en cualquier acción tomada por la directiva.

Entre las cosas importantes se enfatiza que se puede fortalecer la gestión administrativa al mismo tiempo, la conexión práctica entre la gestión y la participación comunitaria refleja un enfoque que va más allá de lo teórico, destacando la implementación concreta no solo de mejorar la comunicación, sino también fortalecer la legitimidad de las decisiones tomadas por la directiva creando así una organización más involucrada, responsable y cohesionada en el Barrio “Nueva Esperanza”.

Finalmente, la **Idea a defender** del presente trabajo se concentra en la ejecución de la gestión administrativa eficiente permitirá mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza” Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2023.

Por otro lado, el **Mapeo** de la presente investigación se desarrolla en función de una introducción que hace referencia a la temática de la gestión administrativa en el contexto, la provincia de Santa Elena, cantón La Libertad, especificando la localidad de directiva barrial “Nueva Esperanza” se detalla el problema, con su planteamiento, formulación y sistematización al igual que los Objetivos, general y específicos, la Justificación, teórica y práctica, y la idea a defender o supuesto que guía el estudio.

Este trabajo de integración curricular está conformado por tres capítulos:

Iniciando por el **Capítulo I**, que consiste en el Marco Referencial donde se encontrarán aspectos como la Revisión de Literatura, que abarca artículos y tesis internacionales y nacionales relacionadas al tema o problemática a investigar que a su vez contribuye al estudio, el desarrollo de teorías y conceptos, donde se describe conceptualizaciones obtenidas de libros o artículos científicos enfocada a la variable de estudio como lo es la Gestión Administrativa seguido con las dimensiones e indicadores que aporten a la comprensión del objetivo de estudio y los Fundamentos Legales que sustenta los elementos teóricos del trabajo de investigación.

En el **Capítulo II**, se despliega el Marco Metodológico del trabajo que sintetiza el tipo, enfoque y métodos de investigación, así como la descripción de la población y muestra que se va a estudiar, que por consiguiente da paso a los procedimientos de recolección y procesamiento de datos de la información y las técnicas e instrumentos utilizados.

Finalmente, en el **Capítulo III**, se presenta el análisis de los resultados de entrevista y encuesta con su respectivo análisis, la discusión, que contrasta la información actual con la proyección de los resultados obtenidos y se complementa el trabajo con las conclusiones y recomendaciones que están relacionados con los objetivos en conjunto con el aporte a la investigación.

Capítulo I

Marco Referencial.

Revisión de Literatura

Se recolecta información de tema relacionado con la variable de investigación denominada Gestión Administrativa, indagando a información relevante que respalde de manera afirmativa al desarrollo del presente trabajo de ámbito investigativo.

En el siguiente proyecto de investigación elaborado por Machado (2024) denominado como *La Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones en el GAD Municipal del cantón Chunchi*, publicado por la Universidad Nacional de Chimborazo, menciona que tiene como objetivo “Determinar cómo la gestión Administrativa influye en la toma de decisiones en el GAD Municipal del cantón Chunchi” menciona que la gestión administrativa influye directamente en la toma de decisiones debido a procesos deficientes de los proyectos, la mala constitución del desarrollo organizacional, inadecuada comunicación afectiva y la ineficiente toma de decisiones lo que se ve reflejado en una mejora continua de eficiencia y eficacia. El autor recalca que un modelo de gestión óptimo ayuda a maximizar los recursos a través de actividades que atienden las necesidades que enfrentan.

En lo que respecta a Metodología, se utilizó un enfoque hipotético-deductivo con el propósito de comprobar la verdad del problema investigado. Así mismo, se llevó a cabo un tipo de investigación descriptivo analizando datos y características particulares basándose en la gestión y la toma de decisiones de la población de estudio que incluyo jefes, directores, y coordinadores departamentales del área administrativa, dando un total de 9 personas como la población es reducida no se muestrea es decir no se utiliza fórmula.

Los resultados permiten concluir que, luego de los hallazgos se comprobó que la gestión administrativa influye en la toma de decisiones en el GAD Municipal al constatar que no existe un modelo de gestión óptico que permita una comunicación afectiva que vaya acorde a las necesidades de la institución. Por ello, se recomienda considerar el diseño y la aplicación de estrategias que beneficien una buena gestión de la organización.

El autor Suárez (2023) en su proyecto titulado como *Gestión administrativa para el desarrollo de la comuna Juan Montalvo*, publicado por la Universidad Estatal Península de Santa Elena, tiene como objeto de estudio “Analizar la gestión administrativa de la comuna Juan Montalvo mediante el estudio de sus factores internos y externos que permitan la elaboración de una propuesta funcional”

Dentro de la investigación se determina la necesidad que tiene la comuna que, mediante el resultado de las encuestas dirigidas a los comuneros y la entrevista con el presidente, dio un enfoque integral de la perspectiva completa de la institución lo que resulto esencial para comprender su gestión administrativa, aunque se evidenció una comunicación efectiva con los comuneros la gestión se limita por los recursos financieros lo que afectan el cumplimiento de metas propuestas por el cabildo. Por ello, para la ejecución de proyectos de gran escala se ha requerido la dependencia de otras instituciones para la aprobación y por consiguiente la ejecución de estos, dando como resultado el retraso de los procesos para el desarrollo comunitario.

La Metodología que utilizo el proyecto fue una investigación con alcance descriptivo, dado que permite detallar aspectos relacionados con la variable de estudio denominada gestión administrativa, de la misma manera se utiliza un enfoque mixto al combinar la información cuali-cuantitativo que ayudan a la recolección de datos, también fue una investigación de carácter no experimental al observar los eventos y analizarlos tal como ocurrieron en su contexto natural, entre los métodos utilizados se evidencia principalmente el bibliográfico de este conlleva la aplicación del deductivo y analítico, en lo que respecta a la población estudiada, se consideró la cantidad de 221 personas conformada por géneros en un rango mayor de 18 años los cuales constan como socios comuneros en el registro oficial de la directiva, la limitación demográfica en la que habitan los comuneros no era accesible por lo que se estableció un muestreo del 75% que equivale a 165 personas.

Como resultado en respuestas a estos sucesos, se propone un plan de acción donde se incluyen diferentes estrategias proyectadas únicas e inclusive para abordar los problemas identificados, de esta forma se logrará fomentar el desarrollo de las actividades a través de los objetivos propuestos mediante el proceso administrativo en beneficio de la comuna Juan Montalvo.

En el trabajo de titulación presentado por Cubas (2022) denominado como *Ejecución presupuestal y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas*, publicado por la Universidad Señor de Sipán, tiene como propósito de investigación “Determinar como la ejecución presupuestal se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas.” El autor menciona que las municipalidades se enfrentan a desafíos constantes en la ejecución de presupuesto para sus actividades, la mayor problemática radica en la discrepancia de la planificación esperada contra los ingresos y gastos reales, lo cual afecta el desarrollo organizacional generando insatisfacción entre los ciudadanos, en el caso de la Municipalidad Distrital de Jamalca se evidencia la falta de actualización en su plan operativo, comunicación ineficaz y la falta de transparencia en los procesos administrativos, al mismo tiempo se percibe problemas de liderazgo y capacidades del personal, lo que repercute negativamente en diferentes aspectos de recursos humanos, administrativos y financieros dentro de la organización.

La metodología aplicada para esta investigación se define de tipo fundamental donde se indagan los principios y leyes vigentes, siendo de principal aportación los conocimientos para el desarrollo de nuevas teorías, la presente investigación fue de enfoque cuantitativo dado que se investigan eventos naturales, el método aplicado presento un nivel descriptivo correlacional donde intervienen la relación que tienen dos o más variables que ayudan a asociarlas al esquema poblacional. Con un diseño no experimental y transversal se observó los fenómenos que dan en su contexto.

Los funcionarios de la municipalidad señalan que la información desarrollada en conjunto del equipo de la organización debe concienciar la aplicación del proceso de gestión administrativa, asegurando que la ejecución cumpla con las necesidades identificadas, se sugiere soluciones rápidas a las necesidades identificadas para alcanzar los objetivos propuestos a largo plazo en los próximos periodos obteniendo un beneficio directo en la población general, también es esencial brindar capacitación continua a sus colaboradores a través de programas ofrecidos por entidades públicas que reflejando resultados óptimos en el desarrollo de obras públicas. Además, los colaboradores deben aprovechar los resultados del estudio para mejorar sus funciones, manteniéndose actualizado y capacitados en gestión administrativa o presupuestaria para la mejora continua de la entidad.

En el estudio elaborado por Luna (2020) con su título denominado *La auditoría administrativa como instrumento de control para optimizar la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacanguilla*, publicado en el 2020 tiene como objetivo general “*Demostrar que la auditoría administrativa como instrumento de control optimizaría la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacanguilla – 2017.*” De modo que el desarrollo de la investigación establece el concepto de que todas las empresas buscan mejorar sus gestiones administrativas, optimizar la calidad y competitividad de sus bienes o servicios, es fundamental no solo poseer conocimientos extensos sino también administrativos de manera eficiente y efectiva.

Es necesario mantenerse actualizado en todos los aspectos organizativos, considerando los instrumentos de gestión y la capacitación continua del personal en diferentes áreas. Por lo regular por la negligencia de gestión inadecuada, falta de conocimiento, muchos municipios descuidan la eficiencia de sus operaciones, la auditoría administrativa se ha convertido en un recurso imprescindible para evaluar áreas en particular asegurando que la entidad alcance sus objetivos de gestión, organización, dirección y control de acuerdo con sus necesidades.

La técnica utilizada es correlacional, tiene como objetivo medir la intensidad de la relación entre las variables de estudio aplicando un estilo propositivo. Se desarrolló una propuesta de auditoría administrativa, contando con un diseño de carácter no experimental porque no se remitirá a ningún sistema de prueba solo se dan en su contexto natural, dicha población estuvo integrada por 18 trabajadores y el muestreo por conveniencia de 5 trabajadores del área administrativa que pertenecen a la municipalidad.

Los resultados permiten identificar la necesidad de la gestión administrativa para concientizar en la municipalidad distrital sobre el proceso para crear planes estructurados y organizados enfocados en la mejora continua. Se concluye que la implementación de un plan de capacitación para mejorar sus funciones y gestión con una propuesta enfocada tanto al personal como los funcionarios, proponiendo cursos para un mejor enfoque sobre la gestión administrativa para disminuir los errores en los funcionarios, así garantizar que se atiendan las problemáticas en la organización, continuamente se sugiere evaluar la gestión mediante auditorías.

El autor Macías (2019) en su tesis titulada *El diseño organizacional incide significativamente en la gestión administrativa de la Comuna La Entrada, cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2017*, Publicado en el 2019 tiene como objetivo “*Evaluar el diseño organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la comuna La Entrada, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena*” para controlar el diseño organizacional de organizaciones de tipo comunitario con eje principal en la distribución de áreas de trabajo y el medio para proyectar a futuro las metas que se esperan alcanza, podría tener repercusión en la necesidad de contar con un diseño base para el correcto funcionamiento de las organizaciones, además de socializar la gestión administrativa de la entrada tiene un manejo empírico de procesos administrativos lo que imposibilita el desarrollo social de la comuna.

En lo que respecta a Metodología, es de tipo correlacional tomando de referencia hechos y datos reales con respecto a las variables gestión administrativa y diseño organizacional dando paso, el método inductivo aplicado para identificar desde el punto de vista particular, el método deductivo logró obtener una visión general de la problemática con relación a otras organizaciones con similares situaciones y por consiguiente el método analítico proporciono la recolección de información necesaria para el desarrollo organizacional de la común La Entrada. La población total fue de 991 habitantes de acuerdo con registro comunal, luego la consideración favorable para la aplicación de entrevista a los directivos fue de 5 miembros y el muestreo aplicado a través de la fórmula por la considerable cantidad de habitantes dando un tamaño de muestra de 277 habitantes para la aplicación del estudio.

En consecuencia, la presente investigación, luego de un análisis cauteloso, demostró que la inadecuada gestión administrativa incide en diferentes niveles del mando administrativo. Los resultados permiten concluir que, La Comuna debe considerar la aplicación de un diseño organizacional porque le permite tener una rigurosa estructura consiguiendo así el mejoramiento en su gestión administrativa lo que ayudara al grupo directorio a tomar buenas decisiones, se recomienda a su vez que la comuna debe actualizar su misión, visión y objetivos a medida que se vaya desarrollando como organización por lo que es indispensable que los miembros conozcan las metas, direccionamiento y la razón de ser de la comuna logrando alcanzar una eficiente gestión en las actividades.

Desarrollo de teorías y conceptos

A continuación, se procederá a definir el concepto de la variable de la investigación conjunto con sus respectivas dimensiones e indicadores:

Gestión Administrativa

Desde la perspectiva de Gullo & Nardulli (2015) en la obra literaria publicada destaca que el proceso de llevar a cabo la gestión administrativa en una organización no se limita a una teoría específica en cambio, abarca posibilidades de dimensiones y límites actuales que las organizaciones buscan alcanzar desde el punto de partida de los objetivos establecidos. Comprende también a entender a la organización desde un marco amplio, es allí donde interviene el desarrollo de la organización.

Según menciona McChesney, Covey, & Huling, (2017) en su libro para desarrollar estrategias y liderar el cambio define que la esencia de la gestión se refleja como un proceso cambiante que tiene una perspectiva encaminada más allá de plantear estrategias es decir que la clave principal radica en la ejecución y consistencia rígida de esas estrategias alineándose con los objetivos, en palabras de los autores la gestión exitosa exige que las acciones se alineen con los objetivos para lograr resultados sostenibles.

En definitiva, el contexto empresarial de la gestión administrativa desempeña un papel fundamental para el logro de resultados a partir de las funciones y actividades establecidas por el directivo, esto se logra mediante la implantación de herramientas de administración y procesos administrativos que encaminan a las organizaciones con un enfoque visionario de las áreas y las actividades que desempeñan.

Proceso Administrativo. Según Chiavenato (1999) menciona en su libro introducción a la teoría general de la administración en su quinta edición afirma que el proceso administrativo se caracteriza por porque interviene la planificación, la organización, la dirección y control son los cuatro pasos principales del proceso administrativo, que son esenciales para una gestión administrativa adecuada que garantice el progreso satisfactorio hacia el desarrollo de la gestión de las organizaciones y el uso eficiente de los recursos disponibles de forma eficaz. El proceso administrativo se caracteriza por:

(1) Formar parte de algo denominado secuencia cíclica, por cual se encuentran relacionado íntimamente como una interacción dinámica. El proceso administrativo es cíclico, dinámico e interactivo.

(2) Dentro de la planeación se conforman tres niveles: estratégico, táctico y operacional.

(3) Dentro de la organización contiene tres niveles: global (diseño operacional) departamental (diseño por departamentos) u operacional (diseño de cargos y tareas).

(4) La dirección puede presentarse en tres niveles: global con respecto a la dirección, departamental con respecto a la gerencia y operacional encargado de la supervisión.

(5) El control puede darse en tres niveles: estratégico, táctico u operación.(pág. 245)

Planeación. Según Mero (2018) se define de manera fundamental que establece conexión entre una dirección clara y efectiva encaminada al futuro, comienza evaluando el estado actual de la entidad, evaluando los recursos, así como las deficiencias que pueden afectar el proceso de las operaciones. Este diagnóstico sirve como base para establecer objetivos claros e inalcanzables, así como para crear nuevas estrategias y políticas para acciones a corto, mediano y largo plazo. Se desarrollan actividades como la investigación detallada en diversas áreas (creación de lineamientos, planificación a futuro, fijación de metas concretas) En particular, la planificación forma parte de la primera fase del proceso administrativo permitiendo establecer los objetivos, así mismo elegir misiones y determinar distintas medidas que permitan y guíen a las acciones para luego ejecutarlas logrando un factor significativo sobre la toma de decisiones.

Relacionando al principal objeto de estudio de esta investigación, se utiliza la planificación para establecer los elementos claves que caracterizan a la gestión administrativa de la directiva, así mismo se considera la determinación para la creación y determinación de los principales objetivos donde se define a donde se quiere llegar, como se hará, cuando se hará y en qué orden se desean alcanzar, también facilita establecer la misión, visión, valores de la organización proporcionando un camino claro hacia el desarrollo cabe destacar que es necesario el análisis completo tanto al interior como en su exterior de la entidad barrial.

Organización. Con respecto Córdova, García, Puicón, & Mrino, (2022) menciona que una vez determinada los planes y objetivos organizacionales para el diseño de su estructura por ende implica la distribución eficiente de los recursos, materiales y del personal para garantizar la eficiencia a través de la transparencia de acuerdo con las tareas designadas a cada colaborador, el método tiene como objetivo garantizar a que las tareas se realicen de manera efectiva lo que ayudara al logro óptimo de los objetivos organizacionales.

Según la perspectiva de Marín & Atencio (2008) define que la organización como el proceso de estructurar las actividades esenciales para lograr los objetivos establecidos, lo que implica la creación de unidades administrativas, funciones, autoridad, responsabilidades y jerarquía. Así garantizar que las metas se desarrollen en entornos dinámicos.

El proceso administrativo determina a la organización como el proceso para la estructuración de planes junto con los objetivos planteados que guíen la distribución de la gestión administrativa, este método empleado no solo establece roles para cada integrante de la institución sino también ayuda que las tareas se cumplan en su totalidad, al crear una estructura organizacional permite a la institución obtener una comunicación bidireccional entre diferentes niveles jerárquicos de los departamentos cabe destacar que esto contribuye a diseñar un entorno de trabajo al que todos persigan el mismo objetivo, también permite que las organizaciones se adapten a los cambios maximizando las gestiones en todas sus áreas.

Concluyendo así que la organización juega un papel importante, pues ayuda a la planeación de las actividades y distribución de tareas para todos los miembros de la organización, aunque cabe mencionar que las directivas barriales se rigen a una estructura organizacional básica.

Dirección. Con respecto a lo que expresan los autores Muños, Napa, Pazmiño, & Posligua, (2020) considera que la dirección es aquella función administrativa dicha función tiene como finalidad orientar e indicar el comportamiento de los individuos, permite diversas acciones como mandar, influir y motivar a los colaboradores contribuyendo al logro de objetivos.

Como manifiesta González (2011) la dirección se define como la función ejecutiva que se enfoca en el liderazgo por el gerente o director de una organización, la presencia de una estructura formal de autoridad y líder designado identifica un grupo informal. De igual forma, la dirección no solo implica la gestión de recursos y de tareas, al igual que la atención cuidadosa a los empleados, reconociendo el valor que cada uno aporta al equipo.

La dirección es la parte fundamental para el funcionamiento de las directivas barriales utilizada como una herramienta que beneficia a la gestión de recursos con los que cuenta, asignación de las actividades del personal que conforma, además que es una forma de planificar la cultura organizacional logrando que todos los miembros vayan por un mismo camino alcanzando de la mejor forma las metas planteadas de las organizaciones.

Control. Afirman Pérez & Barbarán, (2021) que se define como la acción para supervisar o seguir de cerca las actividades y procesos dentro de una institución pública, asegurando una gestión que cumpla con las metas establecidas a beneficio de la población. Asimismo, esta tarea asegura el cumplimiento de los objetivos en los plazos establecidos, ya que un inadecuado control administrativo puede evidenciarse como resultado de una gestión ineficiente.

Los autores Schmidt, Tennina, & Obiel (2018) determinan el control como el último paso que completa las funciones administrativas donde su principal objetivo es determinar si se requieren modificaciones para alcanzar los objetivos previamente planificados de la misma manera se establecen normas de control que evalúen el rendimiento real de los estándares predefinidos, identificando desvíos y analizar sus causas para tomar acciones correctivas es importante mantener una integridad del sistema organizacional, Además de proporcionar retroalimentaciones constantes de medidas preventivas previniendo así a los administradores actuar con prontitud.

El control forma parte fundamental para las organizaciones, puesto que maneja y analiza todas las actividades que se realizan, a través de una evaluación que permite determinar el nivel de rendimiento que esta tiene y cuáles serían sus acciones a considerar para establecer un mejoramiento continuo, logrado alcanzar las metas establecidas por la organización en un tiempo determinado.

Recursos Constance & Margaret (2009) desarrollan la teoría que cualquier componente que complemente un sistema de productividad para mejorar resultados, ya sean de bienes o servicios, se lo conoce como recursos. Entre lo que se abarca una variedad de categorías que incluyen los recursos: financieros, físicos, humanos, tecnológicos, organizacional, apoyadas por la gestión de conocimiento y servicio al cliente. Asimismo, se clasifican en tangibles que se identifican con facilidad e intangibles cuya medición es abstracta o no visible.

Por consiguiente, menciona Sánchez (2016) que los recursos hacen referencia a cualquier bien o recurso que genera un valor competitivo para las organizaciones cuando se utiliza en acciones específicas es decir que los bienes no tienen valor, en cambio adquieren valor al facilitar el desarrollo de actividades estratégicas que contribuyen al éxito la entidad. La presencia de conocimientos implícitos resulta ser difíciles de replicar debido a los costos de transacción y transferencia.

Ambas teorías desarrolladas concluyen que los recursos son sustanciales para la competitividad de una organización vista de una perspectiva diferente hace énfasis en las variedades de recursos. También hace énfasis en como los recursos adquieren valor estratégico a través de las acciones realizadas por las organizaciones, ambas contribuyen a lograr ventaja competitiva para el entorno. Los recursos considerados en una organización se detallan en un amplio sistema a continuación: Recursos Humanos, Recursos Materiales y Recursos Tecnológicos.

Recursos Humanos. Los autores Ortiz & Avellana (2002) hacen referencia a las cosas que una organización puede mejorar para fortalecer sus habilidades, indican que la capacitación continua juntamente con la contratación estratégica, son prácticas necesarias para desarrollar habilidades en el personal con este análisis se puede definir que los recursos humanos son necesarios para lograr objetivos y metas organizacionales.

Así mismo González (2014) en relación con la gestión de recursos humanos, según el libro de proceso administrativo define que el recurso humano se refleja como el proceso de transformación que requieren las empresas para su progreso convirtiéndose en un activo importante, ya que sin él los demás recursos de la organización no disponen de coordinación y no podrán cumplir con sus funciones, dado que es el que los administra.

Dentro de este marco se comprende que las organizaciones dependen de sus recursos humanos considerados pilar fundamental para su desarrollo constante, ya que estos individuos cumplen con funciones en cada área asignada por la alta gerencia tomando la responsabilidad de generar cambios, crear valor y mantener la ventaja competitiva. Incluso intervienen directamente en el desarrollo o estancamiento de las organizaciones.

Recursos Materiales. Indica el autor corporativo Equipo editorial, Etecé (2021) que estos son bienes físicos tangibles que forman parte del patrimonio de una organización y están disponible para su uso durante el proceso que desarrolla dado que aportan mayor valor a la entidad, siendo recursos esenciales para todo tipo de organización algunos de estos recursos pueden negociarse para convertirse en recursos financieros siempre y cuando requiera de necesidad.

Manifiesta Chiavenato en su libro *el capital humano de las organizaciones* que los recursos materiales son indispensables para las operaciones básicas de una organización, independientemente se encargue de brindar servicios especializados o de producir productos. Así también los recursos materiales se constituyen por activos físicos como locales, edificios, terrenos, maquinaria, equipo e instalaciones que la empresa posee y controla.

Los recursos materiales de una organización se basan en el conjunto de elementos y componentes tangibles desde la perspectiva de la organización estos recursos incluyen todos los bienes perceptibles tangibles que aseguran el adecuado funcionamiento de las organizaciones en sus operaciones diarias, Estos recursos incluyen todos los elementos desde instalaciones, equipos, maquinarias, materia prima, inventario, terrenos, edificios y entre otros bienes que ayudan al funcionamiento y crecimiento de las organizaciones.

Recursos Tecnológicos. Desde el punto de vista de Chiavenato define como el conjunto de herramientas, equipos y máquinas que se utilizan para desarrollar las tareas requeridas, los recursos están diseñados de acuerdo con los requisitos técnicos de las actividades organizacionales lo que influye en los conocimientos necesarios de los colaboradores, por otro lado, la capacidad operativa o productiva de una organización depende de su sistema técnico, que abarca desde la tecnología computacional hasta equipos de construcción relacionados con los sistemas técnico-social el primero abarca el trabajo y la tecnología empleada, el segundo las relaciones internas.

En este contexto Gallardo (2007) hace referencia a que las nuevas tecnologías transforman de poco a poco la manera de trabajar de las empresas, el control de supervisión directa por el de una computadora, lo que permite que surjan organizaciones más horizontales, la capacitación dispone de empleados jerarquizados, es decir que puedan desarrollar sus tareas a partir de sus propias decisiones. (pág. 41)

Los recursos tecnológicos de una organización abarcan el conjunto de herramientas, sistemas, dispositivos y conocimientos utilizados para optimizar los procesos operativos, de producción, de gestión y comunicación. La mejora continua de la gestión administrativa depende de estos elementos.

Desarrollo Organizacional como lo hacen notar Peña, Figueroa, & Parrales (2022) el término definido hace referencia al proceso mediante el cual las organizaciones buscan aumentar el desarrollo de acuerdo con los cambios también se implementa la adaptabilidad de procesos internos, culturas y estructuras. Por consiguiente, se destaca un componente crucial para enfrentar el entorno actual competitivo, se refiere a la interpretación de varios modelos de la gestión, lo que es crucial para el éxito organizacional.

En palabras de Montúfar en su libro hace referencia al campo del DO orientado en un esfuerzo a largo plazo que está comprometido con el cambio y el autoanálisis, esto influye en el cambio en la cultura de la organización, diseñado para hacer surgir una administración más eficaz con ayuda de un consultor. (pág. 6)

El Desarrollo Organizacional (DO) se detalla en un enfoque sistemático y planificado para el cambio y mejora de una organización. En síntesis, el desarrollo organizacional implica implementar estrategias tales como capacitación, comunicación, resolución de conflictos y diseño organizacional, todo esto sirve para promover un desarrollo sostenible para enfrentar desafíos y aprovechar las oportunidades de la organización que busca mejorar la eficiencia a largo plazo.

Trabajo en equipo. Con respecto a lo que expresa Mendoza, Salazar, & Rodriguez (2019) aluden que es un proceso en el que un grupo de personas interactúa de manera adaptativa, independiente y dinámica para lograr una meta en común.

En concordancia con Lencioni menciona que la confianza es el fundamento primordial de un equipo, sin ella el trabajo en equipo es imposible, pero ha perdido su significado en el tiempo y empieza a sonar como maternidad, por ello es importante el apoyo sobre los procesos más relevantes y fundamentales.

Este enfoque de trabajo mejora la eficiencia operativa de las empresas, también ayuda a obtener mejores resultados, interviniendo en una entidad competitiva en el mercado, se destaca que el trabajo en equipo mejora la satisfacción y promueve la creación de soluciones innovadoras. De la misma manera se define como trabajar juntos de manera coordinada con personas que combinan sus habilidades, esfuerzos y conocimientos para lograr objetivos organizacionales, por lo tanto, no se limita a la aportación de habilidades individuales, sino que promueve la colaboración grupal y la comunicación abierta para el logro de objetivos.

Clima Organizacional. Chiavenato (2011) define que las percepciones individuales y colectivas de los miembros de una organización, influye en las prácticas de los recursos, con un estilo de liderazgo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales y otros factores contribuyen a este entorno. La moral de los colaboradores se refleja afectando el clima organizacional que también influye en el desempeño de sus actividades.

Según Luna (2015) hace mención que el clima laboral donde un individuo desempeña sus actividades de manera cotidiana, el trato que los directivos del alto mando establecen con sus subordinados, la relación del personal de la organización e incluso proveedores y clientes, todos estos elementos conforman lo que se conoce como clima organizacional. (pág. 138)

En definitiva, el clima laboral se establece por el estado de ánimo de los colaboradores de la organización que influye directamente en el rendimiento y la productividad de las empresas, por eso un buen clima ayuda a lograr metas, evitar conflictos y los bajos rendimientos. Para favorecer el clima empresarial es importante considerar: condiciones físicas, independencia personal, organización, liderazgo, salarios, compromiso, condiciones laborales, relaciones interpersonales, entre otras, que ayudan a mejorar las condiciones de la organización.

Motivación Laboral. Desde el punto de vista de los autores Zurita, Guerrero, Llerena, & Fierro (2023) que el término se refiere al conjunto de factores, que impulsan a los colaboradores a trabajar con dedicación a su entorno laboral, la investigación se centra en comprender como la motivación laboral influye en la productividad de las empresas proponiendo métodos para mejorar el clima laboral y mantener a los empleados motivados.

Como lo recalca Maxwell en su libro, *el lado positivo del fracaso*, la motivación, no se va a producir de repente, como cuando se enciende una luz. La motivación no es algo que algún individuo puede conceder o forzar, toda idea de motivación es una trampa. Olvídense de la motivación, solo hágalo.

El objetivo de la motivación laboral es mantener un alto nivel de dedicación a las tareas y responsabilidades. Es así como la conducta humana es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de manera determinada con el deseo de alcanzar metas, satisfacción personal, reconocimiento, la posibilidad de desarrollarse y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Fundamentos Legales

Constitución de la República del Ecuador 2008

La Asamblea Nacional a través de la constitución de la (República del Ecuador, 2008), en sus artículos: 53, 238 y 240, en relación con el tema de investigación menciona:

Art. 53.- Las empresas, instituciones y organismos que presten servicios públicos deberán incorporar sistemas de medición de satisfacción de las personas usuarias y consumidoras, y poner en práctica sistemas de atención y reparación.

Art. 238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.

Art. 240.- Los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias.

Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.

Ley Orgánica de Participación Ciudadana

La (Ley Orgánica de Participación Ciudadana, 2010), establece los mecanismos que involucran a la comunidad en los procesos de mejorar de gestión, lo cual sostiene lo siguiente:

Título II de la Democracia Directa

Art. 5.- Mecanismos de democracia directa. - El Estado garantiza el ejercicio ciudadano de los mecanismos de democracia directa, tales como: la iniciativa popular normativa, el referéndum, la consulta popular y la revocatoria del mandato; impulsa, además, la configuración progresiva de nuevos espacios que posibiliten el ejercicio directo del poder ciudadano de acuerdo con la Constitución y la ley.

Capítulo Primero De la iniciativa popular normativa

Art. 6.- La iniciativa popular normativa. - Las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de sus derechos políticos, así como, organizaciones sociales lícitas, podrán ejercer la facultad de proponer la creación, reforma o derogatoria de normas jurídicas ante la Función Legislativa o ante cualquier otra institución u órgano con competencia normativa en todos los niveles de gobierno.

La iniciativa popular normativa no podrá referirse a crear, modificar o suprimir impuestos, aumentar el gasto público o modificar la organización territorial político-administrativa del país.

Ley Orgánica de Descentralización, Delimitación y Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a los Gobiernos Autónomos Descentralizados

De acuerdo con (Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, 2010) en su **Artículo 3.-** Principios. - El ejercicio de la autoridad y las potestades públicas de los gobiernos autónomos descentralizados se regirán por los siguientes principios:

e) Complementariedad. - Los gobiernos autónomos descentralizados tienen la obligación compartida de articular sus planes de desarrollo territorial al Plan Nacional de Desarrollo y gestionar sus competencias de manera complementaria para hacer efectivos los derechos de la ciudadanía y el régimen del buen vivir y contribuir así al mejoramiento de los impactos de las políticas públicas promovidas por el Estado ecuatoriano.

f) Equidad interterritorial. - La organización territorial del Estado y la asignación de competencias y recursos garantizarán el desarrollo equilibrado de todos los territorios, la igualdad de oportunidades y el acceso a los servicios públicos.

g) Participación ciudadana. - La participación es un derecho cuya titularidad y ejercicio corresponde a la ciudadanía. El ejercicio de este derecho será respetado, promovido y facilitado por todos los órganos del Estado de manera obligatoria, con el fin de garantizar la elaboración y adopción compartida de decisiones, entre los diferentes niveles de gobierno y la ciudadanía, así como la gestión compartida y el control social de planes, políticas, programas y proyectos públicos, el diseño y ejecución de presupuestos participativos de los gobiernos. En virtud de este principio, se garantizan además la transparencia y la rendición de cuentas, de acuerdo con la Constitución y la ley.

h) Sustentabilidad del desarrollo. - Los gobiernos autónomos descentralizados priorizarán las potencialidades, capacidades y vocaciones de sus circunscripciones territoriales para impulsar el desarrollo y mejorar el bienestar de la población, e impulsarán el desarrollo territorial centrado en sus habitantes, su identidad cultural y valores comunitarios. La aplicación de este principio conlleva asumir una visión integral, asegurando los aspectos sociales, económicos, ambientales, culturales e institucionales, armonizados con el territorio y aportarán al desarrollo justo y equitativo de todo el país.

Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública

La ley del (Congreso Nacional, 2004), expone lo siguiente:

Título Primero Principios Generales

Art. 1.- Principio de Publicidad de la Información Pública. - El acceso a la información pública es un derecho de las personas que garantiza el Estado. Toda la información que emane o que esté en poder de las instituciones, organismos y entidades,

personas jurídicas de derecho público o privado que, para el tema materia de la información tengan participación del Estado o sean concesionarios de este, en cualquiera de sus modalidades, conforme lo dispone la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; las organizaciones de trabajadores y servidores de las instituciones del Estado, instituciones de educación superior que perciban rentas del Estado, las denominadas organizaciones no gubernamentales (ONG), están sometidas al principio de publicidad; por lo tanto, toda información que posean es pública, salvo las excepciones establecidas en esta Ley.

Art. 7.- Difusión de la Información Pública.- Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público en los términos del artículo 118 de la Constitución Política de la República y demás entes señalados en el artículo 1 de la presente Ley, difundirán a través de un portal de información o página web, así como de los medios necesarios a disposición del público, implementados en la misma institución, la siguiente información mínima actualizada, que para efectos de esta Ley, se la considera de naturaleza obligatoria.

Capítulo II.

Metodología

Diseño de la Investigación

La metodología aplicada para el trabajo de investigación con el tema GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA DIRECTIVA BARRIAL “NUEVA ESPERANZA”, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2023. Fue una investigación de tipo **descriptiva** y **exploratoria**, planteada en forma de hipótesis, con idea a defender respondiendo a los enfoques cualitativos y cuantitativos.

La investigación **exploratoria** permite identificar las causas y efectos del problema principal de la directiva barrial, mediante el reconocimiento de la situación comunitaria, analizando factores como explorar nuevas estrategias y herramientas administrativas de los cuales se obtendrá información sobre cómo mejorar en el ámbito de la gestión administrativa.

La investigación **descriptiva** permite trabajar con base en acontecimientos que fueron recabados a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos tales como, entrevistas y encuestas facilitando el análisis de los datos obtenidos en el tema de estudio, su principal objetivo es comprender como se está llevando a cabo actualmente la gestión administrativa de la directiva barrial.

El enfoque **cualitativo** permitió que se realice entrevistas detalladas con los líderes del barrio como parte de esta investigación que examino en profundidad las perspectivas de los entrevistados sobre los eventos actuales en las comunidades vecinales para así determinar una comprensión contextualizada de las dinámicas internas y las decisiones tomadas para la comunidad, se buscó comprender las percepciones individuales, así como los contextos sociales y personales que influyen en sus opiniones.

De la misma manera, el enfoque **cuantitativo** utilizo encuestas estructuradas dirigidas a los residentes, se llevaron a cabo con el fin de recopilar datos estadísticos para identificar las tendencias, percepciones y experiencias más amplio de un grupo, la identificación de tendencias entre comparación de diferentes grupos demográficos será facilitada por el análisis de estos datos.

Métodos de la Investigación

En el proyecto de investigación el método propuesto y que utilizara es el siguiente método conocido como:

Inductivo. El razonamiento es una estrategia donde se generaliza toda la información de la gestión administrativa a partir ocasiones que se relaciona con otros casos u ocasiones que tienen carácter en particular, estas pueden presentarse en el futuro o en otras amplitudes.

Deductivo. Esta parte va de lo general a lo particular, en donde la deducción se asemeja a las características de un caso objeto con la definición para una clase determinada de objetos y fenómeno.

Población y muestra

Unidad de Análisis. Para este trabajo de investigación se tomó como unidad de análisis a la Directiva Barrial Nueva Esperanza, donde están considerados por sus roles, responsabilidades, procesos, desafíos y prácticas en el marco de sus funciones, este proceso implica la búsqueda de mejoras, con el propósito de alcanzar los objetivos y satisfacer las necesidades de la comunidad local.

Población. La población general de esta investigación, serán los individuos que comparten intereses comunes de la totalidad de los miembros de la directiva barrial “Nueva Esperanza” así como actores de la comunidad que tienen un impacto en las decisiones administrativas de la directiva para el estudio. En total, son 10 personas que conforman el directorio del equipo de trabajo, tomados del plan de trabajo.

Muestra Considerando que para efectuar este estudio se tiene una población total de 579 (Personas empadronadas) según el registro aprobado por los miembros del tribunal electoral de la Ciudadela Nueva Esperanza periodo 2023-2025 personas, para determinar nuestra muestra para el trabajo de investigación se trabajó con la fórmula de población finita. En donde se establece el nivel de confianza de un 95%, la probabilidad de éxito se determinó con un 50%, posteriormente la probabilidad de fracaso del 50% y margen de error de un 5%. Se presenta el resultado de nuestra fórmula de muestreo:

Ecuación estadística para proporciones poblacionales:

$$n = \frac{Z^2 * p * q(N)}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- P= Proporción de la población con la característica deseada (Éxito)
- Q= Proporción de la población sin la característica deseada (Fracaso)
- E= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

Determinación de la muestra:

- Margen de Error: 5%
- Nivel de confianza: 95%
- Población: 579
- Probabilidad de éxito: 50%
- Probabilidad de fracaso: 50%
- Tamaño de muestra: ¿? Personas

$$n = \frac{(1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 579)}{(0,05^2 * (579 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50)}$$

$$n = \frac{(3.8416 * 0,25 * 579)}{(0.0025 * 578 + 3.8416 * 0,25)}$$

$$n = \frac{556.0716}{1.445 + 0.9604}$$

$$n = \frac{556.0716}{2.4054}$$

$$n = 230$$

Se determina una muestra de 230 del total de nuestra población.

Tipo de Muestreo

El tipo de Muestro que se va a aplicar es por **aleatorio simple**, ya que permitirá al investigador recopilar información de manera accesible dentro del sector que se está investigando. Se eligió una muestra de 230 moradores de nuestra base de datos, escogidas

aleatoriamente al azar, quienes formaran parte de nuestro muestreo, siendo aquellas a las cuales se realizó el respectivo levantamiento de información.

Recolección y procesamiento de datos

La recolección de la información se realizó mediante las técnicas de la entrevista y la encuesta aplicadas oportunamente a los informantes calificados.

Entrevista La población para esta investigación está conformada por el directorio del periodo 2023-2025 que se asignan por presidente, vicepresidenta, secretario, tesorero, sindico y vocales. La entrevista se les aplica a los principales directivos que conforman la organización.

Encuesta Se considera como población a encuestar a 230, luego de aplicar la fórmula de población finita, siendo el criterio de la comunidad relevante para la aplicación de este instrumento.

Tabla 1
Integrantes del comité barrial

| Periodo 2023-2025 | Técnica | Cantidad |
|--------------------------|----------------|-----------------|
| Presidente | Entrevista | 1 |
| Vicepresidenta | Entrevista | 1 |
| Secretario | Entrevista | 1 |
| Tesorera | Entrevista | 1 |
| Síndico | Entrevista | 1 |
| Habitantes barriales | Encuesta | 230 |
| TOTAL | | 235 |

Nota: La población presente corresponde al barrio “Nueva Esperanza”, teniendo como base los datos del tribunal electoral.

Los instrumentos para la obtención de respuestas se utilizó Google Forms, cuya herramienta en línea es gratuita y fácil de utilizar para crear formularios y encuestas interactivas, por tal motivo se optó por utilizar este medio. Otra herramienta que permitió el análisis de los datos fue SPSS, este programa estadístico proporciona una cantidad de opciones para el procesamiento de datos.

Capítulo III

Resultados y Discusión

Análisis de datos

El trabajo de investigación se desarrolló con información de los informantes previamente mencionados en la metodología que proporcionaron datos relevantes para el desarrollo del estudio, como en efecto sucedió con los directivos. Presidente, vicepresidente, tesorero y secretario, del comité barrial “Nueva Esperanza” que tuvieron la gentileza de facilitar las entrevistas de manera oportuna.

Análisis de datos de los resultados obtenidos de la entrevista a los directivos

1. ¿Cómo realiza la planeación la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Luego de la cordial presentación y el agradecimiento por la oportunidad de considerar tener en cuenta la organización para la investigación el presidente, vicepresidente y la tesorera expresaron, en primer lugar, el presidente manifestó que lidera y convoca a reuniones en conjunto con la directiva donde analizan las actividades de la comunidad, establecen prioridades a corto y mediano plazo, además de definir estrategias para cada proyecto comunitario, el vicepresidente colabora estrechamente asegurando que se ajusten a la planificación por otro lado, como vocal participo activamente en las discusiones para determinar prioridades del barrio aportando con ideas y decisiones considerables.

Indicador: Planeación.

2. ¿Cómo es la organización de la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Los entrevistados manifiestan que se enfocan en asignar tareas a través de reuniones recurrentes como principal mecanismo así mismo el uso de tecnología por medio de WhatsApp los cuales han funcionado para garantizar un equilibrio en la carga de trabajo, asignamos tareas según los roles del directorio de acuerdo con su área para facilitar el cumplimiento de objetivos de los programas sociales, con la información obtenida se considera que la gestión administrativa ayuda a establecer un sistema de procesos para la distribución de las responsabilidades, pero se puede incluir la medición del cumplimiento.

Indicador: Organización

3. ¿Cómo es la dirección de la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Se puede afirmar que la organización cuenta con un líder que direcciona a los miembros al desarrollo de la comunidad, creando un entorno donde cada miembro cuenta con la oportunidad de ser escuchado, hablamos abiertamente sobre las necesidades de la comunidad en reuniones regulares. Además, seguimos una total transparencia en nuestras acciones siendo importante que los habitantes estén al tanto de las actividades comunitarias regulares, se valora la participación de los vecinos porque ayuda a cambiar nuestras estrategias de manera que mejoren la calidad de vida de todos.

Indicador: Dirección

4. ¿De qué manera ejecuta el control la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Se han implementado varias prácticas para garantizar la eficacia de los proyectos, como los sistemas de control que funcionan a través del monitoreo de cámaras situados en puntos estratégicos, las reuniones y los mensajes de información constantes a través del WhatsApp para evaluar el progreso de cada proyecto luego de incluir los criterios para la gestión administrativa, los proyectos requieren la necesidad de buscar constantemente la retroalimentación de la comunidad para adaptarse a las necesidades de las partes interesadas.

Indicador: Control

5. ¿Para asegurar que las habilidades necesarias para la gestión eficiente de los proyectos comunitarios, ¿Considera usted que los directivos de la organización reciben capacitaciones?, ¿En qué temas son capacitados?

Los informantes afirman que no han recibido ninguna capacitación, pero están comprometidos a especializarse con beneficio al desarrollo comunitario así mismo se recalca que sus colaboradores son personas de cultura ética profesional, asumiendo la predisposición de compartir con la comunidad con lo antes mencionado se puede incluir talleres comprometidos con el desarrollo profesional en resolución de conflictos, liderazgo comunitario y administración básica, al mismo tiempo se debe considerar evolucionar en capacitaciones específicas de acuerdo al área de gestión, sea ambiental o

de desarrollo urbano ofrecido por los organismos locales que brindan oportunidades de aprendizaje.

Indicador: Recursos Humanos

6. ¿Con qué materiales funciona administrativamente la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

La proposición principal que expresan es que desafortunadamente la condición de los recursos administrativos actual de la junta vecinal es muy desfavorable, genera así preocupación por qué se cuenta con pocos recursos para operar debido a la negligencia de las directivas anteriores que no llevaron un registro adecuado de los materiales ni realizaron transición de bienes ocasionando la principal causa de este malestar. Manifestaron además que en el actual bienio solo se dispone con lo más básico como algunos cuadernos, bolígrafos y carpetas que se ha adquirido por cuenta propia, no cuentan con el suficiente suministro de oficina la falta de documentación ha dejado en la situación que no saben ni siquiera los materiales que deben tener como organización.

Indicador: Recursos Materiales

7. ¿Considera usted que la disponibilidad actual de materiales en la directiva barrial “Nueva Esperanza” contribuye a la mejora administrativa y alcance de metas comunitaria?

Los informantes se expresan con indignación a esta pregunta porque la cantidad actual de materiales del comité barrial no es adecuada para la mejora administrativa, lo que impide el logro de objetivos. Sin embargo, la directiva está destinada a mejorar la comunidad, el principal problema radica en que las administraciones anteriores no registraron adecuadamente los materiales y recursos en su bienio por la negligencia, lo que conlleva una escasez para realizar operaciones de la actual directiva barrial "Nueva Esperanza".

Indicador: Recursos Materiales

8. ¿Considera usted que la implementación de tecnología aporte a la eficiencia de la gestión administrativa en la Directiva Barrial “Nueva Esperanza”?

Los informantes responden que la integración de tecnología es un paso importante hacia la optimización de una buena gestión, en la era digital se ha convertido en un pilar fundamental para el progreso organizacional y nuestra comunidad no puede quedarse atrás. Teniendo en cuenta que proporcionaría oportunidades para comunicarse en contacto directo con los miembros de la comunidad al recibir comentarios en tiempo real, además de facilitar la gestión de documentos de acceso ordenado a todos nuestros registros aumentando la transparencia y reduciendo la pérdida de información.

Indicador: Recursos Tecnológicos

9. ¿Considera usted que la directiva barrial “Nueva Esperanza” aplica el trabajo en equipo?

Los directivos manifiestan que el trabajo en equipo se considera un proceso de evolución que presenta aspectos cambiantes, pero el trabajo en equipo se valora como principio fundamental y se fomenta un entorno colaborativo donde cada miembro aporta habilidades únicas para el beneficio de la comunidad. A pesar de las dificultades y logros, se esfuerzan por hacer las cosas. Por un lado, se ha logrado establecer una estructura fundamental de colaboración donde todos los que participan en la toma de decisiones se reúnen con frecuencia cada plazo establecido para discutir temas importantes, pero también consideran que hay cosas que podrían mejorar, como el desarrollo de nuestras habilidades para mejorar continuamente.

Indicador: Trabajo en equipo

10. ¿Facilita el trabajo en equipo la creación de un ambiente colaborativo donde los miembros compartan ideas, resuelva problemas y trabajen hacia el logro de objetivos comunes?

Los entrevistados responden que el trabajo en equipo promueve un entorno colaborativo, sin embargo, la experiencia nos ha enseñado que la realidad es más complicada, en nuestra directiva hemos notado que el trabajo en equipo puede ser tanto un impulsor como un obstáculo para crear un entorno colaborativo, cuando todo funciona

bien podemos ver como los miembros comparten ideas innovadoras, abordan problemas de manera colaborativa y trabajan con entusiasmo hacia el logro de objetivos.

Indicador: Trabajo en equipo

11. ¿Cuál es su percepción respecto al clima organizacional de la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

La organización se basa en las conversaciones sinceras con los demás miembros de las juntas directivas se establece que el entorno organizacional es cambiante, por un lado, los directivos están comprometidos con el bienestar de la comunidad en sentido de propósito compartido nos une cuando trabajamos juntos se ha logrado un entorno en el que las ideas son recibidas con respeto mutuo fundamental; sin embargo, a pesar de la buena gestión estamos comprometidos por mejorar nuestras habilidades de liderazgo así mismo la comunidad en muchas ocasiones discrepa por las acciones tomadas porque son exigentes en el plazo es decir el tiempo de ejecución de las actividades.

Indicador: Clima Organizacional

12. ¿Qué motivación aplica la directiva barrial “Nueva Esperanza” para celebrar la contribución y logro de las actividades del equipo de trabajo?

Como parte de la directiva es importante reconocer que nuestra forma de motivar es dar agradecimientos públicos a los integrantes del directivo que se destacaron por su labor aportando con mejoras significativas, estamos emocionados por la oportunidad de mejorar las prácticas de motivación se reconoce como un componente crítico para fortalecer el equipo y avanzar hacia los objetivos comunitarios. En ocasiones, los esfuerzos de motivación surgen de manera espontánea, pero siempre se realizan con la mejor intención. Por ejemplo, en las reuniones se expresan los agradecimientos comprometiendo a crear un sistema organizado que permita celebrar los logros de manera efectiva por consiguiente se considera varias opciones, como otorgar premios al servicio comunitario, incluir menciones hasta aplicar certificados de mérito.

Indicador: Motivación Organizacional

13. ¿Para finalizar, ¿Considera usted que la ejecución de una efectiva gestión administrativa aportaría al eficiente funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Consideramos que la implementación de gestión administrativa es esencial para que la organización funcione de manera que sabemos que los procesos estructurados mejoran la planificación de proyectos hasta que la credibilidad de los moradores, pero nuestras capacidades para implementar sistemas eficientes están limitadas por la falta de capacitación especializada en administración y entre nuestros procesos se ven obstaculizados por la falta de recursos tecnológicos. Sin embargo, somos una directiva comprometida con la mejora constante buscando oportunidades de capacitación y alianzas con entidades que puedan satisfacer varias necesidades esperamos superar estos obstáculos para mejorar la capacidad de servir mejor a través de la optimización de nuestros procesos utilizando los recursos disponibles.

Variable: Gestión Administrativa

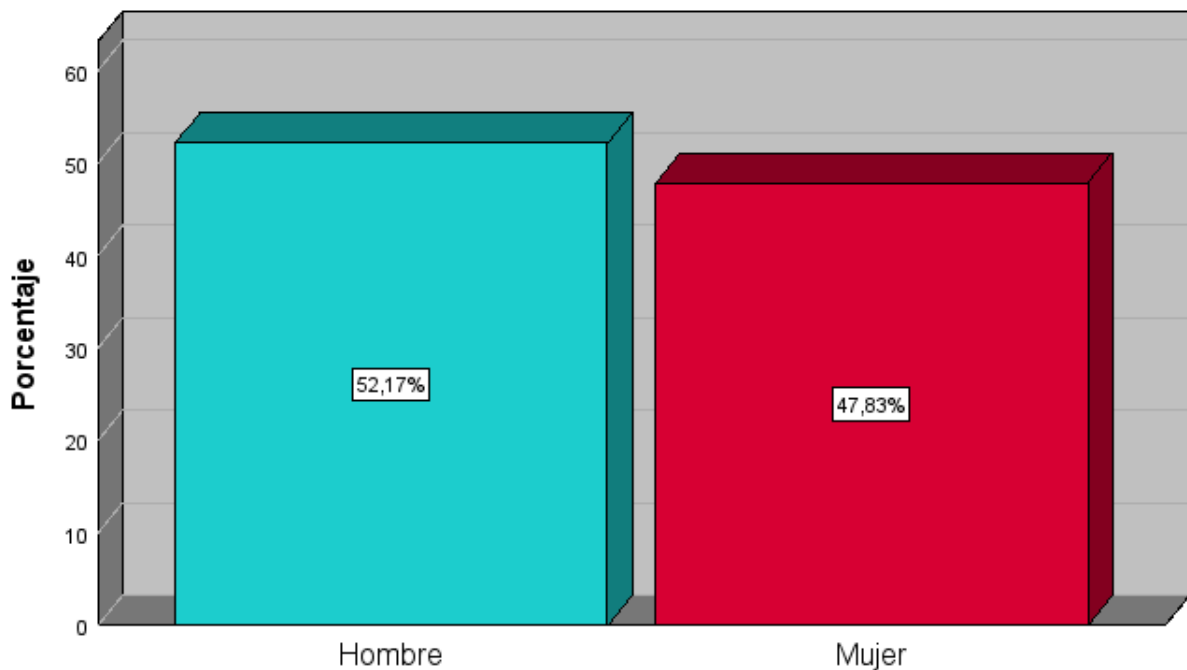
Análisis de datos de encuestas obtenido de la encuesta realizada a los moradores

Por consiguiente, tras emplear los instrumentos de recolección de información, se muestra la información de los datos y resultados obtenidos de la encuesta realizada de forma virtual (Google Forms), a los moradores que comparten intereses comunes de la ciudadela barrial “Nueva Esperanza”.

Tabla 2
Genero

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Masculino | 120 | 52,20 |
| Femenino | 110 | 47,80 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 1
Género

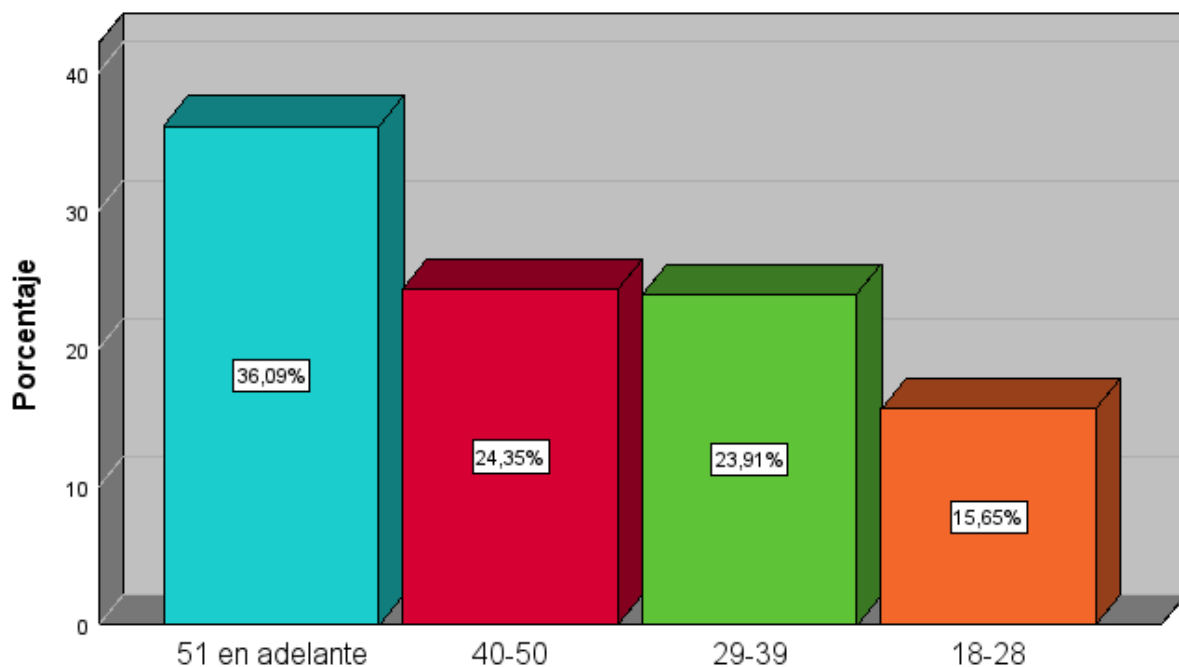


Del total de encuestados por medio del muestreo de los instrumentos de recopilación de datos se identificó que, dentro de la comunidad de la directiva barrial “Nueva Esperanza” el criterio de los hombres es considerado elevado, aunque no por mucho al de las mujeres, pero se evidencia que los hombres están comprometidos con el desarrollo del bienestar comunitario.

Tabla 3
Edad

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|-------------------|-------------------|
| 18-28 | 36 | 15,70 |
| 29-39 | 55 | 23,90 |
| 40-50 | 56 | 24,30 |
| 51 en adelante | 83 | 36,10 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 2
Edad

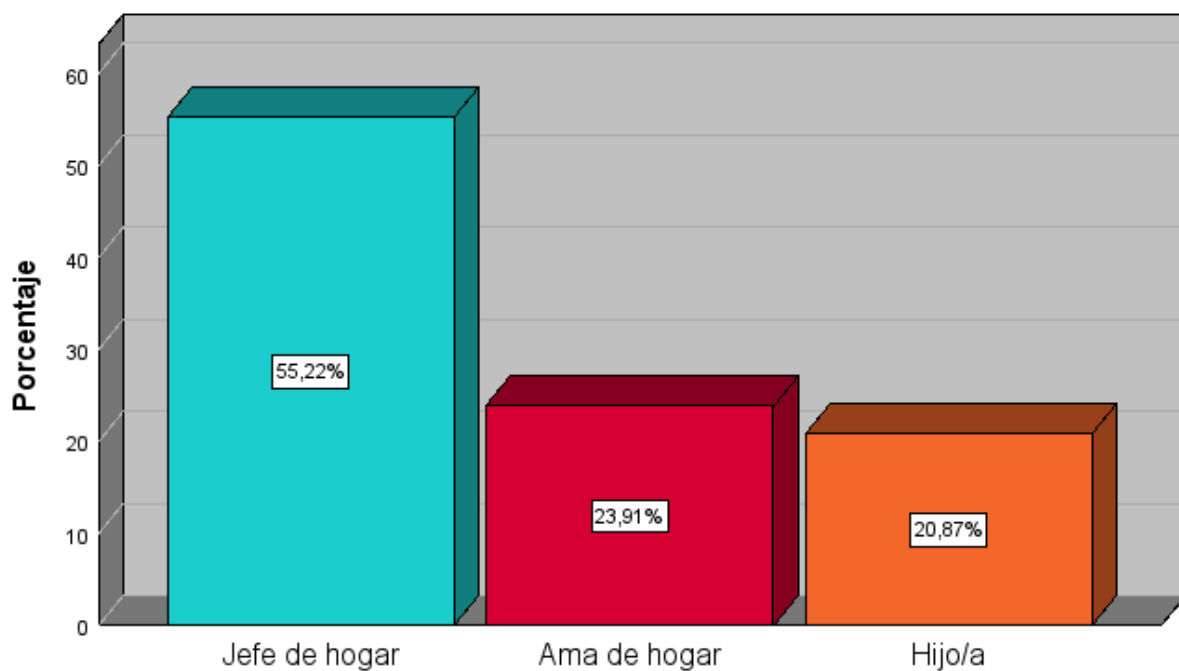


En los resultados obtenidos, se evidencia que el mayor porcentaje de las personas que conviven en la ciudadela son personas adultas y mayores, mientras que otros porcentajes son jóvenes, siendo el criterio relevante el de las personas de 29 años en adelante. Por eso se considera que estas edades son considerables para el tema de estudio.

Tabla 4
Rol que desempeña en el hogar

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Jefe de hogar | 127 | 55,20 |
| Ama de hogar | 55 | 23,90 |
| Hijo/a | 48 | 20,90 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 3
Rol en el hogar

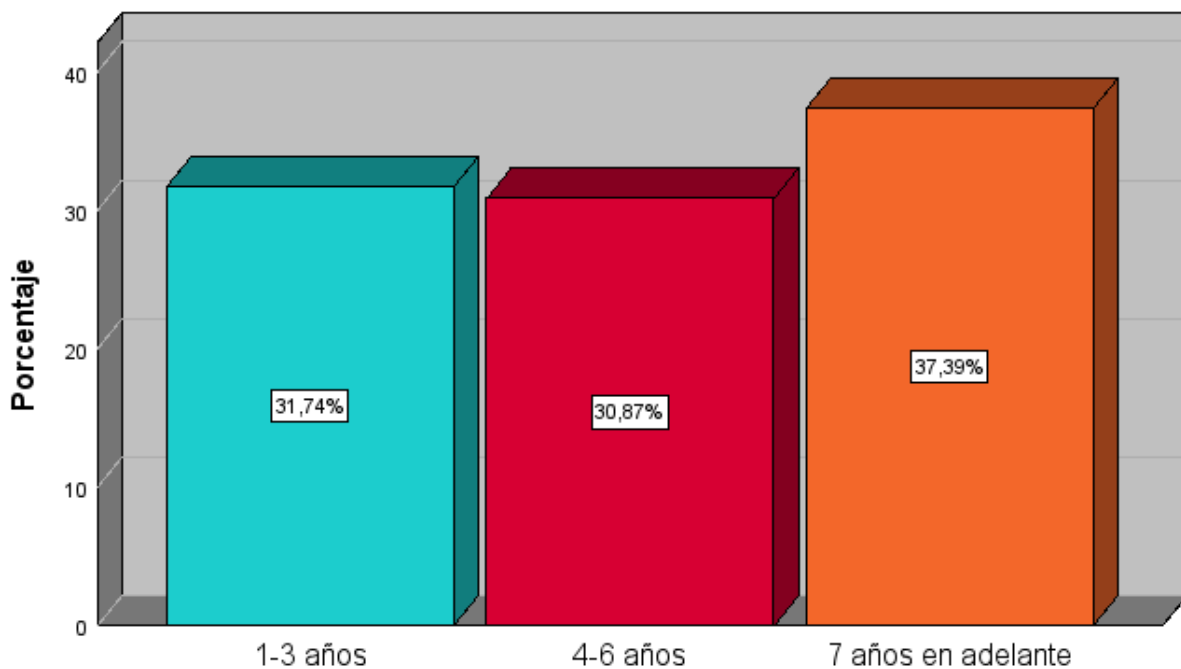


El total de la población encuestada, el mayor porcentaje de rol que se desempeña dentro de los hogares de los habitantes de la comunidad, destacando el predominio del jefe de hogar, quien representa más de la mitad de los casos analizados. Por otro lado, la presencia de las amas de casa y la de los hijos reflejan que intervienen activamente con la comunidad.

Tabla 5
Tiempo de residencia

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| 1-3 años | 73 | 31,70 |
| 4-6 años | 71 | 30,90 |
| 7 años en adelante | 86 | 37,40 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 4
Tiempo de residencia



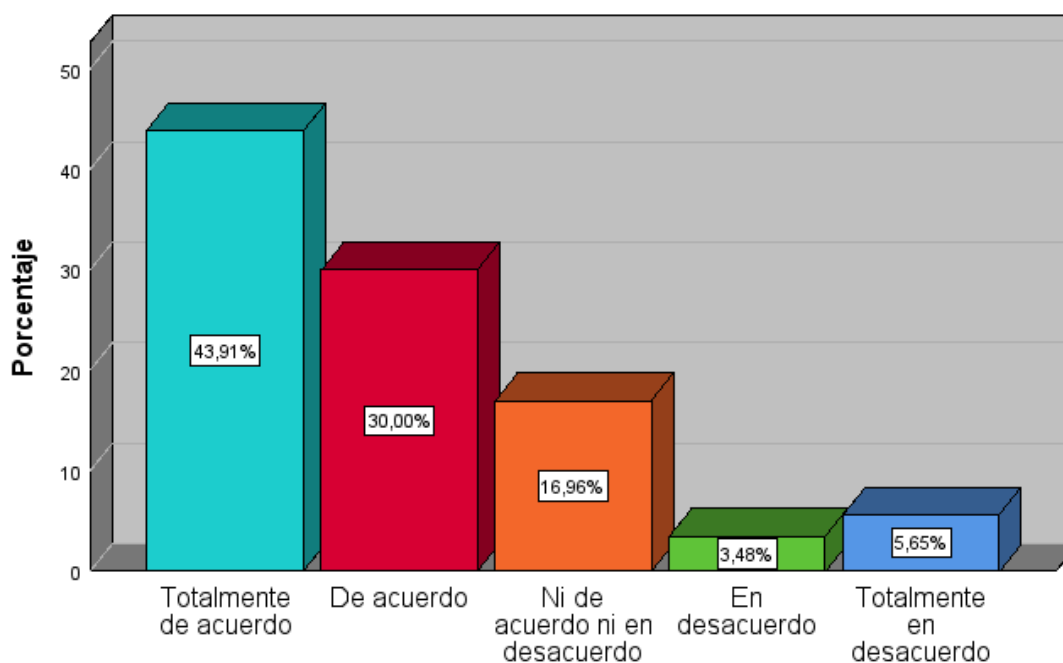
La encuesta evidencia que en cuanto al tiempo de residencia en los hogares encuestados se encuentra aproximado en un nivel equilibrado siendo por pocos porcentajes la diferencia de los años de residencia, con un considerable que ha permanecido por más de 7 años o más habitando en la comunidad barrial.

1. **¿Considera usted que la actual directiva barrial “Nueva Esperanza” elabora una adecuada planeación de actividades?**

Tabla 6
Planeación de actividades

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 101 | 43,90 |
| De acuerdo | 69 | 30,00 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 39 | 17,00 |
| En desacuerdo | 8 | 3,50 |
| Totalmente en desacuerdo | 13 | 5,70 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 5
Planeación de actividades



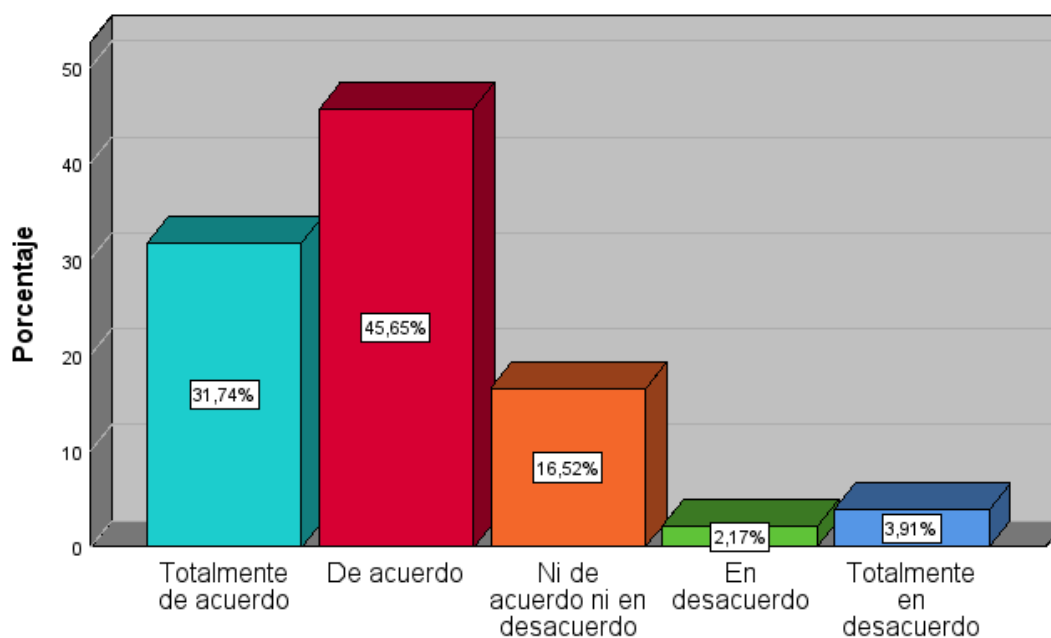
La mayoría de los encuestados expresan una opinión favorable, indicando que la directiva del barrio "Nueva Esperanza" establece una planificación adecuada de sus actividades, estableciendo percepciones positivas para habilidades efectivas para planificar y organizar sus próximas acciones. Sin embargo, debido a que no todos los encuestados están completamente satisfechos, todavía hay margen para mejorar. La planificación efectiva brinda una base sólida sobre la cual se pueden construir estrategias más sólidas y completas, lo que permite a los líderes abordar de manera más efectiva las demandas de la comunidad en su gestión administrativa.

2. ¿De qué manera la organización de la directiva barrial “Nueva Esperanza” considera el cumplimiento de todas las funciones asignadas oficialmente?

Tabla 7
Organización de la directiva

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Totalmente de acuerdo | 73 | 31,70 |
| De acuerdo | 105 | 45,70 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 38 | 16,50 |
| En desacuerdo | 5 | 2,20 |
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 3,90 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 6
Organización de la directiva



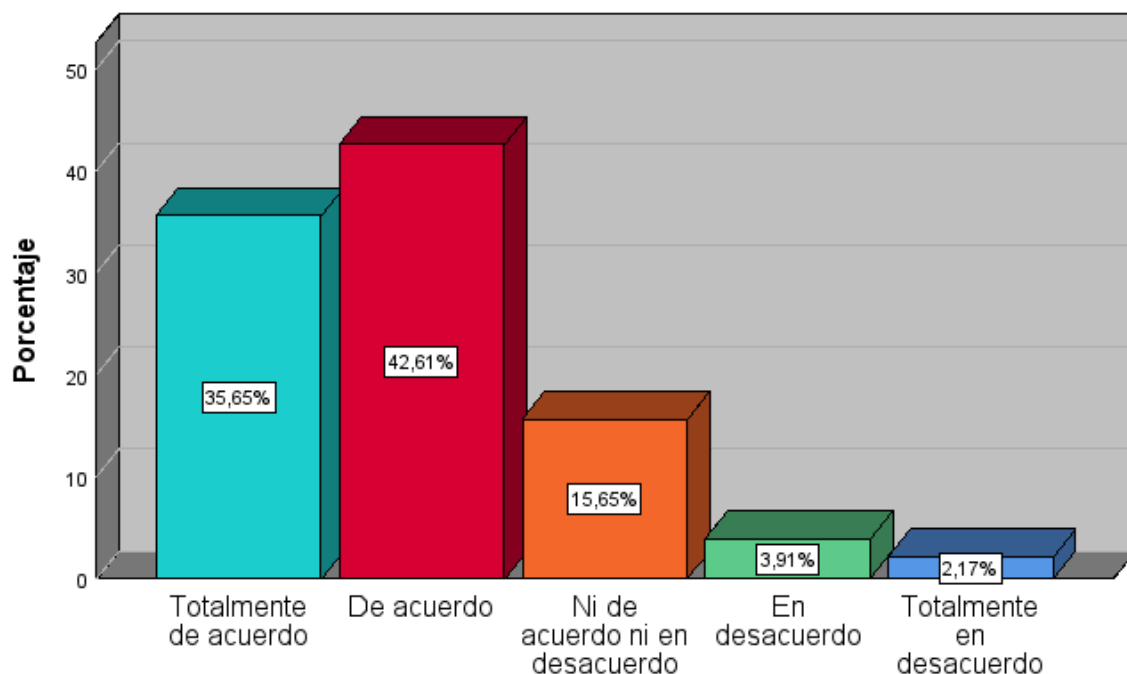
La directiva barrial "Nueva Esperanza" muestra un nivel considerable de la organización en el cumplimiento de sus funciones asignadas. La mayoría de los encuestados expresan de manera favorable, debido a que la organización actual propone que la estructura es funcional. Esta percepción positiva indica que la directiva ha establecido roles y responsabilidades claras, además que existe coordinación adecuada entre sus miembros. Sin embargo, hay espacio para optimizar lo que podría implicar una revisión de los procesos internos, logrando la distribución más eficiente de las tareas para mejorar el desempeño organizacional.

3. ¿Socializa la directiva barrial la toma de decisiones relacionadas con las actividades mediante convocatorias a asambleas vecinales?

Tabla 8
Toma de decisiones

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Totalmente de acuerdo | 82 | 35,70 |
| De acuerdo | 98 | 42,60 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 36 | 15,70 |
| En desacuerdo | 9 | 3,90 |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 2,20 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 7
Toma de decisiones



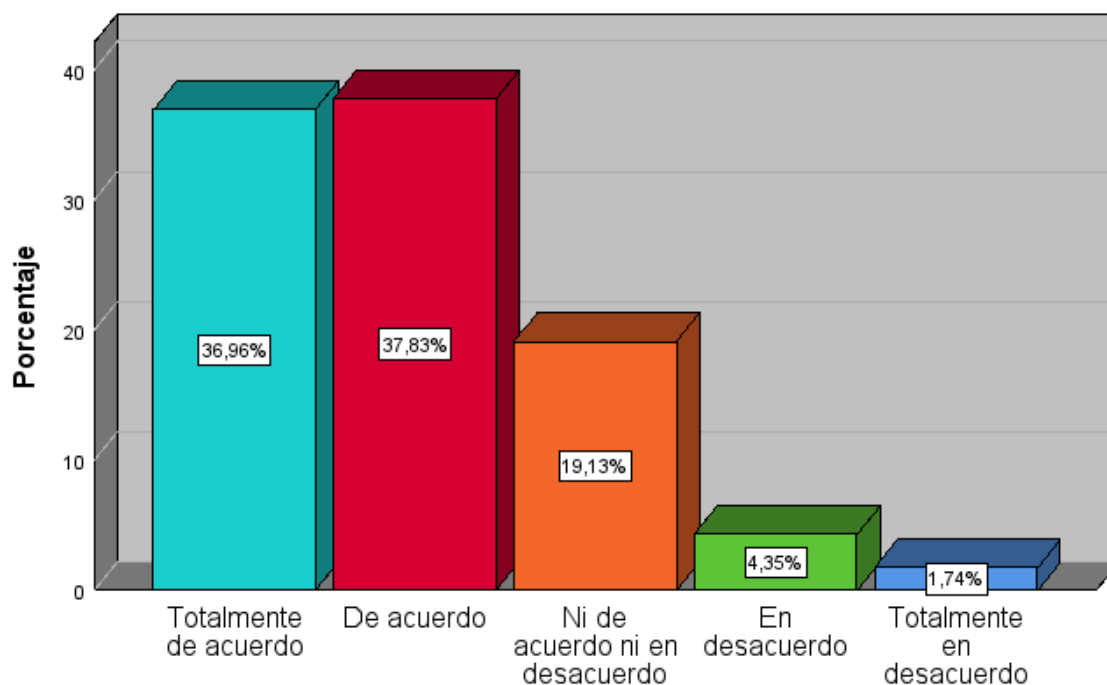
La directiva demuestra un enfoque participativo en la toma de decisiones, evidenciado por la socialización de estas a través de asambleas vecinales. Esta práctica es ampliamente apreciada por los encuestados, lo que indica un alto nivel de transparencia y compromiso con la participación comunitaria. Este método no solo fomenta la inclusión de diversas perspectivas en las decisiones, sino que también promueve un sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad. La efectividad de este proceso sugiere que la directiva ha establecido canales de comunicación eficientes y ha cultivado un ambiente de confianza con los residentes.

4. ¿Cómo es el control implementado en la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Tabla 9
Control

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 85 | 37,00 |
| De acuerdo | 87 | 37,80 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 44 | 19,10 |
| En desacuerdo | 10 | 4,30 |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 1,70 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 8
Control



Los mecanismos de control implementados por la directiva son generalmente bien recibidos por la comunidad. Esta aprobación sugiere que existen sistemas efectivos para monitorear el progreso de las actividades, asegurar el cumplimiento de los objetivos y mantener la rendición de cuentas. La percepción positiva que la directiva ha logrado un equilibrio entre la supervisión y la autonomía en la ejecución de tareas. Sin embargo, aún hay margen para refinar estos procesos, posiblemente mediante la implementación de herramientas de seguimiento más sofisticadas o la adopción de prácticas de control más participativas.

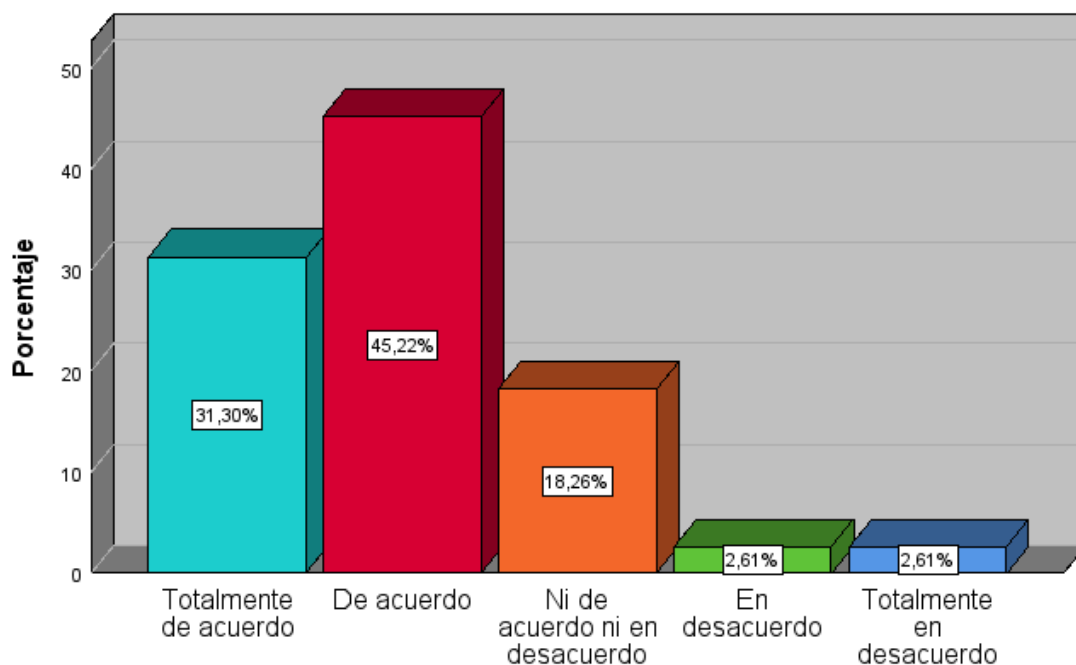
5. ¿Cómo es la medición del desempeño de personal en la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Tabla 10
Medición de desempeño

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Totalmente de acuerdo | 72 | 31,30 |
| De acuerdo | 104 | 45,20 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 42 | 18,30 |
| En desacuerdo | 6 | 2,60 |
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 2,60 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 9

Medición de desempeño



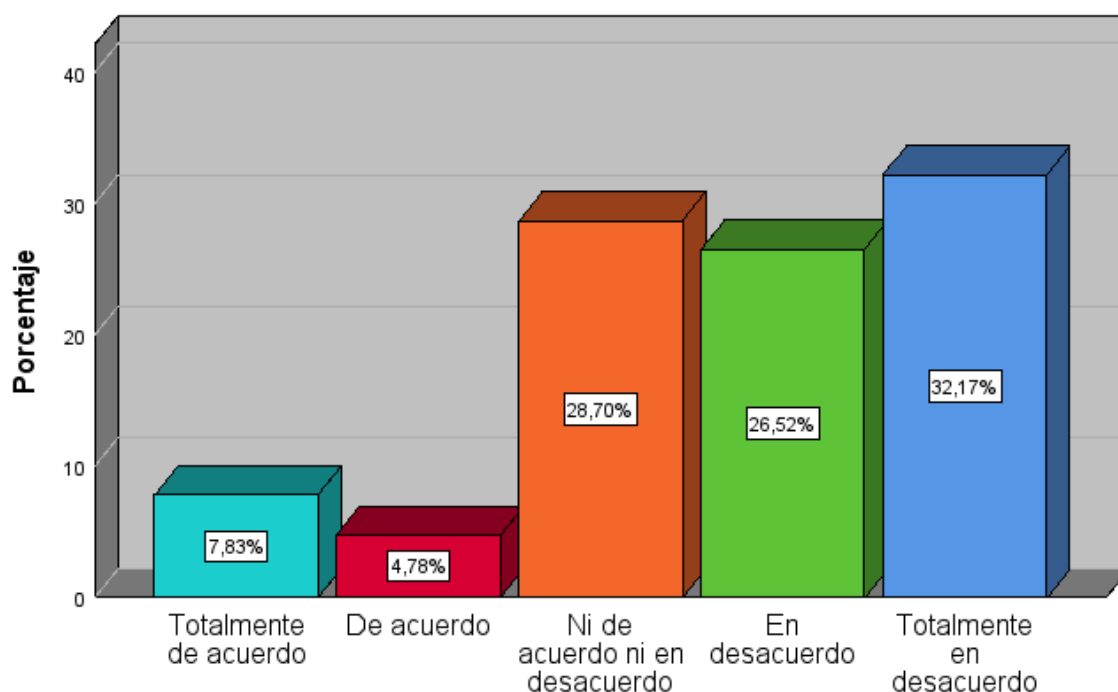
La mayoría de los encuestados tienen una opinión positiva sobre el desempeño del personal en la dirección. Esto indica que existen estándares claros para evaluar la efectividad de cada individuo. La aprobación indica que los procedimientos utilizados se comunican adecuadamente con la comunidad, esta práctica de medición eficaz proporciona una base para el desarrollo continuo del equipo, la identificación de áreas de mejora y la implementación de planes para optimizar a la directiva. Sin embargo, siempre hay lugar para mejorar estas técnicas a medida que cambian las demandas de la comunidad.

6. ¿Cómo es la disponibilidad de materiales en la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Tabla 11
Disponibilidad de materiales

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Totalmente de acuerdo | 18 | 7,80 |
| De acuerdo | 11 | 4,80 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 66 | 28,70 |
| En desacuerdo | 61 | 26,50 |
| Totalmente en desacuerdo | 74 | 32,17 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 10
Disponibilidad de materiales



Se evidencia la insatisfacción con respecto a la disponibilidad de materiales en la directiva barrial "Nueva Esperanza". Una proporción significativa de los encuestados expresa desacuerdo o total desacuerdo con la situación actual. Esto sugiere una escasez o inadecuación de los recursos materiales necesarios para el funcionamiento eficiente de la directiva. Esta carencia proviene de periodos anteriores, como mencionado en las entrevistas y podría estar obstaculizando la capacidad de la organización para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva. La mejora en este aspecto se presenta como una prioridad urgente para optimizar la gestión administrativa.

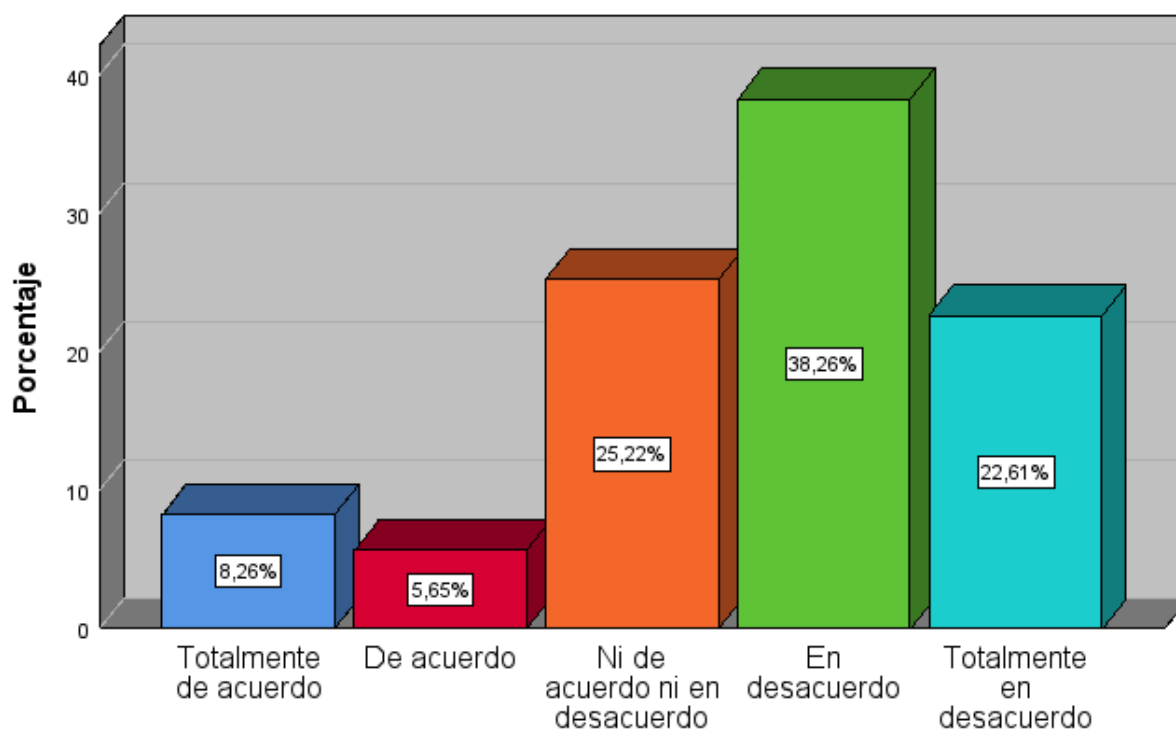
7. ¿Cómo es la tecnología actual de la directiva “Nueva Esperanza”?

Tabla 12
Tecnología actual

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 19 | 8,30 |
| De acuerdo | 13 | 5,70 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 58 | 25,20 |
| En desacuerdo | 88 | 38,30 |
| Totalmente en desacuerdo | 52 | 22,60 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 11

Tecnológica actual



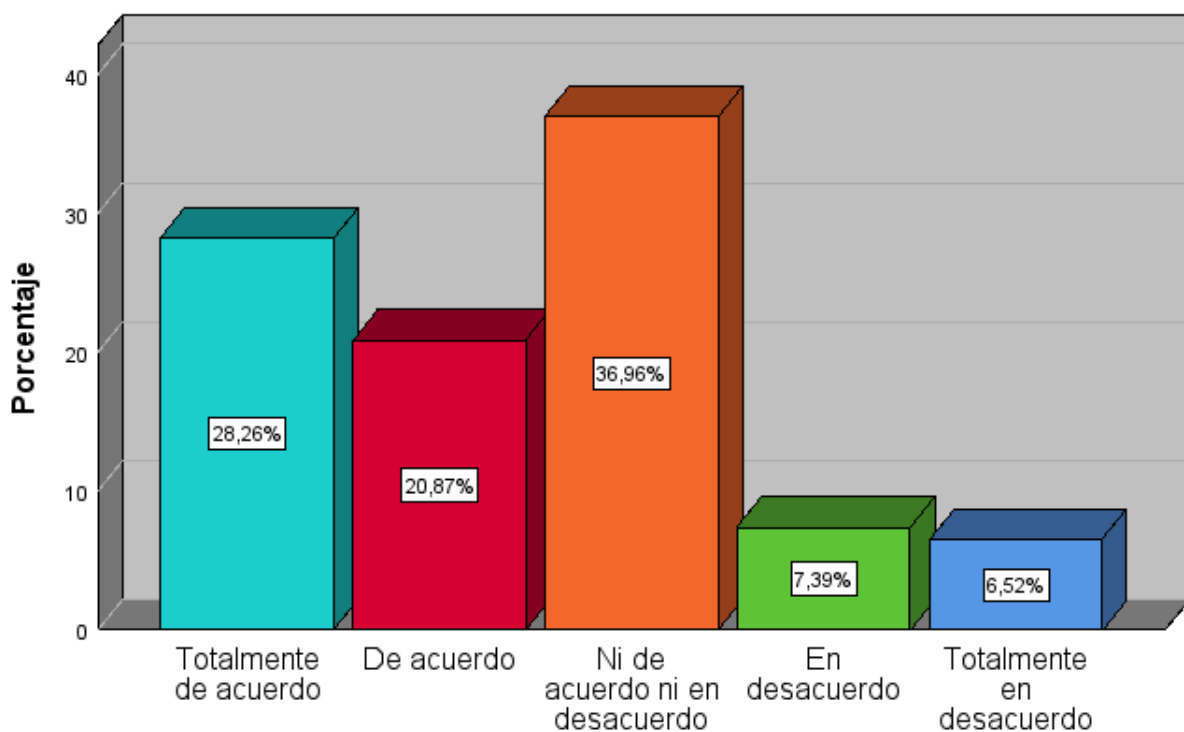
La percepción sobre la tecnología utilizada por la directiva es predominantemente negativa. En la mayoría de los encuestados se expresa desacuerdo o total desacuerdo con el estado actual de la tecnología. Esto indica que las herramientas tecnológicas empleadas son considerados inadecuados para las necesidades de la organización. Esta deficiencia tecnológica podría estar limitando por la eficiencia operativa, la comunicación y la capacidad de gestión de la directiva. La modernización tecnológica se presenta como un área crítica de mejora para potenciar la efectividad administrativa.

8. ¿Se siente cómodo y escuchado cuando trabaja en equipo en la directiva “Nueva Esperanza”?

Tabla 13
Trabajo en equipo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Totalmente de acuerdo | 65 | 28,30 |
| De acuerdo | 48 | 20,90 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 85 | 37,00 |
| En desacuerdo | 17 | 7,40 |
| Totalmente en desacuerdo | 15 | 6,50 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 12
Trabajo en equipo



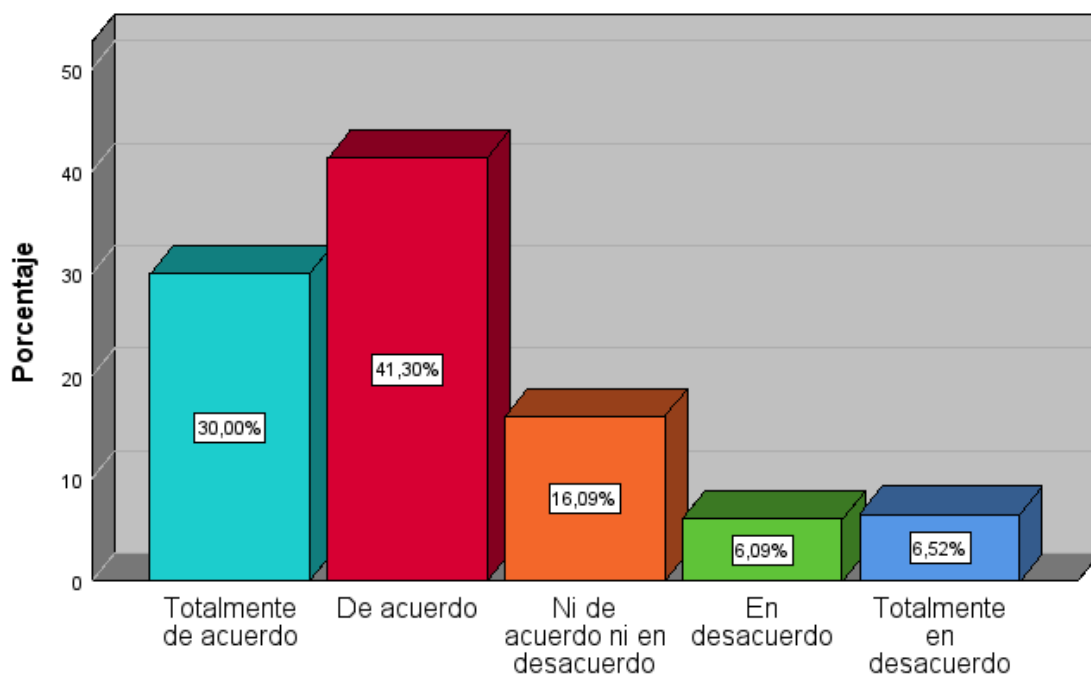
Las opiniones sobre el trabajo en equipo en la directiva varían. A pesar de que un gran número de personas se sienten cómodas y escuchadas al trabajar en equipo, también hay muchos otros que están en una posición neutral o negativa. Esta diversidad de percepciones indica que, aunque la dinámica de equipo tiene aspectos positivos, todavía hay lugar para mejorar la colaboración, la comunicación interna y la integración de todos los miembros en los procesos de trabajo colectivo.

9. ¿Es agradable el clima organizacional de la directiva “Nueva Esperanza”?

Tabla 14
Clima organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Totalmente de acuerdo | 69 | 30,00 |
| De acuerdo | 95 | 41,30 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 37 | 16,10 |
| En desacuerdo | 14 | 6,10 |
| Totalmente en desacuerdo | 15 | 6,50 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 13
Clima organizacional



El clima organizacional de la directiva "Nueva Esperanza" es percibido de manera positiva debido a que la mayor respuesta de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que el ambiente es agradable, esto sugiere que la directiva ha logrado crear un entorno de trabajo favorable, caracterizado probablemente por buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva y un sentido de pertenencia. Un clima organizacional positivo es un activo valioso para la gestión administrativa, ya que fomenta la productividad, la satisfacción y el compromiso de los miembros.

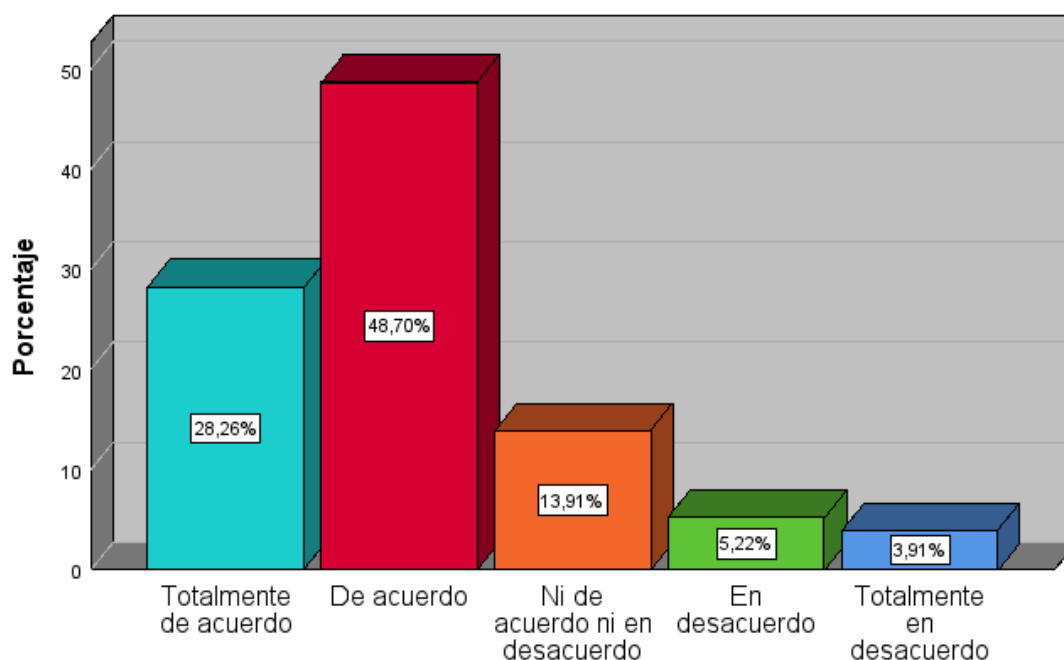
10. ¿Se siente motivado a participar activamente en la toma de decisiones comunitarias?

Tabla 15
Motivado

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|--------------|
| Totalmente de acuerdo | 65 | 28,30 |
| De acuerdo | 112 | 48,70 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 32 | 13,90 |
| En desacuerdo | 12 | 5,20 |
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 3,90 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 14

Motivado



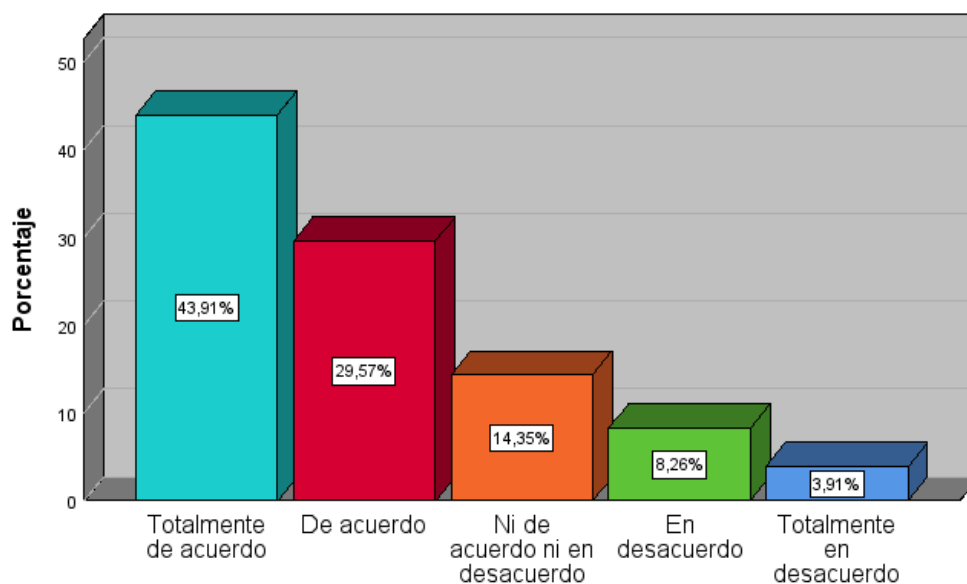
Se observa un alto nivel de motivación entre los encuestados para participar activamente en la toma de decisiones comunitarias. Una mayoría significativa expresa estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con sentirse motivados. Esta disposición positiva indica un fuerte compromiso de los miembros de la comunidad con los asuntos de la directiva. La motivación elevada es un recurso valioso que puede ser aprovechado para impulsar iniciativas, fomentar la participación y mejorar la eficacia de la gestión administrativa.

11. ¿Considera usted que implementación y aplicación de una efectiva gestión administrativa aportaría al eficiente funcionamiento de la directiva “Nueva Esperanza”?

Tabla 16
Gestión administrativa

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 101 | 43,90 |
| De acuerdo | 68 | 29,60 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 33 | 14,30 |
| En desacuerdo | 19 | 8,30 |
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 3,90 |
| Total | 230 | 100,0 |

Figura 15
Gestión Administrativa



Existe un amplio respaldo a la idea de implementar una gestión administrativa más efectiva en la directiva "Nueva Esperanza". Una mayoría significativa de los encuestados está de acuerdo con que esta implementación aportaría al eficiente funcionamiento de la directiva. Este apoyo generalizado indica una conciencia colectiva sobre la necesidad de mejorar los procesos administrativos y una disposición favorable hacia el cambio. Esta actitud proporciona mejoras en la introducción en la gestión, lo que podría conducir a una mayor eficiencia y efectividad en el funcionamiento general de la directiva barrial.

Discusión

Los resultados obtenidos de esta investigación comprueban la validez de la idea a defender propuesta, la misma para dar sustento se tomó como referencia a autores especializados en la gestión administrativa, centrándonos en las principales teorías relacionadas con variable. En lo expuesto por los directivos del comité se evidencia que más de la mitad se muestra inconforme entre el proceso empírico y el proceso de gestión administrativa que se puede ejecutar a través de la falta de conocimiento en las áreas, con relación a las encuestas se considera que existe predisposición por incrementar la calidad de vida de los moradores.

Mediante la observación de los resultados obtenidos en la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación, entrevistas y encuestas a la población de estudio del comité barrial “Nueva Esperanza”, se observa la existencia de debilidades administrativas en la organización, las mismas deben ser superadas con la finalidad de brindar un buen servicio a la comunidad. A continuación, se citan algunos de ellos

En relación con la variable de gestión administrativa Machado (2024) en su investigación obtuvo que en el GAD Municipal del cantón Chunchi está siendo deficiente porque los proyectos que se manejan dentro de la misma no están acorde a las diferentes planificaciones, lo que está trayendo consigo defectos en la toma de decisiones de proyectos futuros, considerando que la toma de decisiones está basada en los problemas de quien corresponda esto hace que sea deficiente por lo que considera es factible poner en práctica un modelo de gestión administrativa para la integración y cooperación; estos datos presentan un considerable resultado que se obtuvieron con respecto en la investigación, puesto que, si bien un alto porcentaje se presentó de acuerdo con la administración actual, existió otro tanto que se mostró en un punto medio con respecto al mismo inclusive la entrevista a los directivos se pudo mencionar que están de acuerdo con especializarse en alguna área administrativa.

De igual manera, Suárez (2023) en sus instrumentos de recolección pudo interpretar que en la comuna Juan Montalvo con respecto a la utilización de los recursos no es eficaz, cabe mencionar que a este tipo de comunidades no se le asigna un presupuesto como tal, por lo que eso represento una debilidad para la entidad; mientras que en la situación de la directiva barrial “Nueva Esperanza” los datos recolectados a través de la entrevista se menciona que las directivas anteriores recayeron en la

negligencia de no documentar los procesos de finalización del periodo por lo que los recursos actuales que cuentan son limitados.

Las herramientas de recolección de datos aplicadas permitieron obtener una perspectiva de la institución tanto a nivel interno como externo, por medio de la información recolectada de los moradores y los directivos sobre cómo se desarrolla o aplica la gestión administrativa en el comité barrial “Nueva Esperanza”, en relación con las dimensiones proceso administrativo, recursos y desarrollo organizacional junto a los indicadores que se despliegan de las mismas, las cuales fueron establecidas al principio de esta investigación permitieron elaborar el siguiente plan de acción, donde se proponen varias estrategias que están destinadas a optimizar y fortalecer los procesos administrativos que se realizan en la directiva principalmente para abordar los problemas identificados; sin embargo, se requiere el compromiso de todos los miembros del comité y de los habitantes de la comunidad para que se puedan aplicar de manera eficaz.

Propuesta

Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2023.

Introducción:

La gestión administrativa es esencial en los gobiernos autónomos y comités barriales que garantizan el buen funcionamiento en la prestación de servicios a nivel local. La administración del barrio “Nueva Esperanza” ubicada en el cantón La Libertad, se encuentra en situaciones importantes que requieren la implementación de planes específicos y medidas concretas para mejorar su gestión interna. Se propone este plan de acción como un marco estratégico para mejorar la gestión administrativa mediante la implementación de procesos que no solo mejoren la operatividad interna de la directiva, sino que también mejoren la calidad del servicio que reciben los ciudadanos con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos los lineamientos se plantean mediante la identificación de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la organización.

Análisis de la situación actual FODA

Tabla 17
FODA

| | |
|--|---|
| Fortalezas | Oportunidades |
| <p><i>Compromiso comunitario</i></p> <p><i>Involucrar y respaldar a la comunidad</i></p> <p><i>Gestión administrativa</i></p> | <p><i>Mejora continua</i></p> <p><i>Mejorar la comunicación en medios sociales</i></p> <p><i>Proyectos de formación externa</i></p> |
| Debilidades | Amenazas |
| <p><i>Infraestructura adecuada</i></p> <p><i>Deficiente capacitación al personal</i></p> <p><i>Limitación de recursos Tecnológicos</i></p> | <p><i>Cambios políticos</i></p> <p><i>Presión financiera</i></p> <p><i>Expectativas de la comunidad</i></p> |

Tabla 18
Cruce de variables

| Factores internos Factores Externos | FORTALEZA | DEBILIDADES |
|---|--|---|
| | | <p>F1. Compromiso comunitario</p> <p>F2. Involucrar y respaldar a la comunidad</p> <p>F3. Gestión Administrativa</p> |
| OPORTUNIDADES | ESTRATEGIAS FO | ESTRATEGIAS DO |
| <p>O1. Mejora continua</p> <p>O2. Mejora la comunicación en medios sociales</p> <p>O3. Proyectos de formación externa</p> | <p>F1:O2. Fortalecer y mantener la participación de la comunidad en las actividades y decisiones de la directiva mediante reuniones regulares, consultas públicas y eventos comunitarios.</p> <p>F1:O1. Establecer mecanismos de retroalimentación y revisión periódica de procesos para mantener la eficiencia en la gestión administrativa y promover la innovación continua.</p> | <p>D2:O3. Implementar programas de formación interna y externa para mejorar las habilidades técnicas y administrativas de los miembros de la directiva.</p> <p>D1:O1. Priorizar la mejora de la infraestructura física y tecnológica necesaria para optimizar las operaciones administrativas.</p> |
| AMENAZAS | ESTRATEGIAS FA | ESTRATEGIAS DA |
| <p>A1. Cambios políticos</p> <p>A2. Presión financiera</p> <p>A3. Expectativas de la comunidad</p> | <p>F1:A3. Utilizar el compromiso comunitario como base para el desarrollo e implementación de proyectos que mejoren la calidad de vida local y fortalezcan el sentido de pertenencia.</p> <p>F2:A3. Aprovechar las plataformas de medios sociales para aumentar la visibilidad de las actividades de la directiva, promover la participación ciudadana y mejorar la transparencia en la gestión.</p> | <p>D3:A2. Establecer relaciones sólidas y colaborativas con las diferentes autoridades políticas locales para asegurar el apoyo continuo independientemente de los cambios en la administración.</p> <p>D1:A2. Diversificar las fuentes de financiamiento mediante la búsqueda de subvenciones, donaciones o proyectos financiados externamente para mitigar la presión sobre los recursos financieros locales.</p> |

Análisis CAME

La matriz CAME es una herramienta de análisis que se utiliza para desarrollar planes de acción basados en los resultados obtenidos del FODA.

Conclusión

Las estrategias contribuyen una forma significativa al fortalecimiento de gestión administrativa para mejorar la calidad de vida de los moradores del comité barrial, este enfoque permite una mejor preparación frente a los desafíos que presentan en la administración de esta forma satisfacer de manera efectiva las necesidades expuestas por los ciudadanos.

- Implementar un plan de programas de capacitación para mejorar las habilidades administrativas, así establecer métodos de pruebas y evaluó para la medición de resultados obtenidos o esperados de las metas a corto, mediano y largo plazo a través de su plan de trabajo. Ayuda a la planeación adecuada de las actividades y distribución de tareas.
- Considerando el estudio realizado y así mismo aplicado el método de recolección de datos, se analiza que dentro de la organización del comité “Nueva Esperanza”, cuenta con una buena administración en los proyectos que incluye a la ciudadanía, pero se considera corregir de acuerdo con las entrevistas y encuestas que no conocen los procesos de gestión administrativa.

Mejoras del Plan de acción (Proceso Administrativo) para la directiva de la ciudadela “Nueva Esperanza”

Misión:

Mejorar el funcionamiento de la directiva barrial mediante una gestión administrativa eficiente, participativa y transparente, impulsando el desarrollo integral.

Visión:

Ser un referente de excelencia en infraestructura, seguridad, cohesión social y sostenibilidad ambiental, impulsando el bienestar y la calidad de vida de nuestros vecinos.

Valores:

- *Transparencia*
- *Participación*
- *Solidaridad*
- *Responsabilidad*
- *Innovación*

Plan de acción para optimizar los procesos administrativos***1. Análisis y Diagnóstico***

Actividad: Realizar un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) para identificar los problemas administrativos actuales.

Responsable: *Comité de Gestión.*

Tiempo: *1 mes (Recurrente hasta finalizar periodo).*

Recursos: *Encuestas, entrevistas, análisis de documentos.*

2. Capacitación y Desarrollo

Actividad: Implementar programas de capacitación en gestión administrativa para los miembros de la directiva.

Responsable: *Líder de Capacitación.*

Tiempo: *3 meses.*

Recursos: *Talleres, seminarios, expertos en administración.*

3. Mejoras en la Comunicación Interna

Actividad: Establecer canales de comunicación eficientes (reuniones periódicas, boletines informativos, grupos de WhatsApp).

Responsable: *Secretario de Comunicación.*

Tiempo: *Continuo.*

Recursos: *Software de comunicación, material impreso.*

4. Implementación de Sistemas de Control Interno

Actividad: Desarrollar e implementar un sistema de control interno para supervisar las actividades administrativas y financieras.

Responsable: *Tesorero.*

Tiempo: *2 meses.*

Recursos: *Software de contabilidad, manuales de procedimientos.*

5. Optimización de Procesos Administrativos

Actividad: *Rediseñar los procesos administrativos para mejorar la eficiencia (automatización de tareas repetitivas, simplificación de trámites).*

Responsable: *Comité de Mejora de Procesos.*

Tiempo: *4 meses.*

Recursos: *Consultoría externa, herramientas de automatización*

6. Promoción de la Participación Comunitaria

Actividad: *Organizar reuniones y eventos para informar y motivar a los habitantes del barrio a participar activamente en las actividades de la directiva.*

Responsable: *Coordinador de Eventos.*

Tiempo: *Continuo.*

Recursos: *Material promocional, espacios de reunión.*

7. Evaluación y Retroalimentación

Actividad: *Realizar evaluaciones trimestrales del progreso del plan de acción y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.*

Responsable: *Presidente de la Directiva.*

Tiempo: *Trimestral.*

Recursos: *Informes de progreso, reuniones de evaluación.*

8. Gestión de Recursos

Actividad: *Buscar y gestionar recursos financieros y materiales necesarios para la implementación de las mejoras (subvenciones, donaciones, colaboraciones).*

Responsable: *Comité de Finanzas.*

Tiempo: Continuo.

Recursos: Contactos con instituciones, propuestas de financiamiento.

9. Compromiso y Participación

Actividad: Fomentar el compromiso de todos los miembros del comité y de los habitantes de la comunidad para garantizar la implementación efectiva de las estrategias propuestas.

Responsable: Todos los miembros del Comité.

Tiempo: Continuo.

Recursos: Campañas de concienciación, reuniones comunitarias.

Propuesta de Plan de capacitación (Recursos)

La base de un plan de capacitación es el logro del desarrollo de manera eficiente en las tareas y proyectos dentro de cualquier área, dado que es el proceso mediante el cual las personas adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar dentro de un entorno en donde se desea aplicar lo adquirido. La capacitación brinda la oportunidad de aprender de una forma más dinámica y didáctica, procesando cada información brindada mediante tácticas como trabajo en equipo, talleres y evaluaciones que permitan al mismo tiempo evaluar el nivel de captación.

Existen diversas áreas en donde las personas pueden desarrollar sus conocimientos sean estos en sistemas administrativos, operacionales, técnicos, empresariales, marketing o producción, los cuales juegan un papel primordial ya sea direccionado al líder o a la organización ya establecida así también brindar un servicio dentro de una institución. En este caso, el objetivo principal de este proyecto se enfoca en el área administrativa dirigida al área de gestión desarrollo para lograr una comunicación desde el punto de vista interno y externo, pues es la que ayuda a mantener la buena gestión de procesos, recursos y desarrollo organizacional.

Dado las conceptualizaciones, este plan de capacitación tiene como fin brindar los conocimientos básicos con respecto a la gestión administrativa mediante la utilización de herramientas administrativas, dirigido a personas que conforman la directiva barrial para que por consiguiente lo implementen y ejecuten, en el sector urbano del barrio “Nueva Esperanza”

Objetivo del proyecto

Brindar a los directivos los conocimientos básicos de la gestión administrativa con la ayuda de las herramientas administrativas para enfocar sus planes de manera efectiva y eficaz.

Objetivos Específicos:

Evaluar el nivel de conocimiento de los directivos con respecto a la gestión administrativa.

Determinar las técnicas que faciliten un entendimiento adecuado para los capacitados con respecto a los cursos.

Planificar el cronograma de los temas básicos direccionando a la gestión administrativa.

Evaluar mediante una sustentación de proyectos los conocimientos adquiridos durante las clases impartidas determinando el nuevo nivel de conocimientos.

| Plan de capacitaciones – Año 2024 | | | |
|---|--|---|---|
| Directivos del comité barrial “Nueva Esperanza” cantón La Libertad | | | |
| Modalidad de capacitación: | | Taller – Seminarios | |
| Participantes: | | Directiva del comité | |
| Objetivo | Tema | Responsable | Lugar |
| Capacitar a los miembros de la directiva barrial “Nueva Esperanza” en conceptos y herramientas claves de gestión administrativa para mejorar la eficiencia y efectividad en la administración del comité. | Módulo 1: Introducción a la Gestión Administrativa | Responsable de la directiva barrial (presidente) | ESPACIO COMUNITARIOS ALTERNATIVOS COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES |
| | Módulo 2: Herramientas Administrativas | Convenio con Universidad Estatal Península de Santa Elena. Gestión con los miembros del GAD Municipal. | |

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones.

De acuerdo con la investigación realizada permitió recolectar información a través de las encuestas a los moradores y entrevistas dirigidas a los directivos, donde se consideró varios factores claves para una gestión administrativa eficaz, se establece las siguientes conclusiones:

- Como respuesta al primer objetivo específico, basándose en los datos recolectados se puede identificar que el proceso administrativo del comité barrial se desarrolla de manera empírica basada en las experiencias, presentando inconvenientes con una planificación formal para el logro de los objetivos planteados en su plan de trabajo. dando acceso a interesarse por las capacitaciones de acuerdo a las áreas de gestión, así mismo se considera que las administraciones en bienios anteriores recayeron en la negligencia de sus procesos obteniendo una perspectiva mal vista con respecto a los procesos que ejecuta el comité barrial “Nueva Esperanza”
- Una de las problemáticas identificadas es la falta de recursos con los que cuenta la directiva, cabe mencionar que estas entidades no poseen un presupuesto establecido por entidades gubernamentales, tomando así en consideración los recursos humanos, materiales y tecnológicos. Influyen en la gestión administrativa la misma que permite controlar posibles desviaciones.
- Finalmente, en referencia al tercer objetivo específico de la investigación se evalúa las estrategias de desarrollo organizacional y el impacto que tiene en la eficiencia en el comité, se sugieren estrategias destinadas al cumplimiento de objetivos.

Recomendaciones.

Para la obtención de los resultados esperados para mejorar el funcionamiento de la gestión administrativa en el comité de la directiva barrial “Nueva Esperanza” se establece las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere que los directivos se comprometan en convenios para la implementación de planes de capacitación completos, que ayuden a mejorar la eficacia en el proceso administrativo que ejecuta la directiva barrial, el objetivo es abordar áreas de desarrollo identificadas mediante las evaluaciones internas y externas del personal para así mejorar la calidad de vida de los moradores.
- Se aconseja realizar un control de los recursos disponibles y establecerlos mediante los registros en las asambleas vecinales, lo cual permitirá identificar los activos disponibles para maximizar la colaboración del equipo, además de buscar nuevos mecanismos de financiamientos o gestiones colaborativas para mejorar la capacidad administrativa de la directiva.
- Revisar constantemente los procedimientos de la gestión administrativa que se desarrolla en la directiva, es fundamental un análisis detallado de las fases de desarrollo organizacional a través del proceso actual se establece el rediseño del plan de acción y se aconseja reestructurarlo al cumplir las metas, este permitirá identificar etapas de mejoras desde la planificación hasta la evaluación optimizando los procesos operativos además es importante facilitar por responsabilidades asignadas en roles de cada miembro de la directiva.

Referencias

- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. (McGraw-Hill, Ed.) Bogotá: Quinta edición.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Vol. Octava Edición). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Código Organico de Organizacion Territorial, Autonomia y Descentralización. (11 de Octubre de 2010). *Oficio No. T.4570- SNJ-10-1516*. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-02/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20de%20Organizaci%C3%B3n%20Territorial%20Autonom%C3%ADa%20y%20Descentralizaci%C3%B3n.pdf>
- Congreso Nacional. (18 de Mayo de 2004). *Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 337: <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/LOTAIP.pdf>
- Constance, E. H., & Margaret, A. P. (2009). Comprender las capacidades dinámicas: Progreso a lo largo de un camino de desarrollo. *Strategic Organization*, 7(1), 91-102. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/1476127008100133>
- Córdova, J. W., García, N., Puicón, V. E., & Mrino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(3), 294-305. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526458>
- Cubas Jiménez, R. I. (2022). *Ejecución presupuestal y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9427>
- Equipo editorial, Etecé. (16 de Julio de 2021). *Recursos materiales*. Obtenido de <https://concepto.de/recursos-materiales/>

- Gallardo, D. (2007). *Tecnologías de Gestión*. Ituzaingó, Pcia. de Buenos Aires: Maipue.
Obtenido de
<https://drive.google.com/file/d/1QwTADqzbfhzOXcsVr4KfdjCLUZz23P9q/view>
- González García, L. (2011). El papel de la teoría administrativa en el proceso de dirección: caso de empresas locales. *Apuntes del Cenes*, 30(51), 239-254. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/4795/479548754011.pdf>
- Gullo, J., & Nardulli, J. P. (2015). *Gestión Organizacional (Primera ed.)*. Ituzaingó, Buenos Aires: MAIPUE. Obtenido de
<https://drive.google.com/file/d/19XH6G1z4QOXCjFZJnTKKNhpCDcngkS76/view?usp=sharing>
- Lencioni, P. (s.f.). *The Five Dysfunctions of a Team*. Nueva York: Empresa Activa.
- Ley Orgánica de Participación Ciudadana. (12 de Abril de 2010). *Oficio No. T.5057-SNJ-10-621*. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento_Ley-Org%C3%A1nica-Participaci%C3%B3n-Ciudadana.pdf
- Luna González, A. C. (2014). *Proceso Administrativo*. Grupo Editorial Patria.
- Luna Gonzalez, A. C. (2015). *Desarrollo Organizacional*. México: Patria S.A.
- Luna Huamán, E. (2020). *La auditoría administrativa como instrumento de control para optimizar la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacanguilla*. Pimentel - Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7125>
- Machado Flores, L. I. (2024). *La Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones en el GAD Municipal del cantón Chunchi, Período 2022*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Obtenido de
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12685>
- Macías Baque, A. (2019). *El diseño organizacional incide significativamente en la gestión administrativa de la Comuna La Entrada, cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2017*. Repositorio UPSE, Santa Elena. Obtenido de
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4654>
- Marín Portillo, K., & Atencio Cárdenas, E. (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador : estudio de un caso. *Omnia*, 14(3), 160-183. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73711121009>

- Maxwell, J. C. (s.f.). *El lado positivo del fracaso*. Miami, Florida: Caribe. Obtenido de <https://docs.google.com/file/d/0B0XIj8RFECKXZTU4OGNmNGQtZDdjZS00YTc5LTk2NTMtMzQxOGU5OTM1ZjJl/view?resourcekey=0-g215sZ5dMdPpdby-ChWhXg>
- McChesney, C., Covey, S., & Huling, J. (2017). *Las 4 disciplinas de la ejecución*. España: Penguin Random House.
- Mendoza Gómez, J., Salazar Balderas, B. O., & Rodríguez Pérez, E. G. (2019). El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey. *Información del artículo arbitrado e indexado*, 202-214. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/18%20MENDOZA_SALAZAR_RDZ.pdf
- Mero Vélez, J. M. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *CEICAPU*, 3(8), 84-102. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Montúfar, R. G. (s.f.). *Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones* (Vol. Cuarta Edición). Mexico: Mc Graw Hill.
- Muños Jaime, L. P., Napa Molina, Y. M., Pazmiño Barragán, W. M., & Posligua Perez, M. L. (2020). Procesos Administrativos: Un Estudio Al Desarrollo Empresarial de las PYMES. *Revista UNESUM*, 4(4), 29-40. doi:<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n4.2020.334>
- Ortiz, M., & Avellana, L. (2002). *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Obtenido de Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa.
- Peña Ponce, D. K., Figueroa Soledispa, M. L., & Parrales Reyes, J. E. (2022). El Desarrollo Organizacional Como Apoyo al Sistema Empresarial. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 1201-1217. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2548/html>
- Pérez Corrales, J. D., & Barbarán Mozo, H. P. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(1), 268. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Asamblea Nacional Constituyente*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador:

<https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/CONSTITUCION%202008.pdf>

Sánchez Peñaflor, S. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Universidad Iberoamericana*, 24(2).

doi:<http://dx.doi.org/10.18359/rfce.2216>

Schmidt, M. A., Tennina, M. E., & Obiel, L. C. (2018). *La función de control en las organizaciones* (Vol. 2). Obtenido de

<https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/view/1349>

Suárez Neira, D. L. (2023). *Gestión administrativa para el desarrollo de la comuna Juan Montalvo*. Repositorio UPSE, Prov. Santa Elena. Obtenido de

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9323>

Zurita Altamirano, J., Guerrero Velastegui, C. A., Llerena Barreno, E. A., & Fierro

Altamirano, S. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, 9(4),

106-131. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3576>

APÉNDICE

Matriz de consistencia.

| Título | Problema | Objetivos | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|--|---|---|--|------------------------|---|---|
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA DIRECTIVA BARRIAL “NUEVA ESPERANZA”, CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2023 | Formulación del Problema ¿Cómo influye la gestión administrativa en el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza” Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, ¿Año 2023? | Objetivo General. Analizar la influencia de la gestión administrativa de la directiva barrial “Nueva Esperanza” Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2023 | Variable 1. Gestión administrativa | Proceso Administrativo | Planeación | Investigación con enfoque mixto cualitativo cuantitativo bajo la aplicación de ficha de observación, entrevista y encuestas |
| | Sistematización del problema Para efecto de esta problemática, se simplifica en la siguiente sistematización del problema: • ¿Cómo implementan y gestionan los procesos administrativos en la directiva barrial “Nueva Esperanza”? • ¿Qué recursos humanos, tecnológico y materiales están disponibles para la directiva barrial “Nueva Esperanza”? • ¿Cómo se promueve y ejecuta el desarrollo organizacional dentro de la directiva barrial “Nueva Esperanza”? | | | | Objetivos Específicos • Identificar las fases de desarrollo del proceso administrativo, para la mejora en los procedimientos actuales dentro de la directiva barrial “Nueva Esperanza”. • Examinar los recursos disponibles utilizados por la directiva barrial “Nueva Esperanza” • Evaluar las estrategias de desarrollo organizacional y el impacto en la eficiencia de la directiva barrial “Nueva Esperanza”. | |
| | | Dirección | | | | |
| | | Control | | | | |
| | | Recursos | | Humano | | |
| | | | | Materiales | | |
| | | | | Tecnológico | | |
| | Desarrollo Organizacional | Trabajo en equipo | | | | |
| | | Clima organizacional | | | | |
| | | Motivación organizacional | | | | |

Validación de encuestas

Autoguardado CUESTIONARIO ENCUESTA - ROSALES ANDY BORRA... Andy Tonny Rosales Quimiz

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Diseño de tabla Disposición

Normal Sin espaciado Título 1

ACTUALIZACIONES DISPONIBLES Las actualizaciones de Office están listas para la instalación, pero antes tenemos que cerrar algunas aplicaciones. Actualizar ahora

Tiempo de residencia en el barrio

| | | | | | |
|-----|-----|---------------|--|--|--|
| 1-3 | 4-6 | 7 en adelante | | | |
|-----|-----|---------------|--|--|--|

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS MORADORES DEL COMITÉ "NUEVA ESPERANZA"

TEMA: Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial "Nueva Esperanza", Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2024

OBJETIVO: Analizar la influencia de la gestión administrativa de la directiva barrial "Nueva Esperanza".

Buenos días/tardes, soy Andy Tonny Rosales Quimiz estudiante de la UPSE y estamos conversando con personas como usted sobre importantes temas; todo cuanto nos pueda decir será de mucha utilidad para nuestra formación profesional y desde ya agradezco su atención.

Indicaciones:

- Lea atentamente cada una de las siguientes preguntas y marque con una X en el recuadro correspondiente.

Responda el cuestionario de forma individual recuerde que su información es totalmente confidencial.

Valoración:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

| PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Proceso Administrativo | | | | | |

Página 1 de 2 396 palabras Español (España) Predicciones de texto: activado Está compartiendo la pantalla Dejar de compartir Concentración 154%

CUESTIONARIO A MORADORES Se guardaron todos los cambios en Drive

Página principal de Formularios Preguntas Respuestas 2/1 Configuración

Sección 1 de 3

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS MORADORES DEL COMITÉ "NUEVA ESPERANZA"

Objetivo: Analizar la influencia de la gestión administrativa de la directiva barrial "Nueva Esperanza".

Buenos días/tardes, soy Andy Tonny Rosales Quimiz estudiante de la UPSE y estamos conversando con personas como usted sobre importantes temas; todo cuanto nos pueda decir será de mucha utilidad para nuestra formación profesional y desde ya agradezco su atención.

Indicaciones:

- Lea atentamente cada una de las siguientes preguntas y marque con una X en el recuadro correspondiente.
- Responda el cuestionario de forma individual recuerde que su información es totalmente confidencial.

Nombres *

Texto de respuesta breve

Validación de entrevistas

Autoguardado CUESTIONARIO_ENTREVISTA... ROSALES, ANDY CORREGIDO TU... Buscar Andy Tonny Rosales Quiroz

Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda

Normal Sin espaciado Título 1 Edición Dictar

TEMA: Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2024

OBJETIVO: Analizar la influencia de la gestión administrativa de la directiva barrial “Nueva Esperanza”

Dimensión: Proceso Administrativo
Indicador: Planeación, Organización, Dirección, Control.

- 1.
2. ¿Conoce usted cómo establecer las metas y objetivos estratégicos para llevar a cabo el proceso administrativo de los proyectos comunitarios la directiva barrial “Nueva Esperanza”?
3. ¿Qué mecanismo utilizan para distribuir las responsabilidades y tareas de los miembros de la directiva, para garantizar una gestión alineada con los objetivos establecidos?
4. ¿Qué sistemas de control y monitoreo implementan para evaluar el desempeño de los proyectos y

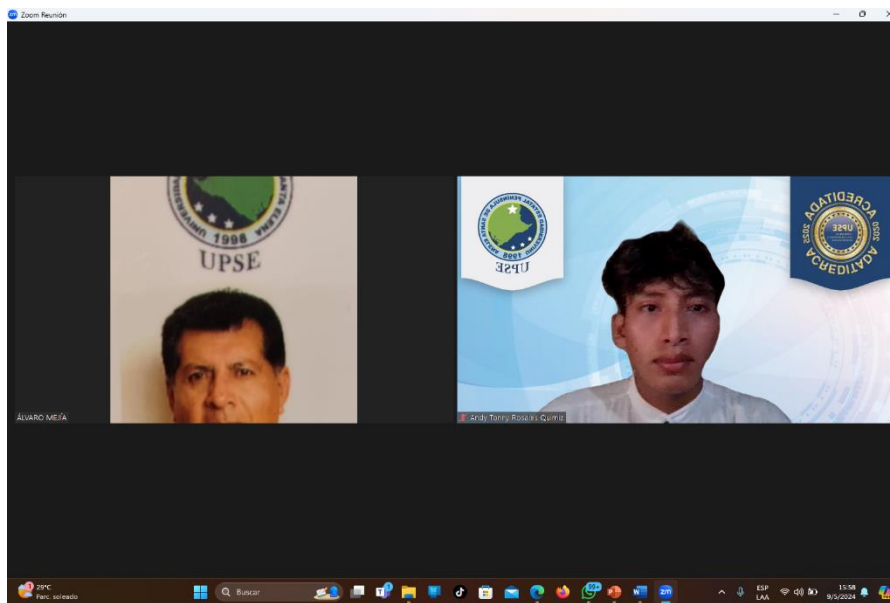
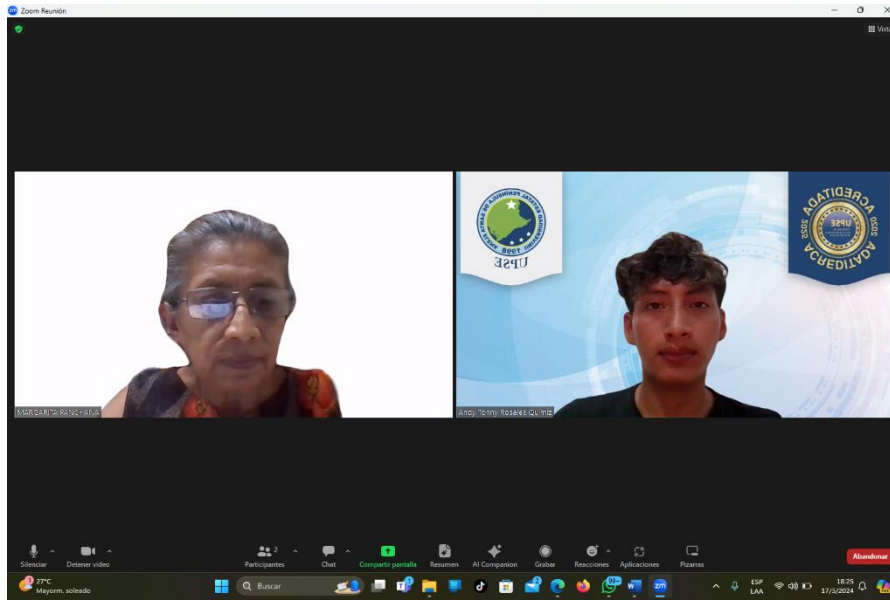
Activar mi audio (Alt+A). O bien mantenga presionada la tecla ESPACIO para activar temporalmente. Usó compartido de pantalla Dejar de compartir a?

Página 1 de 2 436 Reactivar audio Detener vídeo Participantes Chat Usó compartido de pantalla Pausar el uso compartido de pantalla Resumen AI Companion Anotar Control remoto Aplicaciones Más 187%

25°C Prac. despejado Buscar



Revisión tutor y especialista



Formato de entrevista



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



NOMBRE: _____ COMITÉ: _____
 CARGO OSTENTADO: _____ NIVEL DE INSTRUCCIÓN: _____
 DIRECCIÓN: _____ TELÉFONO: _____
 SEXO: HOMBRE 1 MUJER 2
 EDAD: 18-24 1 25-34 2 35-54 3

BUENOS DÍAS/TARDES, SOY ANDY TONNY ROSALES QUIMIZ, ESTUDIANTE DE LA UPSE, CARRERA ADE Y ESTAMOS CONVERSANDO CON PERSONAS COMO USTED SOBRE IMPORTANTES TEMAS DE INTERÉS PARA LA SOCIEDAD. TODO CUANTO NOS PUEDA DECIR SERÁ DE MUCHA UTILIDAD Y LA INFORMACIÓN SERÁ TRATADA DE MANERA CONFIDENCIAL.

ENTREVISTA DIRIGIDO A LOS DIRECTIVOS DEL COMITÉ “NUEVA ESPERANZA”

TEMA: Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2023

OBJETIVO: Analizar la influencia de la gestión administrativa de la directiva barrial “Nueva Esperanza”.

Dimensión: Proceso Administrativo

Indicador: Planeación, Organización, Dirección, Control.

1. ¿Cómo realiza la planeación la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

2. ¿Cómo es la organización de la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

3. ¿Cómo es la dirección de la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

4. ¿De qué manera ejecuta el control la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

Dimensión: Recursos

Indicador: Humanos, Materiales, Tecnológicos.

5. Para asegurar que las habilidades necesarias para la gestión eficiente de los proyectos comunitarios ¿Considera usted que los directivos de la organización reciben capacitaciones?, ¿En qué temas son capacitados?

-
-
-
6. ¿Con que materiales funciona administrativamente la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

7. ¿Considera usted que la disponibilidad actual de materiales en la directiva barrial “Nueva Esperanza” contribuye a la mejora administrativa y alcance de metas comunitaria?

8. ¿Considera usted que la implementación de tecnología aporte a la eficiencia de la gestión administrativa en la Directiva Barrial “Nueva Esperanza”

Dimensión: Desarrollo Organizacional

Indicador: Trabajo en equipo, Clima organizacional, Motivación organizacional.

9. ¿Considera usted que la directiva barrial nueva esperanza aplica el trabajo en equipo?

10. ¿Facilita el trabajo en equipo la creación de un ambiente colaborativo donde los miembros compartan ideas resuelva problemas y trabajen hacia el logro de objetivos comunes?

11. ¿Cuál es su percepción respecto al clima organizacional de la directiva barrial “Nueva Esperanza”?

12. ¿Qué motivación aplica la directiva barrial “Nueva Esperanza” para celebrar la contribución y logro de las actividades del equipo de trabajo?

13. Para finalizar, ¿Considera usted que la ejecución de una efectiva gestión administrativa aportaría al eficiente funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”

BIEN ESO ES TODO: ¡MUCHAS GRACIAS!

Formato de encuesta



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CUESTIONARIO DE ENCUESTA A MORADORES



| | | | |
|------------------------|--|----------|--|
| NOMBRES DE ENCUESTADO: | | TELÉFONO | |
| DIRECCIÓN | | | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------------|--|--------------|--|---------------|--|----------------|--|
| Sexo | Hombre | | Mujer | | LGTBQ+ | | | |
| Edad | 18-28 | | 29-39 | | 40-50 | | 51 en adelante | |
| Rol que desempeña en el hogar | Jefe de hogar | | Ama de hogar | | Hijo mayor | | | |
| Tiempo de residencia en el barrio | 1-3 | | 4-6 | | 7 en adelante | | | |

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS MORADORES DEL COMITÉ “NUEVA ESPERANZA”

TEMA: Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2023

OBJETIVO: Analizar la influencia de la gestión administrativa de la directiva barrial “Nueva Esperanza”.

Buenos días/tardes, soy Andy Tonny Rosales Quimiz estudiante de la UPSE y estamos conversando con personas como usted sobre importantes temas; todo cuanto nos pueda decir será de mucha utilidad para nuestra formación profesional y desde ya agradezco su atención.

Indicaciones:


- Lea atentamente cada una de las siguientes preguntas y marque con una X en el recuadro correspondiente.
- Responda el cuestionario de forma individual recuerde que su información es totalmente confidencial.

| | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Valoración: | | | | | |
| 1 = Totalmente en desacuerdo | | | | | |
| 2 = En desacuerdo | | | | | |
| 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | | | | |
| 4 = De acuerdo | | | | | |
| 5 = Totalmente de acuerdo | | | | | |
| PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: <i>Proceso Administrativo:</i> Planeación, Organización, Dirección y control. | | | | | |
| 1. ¿Considera usted que la actual directiva barrial “Nueva Esperanza” elabora una adecuada planeación de actividades? | | | | | |
| 2. ¿De qué manera la organización de la directiva barrial “Nueva Esperanza” considera el cumplimiento de todas las funciones asignadas oficialmente? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 3. ¿Socializa la directiva barrial la toma de decisiones relacionadas con las actividades mediante convocatorias a asambleas vecinales? | | | | | |
| 4. ¿Cómo es el control implementado en la directiva barrial “Nueva Esperanza”? | | | | | |
| Dimensión: Recursos: Humanos, materiales y tecnológicos | | | | | |
| 5. ¿Cómo es la medición del desempeño de personal en la directiva barrial “Nueva Esperanza”? | | | | | |
| 6. ¿Cómo es la disponibilidad de materiales en la directiva barrial “Nueva Esperanza”? | | | | | |
| 7. ¿Cómo es la tecnología actual de la directiva “Nueva Esperanza”? | | | | | |
| Dimensión: Desarrollo Organizacional: Trabajo en equipo, clima organizacional, motivación organizacional | | | | | |
| 8. ¿Se siente cómodo y escuchado cuando trabaja en equipo en la directiva “Nueva Esperanza”? | | | | | |
| 9. ¿Es agradable el clima organizacional de la directiva “Nueva Esperanza”? | | | | | |
| 10. ¿Se siente motivado a participar activamente en la toma de decisiones comunitarias? | | | | | |
| 11. ¿Considera usted que implementación y aplicación de una efectiva gestión administrativa aportaría al eficiente funcionamiento de la directiva “Nueva Esperanza”? | | | | | |

BIEN ESO ES TODO: ¡MUCHAS GRACIAS!

Certificado Anti-Plagio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

ROSALES QUIMIZ ANDY TONNY

4%
Textos sospechosos

4% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas


0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: ROSALES QUIMIZ ANDY TONNY.docx
ID del documento: 4ece61f73a97080f7a86593a4a134516aea4e0e
Tamaño del documento original: 458,12 kB

Depositante: ALVARO MEJIA FREIRE
Fecha de depósito: 28/6/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 28/6/2024

Número de palabras: 14.075
Número de caracteres: 96.067

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

| Nº | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|---|-------------|-------------|--|
| 1 | repositorio.upse.edu.ec https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9323/1/UJ-PSE-TAE-2023-0051.pdf | 2% | | Palabras idénticas: 2% (265 palabras) |
| 2 | dspace.unach.edu.ec http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12685/1/Machado Flores, L (2024) La Gestión Administ... | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (86 palabras) |
| 3 | docplayer.es UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD CIE... https://docplayer.es/201756488-U-niversida-d-estatal-peninsula-de-santa-elena-faculta-d-ciencias-a-d... 1 fuente similar | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (77 palabras) |
| 4 | renati.sunedu.gob.pe Registro Nacional de Trabajos de Investigación: Ejecución ... https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3129847 | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (45 palabras) |

Fuentes con similitudes fortuitas

| Nº | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|--|-------------|-------------|--|
| 1 | repositorio.uss.edu.pe http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/20.500.12802/7125/1/Luna-Huamán-Elleuterio.pdf | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (33 palabras) |
| 2 | repositorio.uss.edu.pe http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/20.500.12802/9427/1/Cubas-Jiménez-Rosa-Irene.pdf | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (32 palabras) |
| 3 | repositorio.upse.edu.ec Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elen... https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4654 | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (37 palabras) |
| 4 | Documento de otro usuario #23b72c El documento proviene de otro grupo | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (25 palabras) |
| 5 | Documento de otro usuario #2ce75f El documento proviene de otro grupo | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (24 palabras) |

Aprobación de tema de titulación



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Oficio No 04 ADE-AHMF- 2024

La Libertad, 30 de mayo de 2024

Licenciado

José Xavier Tomalá Uribe, MSc.

Director de la Carrera Administración de Empresas

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

En su despacho.-

De mi consideración:

Estimado director, informo a usted que, una vez realizada la revisión y análisis, por parte de tutor y especialista, de la propuesta de investigación para el trabajo de titulación del estudiante ROSALES QUIMIZ ANDY TONNY del paralelo 8/2, denominado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA DIRECTIVA BARRIAL "NUEVA ESPERANZA", CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2024", se ha considerado mantener el tema.

Por lo antes expuesto, solicito comedidamente la aprobación del tema.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Alvaro Mejía, Mgtr.

Profesor Tutor



ROSA MARGARITA
PANCHANA PANCHANA

Eco. Margarita Panchana, Msc.

Profesora Especialista

Andy Tonny Rosales Quimiz

Estudiante

c/c Comisión de titulación CAE

Archivo

Tutorías



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
FICHA PARA EL CONTROL DE TUTORÍAS DE TIC
PERÍODO ACADÉMICO 2024-1

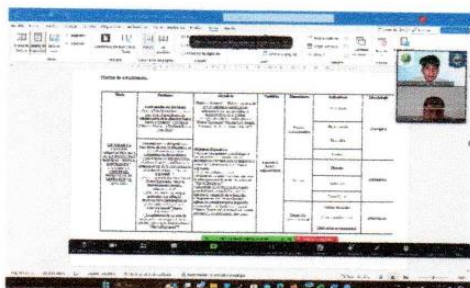
| Facultad: | | Ciencias Administrativas | | | |
|----------------------------|--------|--|---|---|-----------------|
| Carrera: | | Administración de Empresas | | | |
| Modalidad de Titulación: | | Trabajo de Integración Curricular | | | |
| Docente tutor: | | Ing, Alvaro Humberto Mejia Freire, Mba | | | |
| Estudiante: | | Rosales Quimiz Andy Tonny | Paralelo: | 8/2 | |
| FECHA | HORA | | DESCRIPCIÓN DE TEMAS DESARROLLADOS | RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CONTENIDO | TIPO DE TUTORÍA |
| | INICIO | FIN | | | |
| 11/04/2024 | 16:00 | 16:30 | Reunion Preliminar Sobre tema | Analizar tema administrativo | TITULACIÓN |
| 18/04/2024 | 16:00 | 16:30 | Matriz de consistencia | Conocer la problemática de la gestion administrativa del Barrio | |
| 25/04/2024 | 16:00 | 16:30 | Marco Teorico | Definiciones y conociminetos inherentes a la tesis | |
| 02/05/2024 | 16:00 | 16:30 | Planteamiento del Problema y formulacion | Concordancia de terminos, Elementos para solucion del problema | |
| 09/05/2024 | 16:00 | 16:30 | Diseño de Investigacion | Establecer la estructura para solucionar el problema | |
| OBSERVACIONES DEL DOCENTE: | | | Reuniones puntuales, realizar trabajo de campo que esta pendiente | | |

FIRMA DEL TUTOR

FIRMA DEL ESTUDIANTE

Fecha: Martes 14 de mayo de 2024

Coloque aquí las Evidencias: (fotos y/o capturas de pantalla)



Validación de cuestionario

Ficha del informe de aprobación de instrumentos de recolección de datos



Facultad de Ciencias Administrativas Administración de Empresas

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Título de la investigación: Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2024.

Autor del instrumento: Rosales Quimiz Andy Tonny

Nombre del instrumento: Cuestionario (Encuesta)

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |
|--------------------|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| 1. CLARIDAD | Está formado con lenguaje apropiado. | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas medibles. | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una secuencia lógica. | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación. | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación. | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Sistematizada con las dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | X | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación | | | | X | |

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

Lugar y fecha: La Libertad, 20 de junio de 2024

Firma del Experto Firmante
Eco. Margarita Panchana, Msc.





**Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas**

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado: “**Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2024**”, planteado por la estudiante **Rosales Quimiz Andy Tonny**, doy por validado los siguientes formatos presentados:

1. Cuestionario para la Encuesta

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas con base al tema planteado, además se ajustan a la información que necesita recabarse para los fines del tema especificado por el estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario dé el uso necesario de este documento que más convenga a su interés.

La Libertad, 20 de junio de 2024



Se firmó el instrumento por:
**ROSA MARGARITA
PANCHANA PANCHANA**

Eco. Margarita Panchana, Msc.
Docente de la Carrera de Administración de Empresa

UPSE, crece sin límites



Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Título de la investigación: Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2024.

Autor del instrumento: Rosales Quimiz Andy Tommy

Nombre del instrumento: Guía de entrevista

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |
|--------------------|--|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| 1. CLARIDAD | Está formado con lenguaje apropiado. | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas medibles. | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una secuencia lógica. | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación. | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación. | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Sistematizada con las dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | X | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación | | | | X | |

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

Lugar y fecha: La Libertad, 20 de junio de 2024



Formado electrónicamente por:
ROSA MARGARITA
PANCHANA PANCHANA

Firma del Experto Informante
Eco. Margarita Panchana, Msc.

Dirección: Campus matriz, La Libertad - prov. Santa Elena - Ecuador
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781732 ext 131
www.upse.edu.ec





Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado: “**Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena, Año 2024**”, planteado por la estudiante **Rosales Quimiz Andy Tonny**, doy por validado los siguientes formatos presentados:

1. Guía de Entrevista

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas con base al tema planteado, además se ajustan a la información que necesita recabarse para los fines del tema especificado por el estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario de el uso necesario de este documento que más convenga a su interés.

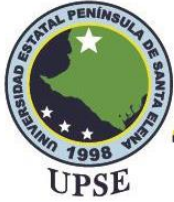
La Libertad, 20 de junio de 2024



firmado electrónicamente por:
ROSA MARGARITA
PANCHANA PANCHANA

Eco. Margarita Panchana, Msc.
Docente de la Carrera de Administración de Empresa

UPSE, crece sin límites



Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

La Libertad, 20 de junio de 2024

Economista
Margarita Panchana, MSc.,
Docente de la Carrera de Administración de Empresas

Reciba un cordial saludo.

Yo, Rosales Quimiz Andy Tonny con C.I. **0928275783**, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas, conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitar a usted, su valiosa colaboración como experto en validación de los instrumentos de recolección de datos para su respectiva aplicación del área de competencia, importante para el desarrollo de la siguiente investigación: **“Gestión Administrativa para mejorar el funcionamiento de la directiva barrial “Nueva Esperanza”, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2024”**, trabajo presentado como requisito para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, bajo la tutoría académica del Ing. Alvaro Mejía, Mgtr.

Por lo anteriormente expuesto, adjunto la matriz de consistencia y el formato de los instrumentos.

Agradeciendo de antemano su colaboración, me suscribo a usted.

Atentamente.

Rosales Quimiz Andy Tonny
C.I.: 0928275783

UPSE, crece sin límites

Apéndice de la carta aval

COMITÉ PROMEJORAS DE LA CIUDADELA

"NUEVA ESPERANZA"

FUNDADA EL 12 DE OCTUBRE DE 1993
Acuerdo Ministerial N° 000174 del 27 de enero de 1995
La Libertad - Santa Elena - Ecuador

CARTA DE AVAL

Lcdo.

José Xavier Tomalá Uribe, Msc.

DIRECTOR CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

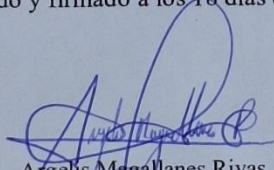
En su despacho. –

Por medio de la presente nos complace informar que el Comité de Mejoras de la Ciudadela "Nueva Esperanza" OTORGA EL AVAL NECESARIO para que el señor: Rosales Quimiz Andy Tonny, titular de la cedula de identidad N°0928275783, desarrolle su Trabajo de Titulación en beneficio de nuestro sector titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA DIRECTIVA BARRIAL 'NUEVA ESPERANZA', CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2024".

Asimismo, autorizamos que el resumen del mencionado trabajo práctico sea publicado en la página de la UPSE. Estamos convencidos de que este proyecto contribuirá significativamente al mejoramiento de nuestra directiva barrial y estamos dispuestos a brindar todas las facilidades necesarias para su desarrollo.

Sin más particular ratificamos nuestra disposición y compromiso para la ejecución del mencionado trabajo, esperando éxitos en su desarrollo.

Dado y firmado a los 18 días del mes de junio



Argelis Megallanes Rivas
**PRESIDENTE DE LA CIUDADELA
NUEVA ESPERANZA**

C.C: Archivo



Ángel Yagual Villao
**SECRETARIO GENERAL
CDL.NUEVA ESPERANZA**



Dirección: Avenida 41, entre las calles 17 y 18. – La Libertad.

Celular: 0960161087 – Correo electrónico: cdla.nuevaeesperanza1993@gmail.com

Juntos por una Nueva Esperanza



Cronograma I ADE-UIC 2024-1



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES TUTORIALES**

TIPO DE TUTORÍAS: Titulación

MODALIDAD DE TITULACIÓN: TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

| | | PERIODO ACADÉMICO 2024-1 | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2024 | | | | | | | | | | | | |
| | | MARZO | | ABRIL | | | | MAYO | | | JUNIO | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| No. | Actividades planificadas | 18-23 | 25-30 | 8-12 | 15-19 | 22-26 | 29-03 | 13-17 | 20-24 | 27-31 | 3-7 | 10-14 | 17-21 | 24-26 |
| | <i>Desarrollo de los Trabajos de Integración Curricular:</i> | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Revisión de los temas de investigación propuestos (anteproyectos) | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 2 | Explicación de la ficha de obsercaión y matriz de Véster | | | ■ | | | | | | | | | | |
| 3 | Explicación de redacción de planteamiento de problemas, sistematización, objetivos, idea a defeneder y mapeo | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 4 | Introducción | | | | | ■ | | | | | | | | |
| 5 | Revisión y ajuste de matriz de consistencia | | | | | | ■ | | | | | | | |
| 6 | Explicación: formulación de preguntas de la guía de entrevista | | | | | | | ■ | | | | | | |
| 7 | Revisión de la guía de entrevista | | | | | | | | ■ | | | | | |
| 8 | Capítulo I Marco referencial | | | | | | | | | ■ | | | | |
| 9 | Capítulo II Metodología | | | | | | | | | | ■ | | | |
| 10 | Explicación: formulación de preguntas de cuestionario para encuesta | | | | | | | | | | | ■ | | |
| 11 | Revisión de cuestionario determinado para la investigación | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| 12 | Capítulo III Resultados y Discusión | | | | | | | | | | | | | ■ |
| 13 | Entrega al tutor para proceso de anti-plagio y respectivos oficios | | | | | | | | | | | | | ■ |

Ing. Alvaro Mejía Freire; Mgs.
Firma del Tutor

Andy Tonny Rosales Quimiz
Firma del Estudiante

Cronograma II ADE-UIC 2024-1

