



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE
BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ
LUIS TAMAYO” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS
TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA
DE SANTA ELENA AÑO 2013”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR: CÉSAR ALCIDES VILLOA FIGUEROA
TUTORA: ECON. KARINA BRICIO SAMANIEGO, MIM.
LA LIBERTAD – ECUADOR**

2013

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE
BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ
LUIS TAMAYO” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS
TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA
DE SANTA ELENA AÑO 2013”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR: CÉSAR ALCIDES VILLO FIGUEROA
TUTORA: ECON. KARINA BRICIO SAMANIEGO, MIM.
LA LIBERTAD – ECUADOR**

2013

La Libertad, 31 de Octubre del 2013

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, **“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2013”** elaborado por el Sr. CÉSAR ALCIDES VILLOO FIGUEROA, egresado de la Escuela de Administración de Empresa, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniero en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la Apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....
Econ. Karina Bricio Samaniego MIM.

TUTORA

DEDICATORIA

A mi querida Madre, Elsa Figueroa
Tómala quien me dio la vida y está a mi
lado en los momentos difíciles por todo
el apoyo que me ha brindado durante
todos estos años, siendo el pilar
fundamentales en mi vida gracias por
sus sabios consejos y estar siempre en
los momentos de éxito y caída a mi lado,
con su amor y aliento me motivo a
seguir en mis metas y proyectos gracias
madre por la mejor herencia de mi vida
la educación.

A mi hermana Karina, hermanos, y
familiares que me apoyaron en mis
estudios.

A mis amigos quienes fueron mis
confidente

César

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar con éxito esta carrera de Ingeniería en Administración de Empresas y bendecirme con la posibilidad de caminar a su lado durante toda mi vida.

Gratitud a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, donde me forme como Ingeniero en Administración de Empresas.

A mi tutora la Eco. Karina Bricio que compartió sus conocimientos y sabios consejos hicieron de mí un excelente profesional en esta sacrificada carrera.

A la Asociación de Bachilleres Profesionales de José Luis Tamayo que me brindaron su apoyo cuando más necesite.

César

TRIBUNAL DE GRADO

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

Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, MSC
**DIRECTOR DE ESCUELA
DE ADMINISTRACIÓN**

Econ. Karina Bricio Samaniego, MIM
PROFESOR-TUTOR

Ing. Margarita Palma Samaniego, MBA
PROFESOR DE ÁREA

Ab. Milton Zambrano Coronado, MSC
SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR

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

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE
BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ
LUIS TAMAYO” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS
TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA
DE SANTA ELENA AÑO 2013”**

Autor: César Alcides Villao Figueroa

Tutora: Econ. Karina Bricio Samaniego, MIM

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal, la elaboración de un diseño organizacional en el que se proceda a tener una mejor organización en La Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena que pueda funcionar correctamente, estableciendo una estructura en donde se integren e interrelacionen sus colaboradores considerando la aplicación de teorías y conceptos básicos del diseño organizacional cuyo concepto se define como una herramienta administrativa estratégica que se utiliza para tener un mejor funcionamiento interno con el objeto de estipular las habilidades de cada integrante e incluir todos los componentes que intervienen dentro del proceso productivo de esta, en la búsqueda de las soluciones de las problemáticas que le afectan como son a las personas, tareas, recursos, jerarquías, etc. en él se busca reflejar de una forma clara, ordenada y coordinan las actividades dentro de la asociación, para la realización de las tareas con eficacia y eficiencia, optimizando al máximo el uso de los recursos en búsqueda de lograr el crecimiento continuo de la asociación la información y los procesos que se desarrollan en base a este estudio se lo realizará mediante las estrategias, políticas, técnicas y habilidades que permitirán desarrollar la investigación planteada, con el objetivo de que los resultados sean verídicos y factibles mediante la tabulación de los datos obtenidos para la comprensión de las personas interesadas ver los resultados de una manera clara y sencilla que se obtendrán a partir de la implementación del diseño organizacional que va de acuerdo a las falencias y necesidades, describiendo en su totalidad a la asociación, para saber sobre el objeto de estudio, sus fortalezas y debilidades en la presente investigación se tomó en consideración los instrumentos necesarios para la recolección de información, concluyendo que es importante que se genera la implementación de un diseño organizacional

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA.....	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
DEDICATORIA.....	III
RESUMEN	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XI
ÍNDICE DE CUADROS.....	XII
INTRODUCCIÓN	1
MARCO CONTEXTUAL.....	3
TEMA	3
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.5 EVALUACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.6. JUSTIFICACIÓN.....	9
1.7. OBJETIVOS.....	11
1.7.1 Objetivo general.....	11
1.7.2 Objetivos específicos.....	11
1.8. HIPÓTESIS.....	12
1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	12
CAPÍTULO I.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
1.1 ANTECEDENTES.....	15
1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	17
1.2.1 Diseño Organizacional.....	17
1.2.1.1 Importancia del diseño organizacional.....	18
1.2.1.2 Beneficios del diseño organizacional.....	20
1.2.1.3 Modelos del diseño organizacional.....	21

1.2.1.3.1	Modelo de Richard L. Daft.....	21
1.2.1.3.2	Modelo de Ailed Labrada Sosa.....	24
1.2.1.5	COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL	26
1.2.1.7.1.	La estructura funcional.....	28
1.2.1.7.2.	La Estructura divisional	28
1.2.1.8.	Organización.....	29
1.2.1.9.	Eficiencia Organizacional.....	29
1.2.1.10.	Departamentalización.....	30
1.2.1.11.	Organigramas.....	31
1.2.1.12.	Tipos de organigramas	31
1.2.1.12.1.	Estructurales.....	31
1.2.1.12.2.	Funcionales.....	32
1.2.1.12.3.	Integración de puestos.....	32
1.2.1.13.	Elementos del diseño organizacional.....	32
1.2.1.14.	Análisis situacional.....	33
1.2.1.15.	Análisis FODA.....	34
1.2.1.16.	La Matriz FODA.....	36
1.2.1.17.	Dimensiones del diseño organizacional.....	37
1.2.1.18.	Dimensiones estructurales	38
1.2.1.18.1.	La Formalización.....	38
1.2.1.18.2.	Especialización	38
1.2.1.18.3.	Jerarquía de autoridad	39
1.2.1.19.	Definir Misión y Visión.....	39
1.2.1.19.1.	La misión	39
1.2.1.19.2.	La visión.....	39
1.2.1.20.	Estructura Organizacional.....	40
1.2.1.21.	La administración	42
1.2.1.22.	Los principios generales de la Administración.....	42
1.2.1.23.	Datos Históricos	43
1.2.1.23.1.	Infraestructura.....	45
1.2.1.24.	Los Recursos.....	46
1.2.1.24.1.	Recursos Humanos.....	46
1.2.1.24.2.	Recursos Materiales	47
1.2.1.24.3.	Técnicos	47

1.2.1.24.4. La organización.	47
1.2.1.24.5. La dirección.	48
1.2.1.24.6. El control.	48
1.2.1.25. Financiamiento	49
1.2.1.25.1. Presupuesto	49
1.2.1.25.2. La autogestión.....	49
1.3 MARCO LEGAL.	50
CAPÍTULO II.....	52
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	52
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	52
2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.	55
2.3.1 Por el nivel de estudios.	55
2.3.2 Por el Propósito	55
2.3.3 Por el Lugar	56
2.3.4 Investigación De Campo.....	57
2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	58
2.4.1 Método inductivo.	59
2.4.2 Método analítico.....	60
2.5 FUENTES DE INFORMACIÓN O INVESTIGACIÓN.	61
2.5.1 Fuentes primarias.	61
2.5.2 Fuentes secundarias.	62
2.6 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.	62
2.6.1 Entrevistas.	64
2.6.2 Encuestas.	64
2.7 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	65
2.7.1 Las Guías de entrevistas.	66
2.7.2 El Cuestionarios.	67
2.8 POBLACIÓN Y MUESTRA.	68
2.8.1 Población.	68
2.8.2 Muestra.	69
2.9 PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	70
CAPÍTULO III	72
3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.	73

3.2	ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS.	73
3.3	ENCUESTA REALIZADA A LOS SEÑORES BACHILLERES	81
3.4	CONCLUSIONES.....	87
3.5	RECOMENDACIONES	88
CAPÍTULO IV		89
“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA ASOCIACIÓN DE BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO 2013”.....		89
4.1	PRESENTACIÓN.	89
4.2	DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ASOCIACIÓN.....	90
4.3	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.	91
4.4	MODELO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	91
4.5	MATRIZ FODA.	94
4.6	ENTORNO DE LA INSTITUCIÓN.	95
4.7	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	95
4.8	VALORES	96
4.9	OBJETIVOS	97
4.9.1	Objetivo General.....	97
4.9.2	Objetivos Específicos.	97
4.10	POLÍTICAS	98
4.11	ESTRATEGIAS.....	99
4.12	DISEÑO DE LOS PROCESO	99
4.13	PROYECCIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.	101
4.14	ORGÁNICO FUNCIONAL.	102
4.15	ANÁLISIS DE EFECTIVIDAD	111
4.16	CONCLUSIONES.....	115
4.17	RECOMENDACIONES	116
4.18	PRESUPUESTO.....	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1	Modelo Diseño Organizacional de Richard Daft	23
GRÁFICO N° 2	Modelo Diseño Organizacional de Labrada Sosa	25
GRÁFICO N°3	Diseño Organizacional	73
GRÁFICO N°4	Gestión Administrativa	74
GRÁFICO N°5	Funciones de la organización	75
GRÁFICO N°6	Objetivos.....	76
GRÁFICO N°7	Componentes Administrativos	77
GRÁFICO N°8	Estructura de la organización	78
GRÁFICO N°9	Toma de decisiones	79
GRÁFICO N°10	Cadenas de mando	80
GRÁFICO N°11	Grado de satisfacción	81
GRÁFICO N°12	Interés de la Asociación	82
GRÁFICO N° 13	Necesidades	83
GRÁFICO N°14	Atención del servicio	84
GRÁFICO N°15	La calidad del servicio	85
GRÁFICO N°16	Estructura de la organización	86
GRÁFICO N° 17	Diseño Organizacional.....	93
GRÁFICO N° 18	Estructura Organizacional.	101

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1	Variable Independiente.....	13
CUADRO N° 2	Variable Dependiente	14
CUADRO N° 3	ANÁLISIS FODA	35
CUADRO N° 4	Matriz FODA.	36
CUADRO N°5	Población.....	68
CUADRO N°6	Muestra.....	70
CUADRO N°7	Diseño Organizacional	73
CUADRO N°8	Gestión Administrativa.....	74
CUADRO N°9	Funciones de la organización	75
CUADRO N°10	Objetivos	76
CUADRO N°11	Componentes Administrativos.....	77
CUADRO N°12	Estructura de la organización	78
CUADRO N°13	Toma de decisiones.....	79
CUADRO N°14	Cadenas de mando	80
CUADRO N°15	Grado de satisfacción	81
CUADRO N°16	Interés de la Asociación	82
CUADRO N°17	Necesidades.....	83
CUADRO N°18	Atención del servicio	84
CUADRO N°19	La calidad del servicio.....	85
CUADRO N°20	Estructura de la organización	86
CUADRO N°21	Matriz FODA	94
CUADRO N°22	Plan de acción	114
CUADRO N°23	Presupuesto	117

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 Acta de Constitución	121
ANEXO 2 Lista de Socios	123
ANEXO 3 Acta de Asamblea	125
ANEXO 4 Carta aval	126
ANEXO5 Certificado de Gramatólogo.....	128
ANEXO6 Fotos de Encuestas.....	129
ANEXO7 Matriz de Consistencia.....	130

INTRODUCCIÓN

La importancia de este trabajo de investigación radica con el fin de subsanar las falencias que hoy existen en la **ASOCIACIÓN DE BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2013**, la necesidad de establecer la estructura organizacional para diferentes las tareas y obtener la conexión efectiva de el mismo para alcanzar sus objetivos y estrategias en forma coordinada y sincronizada.

El punto de partida y el principal soporte para llevar a cabo los cambios que se requieren para alcanzar con eficiencia y eficacia en su función aplicativa a la asociación en el que se pondrá en práctica la respectiva investigación de campo para verificar la hipótesis encontrada mediante la operacionalización de las variables, utilizando la siguiente metodología mediante los diversos instrumentos las mismas que son las técnicas para la recopilación y análisis de los datos que son los básicos el descriptivo y el de campo de tal forma aplicar las técnicas de recolección de información tales como:

La encuesta: técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan a la investigación.

La entrevista: técnica de recolección de información nos ayudará a obtener los datos que consisten en un diálogo entre las personas que integran la institución.

Las problemáticas mencionadas se le dio solución mediante la implementación del diseño organizacional, que le permitió la coordinación de todas las actividades realizadas por los integrantes de la asociación para que los objetivos puedan ser cumplidos efectivamente en cuanto a las mediciones cualitativas.

La modalidad de que el proyecto es factible, por esta razón es importante establecer una apropiada estructura organizacional para definir jerarquías, controlar y delegar funciones, promoviendo la colaboración del equipo de trabajo de esta forma se elaborará detalladamente la estructuración de la investigación.

El marco contextual consta de cuatro capítulos; primer capítulo marco teórico, en el segundo la metodología capítulo en el desarrollo de la investigación su análisis y presentación de resultados, el tercer capítulo el análisis de los resultados y cuarto capítulo donde se detallará la propuesta, culminando con las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

El primer capítulo comprende el marco teórico dentro del cual, y para un mejor entendimiento del tema y problema se incluye la teoría de diseño organizacional desde la óptica de diversos autores sobre el desarrollo organizacional

El segundo capítulo definiendo la modalidad, métodos, técnicas e instrumentos de la investigación tomando en cuenta la población y muestra para así poder determinar para el desarrollo propuesto.

El tercer capítulo se evidencia el análisis de la tabulación con sus respectivos resultados de las encuestas realizadas a los socios y el personal administrativo para la elaboración de los gráficos.

El cuarto capítulo en la que se realizó la aplicación de la propuesta, en el que se dio la solución a los problemas internos en base a todo el proceso investigado del Diseño Organizacional para la asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo para generar la contribución de los socios y de ir mejorando la eficiencia y eficacia de la asociación y de mejorar su imagen mediante en forma coordinada y sincronizada que se requieren para alcanzar con eficiencia y eficacia.

MARCO CONTEXTUAL

TEMA

“Diseño organizacional para la asociación de bachilleres peninsulares “presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del cantón salinas provincia de Santa Elena año 2013”

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Mediante el Suplemento del Registro Oficial No. 206 en donde se promulga la Ley de Creación de la Provincia de Santa Elena nos dice en su primer artículo que fue creada el 7 de Noviembre de 2007, tiene una extensión de 3.762,8 km², distribuidas en sus tres cantones: el más grande es Santa Elena con 3.668,90 km², el cantón Salinas con 68,7 km² de extensión, en el cantón La Libertad tiene 25,2 km² de área territorial. Según el Censo 2010 de Población y Vivienda realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

También, este último Censo nos indica que el Cantón Salinas tiene una población de 68.675 habitantes que representa el 21.9% en Salinas se encuentra la más magno de las infraestructuras hoteleras dedicadas al turismo de la provincia y una de la más grandes del Ecuador. Salinas se encuentra dividida por sus 3 parroquias: Salinas cabecera principal (urbana) con 25.8 km², Anconcito con 8.8 km² y José Luis Tamayo (Muey) con 34.1 km² estas dos últimas son rurales. José Luis Tamayo, mejor conocida como “Muey, Oasis Peninsular”, constituyó por muchos años el centro de abastecimiento de agua dulce para los moradores del Cantón Salinas, su población es de 22.064 habitantes.

Los habitantes de la parroquia José Luis Tamayo, realizan actividades habituales como la extracción de sal, comercio, turismo entre otras, para lo cual están concentrados en asociaciones de acuerdo a la rama de actividad a la que se brindan y de esta manera conseguir mejoras de calidad de vida de sus habitantes y posteriormente las organizaciones se administraban desde el punto de vista de la constancia en que ocurrían los cambios que se producían, al principio los procesos del diseño organizacional giraba al en torno al funcionamiento interno de una organización, por lo que existía un desconocimiento total de la implementación de la servicio administrativo, impidiendo de esta forma la solución de los problemas que se presenta a diario en una organización.

La reciente administración reconoce que el talento humano es uno de los primordiales recursos dentro de una organización por lo tanto las asociaciones han concientizar a todos sus integrantes (socios) principalmente a quienes dirigen y coordinan al personal, sobre la importancia del desarrollo de la asociación. En la provincia de Santa Elena, las asociaciones giran en torno a un número de detalles y deficiencias propias en este caso de la asociación que no desarrolla un proceso administrativo acorde a las distintas actividades que la conforman y así aportar al progreso de la comunidad desde hace varios años esta asociación cuenta con graves problemas debido a la falta de implementación de una buena estructura administrativa

La investigación se constituye en una línea de análisis para mejorar la gestión administrativa dentro de la asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” que fue creada según acuerdo ministerial No 8215, primera acta constitutiva con fecha del 26 de Septiembre del 2006 del Ministerio de Bienestar Social ahora Ministerio de Inclusión Económica y Social, con domicilio en la parroquia José Luis Tamayo, Salinas, Provincia Santa Elena en la que consta con 16 socios fundadores y en la actualidad integrada por 35 socios.

Entre las causas principales de sus integrantes es el tiempo un factor importante en común de los asociados es un principal motivo por el cual ha evitado el desarrollo de la asociación la causa por de la deficiente participación de sus socios, por ende no cuenta con una estructura administrativa, además no posee recursos esenciales para el mejor funcionamiento y progreso, su gestión también se ve definida a que las propuestas o decisiones a tomar se las realiza de forma conjunta en una asamblea general por la participación de la mayoría de los interesados, y que al ser realizadas el primer lunes de cada mes para llegar a un consenso evita la toma de decisiones ágiles de trabajo en general por todo lo que significa mejoramiento para sus socios, realizar planes de proyectos y buscar el mejoramiento para la asociación.

Durante el tiempo de vida que tiene la entidad, se ha hecho acreedora de varios problemas debido a que no cuenta con una estructura organizacional sólida, en donde no existe una integración coordinable con las personas, no existen recursos por la falta de pago de sus socios de manera eficaz y eficiente, la comunicación no tiene la fluidez necesaria y la toma de decisiones se centraliza en una sola persona, logrando que organización tenga un inadecuado funcionamiento e ineficiencia en la realización de las tareas que retrasa el progreso de la misma.

La asociación no tiene sus metas claras por ende no saben identificar su misión y visión, la cual pueda guiarlos a cumplir los objetivos de perfeccionamiento profesional que aporten al desarrollo de la comunidad, de la mano con los valores que deben poseer, su administración es empírica solo por conocimientos en base a la experiencias de los años.

Luego proceder a realizar la proyección estratégica en la que se define la misión, visión, objetivos y estrategias, después determinar la gestión de necesidades y el diseño de procesos para establecer u organizar a la asociación y sus procesos en cuanto a la proyección de la estructura organizacional y finalmente los resultados

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La delimitación del planteamiento del problema consiste en determinar si el proyecto del investigador es viable por consiguiente se toma en consideración los siguientes aspectos:

CAMPO: Asociación de bachilleres peninsulares “presidente José Luis Tamayo”

ÁREA: Administrativa y de Servicio.

ASPECTO: Diseño Organizacional

TEMA: La influencia de una estructura organizacional en la gestión administrativa, mediante un estudio situacional actual. Diseño organizacional de la Asociación de bachilleres peninsulares “presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de santa Elena año 2013.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿De qué manera influye la estructura organizacional an la gestión administrativa de la asociación de bachilleres peninsulares “presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de santa Elena 2013?

1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.

- ¿De qué forma aportaría el diseño organizacional para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”?

- ¿De qué modo el diseño organizacional puede ser la alternativa a los problemas en el desarrollo de la gestión administrativa para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”?
- ¿Qué importancia tiene la implementación de un diseño para la organización?
- ¿Qué técnicas y herramientas administrativas se deberían emplear para mejorar el Manejo Administrativo de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”?
- ¿El diseño organizacional permitirá a la asociación estructurarse para desempeñar sus actividades y alcanzar sus objetivos articulados al cumplimiento de la misión y la visión?

1.5 EVALUACIÓN DEL PROBLEMA.

La Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” nos muestra la siguiente información sobre la estimación de su problema de investigación, Entre las causas principales de sus integrantes es el tiempo un factor importante en común de los asociados es un principal motivo por el cual ha evitado el desarrollo de la asociación la causa por de la deficiente participación de sus socios, por ende no cuenta con una estructura administrativa, además no posee recursos esenciales para el mejor funcionamiento y progreso, su gestión también se ve definida a que las propuestas o decisiones a tomar se las realiza de forma conjunta en una asamblea general por la participación de la mayoría de los interesados, y que al ser realizadas el primer lunes de cada mes para llegar a un consenso evita la toma de decisiones ágiles de trabajo en general por todo lo que significa mejoramiento para sus socios tenemos varios índices de mostrar que tan

eficiente es la Asociación, en cuanto a lo que el proyecto es viable a continuación:

Relevante: Este estudio es importante, porque es necesaria la implementación de una adecuada estructura organizacional, compuesta por 35 socios cada uno integrante de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas.

Delimitado: Este estudio de investigación se lo realizará dentro de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas.

Claro: Toda teoría está fundamentada en el desarrollo para su aplicación está documentado por medio de bibliografía, específicamente para tener una visión clara de los hechos específicos y análisis actual para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas.

Concreto: Su implementación sirve para el mejoramiento preciso de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas.

Original: Este estudio conlleva un enfoque novedoso porque no se ha realizado trabajo similar para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas.

Factible: Su aplicación servirá para el mejoramiento de la gestión administrativa de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas.

1.6. JUSTIFICACIÓN.

A lo largo de la historia, la organización de las empresas han ido adaptándose a los cambios en las circunstancias competitivas, ya que una organización abarca múltiples elementos que se interrelacionan entre sí con el objetivo de buscar la efectividad a través de una organización científica y sustituyente en el empirismo y la improvisación de técnicas con el propósito de realizar sus actividades con mayor efectividad y eficiencia, así mismo lograr conseguir sus objetivos estratégicos utilizando nuevas herramientas administrativas. Para ellos es indispensable considerar los diferentes fundamentos teóricos que consoliden los diferentes paradigmas y que coadyuven no sólo al establecimiento de la estructura organizacional, sino también a la profundización de nuevos estudios en futuras investigaciones del objeto de estudio.

Las organizaciones actuales se basan en una estructura horizontal donde se eliminan los mandos medios y se faculta a los equipos de trabajo a tomar decisiones, según Chiavenato I. (2009) sostiene que “El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias” (Pág. #92)

Con la elaboración del diseño organizacional se pretende que la organización pueda funcionar correctamente, estableciendo una estructura en donde se integren e interrelacionen considerando la aplicación de teorías y conceptos básicos del diseño organizacional cuyo concepto se define como una herramienta administrativa estratégica que se utiliza para tener un mejor funcionamiento interno con el objeto de estipular las habilidades cada integrante de las asociaciones e incluir todos los componentes que intervienen dentro del proceso productivo de esta, como son las personas, tareas, recursos, jerarquías, etc. en él se busca reflejar de una forma clara y ordenada la manera como se dividen, organizan y coordinan las actividades dentro de la asociación, para la realización

de las tareas con eficacia y eficiencia, optimizando al máximo el uso de los recursos en búsqueda de lograr el crecimiento continuo de la asociación y el desarrollo de sus colaboradores en las diferentes áreas, facilitando el logro de los objetivos organizacionales.

Se utilizó técnicas y métodos de investigación, para recopilar la información pertinente a la investigación, entre la que se detallan fuentes primarias y secundarias como: la encuesta, la observación directa, entrevistas y fuentes bibliográficas como libros, periódicos o revistas, con el fin de obtener la información relevante y oportuna para establecer y delegar funciones de cada uno de los integrantes de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón salinas provincia de Santa Elena.

Las técnicas de investigación mencionadas anteriormente serán aplicadas en la población del Cantón Salinas, de la Provincia de Santa Elena; aportando significativamente al tema de investigación, utilizando un estilo metodológico cualitativo y cuantitativo, para analizar y diagnosticar la situación actual de la asociación con el objetivo de determinar sus debilidades y amenazas; y poder crear la estrategia de un diseño organizacional y se logrará que los asociados sepan las razones por las cuales hacer las cosas y como hacerlas, saber lo que la asociación quiere llegar a conseguir en el futuro y tener éxito en la realización de sus actividades diarias.

En conclusión para la asociación es de gran importancia este Estudio Organizacional debido a que le proporciona una Estructura Organizacional, al momento de elaborar el diseño organizacional que busca es tener una mejor organización de los puestos de trabajo, es decir, se logra visualizar de una manera clara y ordenada las funciones de los cargos y de las unidades de trabajo.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo general

Evaluar la influencia de una estructura organizacional en la gestión administrativa, mediante un estudio situacional, para el diseño organizacional de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena.

1.7.2 Objetivos específicos

- Fundamentar nuevos modelos de administración considerando conceptos y teorías de varios autores de diseño organizacional, que facilite el conocimiento del problema planteado.
- Determinar las herramientas metodológicas y técnicas acorde a la metodología establecida que permita la identificación y recopilación de información de forma confiable.
- Diagnosticar la situación actual que en función de los resultados de la investigación oriente a la elaboración del diseño organizacional.
- Elaborar una estructura organizacional coordinando efectivamente los recursos humanos y físicos de la institución cuya implementación responda a las exigencias del entorno de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”

1.8. HIPÓTESIS.

La influencia de una estructura organizacional en el fortalecimiento de la gestión administrativa, mediante un estudio situacional, de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena.

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

- **Variable independiente**

Estructura organizacional

- **Variable dependiente**

Gestión administrativa

CUADRO N° 1 Variable Independiente

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
Estructura organizacional	La estructura Organizacional es el conjunto de medios que maneja la Organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas.	<p>El Análisis Situacional de la organización</p> <p>Las proyecciones Estratégica</p> <p>Gestión de Necesidades</p> <p>Proyección de la Estructura Organizacional</p> <p>Resultado de efectividad</p>	<p>El Análisis interno</p> <p>El Análisis externo</p> <p>La Misión</p> <p>La Visión</p> <p>Los Objetivos</p> <p>Las Estrategias</p> <p>Las Relaciones Internas Administrativas</p> <p>Orgánico funcional</p> <p>Puestos</p> <p>Departamentalización</p> <p>Políticas</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Evaluación y Seguimiento</p>	<p>¿La asociación cuenta con un diseño organizacional?</p> <p>¿Considera usted con la ejecución de un diseño organizacional mejoraría la gestión administrativa?</p> <p>¿Se encuentran definidas sus funciones dentro de la organización?</p> <p>¿Considera usted, que la asociación está cumpliendo con los objetivos proyectados?</p> <p>¿Considera usted que los componentes administrativos de la asociación están debidamente coordinados?</p>	<p>Guía de Entrevistas</p> <p>Cuestionarios</p>

CUADRO N° 2 Variable Dependiente

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
Gestión administrativa	La gestión administrativa es un conjunto de actividades relacionadas en el que se cumplen de manera permanente un proceso dinámico, cambiante en el tiempo, y con modificaciones diferentes para cada situación y actividad.	Aspectos Constitutivos Recursos Gestión Administrativa Financiamiento	Datos Históricos Normativas Permisos Humanos Materiales Técnicos Planificación Organización Dirección Control Presupuesto Auto Gestión	¿Existen canales de comunicación dentro de la Asociación? ¿Se realizan capacitaciones dentro de la Asociación ¿La Asociación dispone con los recursos materiales técnicos para el desarrollo de sus funciones? ¿Usted, tiene claramente definida cuáles son sus funciones? ¿Considera usted importante, que las instituciones gubernamentales aporten al progreso de la asociación?	Guía de Entrevistas Cuestionario

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo"

Elaborado por: César Villao Figue

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES.

La ideología del desarrollo organizacional surgió a partir de 1962, con un complejo conjunto de ideas al respecto del hombre, de la organización y del cercano, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades.

No existe certeza acerca del lugar de origen de la evolución histórica de las asociaciones profesionales pero un estudio realizado en la Universidad de el Salvador por el profesor Edwin Valladares Portillo nos dice que:

Esta tiene relación desde la **edad antigua** en Roma a pesar del trabajo de los esclavos, no fueron desconocidas las agrupaciones de trabajadores libres. Los artesanos se organizaron en grupos que funcionaban como verdaderas corporaciones denominadas “Collegias” que eran en Roma las agrupaciones corporativas de los artesanos que se ocupaban en la construcción.

En la **edad media en esta época se** conocieron las asociaciones de trabajadores organizados como los actuales sindicatos, no obstante existieron importantes asociaciones que desarrollaban algunos fines de carácter laboral asociaciones que se llamaron “Corporaciones” de origen tan antiguo que algunos autores lo llamaron “Gildas” y “Rusas” tuvieron principios en las corporaciones Romanas llamadas “Tenuiorum” que perseguían asegurar funerales dignos a sus asociados.

Las corporaciones son la estructura económica de la edad media y corresponden al desarrollo de las ciudades. Estas asociaciones se desarrollaron rápidamente pues para el siglo XIII ya existían en todo el estado de Europa aunque con distintas denominaciones así en: Bélgica eran conocidas como “Cuerpos”, en Francia “Maestrías”, en Italia “Artes”, en Alemania “Hernandez”, en España “Gremios” y en Inglaterra “TradeGildes”

Estas organizaciones alcanzaron su gran apogeo en el siglo XV y XVI habiendo adquirido fuerza política y ejercida considerable influencia en el proceso y la cultura de las ciudades.

En la **época moderna** la clase trabajadora no podía resignarse a ser privada de toda medida que tendiera a evitar la explotación de que era objeto y tomó medidas de defensa.

Los sindicatos son propiamente un producto de la edad media, su aparición es relativamente reciente y coincide con la revolución industrial que trajo la implementación de la maquina en la producción y fue así como la manu factura se transformó en industria.

La revolución industrial se caracteriza por el empleo en la producción de grandes capitales grandes fábricas, máquinas y un gran número de obreros, fue una consecuencia de la demanda cada vez mayor de artículos y del comercio internacional y es uno de los factores que haciendo crecer la población obrera, determinando el nacimiento de los sindicatos.

En la actualidad se propone la implementación del diseño organizacional, donde el presidente delegue responsabilidad y toma de decisiones a cada uno de sus integrantes, el mismo que ayudará a tener un mejor control administrativo.

1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

1.2.1 Diseño Organizacional.

El diseño organizacional es un enfoque al punto de vista tradicional de un gerente debe funcionar en un sistema altamente estructurado, rígido que tenga metas bien definidas y claras en los controles más estrictos, y los flujos de información jerárquica. En una organización flexible (o abierta), la organización no es estática sino que evoluciona continuamente con los cambios externos e internos.

El papel dentro de la Asociación es desarrollar una organización viable, frente a los cambios, y ayudar a los participantes de establecer un equilibrio dinámico.

El enfoque de este sistema está en el punto de vista tradicional de una empresa que debe funcionar en un sistema altamente estructurado, rígido que tenga metas bien definidas y claras en cuanto a los controles más estrictos, y los flujos de información jerárquica. En una organización flexible (o abierta).

La organización no es estática sino que evolucione continuamente con los cambios externos e internos en los resultados de un proceso de toma de decisiones que incluyen los, factores tecnológicos de los recursos humanos y de otros tipo están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas entre las personas para lograr así un propósito específico.

El diseño permite a las organizaciones generar estructuras y procesos nuevos, en funciones de las exigencias del contexto y de las estrategias en consecuencia implica la forma en que se administrarán las transiciones de las organizaciones para pasar de los estados actuales a los futuros .Juan José Gilli, 2007(Pág. # 38)

El modelo que ha hecho posible es en base a el desarrollo de una serie de análisis empíricos sobre la estructura burocrática de la asociación y permite la delimitación de características estructurales que permiten una evaluación cuantitativa y la delimitación de posibles relaciones entre ellos en esa estructura relacionadas con variaciones de factores como los objetivos.

El proceso de diseño organizacional corresponde a una manera de orientar la adecuación de la organización con su entorno y con sus propios procesos de crecimiento en alcanzar sus propósitos en cuanto a la decisión.

La estructura de una organización según sus unidades estratégicas de negocios, debe basarse en un análisis cuidadoso del medio externo, en un escrutinio de las fortalezas y debilidades internas y en la definición de la misión para lograr la subsistencia y el mejoramiento de la institución en los controles más estrictos, y los flujos de información jerárquica. En una organización flexible, la organización no es estática sino que evoluciona continuamente con los cambios externos e internos.

El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización.

1.2.1.1 Importancia del diseño organizacional.

El diseño organizacional es importante ya que en estas últimas décadas, entre los especialistas en este campo se ha utilizado el término diseño como un proceso creativo mediante el cual se definen las características de un sistema, de manera que cumpla de forma óptima con sus objetivos organizativos constituido, en los últimos tiempos, en el desempeño insatisfactorio de algunos puestos de trabajo

ergonómicamente proyectados, lo que ha conducido al denominado enfoque macro ergonómico, considerado especialmente adecuado para superar las dificultades en cuanto a los resultados de un proceso de toma de decisiones.

La importancia del desarrollo organizacional dentro de un contexto estratégico en él se reconozca que no se trata del cambio por sí mismo sino de implementar la estrategia para adecuarlo a los subsistemas e impulsar el bienestar de los empleados y el desempeño de la empresa.

Tal como lo menciona. Thomas G. Cummings (2007):

“El desarrollo organizacional permite a los directivos y al personal de apoyo cumplir mejor con su trabajo. Les da las habilidades y el conocimiento necesario para establecer relaciones interpersonales de gran utilidad. Muestra al personal como colaborar con otros en el diagnóstico de problema complicados y en la obtención de una solución apropiada”. (Pág. # 6).

Es así como el Desarrollo Organizacional busca en lograr un cambio planeado de la organización conforme en primer término a las necesidades, sin embargo, existen objetivos generales que pueden utilizarse dependiendo de cada situación en particular.

Entre estos objetivos se destacaremos los siguientes: desarrollar la capacidad de colaboración entre individuos y grupos con el fin de potencializar el espíritu de trabajo en equipo en desarrollar el sentido de pertenencia en las personas para incrementar su motivación y lealtad a la institución para desarrollar las potencialidades de los individuos en sus funciones en las áreas técnicas, administrativas e interpersonales y establecer un clima de confianza.

1.2.1.2 Beneficios del diseño organizacional.

El diseño organizacional actualmente, se presenta como una nueva visión, en donde la administración se ha convertido en un espacio de representación por medio de las cuales los directivos y trabajadores pueden llegar a valorar, interpretar y actuar, tanto dentro como fuera de la institución es decir, la aplicación del diseño organizacional es una herramienta para atender la complejidad, proporcionando innovación en el entorno que exige en este caso la Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” en el desarrollo integral de nuevos procedimientos y ventajas en cuanto a lo siguiente:

- Estandarizar los cargos y establecer las líneas de comunicación formales
- Clarificar las responsabilidades (funciones) de cada directivo.
- Lograr coherencia entre la estrategia, los procesos y las personas
- Gestionar el talento humano de forma estructurada y coherente
- Identificar las habilidades y conocimientos necesarios para el desarrollo individual e institucional.
- Seleccionar el personal más idóneo para ejecución de los procesos
- Mejorar los desempeños individual

La organización la Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” es más que una simple estructura en que todos sus integrantes deben enlazar para estar en armonía unos con otros en el desempeño insatisfactorio de algunos puestos de trabajo ergonómicamente proyectados, lo que ha conducido al denominado enfoque macro ergonómico, considerado especialmente adecuado para superar las dificultades en cuanto a los resultados de un proceso de toma de decisiones que cumplen funciones especializadas entre las personas para lograr así un propósito específico.

1.2.1.3 Modelos del diseño organizacional.

El modelo organizacional según los autores hace referencia a la estructura, los puestos y funciones, los cauces de comunicación interna y de toma de decisiones, el estilo de dirección, el modelo de gestión de los recursos humanos, etc. Es un aspecto fundamental del negocio y condiciona totalmente los procesos de producción y por tanto la calidad del producto final o del servicio que se presta.

La atención al cliente, la percepción que éste tendrá de la empresa, su imagen e identidad, y como consecuencia su posicionamiento en el mercado, también dependen de ello.

La elaboración del Diseño organizacional se realizará analizando los modelos de diseño organizacional, tales como el de Richard Daft (2007) y Labrada Sosa Ailed (2012).

“El elemento clave de una organización no es un edificio o un conjunto de políticas y procedimientos; las organizaciones están compuestas por personas y por sus relaciones interpersonales. Una organización existe cuando las personas interactúan entre si para realizar funciones esenciales que ayuden a lograr las metas.”(Pag.#10)

1.2.1.3.1 Modelo de Richard L. Daft.

El modelo de Richard L Daft es completo y moderno, en su libro teoría y diseño organizacional 2007, en donde habla de los ambientes externos e internos de la organización y los pasos a seguir para el buen progreso Institucional, Richard L Daft es completo se basa en su análisis de ambiente externo e interno, en el que menciona también sobre la administración estratégica del diseño organizacional y

de los resultados de efectividad en el que se miden la eficiencia, los logros y los recursos.

El autor considera muy importante la implantación del diseño organizacional de una empresa u organización en el que le permite adecuarse a los medios que les rodean y de confrontar el cambio constante del mercado, es por esto que el autor Richard Daft menciona que se debe en considerar las dimensiones internas y externas de la organización.

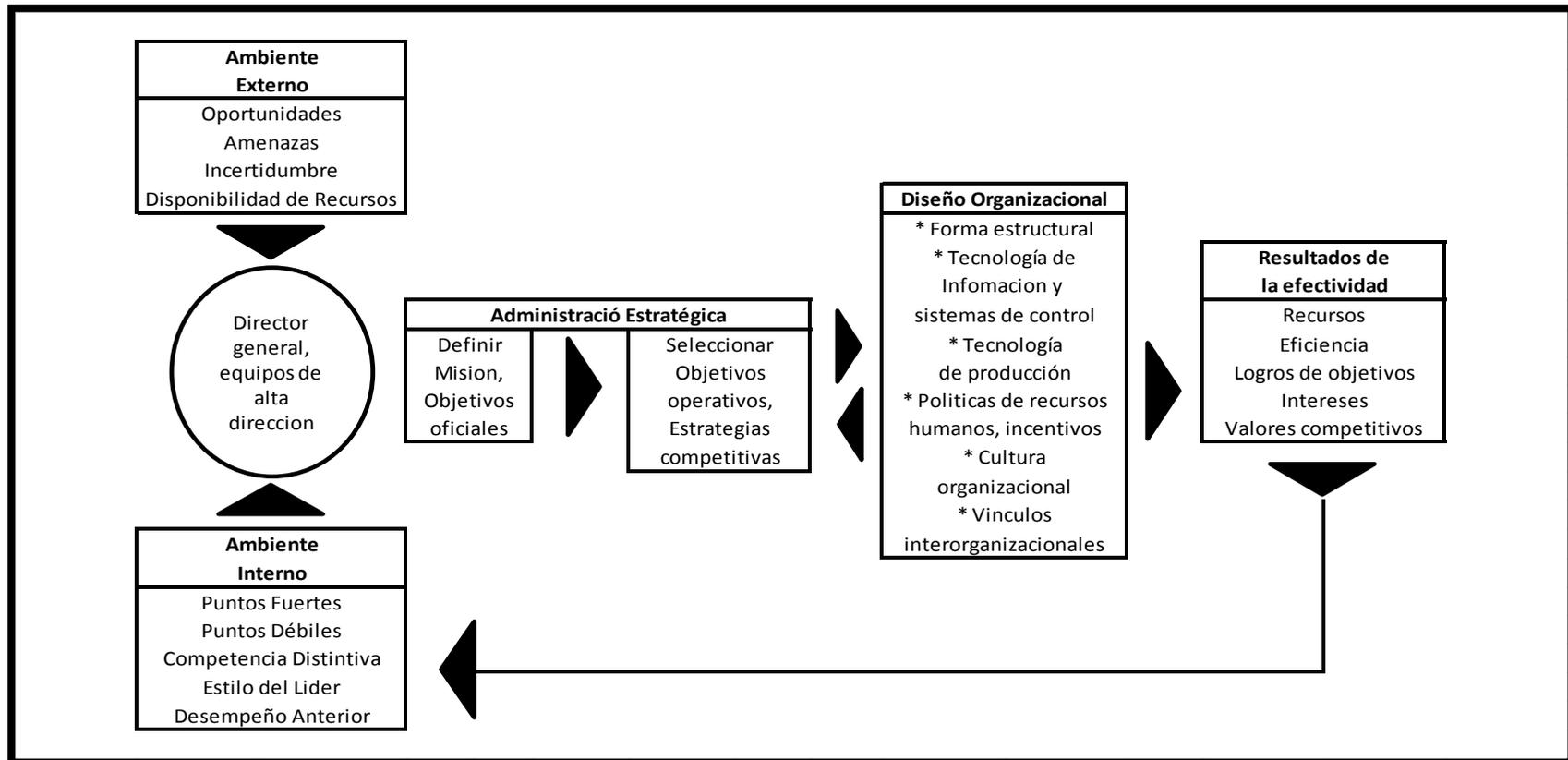
Dentro de los ambientes en especial el externo se analizara las oportunidades y amenazas en la disponibilidad de los recursos.

Dentro del ambiente interno se analizará lo referencial a las fortalezas las debilidades y el desempeño entre otros en la administración estratégica se definirá la misión y la visión y los objetivos. Al referirnos al diseño organizacional dentro de sus componentes estarán la estructura, tecnología, sistemas de control, políticas y los recursos.

Dentro de los resultados de efectividad, ya se mencionan los logros de objetivos, recursos, eficiencia y valores competitivos. Dentro de los resultados de efectividad, se mencionaron los objetivos, recursos eficiencia, eficacia y los valores competitivos y las estrategias.

En este tipo de modelo se analiza lo que es el cambio organizacional nos permitirá efectuara los cambios planeados, de que alguna manera, en que esta debería ser la estrategia para minimizar la resistencia de su implementación dentro del modelo, Diseño organizacional y resultados de efectividad en donde se midió la eficiencia, logros de objetivo el modelo Institucional del autor , Richard L Daft es completo se basa en su análisis de ambiente externo e interno.

GRÁFICO N° 1 Modelo de Diseño Organizacional de Richard Daft



Fuente: "Teoría y Diseño Organizacional Richard L Daft"

1.2.1.3.2 Modelo de Ailed Labrada Sosa.

Es un poco más extenso, en el cual muestra las cuatro fases, que son de gran ayuda para la aplicación, tales como:

- 1.- Preparación y análisis organizacional.
- 2.- Proyección estratégica y gestión de las necesidades.
- 3.- Diseño de los procesos y sistema de gestión y control.
- 4.- Estructura organizativa y el reglamento interno.

La primera fase del proyecto está regida a la preparación y el análisis organizacional e y sus etapas; se crean los grupos de trabajo, los antecedentes, la historia el marco jurídico y normativo.

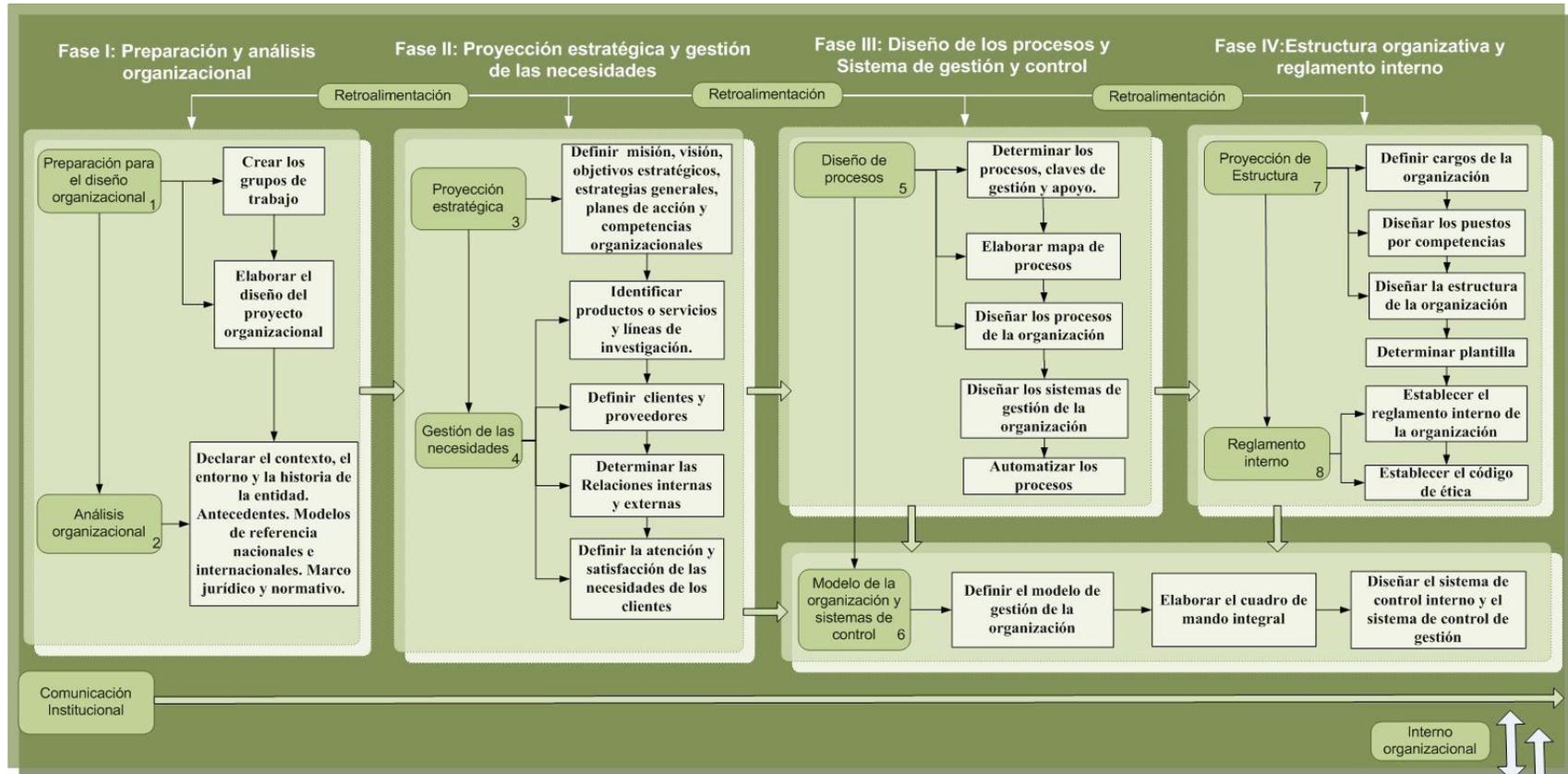
La segunda fase se realiza el diagnóstico y elaboración del proyecto estratégico básico de la organización (misión, visión, objetivos e, estrategias generales, planes de acción y competencias organizacionales

La tercera fase permite lograr el diseño de procesos y sistemas de gestión y control. En la misma deben quedar definidos y diseñados los procesos clave, estratégicos y de apoyo.

La cuarta fase comprende la proyección de la estructura y el reglamento interno, obteniéndose como resultados la definición de los cargos de la organización, el diseño de los puestos por competencias, la proyección de la estructura organizacional, la plantilla, el reglamento interno y el código de ética.

El diseño organizacional hace que los directivos dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de la organización y hacia el exterior de su organización de la organización, para poder adecuar su modelo organizacional que se representan en los resultados de un proceso de toma de decisiones que incluyen fuerzas ambientales, factores tecnológicos y elecciones estratégicas.

GRAFICO N° 2 Modelo de Diseño Organizacional de Ailed Labrada Sosa



Fuente: "Modelo de diseño organizacional Ailed Labrada Sosa"

1.2.1.5 COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

Los mecanismos del diseño organizacional que se tomaron en cuenta para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” están considerados en base a las necesidades y deficiencias en el campo administrativo buscando el bienestar de todos sus colaboradores en general.

La proyección estratégica son las que nos permitirán definir la misión, visión, objetivos y estrategias con las que se manejará la asociación, otra de las dimensiones es la gestión de las necesidades donde se definirán las relaciones internas y externas, y la atención al cliente que son componentes importantes para la asociación.

Otra de las dimensiones que se toman en cuenta para el diseño organizacional, es el diseño de procesos por este motivo se consideró realizar un análisis situacional, el mismo que nos permitió conocer e identificar las fortalezas y debilidades que tiene la asociación de manera interna, así como también las amenazas y oportunidades que son de manera externas, para que estas permitan tener una mejor expectativa de la propuesta para la asociación

La proyección de la estructura organizacional permitirá organizar cada una de las actividades mediante una estructura formal y un orgánico funcional, que permita la departamentalización con políticas de regulación, mediante el cuadro de mando integral ya existen varios factores en el ambiente de la asociación que afectan la operación de la misma. Algunos de estos factores tienen un impacto positivo, mientras que otros pueden afectar negativamente.

El resultado de efectividad de cada una de las dimensiones del diseño organizacional se medirá mediante la eficiencia, eficacia, evaluación y seguimiento de manera conjunta e individual de los colaboradores.

1.2.1.5.1 ANÁLISIS SITUACIONAL

El análisis situacional es el fundamento de la definición del Pensamiento Estratégico, dado que mediante el mismo se produce la vinculación de la empresa con su contexto y su competencia (o de nosotros con nuestro contexto).

1. Análisis Interno.

Los factores internos pueden ser divididos en cuatro áreas funcionales: producción; comercialización; organización y personal; finanzas y contabilidad.

El análisis situacional interno interrelaciona factores relevantes y comprometedores para la microempresa porque en ellos encontramos las fortalezas y debilidades.

Las mismas que de alguna manera son variables que aportan al rendimiento de la misma, ya que siempre es importante conocer lo bueno y malo de la microempresa para poder plantear estrategias que ayuden a superar las debilidades y a aprovechar las fortalezas.

2. Análisis Externo.

El análisis externo desarrolla alternativas de aprovechamiento para la asociación como son sus oportunidades donde se encuentra, pero sin descuidar las amenazas que significan para ellos la competencia y que es un factor que no se debe minimizar dentro de un análisis externo de la asociación.

Una herramienta de análisis estratégico, que permite analizar elementos internos a la empresa y por tanto controlables, tales como fortaleza y debilidades, además de factores externos a la misma de un proceso de toma de decisiones.

1.2.1.7. Tipos de estructura

1.2.1.7.1. La estructura funcional

La estructura funcional, la forman los jefes y sus empleados, no es complicada. Su grado de departamentalización es baja, la autoridad es demasiado centralizada, cae la responsabilidad total sobre una sola persona, casi no se puede encontrar nada de formalidad. Resulta inadecuada cada vez más al crecer la organización. Si la estructura no se cambia es posible que la empresa pierda territorio en el mercado y fracase.

Por razones de diseño las empresas no conservan sus estructuras simples, llega un momento en el que hay que contratar más empleados para hacer frente a sus necesidades adicionales de operación a un mayor volumen, a medida que aumentan los empleados la estructura organizacional tiende a ser más especializada y formal cuando los factores de contingencia como el tamaño, favorecen un diseño burocrático o mecaniza lo más probable es que se utilice la estructura funcional.

1.2.1.7.2. La Estructura divisional

Este tipo de estructura consiste en un conjunto de unidades semiautónomas unidas a través de una estructura administrativa central. Estas unidades nacen como consecuencia del aumento del tamaño de la empresa que frecuentemente se encuentra en una etapa de madurez y domina su mercado tradicional, por lo que tiende a diversificarse buscando nuevas oportunidades de negocio, es decir la manera en que se realizan las actividades laborales de cada uno de los integrantes y su grado de responsabilidad, con el cumplimiento de los objetivos de la microempresa.

1.2.1.8. Organización.

La Organizaciones existe desde el momento en el que el ser humano empezó a vivir en sociedad. A pesar de que éste es un término muy de moda y actual, las organizaciones sociales pueden tomar muchas formas diversas y así ha sido a lo largo del tiempo.

Dentro de una de las características principales con las que debe contar una organización es la de contar con un grupo de personas que compartan elementos en común, similares intereses, similares valores o formas de actuar ante determinadas situaciones, del mismo modo que la sociedades y las instituciones humanas son complejas, las organizaciones sociales también pueden volverse altamente complejas y hasta conflictivas.

Para evitar esto, deben contar con un sistema más o menos rígido de jerarquías que organizan las diferentes tareas, establecen diversas funciones y marcan los objetivos así como también los resultados a conseguir donde cabe recalcar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión.

1.2.1.9. Eficiencia Organizacional

La eficacia organizacional se refiere a cómo hacer óptimas las formas de rendimiento, lo cual está determinado por la combinación de la eficiencia empresarial como sistema con el logro de condiciones ventajosas en la obtención de las entradas que necesita.

La eficiencia busca el mejoramiento mediante soluciones técnicas y económicas, en cuanto la eficacia busca que el rendimiento de la empresa sea máximo, a través

de medios técnicos y económicos (eficiencia) y también por medios políticos (no económicos).

Tal como lo dice Daft Richard (2007):

“La efectividad en una organización se mide por el grado en el cual ella alcanza sus metas y objetivos. Siendo un concepto amplio, la efectividad toma en consideración numerosas variables tanto en los niveles organizacionales como departamentales.”

1.2.1.10. Departamentalización

La departamentalización consiste en la sectorización de los objetivos, actividades, procesos, personal y recursos de una organización, a través de la aplicación de la división del trabajo y la especialización.

Proceso en el cual una organización es dividida estructuralmente combinando trabajos en departamentos de acuerdo a alguna base o característica compartida. Departamentalizar en un nivel es dividir un conjunto de actividades en varios subconjuntos; departamentalización total es la sucesiva repetición de ese proceso.

Tal segmentación o división se hace con un determinado criterio, y de ella resultan los distintos sectores de la estructura organizacional que corresponden a cada nivel y que pueden denominarse: áreas, divisiones, departamentos, secciones, unidades, etc. Este ordenamiento abarca la estructura completa, desde los niveles superiores a los inferiores, pues todos tienen tareas que realizar, ya sean intelectuales o físicas.

Tradicionalmente se ha partido de la premisa de que el aumento de la división de trabajo y la especialización incrementa correlativamente la eficiencia. Ello ha

llevado a que muchas empresas, al crecer, hayan tendido a hacer sus funciones más y más especializadas, extremando el proceso de departa mentalización. Pero definitivamente, cualquiera que sea el grado de especialización que se adopte, la organización en general.

La empresa en particular presenta una departa mentalización que es necesario llevar a su punto más adecuado. Y no se trata solo de establecer cual será la magnitud de especialización a asumir, sino también de determinar el grado de independencia entre los distintos subconjuntos de la organización pues todos tienen tareas que realizar, ya sean intelectuales o físicas..

1.2.1.11. Organigramas

Para Joaquín Rodríguez Valencia (2002), un organigrama consiste en una forma gráfica que muestra las funciones principales, la relación básica que existe entre ellas, los canales de autoridad formal a quien tiene autoridad sobre quién. (Pag.#33)

Los organigramas pueden clasificarse de acuerdo con arreglos convencionales y deben indicar las funciones que se desempeñen, el grupo al que pertenecen las relaciones entre una y otra. Estas pueden clasificarse en tres grupos: (Pag.#34)

1.2.1.12. Tipos de organigramas

De acuerdo a su contenido los organigramas pueden ser:

1.2.1.12.1. Estructurales

Muestran solo la estructura administrativa del organismo.

1.2.1.12.2. Funcionales.

Indican, además de las unidades y sus relaciones, las principales funciones de los departamentos.

1.2.1.12.3. Integración de puestos.

Se destaca dentro de cada unidad los diferentes tipos de puestos establecidos, así como el número de lugares existentes y requeridos

1.2.1.13. Elementos del diseño organizacional.

Todo diseño organizacionales el proceso de elegir una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de las organizaciones.

Las empresas han ido adaptándose a los cambios en las circunstancias competitivas, ya que una organización abarca múltiples elementos que se interrelacionan entre sí con el objetivo de buscar la efectividad a través de una organización científica y sustituyente en el empirismo y la improvisación de técnicas con el propósito de realizar sus actividades con mayor efectividad y eficiencia, así mismo lograr conseguir sus objetivos estratégicos utilizando nuevas herramientas administrativas.

Para ellos es indispensable considerar los diferentes fundamentos teóricos que consoliden los diferentes paradigmas y que coadyuven no sólo al establecimiento de la estructura organizacional, sino también a la profundización de nuevos estudios en futuras investigaciones del objeto de estudio.

Así manifiesta Juan José Gilli (2007), en el que indica que “El diseño de organizaciones procura la adaptación del medio interno al externo, definiendo los

canales de interrelación y las funciones internas necesarias para la transformación de los en salidas del sistema.” (Pág. # 36).

1.2.1.14. Análisis situacional.

En este capítulo se estudia la faculta a los equipos de trabajo a tomar decisiones, según Chiavenato I. (2009) sostiene que “El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias” (Pág. #92).

Con la elaboración del diseño organizacional se pretende que la organización pueda funcionar correctamente, estableciendo una estructura en donde se integren e interrelacionen considerando.

La aplicación de teorías y conceptos básicos del diseño organizacional cuyo concepto se define como una herramienta administrativa estratégica que se utiliza para tener un mejor funcionamiento interno.

El único objeto de estipular las habilidades cada integrante de las asociaciones e incluir todos los componentes que intervienen dentro del proceso de esta, como son las personas, tareas, recursos, jerarquías, etc. en él se busca reflejar de una forma clara y ordenada la manera como se dividen, organizan y coordinan las actividades dentro de la asociación.

La realización de las tareas con eficacia y eficiencia, optimizando al máximo el uso de los recursos en búsqueda de lograr el crecimiento continuo de la asociación y el desarrollo de sus colaboradores en las diferentes áreas, facilitando el logro de los objetivos organizacionales se utilizará técnicas y métodos de investigación,

para recopilar la información pertinente a la investigación, entre la que se detallan fuentes primarias y secundarias como:

La encuesta, entrevistas y fuentes bibliográficas como libros, periódicos o revistas, a todos los integrantes de la asociación con el fin de obtener la información relevante.

La finalidad es oportuna para establecer y delegar funciones de cada uno de los integrantes de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón salinas provincia de Santa Elena.

1.2.1.15. Análisis FODA.

Dado que durante el transcurso del estudio se han ido detallando minuciosamente todas y cada una de las fortalezas y debilidades que posee la institución, a continuación pasamos a describirlas.

Dentro las herramientas que se posee en la toma de decisiones, la técnica FODA, sin duda se constituye en un sistema que nos proporciona ejecutar estrategias adecuadas en las decisiones adoptada por un gerente o jefe administrativo en tal sentido lo podemos definir como:

Una herramienta de análisis estratégico, que permite analizar elementos internos a la empresa y por tanto controlables, tales como fortaleza y debilidades, además de factores externos a la misma y por tanto no controlables, tales como oportunidad y amenazas que es el acrónico dentro las herramientas que se posee en cuanto a los siguiente:

Fortalezas: son las capacidades especiales con la que cuenta una empresa y que le permite tener un posicionamiento privilegiado frente a la competencia

Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables que se deben descubrir en el entorno que actúa la organización.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que carece, habilidades que no se poseen y actividades que no se desarrollan.

Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a afectar incluso con las personas de la organización.

A continuación se enumeran diferentes ejemplos de las variables que debemos tener en cuenta cuando al momento de analizar las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas.

CUADRO N° 3 ANÁLISIS FODA

FODA		
CONTEXTO	FACTORES POSITIVOS	FACTORES NEGATIVOS
INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN	FORTALEZAS (Aumentar)	DEBILIDADES (Disminuir)
EXTERNO SOCIAL	OPORTUNIDADES (Aprovechar)	AMENAZAS (Neutralizar)

Elaborado por: César Villao Figueroa

El cuadro del análisis FODA es una herramienta de análisis estratégico, que permite analizar elementos internos a la empresa y por tanto controlables, tales como fortaleza y debilidades, además de factores externos a la misma y por tanto no controlables, tales como oportunidad y amenazas

1.2.1.16. La Matriz FODA.

La matriz FODA es una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación, individuo, producto, empresa, ec, que esta actuando como objeto de estudio en un momento determinado del tiempo, es un marco conceptual para un análisis sistemático que facilita el apareamiento entre las amenazas y oportunidades externas con las debilidades y fortalezas internas de la organización.

- Estrategias de fortalezas y oportunidades (FO).
- Estrategias de debilidades y oportunidades (DO).
- Estrategias de fortalezas y amenazas (FA).
- Estrategias de debilidades y amenazas (DA).

La matriz FODA es el nexo que nos accede pasar del análisis de los ambientes interno y externo de la empresa hacia la formulación y selección de tácticas a seguir.

El siguiente las cuatro estrategias alternativas de la Matriz que surgen dos variables clave:

CUADRO N° 4 Matriz FODA.

INTERNOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
EXTERNOS OPORTUNIDADES	FO	DO
EXTERNO AMENAZAS	FA	DA

Elaborado por: César Villao Figueroa

Una vez completada la planilla con las variables correspondientes a cada factor interno y externo, el paso siguiente es el análisis de las mismas y la preparación de las estrategias de acción correspondiente a la realidad evidenciada.

A continuación se debe tener en cuenta al momento de analizar las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas.

La forma de presentación más acertada de la formulación de estrategias es la siguiente:

FO: Estrategia que aprovecha las fortalezas para maximizar las oportunidades.

DO: Estrategia que minimiza las debilidades, maximizando las oportunidades.

FA: Estrategia que utiliza las fortalezas para minimizar las amenazas.

DA: Estrategia que minimiza las debilidades, y evita las amenazas.

1.2.1.17. Dimensiones del diseño organizacional.

El autor Richard L. Daft (2007) la divide en dos tipos estas son la “estructural y contextual”:

“Las dimensiones estructurales, proporcionan las etiquetas para describir las características internas de una organización. Crean una base para medir y comparar organizaciones.

Las dimensiones contextuales, describen las características de la organización global, como su tamaño, tecnología, entorno y metas. Estas dimensiones detallan el escenario organizacional que influye y moldea a las dimensiones estructurales”. (Pág. # 17)

Las dimensiones estructurales describen las características internas de una organización.

Elas establecen las bases para medir y comparar a las organizaciones. Las dimensiones contextuales caracterizan a toda la organización incluyendo el tamaño, la tecnología, el ambiente externo y los objetivos. Ellas describen el conjunto organizacional que influencia y da forma a las dimensiones estructurales. Las dimensiones contextuales representan un conjunto de elementos en la que yacen las estructuras y los procesos de trabajo.

El proceso de diseño organizacional corresponde a una manera de orientar la adecuación de la organización con su entorno y con sus propios procesos de crecimiento en cuanto las dimensiones ayudará a la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” para su mejora en cuanto a la división del trabajo en actividades y sub actividades elementales reconocer las dimensiones críticas tales como el cumplimiento de aquellas funciones necesarias para la consecución de la misión planteada por la organización en cuanto a sus funciones de apoyo, funciones de operación, cultura y jerarquía.

1.2.1.18. Dimensiones estructurales

1.2.1.18.1. La Formalización

La formalización a menudo es medida de contando en el número de páginas de la documentación señalada anteriormente que existe en la organización.

1.2.1.18.2. Especialización

Es el grado por el cual las tareas organizacionales son subdivididas en funciones separadas. Si la especialización es extensiva, cada empleado desarrolla solamente

un rango angosto de tareas. Si la especialización es baja, los empleados desarrollan un amplio rango de tareas en sus trabajos.

La especialización algunas veces se refiere a la división del trabajo la que se representan en un conjunto de elementos en la que yacen las estructuras y los procesos de trabajo a la división del trabajo en actividades y sub actividades elementales reconocer las dimensiones críticas tales como el cumplimiento de aquellas funciones necesarias para la consecución de la misión planteada por la organización.

1.2.1.18.3. Jerarquía de autoridad

La jerarquía es relacionada al tramo de control (el número de empleados reportando a un supervisor). Cuando el tramo de control es bajo, la jerarquía tiende a ser alta. Cuando el tramo de control es amplio, la jerarquía de autoridad es baja..

1.2.1.19. Definir Misión y Visión.

1.2.1.19.1. La misión

Es orientar y optimizar la capacidad de respuesta de la organización ante las oportunidades del entorno, por lo que se la define considerando cuatro aspectos: estrategia, propósito, valores, políticas y normas de lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa.

1.2.1.19.2. La visión

Es la imagen que se tiene del lugar a donde se quiere llegar, de cómo queremos vernos, como institución, en un futuro definido a dónde queremos ir y la

descripción de cómo será la realidad cuando llegemos ahí. La visión nos transporta al futuro para que en el presente con un entendimiento y análisis de la situación global, construyamos un puente hacia el futuro deseado.

1.2.1.20. Estructura Organizacional.

La mira de una estructura organizacional es formar un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de carácter óptima y que se alcancen las metas fijadas para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”

La estructura organizacional de una empresa es la organización de cargos y responsabilidades que deben cumplir los miembros de una organización; es una técnica de roles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar en equipo, de forma óptima y alcanzar las metas propuestas en el plan estratégico y plan de la Institución.

1) Tecnología de Información.

La organización no es sólo un sistema social o técnico, requiere de estructuras e unificación de las actividades humanas en torno a diversas tecnologías. El sistema técnico está explícito por las obligaciones de trabajo.

La organización y toma forma de la especialización de aptitudes y conocimientos solicitados, los tipos de maquinarias y equipos utilizados, los requerimientos de proceso de datos y la disposición de las instalaciones para su uso en las áreas administrativas y financieras. Cualquier cambio en el sistema técnico afecta a otros elementos de la organización.

Un adecuado desarrollo mediático e informacional presupone no sólo la existencia de recursos humanos capacitados, sino también de recursos tecnológicos que desarrollen el alcance del ejercicio diario de los profesionales de la comunicación y la información que ayuda al mejoramiento de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

2) **Sistemas de Control**

El sistema de control es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño de los subordinados para asegurar que los objetivos de la institución y estos sean alcanzados.

El término control se utiliza frecuentemente con las siguientes variantes:

- A. **Función restrictiva y coercitiva.** Utilizado para evitar ciertos desvíos indeseables o comportamientos no aceptados.

- B. **Sistema automático de regulación.** Manejado para mantener cierto grado constante de flujo de modo automático, o el funcionamiento de un sistema.

Planificación.

Es la trama de tender los objetivos institucionales y elegir un futuro curso de gestión para lograrlos la que comprende:

- a) Optar un curso de acción para alcanzar los objetivos

- b) Formar las actividades necesarias para traducir los planes en acciones

Organizar.

Es el asunto mediante el cual los empleados y sus labores se relacionan unos con los otros para cumplir los objetivos de la empresa. Consiste en dividir el trabajo entre grupos e individuos y coordinar las actividades individuales del grupo. La palabra organizar implica también establecer autoridad directiva.

1.2.1.21. La administración

La administración consiste regularizar las diversas acciones del trabajo haciéndola de esta manera más eficiente y eficaz para y de esta manera verificar las metas y los objetivos de la organización.

1.2.1.22. Los principios generales de la Administración

Según el autor Henry Fayol adopta el termino principio para apartarse así de cualquier idea rigidez, ya que nada hay de rígido o absoluto en materia administrativa. En administración, todo es cuestión de medida, ponderación y sentido común en consecuencias, tales que se adoptan a cualquier circunstancia, tiempo o lugar.

Lo que Henry Fayol no sólo demostró lo que era preciso para la administración, sino que también lo que es necesario para la empresa incluso en la actualidad. Estos principios nos ayudan a purificar lo que es y cómo debe ser la administración y también una empresa en este caso para las acciones de asociación las que son:

- 1) División del trabajo.
- 2) Autoridad.
- 3) Disciplina.
- 4) Unidad de comando
- 5) Unidad de dirección.
- 6) Subordinación del interés individual
- 7) Remuneración.
- 8) Centralización (Descentralización).
- 9) Cadena escalonada
- 10) Orden.
- 11) Acción.
- 12) Estabilidad de la contratación del personal.
- 13) Iniciativa.
- 14) Espíritu de cuerpo.

1.2.9.1 . La Administración y sus funciones

La Administración en sí, es una actividad que sigue un propósito, la cual se asocia a los esfuerzos de un solo grupo, mediante la participación de éstos, ya que su efectividad depende de los conocimientos, aptitudes y la práctica que se lleve a efecto consiguiendo habilidad técnica para cumplir con dicha tarea evidenciando buenos resultados.

La Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”

1.2.1.23. Datos Históricos

La historia sobre la formación La Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” se inicia su fundación desde la fecha del 31 de Enero de 1968 en que organiza la Asociación de estudiantes Activos y Egresados siendo presidente en ese entonces el Sr. Simón Gonzales Chilan quienes se basaron con la visión únicamente con fines educativos. La asociación dando sus inicios con esta finalidad la cual está ubicada en la parroquia José Luis Tamayo

del cantón Salinas comenzó con el nombre según decreto ejecutivo 339 del 28 de noviembre de 1998 con el nombre de Asociación de Estudiantes y Profesionales “Presidente José Luis Tamayo” para ese entonces perteneciente la parroquia a la provincia del Guayas se aprobó su documentación y estatutos y reformas según manda el decreto ejecutivo.

Nació como una iniciativa de un grupo de socios de ese entonces visionarios quienes vislumbraron la necesidad de crear una asociación con derecho jurídico que se preocupara de las necesidades en la parroquia promoviendo la excelencia en el trabajo y estimulando a los socios.

El 30 de Agosto del 2002 fue publicado en su registro oficial según emitido por el departamento de Asesoría jurídica de la Sub Secretaria Regional de Bienestar Social del Litoral perteneciente al ministerio de Bienestar Social de ese entonces según las facultades legales y reglamentarias jurídicamente delegadas en la ciudad de Guayaquil.

Fue así entonces con el pasar de los años que según un acuerdo de la Sub Secretaria Regional de Bienestar Social del Litoral perteneciente al Ministerio de Bienestar Social con un grupo de socios tomaron la decisión de hacer cambios en el nombre o razón social de la asociación con la aprobación de nuevos estatutos y conceder personería jurídica.

La Asociación de Estudiantes y Profesionales “Presidente José Luis Tamayo” con las siguientes modificaciones según las disposiciones estatutarias que en vez de Asociación de estudiantes y profesionales “Presidente José Luis Tamayo” se llamara Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” fundado el 26 de Septiembre del 2006 con un total de 16 socios fundadores

quienes se encargaran de resolver los problemas internos de la asociación quienes presentaron la nueva nómina de la directiva así como el ingreso y egreso de socios en la actualidad.

La Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” ya tiene 45 años de funcionamiento incluida su personalidad jurídica de los años 1968, 1998, 2006 hasta la actualidad quienes mantienen un convenio desde su fundación con la primera biblioteca publica hoy municipal hasta la actualidad en ayuda a los estudiantes graduados en la provincia de Santa Elena la perteneciente al Sistema Nacional de Bibliotecas SINAB

Proyecto que lleva implícito ampliar la cobertura prestación y calidad de las acciones en el ámbito educativo y cultural según función ejecutiva por parte del Ministerio de Educación que cuenta con un total de 35 socios.

Desde su presidente en la actualidad socios que actualmente están integrados por su directiva principal desde el presidente, vicepresidente, secretario, asesor jurídico y vocales quienes son lo que encabezan la asociación y quienes toman las decisiones en conjunto con sus socios.

La cual además va contar con todas las comodidades que se requieren para el servicio de la comunidad con excelentes condiciones con lo mejor tecnología.

1.2.1.23.1. Infraestructura.

La Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” en la actualidad encuentra en una nueva construcción de su infraestructura gestión que la está ejecutando en la actualidad por parte de la Prefectura de la provincia de

Santa Elena cual edificio será de dos pisos la cual constara con sus respectivos servicios básicos

1.2.1.24. Los Recursos.

Los recursos son los medios utilizados por las empresas para ejecutar sus actividades y de esta manera alcanzar sus objetivos. En las organizaciones hay gran cantidad de recursos tales como: personas, máquinas, dinero, materiales, etc los cuales son obtenidos del medio ambiente exterior y cumplir diferentes funciones entre las cuales se clasifican en:

1.2.1.24.1. Recursos Humanos.

Las personas forman el recurso más importante en toda organización, ya que son ellas quienes utilizan, plantean, transforman y corrigen los demás recursos.

Las cualidades del elemento humano como las actitudes, habilidades, conocimientos, experiencias y las relaciones tanto individuales como colectivas son muy importantes para las actividades de la institución que se llevan a cabo y es fundamental el recurso humano en que cada persona tiene diferentes cualidades.

Lo cual la hace apta para desarrollar cierto tipo de ocupación, en tanto más escaso sea esa cualidad será más solicitado y mejor remunerado , los recursos humanos no pueden ser propiedad de la organización.

La organización tiene propiedad sobre sus terrenos, maquinaria, materiales, etc., pero no tiene propiedad sobre las condiciones propias de todo ser humano las cuales son aplicadas en las actividades de la empresa a cambio de una

remuneración económica las experiencias, conocimientos, habilidades y las potencialidades.

Las persona son intangibles ósea que no se pueden medir, palpar o pesar, y únicamente se manifiestan a través del desempeño y comportamiento de las personas en la empresa en la institución que se llevan a cabo y es fundamental el recurso humano en que cada persona tiene diferentes cualidades.

1.2.1.24.2. Recursos Materiales

Obtener oportunidades en el lugar preciso, en las mejores condiciones de costo y en la cantidad y calidad requerida, los bienes y servicios para cada unidad orgánica de la organización de que se trate con el propósito de que se ejecuten las tareas y de elevar la eficiencia en las operaciones.

1.2.1.24.3. Técnicos

El recurso técnico está en aquellas personas que con base a un conjunto de reglas o principios científicos aplican la creatividad, nuevo diseño de producto, sistemas administrativos, nuevos métodos, controles, etc.

1.2.1.24.4. La organización.

Para lograr los objetivos empresariales se debe crear y desarrollar una estructura formal que facilite la coherencia e integración entre los recursos de la empresa; se deben establecer las condiciones ajustadas para facilitar a las personas la realización de su trabajo a través de la integración de habilidades.

La organización provee la complementariedad a través de la integración de habilidades, para así poder conseguir parte de un grupo de objetivos que específicamente no se podrían conseguir el proceso de organización tiene como punto de partida el análisis de tres elementos básicos:

- La cuanto a clase de trabajo o actividad a desarrollar.
- El personal que se requiere para realizar ese trabajo.
- El elemento físico o materiales que se necesitan.

1.2.1.24.5. La dirección.

La función está relacionada con la forma en que los objetivos de la empresa van a ser alcanzados mediante la ejecución de movimientos por parte de personal que la integra.

El éxito de la dirección también está determinado por la capacidad del administrador para orientar, guiar, aconsejar y motivar a sus empleados a cumplir con las respectivas funciones asignadas de la manera más eficientemente.

1.2.1.24.6. El control.

El control busca asegurar que las actividades desarrolladas en la empresa estén de acuerdo con los planes trazados, que los resultados que se vayan obteniendo estén de acuerdo con los proyectados, y que, en caso de presentarse desviaciones, se puedan adoptar oportunamente las acciones correctivas que sean acertados. Dominio que una persona tiene de sus propias emociones, ideas o actos.

1.2.1.25. Financiamiento

El financiamiento es el medio del cual una persona o una organización consiguen los recursos necesarios para un plan específico que puede ser adquirir bienes, servicios por medio del financiamiento las organizaciones pueden mantener una economía estable de planear a futuro sus objetivos y expandirse.

1.2.1.25.1. Presupuesto

El presupuesto es un plan de operaciones y recursos de una empresa que se formulan para lograr en un cierto periodo los objetivos propuestos y se expresa en términos monetarios en otras palabras, hacer un presupuesto es simplemente sentarse a planear lo que quiere hacer en el futuro y expresarlo en dinero.

La misma que consiste en establecer el total de ingresos que se solicitará para poner en práctica las actividades que realiza una organización para cubrir la necesidad de ofrecer un producto o servicio de calidad mediante la ejecución de sus acciones productivas y de comercio, así como también se demuestra los egreso que estas conciben esta ya sean por gastos.

1.2.1.25.2. La autogestión

La autogestión conocida también como gestión colectiva la que significa en términos generales el manejo de la organización en todas sus dimensiones, por parte de sus asociados.

La autogestión conocida también como gestión colectiva la que significa en términos generales el manejo de la organización en todas sus dimensiones, por parte de sus asociados. Es una forma particular de establecer las relaciones de lo propietario, gestor , asociado y por ende una relación armónica entre el capital,

trabajo, recurso, seguimiento y evaluación de los procesos que se generan en el que atienden el ordenamiento y practica que se imprime a los recursos disponibles, con el fin de propiciar bienestar a todas las personas que rigen interés afines y adaptan esfuerzos conjuntos.

1.3 MARCO LEGAL.

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR.

Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados.

Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

El decreto presidencial número 16, publicado el 4 de junio de 2013

Que dice el decreto No. 16 al respecto:

El artículo 3 de este decreto define a las organizaciones sociales como: “Conjunto de formas organizativas de la sociedad, a través de las cuales las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, tienen derecho a convocarse para constituirse en una agrupación humana organizada, coordinada y estable se regula por normas establecidas para el cumplimiento de sus propósitos.

DERECHOS DEL BUEN VIVIR.

Sección tres Principios para el Buen Vivir

Hacia la reconstrucción de lo público

Si una de los principales problemas de las últimas décadas fue la privatización de lo público, la construcción de una nueva sociedad obliga a recuperarlo. Ello implica retomar la idea de la propiedad y el servicio públicos como bienes producidos y apropiados colectiva y universalmente.

Existe un conjunto de bienes a cuyo acceso no se puede poner condiciones de ningún tipo, ni convertir en mercancías a las que solo tienen derecho quienes están integrados al mercado.

El Estado, la comunidad política, debe garantizar el acceso sin restricciones a este conjunto de bienes públicos para que todos y todas puedan ejercer sus libertades en igualdad de condiciones. La recuperación de lo público implica retomar ciertas funciones del Estado social, como garante del bien común, para articularlo con el nuevo lugar que tiene la sociedad civil en la gestión de lo público: se trata del espacio de los movimientos sociales.

Las asociaciones comunitarias, de los colectivos ciudadanos, de las organizaciones civiles y de la participación organizada de sectores voluntarios que reclaman para sí un rol preponderante en la toma de decisiones políticas y en la incidencia en las grandes orientaciones de la vida pública del país. Lo público se define, desde esta perspectiva, como “lo que es de interés o de utilidad común a todos los miembros de la comunidad política, lo que atañe al colectivo y, en esta misma línea, ala autoridad de lo que de allí se emana” (Rabotnikof, 1995).

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se enmarcó en el estudio descriptivo, que su objetivo principal es investigar la influencia de una estructura organizacional para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena en el desarrollo mediante su estudio de la Investigación se considera y se define como la disciplina que elabora, sistematiza y evalúa los tipos de instrumentos de investigación técnico procedimental del que dispone para la búsqueda de la información que consiste entonces en aplicar un conjunto de técnicas y procedimientos cuyo propósito fundamental apunta a implementar procesos de recolección, clasificación y validación de datos de las experiencias provenientes de la realidad, y a partir de los cuales pueda construirse el conocimiento científico mediante las fuentes primarias y secundarias.

En el proceso de la investigación, la Metodología regula el uso adecuado y eficiente de las diferentes técnicas y procedimientos a fin de asegurar que se correspondan entre sí, los objetivos de la investigación, las preguntas y la hipótesis de investigación, las variables e indicadores que constituyen la hipótesis, con aquellas técnicas y estrategias de levantamiento de la información más adecuadas mediante las entrevistas y encuestas como instrumentos de investigación con su respectivas tablas, gráficos y el análisis estadísticos los pertinentes al objeto de investigación en que se utiliza la Investigación aplicada

que nos ayudará a conseguir información del entorno en la aplicación de la Investigación descriptiva, la Investigación Bibliográfica y de campo.

La metodología representa el proceso organizacional de la investigación que nos conlleve a buscar soluciones al problema y que nos lleve a la toma de decisiones en este trabajo de investigación se desarrolla en base a un diseño con una variedad de métodos, técnicas y procedimientos orientados a la Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

La aplicación del estudio cualitativo nos permitió obtener los datos descriptivos de las variables observadas, dando como resultado una comprensión amplia sobre los factores que inciden negativamente en la Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” identificando las características principales del diseño no sin antes obtener los datos más relevantes que se utilizaran en la investigación.

2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es el plan de acción en el que nos indica la secuencia de los pasos a seguir de los métodos en donde se desglosan las estrategias básicas que el investigador adopta para encontrar respuestas a las incógnitas y evidenciar la hipótesis establecida considerando la investigación cualitativa que pretende conocer el fenómeno que estudia en su entorno natural.

El propio investigador siendo el principal instrumento para la generación y recogida de datos, con los que interactúa, utilizando técnicas como la descriptiva y explicativa.

La investigación cualitativa también llamada interpretativa, es la alternativa más expedita de los investigadores sociales para interpretar y comprender la realidad

social circundante es el procedimiento metodológico que utiliza Algunas de las técnicas utilizadas en la investigación cualitativa que son la entrevista, observación, grupo focal o de discusión, historia de vida y el estudio de caso, entre otras.

3. La validez de los resultados depende en gran medida de la rigurosidad metodológica y la correcta selección de los participantes para su grafico gráficos e imágenes para comprender su respectivo análisis de diferentes metodologías requieren diferentes formas de manejo e interpretación de datos y el acceso preciso a la información y formas de explorar rigurosamente los temas y descubrir patrones y someterlos a pruebas.
4. En la modalidad de la investigación podemos mencionar se utilizaran los diferentes tipos de investigación básica para que el proyecto sea factible o de intervención, ya que de esta forma se logrará que la propuesta planteada tenga éxito.
5. En este estudio se plantea una propuesta viable para la asociación considerando el a poyo de investigaciones de tipo documental, además de acuerdo a la metodología utilizada, debe clarificar cómo se diseñó el instrumento de recolección de datos, establecer una unidad de análisis y una unidad de observación, plan de análisis, esquema de exposición, trabajo de campo, diagnósticos, intervenciones, evaluaciones, y procedimientos para determinar la validez y la confiabilidad o criterios de rigor científico, en concordancia con el diseño propuesto.
6. En cuanto al análisis debe detallar la técnica a utilizar, de acuerdo al tipo de estudio que esté realizando. Cabría explicitar el tipo de diseño que se va a utilizar, al igual que el tipo de estudio para realizar el diagnóstico respectivo de la situación real de la Institución en nuestro caso para la Asociación de Bachilleres

Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

2.3.1 Por el nivel de estudios.

Estudio descriptivo:

Se implementó el estudio de índole descriptivo de los directivos, socios y demás personas involucradas con la asociación, además se detallara en forma fidedigna los hechos relacionados con el problema los cuales serán tabulados de acuerdo a la recopilación de datos como entrevistas y encuestas así con estos datos proceder a su análisis respectivo.

La Investigación descriptiva “es el tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo principal la descripción de algo, generalmente las características o funciones del problema en cuestión” (Malhotra, 1997, Pág. # 90).

2.3.2 Por el Propósito

Investigación Aplicada:

Se caracteriza porque los resultados obtenidos pretenden aplicarse o utilizarse en forma inmediata para resolver alguna situación problemática. Busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

Le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial, antes que el desarrollo de una teoría. Es el tipo de investigación que realiza cotidianamente el práctico, el profesional ligado a una institución, empresa u organización.

Según Keith Stanovich, (2007) menciona:

En la investigación aplicada “El objetivo es predecir un comportamiento específico en una configuración muy específica”. (Pág. #106).

2.3.3 Por el Lugar

Investigación Bibliográfica:

Se basa en fuentes secundarias, en información ya procesada. No se contacta directamente con personas mediante instrumentos, sino más bien se sustenta de información contenida en libros o documentos fundamentales para la investigación de la Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo.

Según Yépez E. (1995) considera que:

“Constituye la investigación del problema determinado con el propósito de ampliar, profundizar y analizar su conocimiento producido a través de la utilización de fuentes primarias y secundarias.

Fuentes primarias en el caso de documentos y fuentes secundarias en el caso de libros, revistas, periódicos y otras publicaciones.

Este tipo de investigación tiene un ámbito determinado, su originalidad se refleja en el manejo de documentos y libros que permitan conocer, comparar y deducir los diferentes enfoques, criterios y conceptualizaciones, análisis, conclusiones, recomendaciones de los diversos autores e instituciones estudiadas,

con el propósito de ampliar el conocimiento y producir de nuevas propuestas, en el trabajo.

De acuerdo a los objetivos del problema propuesto, esta modalidad de investigación tiene mayor incidencia en la formulación teórica, conceptualización de nuevos modelos de interpretación, a partir de la confrontación de las teorías existentes con los datos empíricos de la realidad.

Su aplicación se opera en estudios de educación comparada, cuando se procede al análisis de diferentes modelos o tendencias de realidades socioculturales diversas”. (pág. # 115).

2.3.4 Investigación De Campo

Su fuente de datos se encuentra en información de primera mano, proveniente del experimento, la entrevista o la encuesta, o cualquier otro instrumento de recolección de información de campo mediante los datos reales y verídicos de la situación organizacional de la Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo la que se desarrolló en su misma infraestructura física y así poder tener un mejor estudio.

Según Yépez E. (1995) manifiesta que la investigación de campo:

“Es el estudio sistemático de problemas, en el lugar en que se producen los acontecimientos con el propósito de descubrir, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza e implicaciones, establecer los factores que lo motivan y permiten predecir su ocurrencia.

La investigación de campo permite que el investigador tome contacto en forma directa y/o empírica, con el objeto de estudio para obtener datos directos a través de una observación.

Para complementar la información se puede acudir, en algunos casos a fuentes secundarias.

En esta modalidad existe un grado mayor de subjetividad, dado que el sujeto está relacionándose más con la apariencia del problema antes que con la esencia.

Existen diferentes tendencias en la taxonomía de la investigación, lo que ha producido varias definiciones en un metalenguaje particular, encontrándose entre estas: tipos de niveles, carácter, teniendo relación con los objetivos: lugar, naturaleza, alcance, factibilidad". (Pág., # 115)

El proyecto factible debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. Es así que el proyecto factible consistirá en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organización o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos y control de las actividades que desarrolla la Asociación.

2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

Este método es de procedimiento científico de un procedimiento riguroso y de orden lógico para la realización del diseño de investigación de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

Según Méndez Álvarez Carlos E. (2006) dice:

“El método científico se puede definir como un procedimiento riguroso formulado de una manera lógica para lograr la adquisición, organización o sistematización y expresión o exposición de conocimientos, tanto en su aspecto teórico como en su fase experimental.

El objeto de investigación que ocupa determina el tipo de método que se ha de emplear”. (Pág. # 237).

Dentro de los métodos científicos se escogió los siguientes para el diseño organizacional de la Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” los que son:

1. Método Inductivo.
2. Método deductivo.
3. Método de Analítico.

2.4.1 Método inductivo.

El método inductivo intenta ordenar la observación tratando de extraer conclusiones de carácter universal desde la acumulación de datos particulares se aplica el método inductivo por qué se va a partir de un estudio organizacional premisa para realizar un análisis coordinado y coherente de la situación actual de la asociación mediante la observación, registro de los hechos el análisis y clasificación de los hechos de la Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

Según Méndez Álvarez Carlos E. (2006) manifiesta:

“La inducción es ante todo una forma de raciocinio o argumentación. Por tal razón conlleva un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación, tomando como referencia premisas verdaderas.

Tiene como objeto llegar a conclusiones que estén “en relación con sus premisas como el todo lo está con las partes”.

La inducción permite al investigador partir de la observación de fenómenos o situaciones particulares que enmarcan el problema de investigación y concluir proposiciones y, a su vez, premisas que expliquen fenómenos similares al analizado.

Así, los resultados obtenidos pueden ser la base teórica sobre la cual se fundamentan observaciones, descripciones y explicaciones posteriores de realidades con rasgos y características semejantes a la investigada”. (Pág. # 239 – 240).

2.4.2 Método analítico.

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

Lo mencionado anteriormente, está basado en lo que indica Méndez Álvarez Carlos E. (2006):.

Por otro lado, el conocimiento de la realidad puede obtenerse a partir de la identificación de las partes que conforman el todo (análisis) o como el resultado de ir aumentando el conocimiento de la realidad, iniciando con “los elementos más simples y fáciles de conocer para ascender poco a poco, gradualmente, al conocimiento de lo más complejo”. (Pág. # 242).

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías se utilizará el método analítico para poder identificación y comprender cada uno de los componentes del objeto de estudio para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena según las necesidades de la asociación.

2.5 FUENTES DE INFORMACIÓN O INVESTIGACIÓN.

Las fuentes de información son diversos tipos de documentos de información adecuadas para el trabajo que se está realizando es parte del proceso de investigación las mismas que son:

2.5.1 Fuentes primarias.

Las fuentes primarias son aquellos que nosotros como investigadores obtenemos directamente de la realidad, recogidos con nuestros propios instrumentos tales como la observación, encuestas y entrevistas útiles para nuestra investigación.

Según indica Méndez Álvarez Carlos E. (2006) nos dice:

“Es posible que el desarrollo de la investigación propuesta dependa de la información que el investigador debe recoger directamente. Cuando esto sucede, se habla de la fuente primaria, e implica utilizar técnicas y procedimientos que suministren la información adecuada”. (Pág. # 250)

2.5.2 Fuentes secundarias.

Las fuentes secundarias parten de conclusiones basadas en fuentes primarias estas fuentes no tienen un conocimiento de primera mano de información las que se denominan también como historiográficas tales como las enciclopedias, antologías, directorios, libros o artículos información que refiere a documentos primarios originales muy importantes para la validez del tema de investigación.

Según Michael R. Czinkota, Iilkka A. Ronkainen (2008), manifiestan:

“Se debe hacer una evaluación de la calidad de los datos reales, la que debe incluir que se determine la precisión, confiabilidad y actualidad de los mismos, es obvio que los datos que no están actualizados pueden empeorar en lugar de mejorar el proceso de toma de decisiones. Además también hay que considerar la compatibilidad y posibilidad de comparación de los datos”. (Pág. # 252)

2.6 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

La técnica de investigación es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método de investigación en la mayoría de las veces de manera autodidacta,

relacionadas con herramientas y técnicas de investigación de carácter general tales como las entrevistas y encuestas mediante la toma de la información y registrarla para su posterior análisis para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” y así poder obtener resultados para la toma de decisiones en cuanto a la solución de la institución.

Urbano Claudio, Yuni José (2006), mencionan:

“La dimensión de las técnicas de recolección de la información confronta al investigador a un proceso de toma de decisiones para optar por aquellas técnicas que sean más apropiadas a los fines de la investigación.

Dicha investigación guarda estrecha relación con la naturaleza del objeto de estudio, con los modelos teóricos empleados para construirlo y con la lógica paradigmática de la que el investigador parte.

Esta dimensión del proceso metodológico intenta resolver una serie de cuestiones vinculadas a los procedimientos de obtención de información, así como a su valoración como fuentes apropiadas para convertirse en datos científicos”. (Pág. # 27).

Cabe mencionar los diferentes tipos e instrumento para la recolección de datos y su utilidad de acuerdo ala investigación realizada. Dentro de las técnicas a utilizarse están:

1. Entrevistas.
2. Encuestas.

2.6.1 Entrevistas.

Esta técnica de recolección de información nos ayudará a obtener los datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación de las opiniones y puntos de vistas de las personas involucradas como lo son los que integrantes de la directiva con respecto al desarrollo de un diseño organizacional para la institución.

Michael R. Czinkota, Ilkka A. Ronkainen (2008), manifiestan: “Las entrevistas pueden ser el medio más útil cuando se buscan respuestas específicas a preguntas muy limitadas (Pág. 258)”.

2.6.2 Encuestas.

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador.

La recolección de la información se dio mediante un formulario de preguntas abiertas y cerradas, obtenidas durante el proceso de investigación, la misma que nos ayudará a tener una comunicación más directa y fluida con las personas involucradas con la asociación en este caso a los socios personal administrativo y estudiantes , para obtener un diagnóstico sobre la realidad del problema de cada uno de los encuestados dentro de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” mediante sus opiniones, actitudes, creencias, intenciones, impactos, etc.

Para ello, el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir en conjunto con las personas que

tienen alguna relación con el problema que es materia de investigación.

2.7 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Para la investigación se utilizara los diversos recursos confiables, pertinentes, adecuados a los propósitos u objetivos. La calidad de la investigación viene condicionada por la calidad de los métodos e instrumentos utilizados para recoger y analizar los datos al utilizar el instrumento de medición para la recolección de información, se procuró vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos, mediante clasificación y/o cuantificación, para reunir los requisitos de confiabilidad y validez tales como los cuestionarios para así tener una información confiable y de validez de acuerdo al grado del estudio de investigación.

Así manifiestan Urbano Claudio, Yuni José (2006):

“El instrumento es el mecanismo o dispositivo que utiliza el investigador para generar la información.

Estos instrumentos pueden ser aparatos de carácter mecánico, los formularios de un cuestionario, una guía de observación estructurada, una cámara de video, etc.

En algunos casos los instrumentos “amplifican” las capacidades perceptivas del investigador, en otros contienen los estímulos o reactivos para que se genere la información, mientras que otros instrumentos facilitan el registro de los sucesos. En resumen, el método de recolección de información es un procedimiento amplio que se especifica en ciertas técnicas de alcance general. Éstas prescriben unos procedimientos relativos a varias acciones que debe realizar el investigador.

La elección, construcción y validación de instrumentos ponen en juego la capacidad inventiva del investigador, así como su inteligencia estratégica para construir instrumentos que le permitan obtener la información que necesita para su estudio”. (Pág. # 30-31)

Por tal razón, se considera esencial definir las técnicas a emplearse en la recolección de la información, al igual que las fuentes en las que puede adquirir tal información en este caso utilizaremos las encuestas y las entrevistas las cuales cada una cuenta con su instrumento de investigación aplicadas a la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” las cuales son:

1. Las Guías de entrevistas.
2. El Cuestionarios.

2.7.1 Las Guías de entrevistas.

Las guías de entrevista es una herramienta formativa e informativa la que contiene los temas, preguntas sugeridas y aspectos a analizar en una entrevista mediante una lista de lo que se le va a preguntar al entrevistado. Dentro de los temas que se encuentran: Experiencia profesional, estudios, formación, historia familiar entre otros estas ya sean directas o indirectamente.

De acuerdo con Miles & Huberman citados por Soria (2002), “En los casos de estudio las guías de entrevistas suelen ser generadas particularmente para cada caso dependiendo de las características situacionales de cada uno. Las preguntas planteadas en este instrumento deben estar relacionadas directa o indirectamente con los objetivos y propuestas de la investigación”. (Pág. # 77).

2.7.2 El Cuestionarios.

Es un formato de preguntas en forma de interrogatorio para obtener información acerca de las variables que se investigan, puede ser aplicado personalmente, individual o colectiva y debe reflejar y estar relacionado con las variables y sus indicadores es un instrumento que consta de una serie de preguntas escritas con un fácil entendimiento para que así el entrevistado no pueda confundirse y pueda responderlas sin ninguna dificultad y a su vez darnos una sugerencia u observación.

Hay diversos tipos de preguntas, Michael R. Czinkota, Iilkka A. Ronkainen (2008), consideran:

“Las preguntas pueden ser estructuradas o no estructuras. Las **preguntas estructuradas** permiten al encuestado solo opciones de elección limitadas.

Las **preguntas no estructuradas** (o abiertas) permiten la obtención de más información detallada, pero también aumentan la posibilidad de sesgos por parte del entrevistador. Otra decisión en cuanto al formato de preguntas es la elección entre preguntas directas e indirectas. (Pág. 261)

La elección del tipo de preguntas que se escogió dentro del cuestionario depende del grado en que se puedan anticipar las posibles respuestas, los tiempos de que se disponga para cuantificar y así se pueda obtener una respuesta más precisa o profundizar en alguna cuestión. Una recomendación para construir un cuestionario es que se analice variable por variable qué tipo de pregunta o preguntas pueden ser más confiables de acuerdo con la situación de nuestro estudio a las personas adecuadas.

Dentro de nuestro estudio de investigación se optó por utilizar el tipo de preguntas abiertas y cerradas para así proveer el cuestionario de una forma más fácil para su respectivo tabulado.

2.8 POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.8.1 Población.

El determinar del tamaño de una muestra es todo conjunto de elementos, finito o infinito, definido por una o más características, de las que gozan todos los elementos que lo componen, y sólo ellos.

Describe y argumenta la decisión sobre la población objetivo para investigar el objeto de estudio, así como, los criterios básicos de determinación de la muestra considerada para la investigación.

El total de la población que se consideró en este estudio está constituida por todos los miembros de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena la que se detalla de la siguiente manera:

CUADRO N°5 Población

ELEMENTOS	Ni
Socios	35
Bachilleres	99
TOTAL	134

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”

Elaborado por: César Villao Figueroa

2.8.2 Muestra.

El muestreo es una herramienta de apoyo estadístico, el investigador tiene que elegir, de acuerdo con el estudio, el tamaño de la muestra y el procedimiento que hay que seguir para iniciar la recolección de la información.

Para el cálculo de la muestra existen dos técnicas para el muestreo las cuales son:

1. La muestra probabilística
2. La muestra no probabilística

La muestra probabilística.- Es en donde se consideran a aquellos elementos de la población que tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

La muestra no probabilística.- Se caracteriza porque no garantiza que cada uno de los elementos sea considerado para formar parte de la muestra.

El muestreo probabilístico se clasifica en:

Muestreo aleatorio simple.

Muestreo aleatorio estratificado.

Muestreo sistemático.

Muestreo por conglomerado.

El muestreo no probabilístico se clasifica en:

Muestreo por conveniencia.

Muestreo por cuotas.

Muestreo por criterios.

El tipo de muestreo que se utilizará en nuestro estudio es por criterio de un muestreo no probabilístico se le seleccionará de los elementos que se deja a los investigadores y a quienes aplican el cuestionario los mismos que seleccionan los elementos, dada la facilidad de acceso o la conveniencia.

Los instrumentos de investigación serán aplicados a los todos miembros de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena.

CUADRO N°6 Muestra

INSTRUMENTO	POBLACIÓN OBJETIVO	Ni
Encuesta	Socios	35
Encuesta	Bachilleres	99
TOTAL		134

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”
Elaborado por: César Villao Figueroa

2.9 PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El proceso de investigación es un proceso que está compuesto por una serie de etapas, las cuales se derivan unas de otras se utiliza para establecer o confirmar los hechos, reafirmar los resultados de trabajos anteriores, resolver problemas nuevos o existentes Por ello al llevar a cabo un estudio de investigación, en el que no podemos omitir estas etapas para probar la validez de los instrumentos y procedimientos de la investigación.

Se procedió a la recolección de datos e información relevante para investigación con respecto a la situación actual, abarcando temas que nos ayudaron a definir las carencias administrativas o malos manejos organizativos dentro de la asociación. La aplicación de instrumentos de investigación como son la encuesta y la entrevista se llevaron a la práctica mediante la estructuración del cuestionario y que en cierta manera afecta al desenvolvimiento de la misma dentro del mercado local y por ende su margen de eficiencia y productividad administrativa no es el adecuado.

Una vez realizada la recogida de datos a través de los cuestionarios descritos, comienza una fase esencial para la investigación, referida a la clasificación o agrupación de los datos referentes a al estudio que se está realizando al diseño organizacional a la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” dentro de la investigación se tomara en cuenta los siguientes procedimientos tales como:

- a. Recolección de los datos.
- b. La organización y tabulación de la información
- c. Elaboración de tablas y gráficos estadísticos
- d. El análisis y interpretación de la información
- e. Establecimiento de conclusiones
- f. Establecimientos de recomendaciones
- g. Diseñar la propuesta
- h. Revisar la propuesta

Los resultados obtenidos a partir de este proceso de análisis se presentan en los siguientes técnicas de tabulación para su posterior tabla de análisis y cuadros estadísticos, al tiempo que las conclusiones e interpretaciones, queden a la luz de los datos, a nuestro estudio de una manera entendible rápida y segura.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los procedimientos de investigación del instrumento para la tabulación tiene la finalidad de llevar una ordenación sistemática en tablas, y presentación de manera gráfica, para facilitar la siguiente fase de interpretación y explicación de los resultados. En nuestro caso, todo este proceso fue realizado con la ayuda del paquete estadístico mencionado, que nos permitió, de una parte, extraer los datos estadísticos básicos, tales como frecuencias, porcentajes, y de otras representaciones gráficas del tipo de diagramas de sectores y de barras los instrumentos utilizados para la recogida de datos presentan dos grandes secciones, en la primera de ellas se recopilaba información sobre cuestiones personales de la investigación de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

La información proveniente del análisis de los datos recabados la que se la tomo de la teoría señalada en el Marco Teórico y las preguntas formuladas en la investigación para poder graficar los diferentes resultados de las encuestas y entrevistas a través de frecuencias y porcentajes se utilizaron hojas de cálculo electrónicas con la aplicación de Microsoft Excel página que permite realizar una serie de cálculos estadísticos con lo cual se procederá a la representación de los datos recopilados se vea de una manera fácil de poder interpretar su contenido.

Las entrevistas estuvieron direccionadas a todos los integrantes de la asociación, quienes respondieron de manera ágil y amena los cuestionamientos planteados para determinar qué están necesaria de acuerdo al criterio de ellos la implementación de un diseño organizacional para la Asociación.

3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

3.2 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS.

1.- ¿La asociación cuenta con un diseño organizacional?

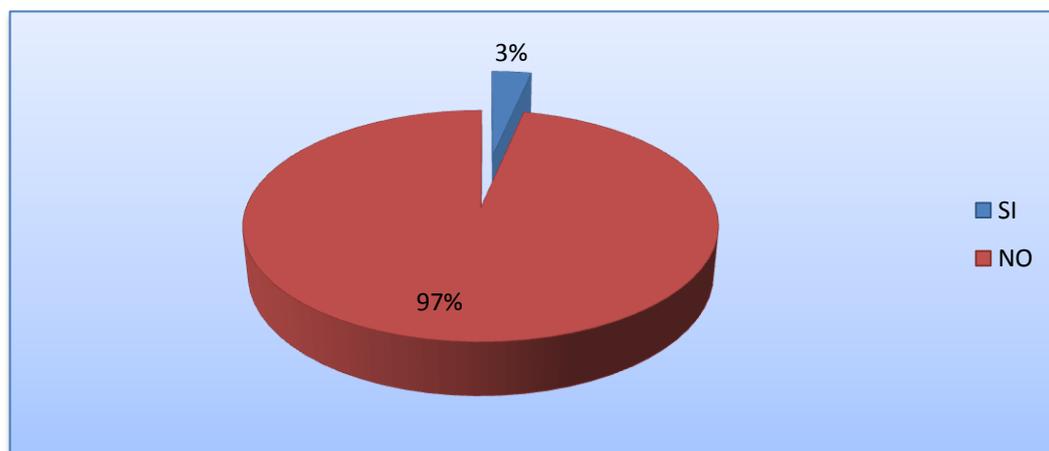
CUADRO N°7 Diseño Organizacional

¿La asociación cuenta con un diseño organizacional?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (f)	ACUMULADO
1	SI	3,33%	1	3,33%
	NO	96,67%	29	100,00%
	TOTAL	100%	30	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°3 Diseño Organizacional



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Se formuló esta pregunta a los socios de la asociación si cuentan un Diseño Organizacional. La gráfica demuestra que el 97% de 29 socios no conocen un diseño organizacional, a diferencia de un 3% de 1 socios que mencionaron tener conocimiento sobre lo que es un diseño organizacional, se manifiesta un bajo grado de conocimiento con respecto al concepto de diseño organizacional.

2.- ¿Considera usted con la ejecución de un diseño organizacional mejoraría la gestión administrativa?

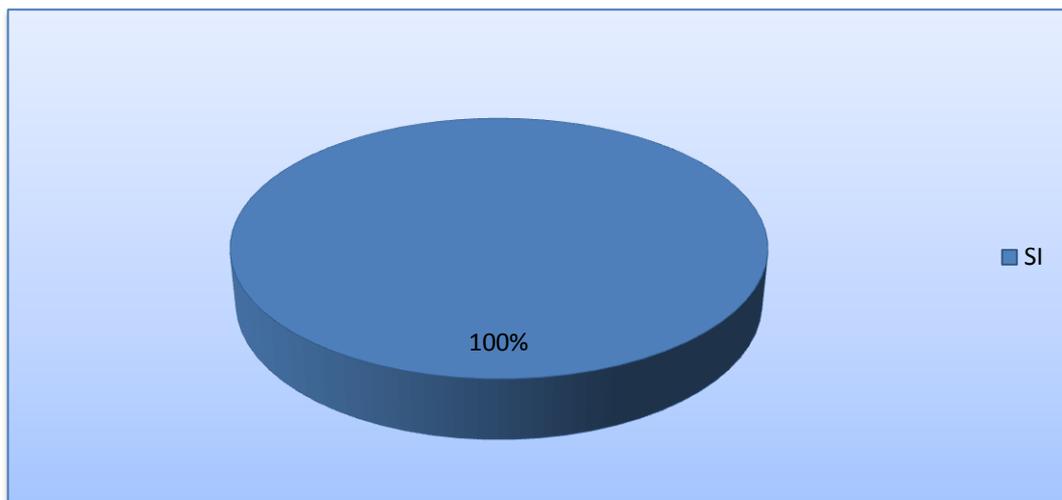
CUADRO N°8 Gestión Administrativa

¿Considera usted con la ejecución de un diseño organizacional mejoraría la gestión administrativa?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (f)	ACUMULADO
2	SI	100%	30	100%
	TOTAL	100%	30	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°4 Gestión Administrativa



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Se formuló esta pregunta y se preguntó a los trabajadores si es importante un Diseño Organizacional para la mejora de la gestión administrativa, para solucionar los problemas existentes. La gráfica muestra que los socios consideran muy importante la implementación del Diseño Organizacional representada por el 100% que equivale al total de los socios que es de suma importancia al implementar un diseño organizacional.

3.-¿Se encuentran definidas sus funciones dentro de la organización?

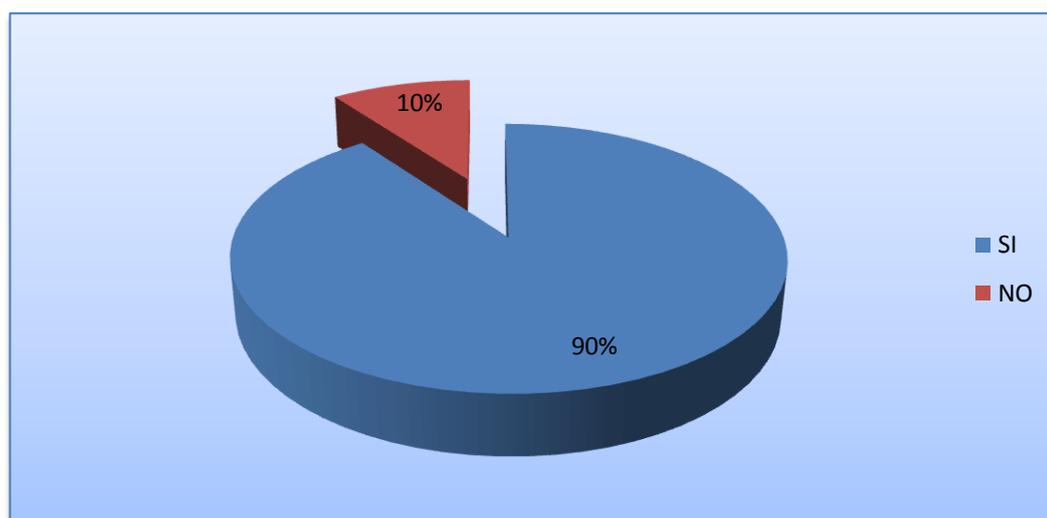
CUADRO N°9 Funciones de la organización

¿Se encuentran definidas sus funciones dentro de la organización?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (f)	ACUMULADO
3	SI	90%	27	100%
	No	10%	3	
	TOTAL	100%	30	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°5 Funciones de la organización



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Se formuló esta pregunta preguntó a los socios si están definidas las funciones dentro de la organización que les corresponden y los procedimientos para cumplir. De los 30 encuestados, el 90% que corresponde a 27 trabajadores mencionaron que no conocen mucho de las funciones que les corresponden, mientras que el 10% equivalente a 3 trabajadores mencionaron que si conocen poco sobre las funciones que debe realizar y como cumplirlas.

4.- ¿Considera usted, que la asociación está cumpliendo con los objetivos proyectados?

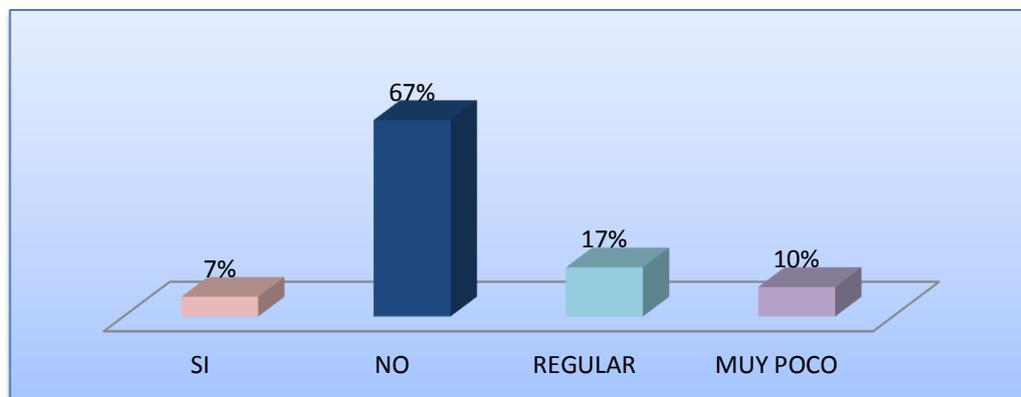
CUADRO N°10 Objetivos

¿Considera usted, que la asociación está cumpliendo con los objetivos proyectados?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (%)	ACUMULADO
4	SI	7%	2	7%
	NO	67%	20	73%
	REGULAR	17%	5	90%
	MUY POCO	10%	3	100%
	TOTAL	100%	30	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°6 Objetivos



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Se realizó esta pregunta la encuesta a 30 socios, y se preguntó sobre si se están cumpliendo los objetivos de la asociación con el 7% equivalente a 2 encuestados que si se están cumpliendo, seguido 10% equivalente a 3 socios que muy poco se cumplen, de aquí que el 17% equivalente a 5 socios, mientras que el más alto porcentaje con el 67% de los 20 socios encuestados manifestaron que no se cumplen.

5.- ¿Considera usted que los componentes administrativos de la asociación están debidamente coordinados?

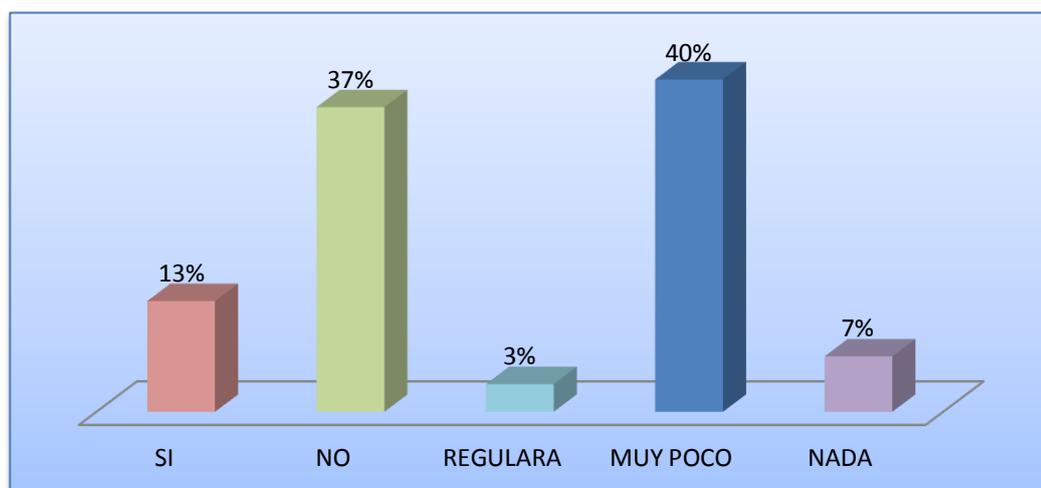
CUADRO N°11 Componentes Administrativos

¿Considera usted que los componentes administrativos de la asociación están debidamente coordinados?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (%)	ACUMULADO
5	SI	13%	4	13%
	NO	37%	11	50%
	REGULAR	3%	1	53%
	MUY POCO	40%	12	93%
	NADA	7%	2	100%
	TOTAL		100%	30

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°7 Componentes Administrativos



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

El 3% equivalente a 2 encuestados que regularmente se están cumpliendo, seguido del 7% equivalente a 2 socios que nada se está cumplen, de aquí que el 13% equivalente a 3 socios que no se están cumpliendo, mientras que el 37% de los socios encuestados manifestaron que no se cumplen con los objetivos mientras que el más alto porcentaje con el 40% de los 12 socios encuestados manifestaron que no se cumplen.

6.- ¿Considera usted que la estructura de la organización está diseñada acorde a sus necesidades?

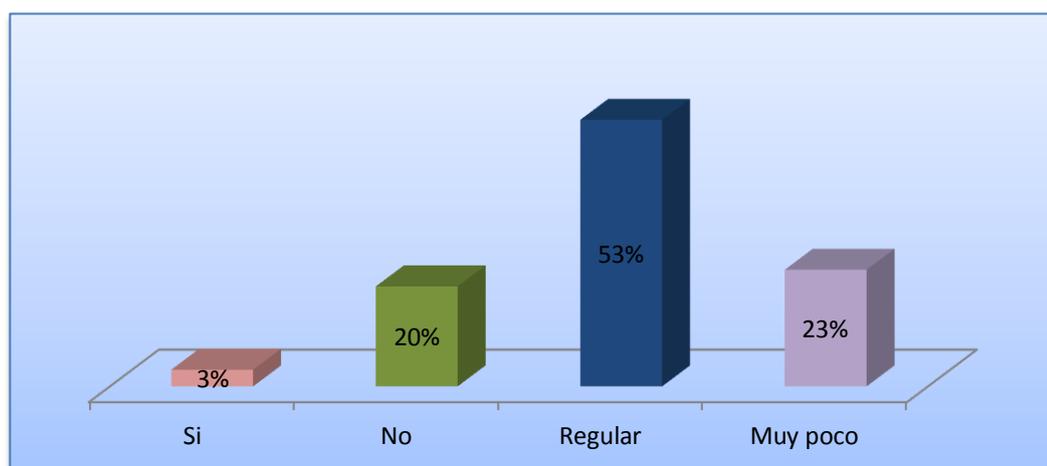
CUADRO N°12 Estructura de la organización

¿Considera usted que la estructura de la organización está diseñada acorde a sus necesidades?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (%)	ACUMULADO
6	SI	3%	1	3%
	NO	20%	6	23%
	REGULAR	53%	16	77%
	MUY POCO	23%	7	100%
	TOTAL	100%	30	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°8 Estructura de la organización



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

Elaborado por: César Villao Figueroa

Se realizó esta pregunta a los socios y se les preguntó sobre si la estructura de la organización está acorde a sus necesidades con el 3% equivalente a 1 encuestado que si se están acorde a las necesidades, seguido del 20% equivalente a 6 socios que nada se cumplen, de aquí que el 23% equivalente a 7 socios muy poco, mientras que el más alto porcentaje con el 53% de los 16 socios encuestados manifestaron que regularmente si se cumplen.

7.- ¿Considera usted que se encuentra definida la toma de decisión generada en la asociación?

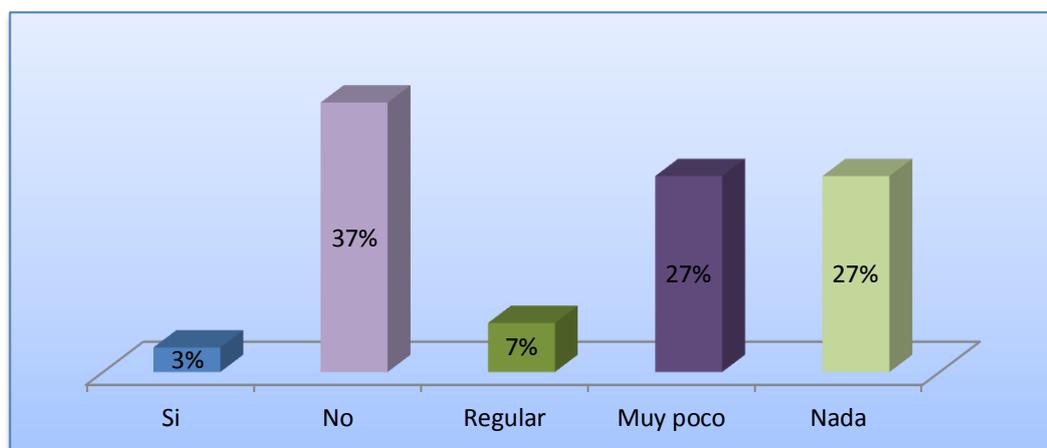
CUADRO N°13 Toma de decisiones

¿Considera usted que se encuentra definida la toma de decisión generada en la asociación?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (%)	ACUMULADO
7	Si	3%	1	3%
	No	37%	11	40%
	Regular	7%	2	47%
	Muy poco	27%	8	73%
	Nada	27%	8	100%
	TOTAL	100%	30	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°9 Toma de decisiones



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Se formuló esta pregunta a los socios donde el 3% equivalente a 2 encuestados considera que si se encuentran de finidas la toma de decisiones el 7% equivalente a 2 socios que regularmente se está cumplen, de aquí que el 27% equivalente a 8 socios que muy poco se están cumpliendo, mientras que el otro 27% de los socios encuestados manifestaron que nada se cumple mientras que el más alto porcentaje con el 37% de los 11 socios encuestados manifestaron que no se cumplen.

8.- ¿De acuerdo a su criterio, están definidas las cadenas de mando dentro de la asociación?

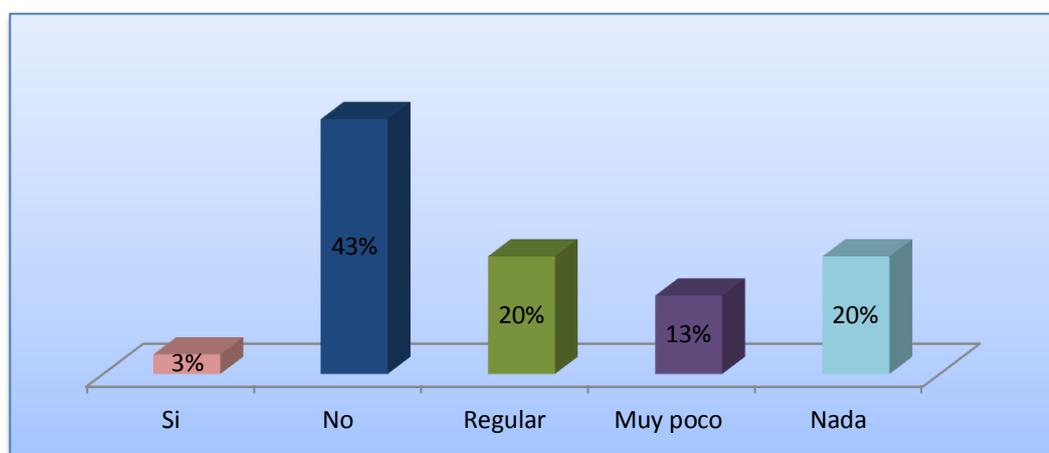
CUADRO N°14 Cadenas de mando

¿De acuerdo a su criterio, están definidas las cadenas de mando dentro de la asociación?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (%)	ACUMULADO
8	Si	3%	1	3%
	No	43%	13	46%
	Regular	20%	6	66%
	Muy poco	13%	4	79%
	Nada	20%	6	100%
	TOTAL		100%	30

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°10 Cadenas de mando



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

Elaborado por: César Villao Figueroa

Se formuló esta pregunta a los socios donde el 3% equivalente a 1 encuestado considera que si se encuentran de finidas la toma de decisiones el 7% equivalente a 2 socios que regularmente se está cumplen, de aquí que el 27% equivalente a 8 socios que muy poco se están cumpliendo, mientras que el otro 27% de los socios encuestados manifestaron que nada se cumple mientras que el más alto porcentaje con el 37% de los 11 socios encuestados manifestaron que no se cumplen.

3.3 ENCUESTA REALIZADA A LOS SEÑORES BACHILLERES

1.- ¿Cuál es el grado de satisfacción dentro de nuestra institución?

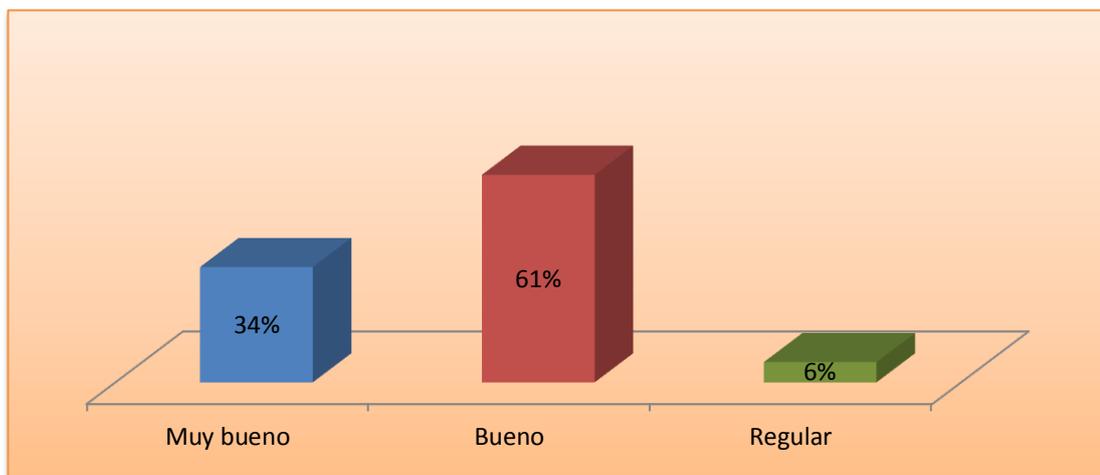
CUADRO N°15 Grado de satisfacción

¿Cuál es el grado de satisfacción dentro de nuestra institución?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (%)	ACUMULADO
1	Muy bueno	34%	28	34%
	Bueno	61%	65	95%
	Regular	5%	6	100%
	TOTAL	100%	99	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°11 Grado de satisfacción



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

La satisfacción del cliente de servicios, siendo parte de la evolución en buscas de la excelencia constante. Los resultados observados demuestran que el 34% de los encuestados establece estar satisfecho con los productos, no obstante el 61% llegan a satisfacer de manera buena y un 6% que es regular-

2.- ¿Al momento de presentarse un inconveniente, existe un sincero interés por parte de la asociación en ayudarlo?

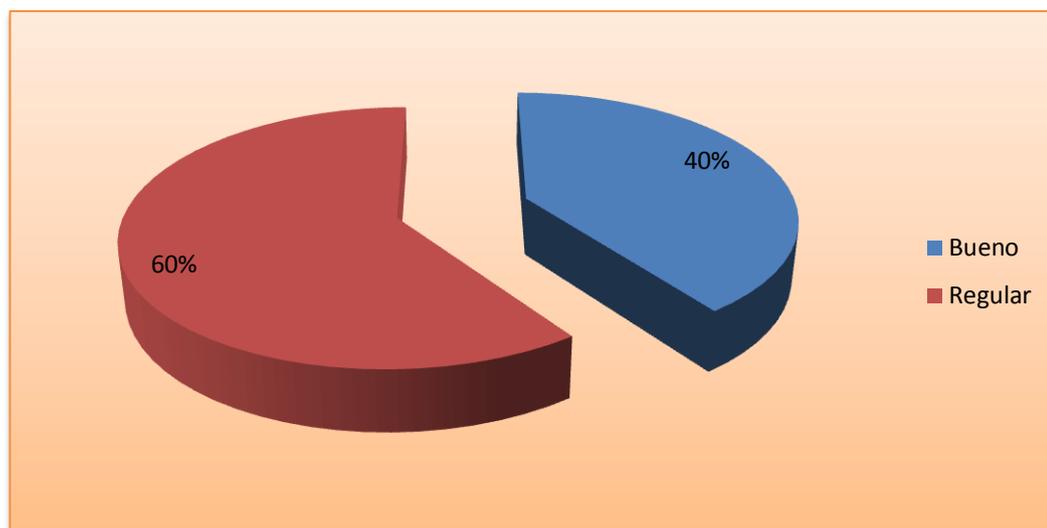
CUADRO N°16 Interés de la Asociación

¿Al momento de presentarse un inconveniente, existe un sincero interés por parte de la asociación en ayudarlo?				
ÍTE M	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (f)	ACUMULADO
2	Bueno	80%	79	80%
	Regular	20%	20	100%
	TOTAL	100%	99	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°12 Interés de la Asociación



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Los resultados generados por parte de los encuestados demuestran que el 60% existe un buen interés en solucionar inconvenientes, el 40% menciona que regularmente obtener soluciones al momento de presentarse un inconveniente.

3.- ¿La persona encargada comprende sus necesidades dentro de la asociación?

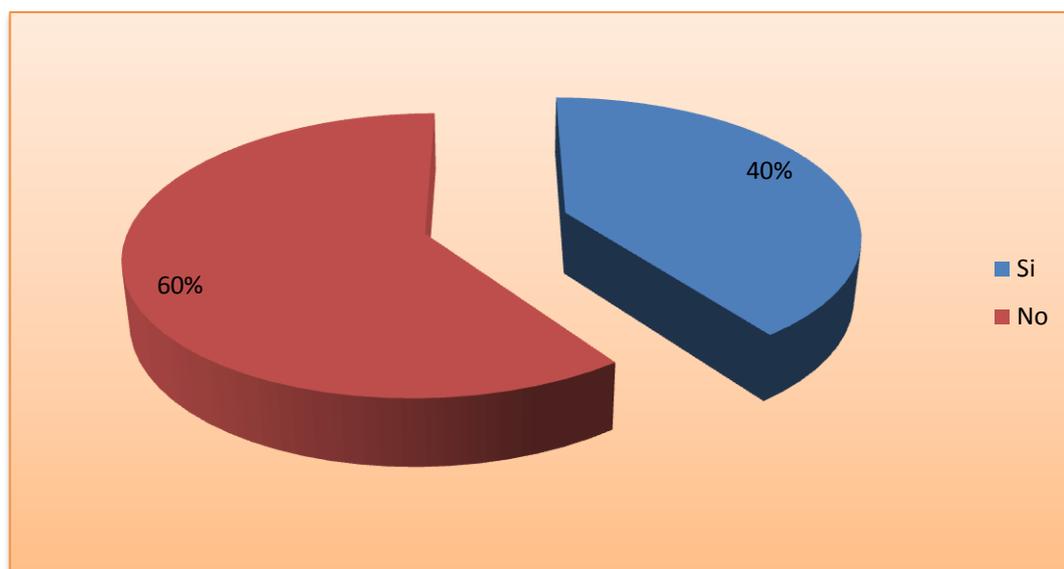
CUADRO N°17 Necesidades

¿La persona encargada comprende sus necesidades dentro de la asociación?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (f)	ACUMULADO
3	Si	40%	79	40%
	No	60%	20	100%
	TOTAL	100%	99	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N° 13 Necesidades



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Los resultados observados nos indican que el 60% de los encuestados aseveran regularmente comprender las necesidades específicas adecuadas, mientras que el 40% menciona que no.

4.- ¿Cómo califica la atención de nuestro servicio?

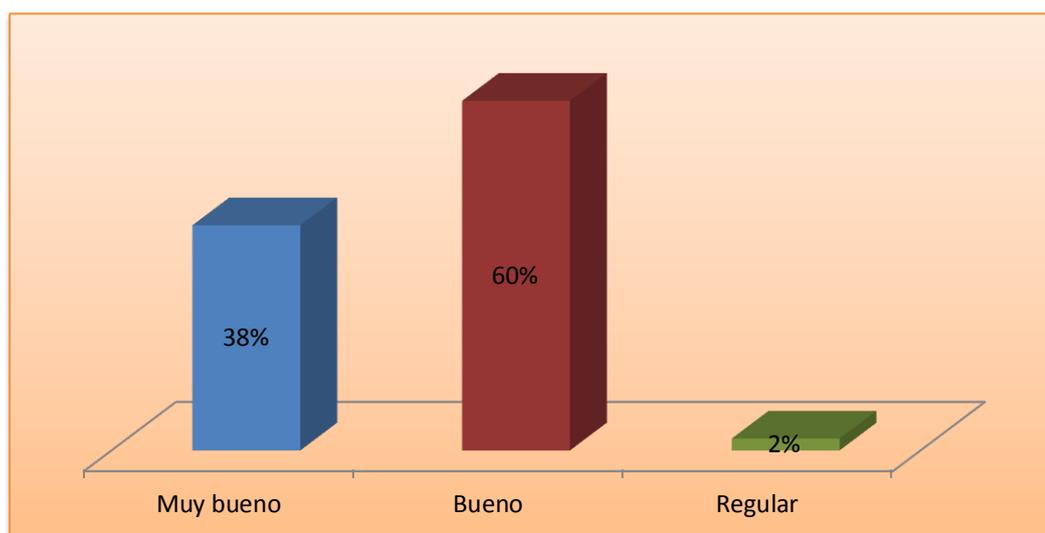
CUADRO N°18 Atención del servicio

¿Cómo califica la atención de nuestro servicio?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (%)	ACUMULADO
4	Muy bueno	38%	38	38%
	Bueno	60%	59	98%
	Regular	2%	2	100%
	TOTAL	100%	99	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°14 Atención del servicio



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Para generar satisfacción total en la diferente atención de nuestro servicio es importante tomar en cuenta la entrega los resultados indican que el 38% es muy bueno, seguido de un aumento del 60% indicando ser buena , y por último el 2% restante argumenta ser regular.

5.- ¿Cómo califica la calidad del servicio?

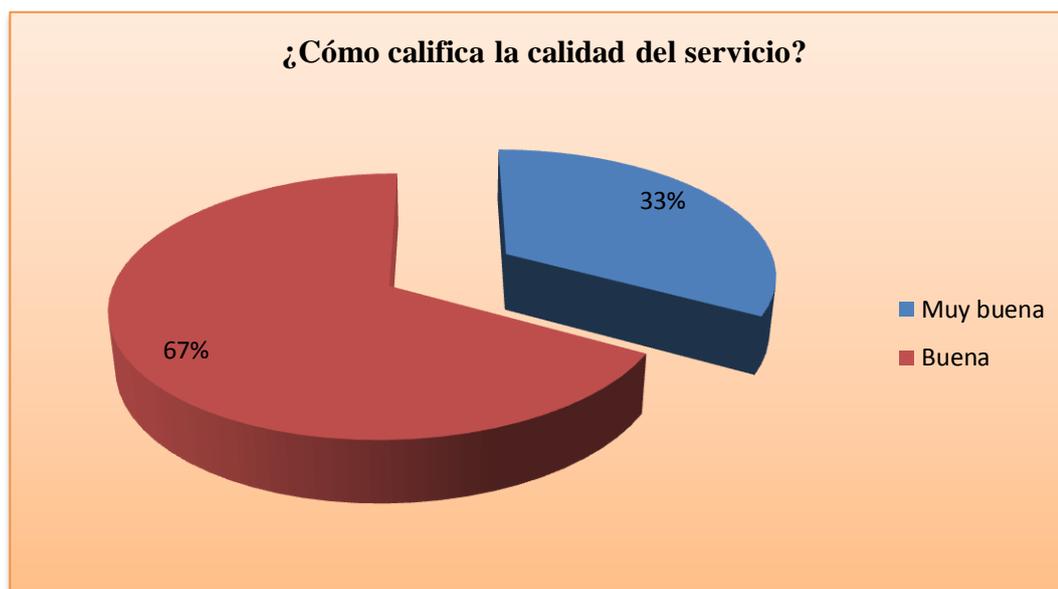
CUADRO N°19 La calidad del servicio

¿Cómo califica la calidad del servicio?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (f)	ACUMULADO
5	Muy buena	33%	33	33%
	Buena	67%	66	100%
	TOTAL	100%	99	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°15 La calidad del servicio



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Entre los comentarios realizados por los encuestados nos indican que el 67% es muy bueno la calidad del servicio que presta la Asociación en comparación a un 40% que es buena el servicio.

6.- ¿Considera usted que la estructura de la organización está diseñada acorde a sus necesidades?

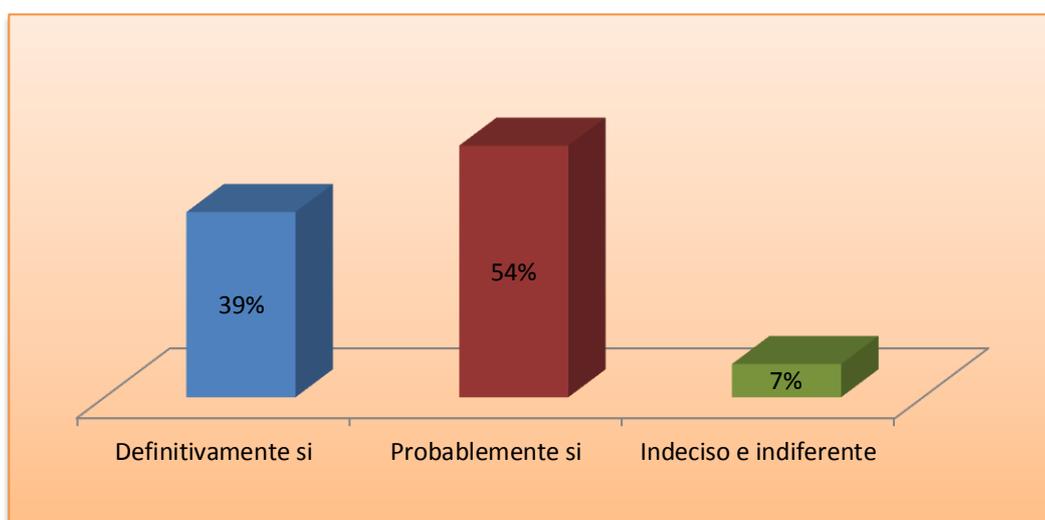
CUADRO N°20 Estructura de la organización

¿Considera usted que la estructura de la organización está diseñada acorde a sus necesidades?				
ÍTEM	VALORACIÓN	PORCENTAJE (%)	FRECUENCIA (%)	ACUMULADO
6	Definitivamente si	39%	39	39%
	Probablemente si	54%	53	93%
	Indeciso e indiferente	7%	7	100%
	TOTAL	100%	99	

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

GRÁFICO N°16 Estructura de la organización



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".

Elaborado por: César Villao Figueroa

Los resultados mostrados denotan que un 39% estar de acuerdo que si esta adecuada la estructura, en cambio un 54% define que probablemente por ultimo tenemos que el 7% se encuentran indecisos.

3.4 CONCLUSIONES

1. Una vez analizados los resultados obtenidos mediante la entrevista dirigida a los directivos la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” y las encuestas a los socios y bachilleres están consiente de la importancia de un diseño organizacional que les permita mejorar la imagen de dicha institución y lograra su crecimiento.
2. A demás se pudo deducir que en las encuestan demuestran resultados determinantes en cuanto a la falta de direccionamiento jerárquico estratégico con una baja formación en cuanto al talento humano específicamente dirigiéndose a los socios y que por la falta de recursos no pueden cumplir con sus objetivos, demostrando poco interés en sus actividades.
3. De la misma manera se pudo apreciar mediante los resultados de las encuestas en el que se puede determinar el desconocimiento del Diseño Organizacional, esto incide negativamente en la toma de decisiones y el buen desempeño de las funciones en la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”
4. En cuanto a las encuestas y las entrevistas se permitió conocer que actualmente la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” carece del talento humano hacen que los integrantes realicen gestiones sin poseer un direccionamiento adecuado
5. Los resultados obtenidos coinciden con la necesidad de la creación del Diseño Organizacional para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” que les permitirá conocer su estructura sus funciones y responsabilidades.

3.5 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda una vez analizados de la encuestas y entrevistas a los a loa directivo, socios y bachilleres de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” los resultados están conscientes en adoptar un diseño organizacional a los adoptar que permita que cada integrante para que participe en la toma de decisiones acrecentando las ideas y nuevas acciones asociativas, persiguiendo con ello el cumplimiento de los objetivos organizacionales
2. También se debe aprovechar de que se reciban capacitaciones constantes y que las mismas sean bien planificadas para todos los integrantes de la asociación, lo cual es importante e imprescindible para hacerlos conocer para que sepan que es lo que se espera de ellos y hacia donde deben guiar el cumplimiento de sus actividades
3. Establecer el conocimiento del Diseño Organizacional con el propósito de dar a conocer de forma clara y precisa cuál es su nivel jerárquico, sus actividades y responsabilidades, mejorando los diversos tópicos que maneja la organización en conjunto con sus integrantes
4. Tomando en cuenta la elaboración una estructura organizacional que permita a los socios saber que deben realizar mediante su implementación se cubran las debilidades y amenazas siendo el capital humano un factor muy importante para la asociación.
5. Por ultimo elaborar el Diseño Organizacional para que la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”este estructurada y definan la organización, a su vez permita a los socios desempeñarse de una manera efectiva.

CAPÍTULO IV

“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA ASOCIACIÓN DE BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO 2013”.

4.1 PRESENTACIÓN.

El presente trabajo de investigación tuvo lugar en la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” y contó con la participación de todos sus integrantes tales como la directiva, socios y estudiantes del sector en el cual se elaboró la propuesta del diseño Organizacional la cual espera junto a sus asociados seguir trabajando en equipo en búsqueda de beneficios para la institución y poder hacer frente de este modo a los nuevos desafíos que presenta el entorno.

El estudio en cuestión presenta un modelo que busca servir como punto de partida para los encargados de comunicar el cambio asociación. En dicho modelo se diseñan una serie de elementos que deben tomarse en cuenta a la hora de arrancar un proceso de comunicación en un contexto de cambio organizacional, específicamente en el caso de mejoras de las funciones administrativas.

Para la elaboración del diseño organizacional a implementar en la asociación se tomó en consideración distintos aspectos dependiendo de las actividades que realiza, por lo que resulta necesaria la reestructuración de las dimensiones a tratar que busquen definirse mediante fases en el desarrollo organizacional. La propuesta se fundamenta en cuatro fases que abarcan siete dimensiones las mismas que permitirán el direccionamiento de las actividades y de esta manera elaborar el diseño organizacional adecuado que permita obtener los resultados esperados para los socios y colaboradores.

4.2 DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ASOCIACIÓN.

ASOCIACION DE BACHILLERES PENINSULARES
“PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO”
Fundado el 26 de Septiembre del 2006
Acuerdo Ministerial No.8215 del 21 de Septiembre del 2006
José Luis Tamayo - Salinas - Santa Elena - Ecuador

Representante Legal: Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”

Presidente: Lcdo. Miguel Vera Rivera

Ubicación: Avenida 9 Y Calle 13 esquina., en parroquia José Luis Tamayo (MUEY)

Teléfono: (04) - 2903-199

Correo electrónico: asociaciónbachillerespeninsularespjt@hotmail.com

Slogan: “Nuestro Compromiso multiplicar las conexiones de nuestros socios, a través de una amplia gama de servicios integrados”



4.3 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

Partiendo de la premisa de la estructura del diseño organizacional para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” existente en la actualidad en que la asociación contribuye a generar rezagos en la calidad en un mejor perfil institucional en este trabajo se realiza una propuesta para modificar las formas de organización del trabajo de los integrantes y transformar su estructura jerárquica, con el fin de dar cabida a una organización más flexible.

Los cambios que se proponen están orientados a la creación de un mejor ambiente y espacios que favorezcan la labor de todos los que colaboran en la asociación, especialmente para los directivos y socios.

Con el propósito de lograr este objetivo, se ha considerado importante utilizar un enfoque de procesos estratégicos en los que se reorganicen las funciones, puestos y trabajo de conocimiento de todos los miembros de la asociación para de esta manera se busca que todos los integrantes se vean beneficiados por los esfuerzos institucionales en su conjunto, pero sin perder de vista que el objetivo central en el desempeño de la gestión administrativa.

4.4 MODELO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

En el presente modelo de Investigación que se presenta en el Diseño Organizacional aplicado a la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” está tomado dicho modelo del autor Richard Daft lo cual permitirá establecer un sistema de factores que desarrollaran los miembros de la entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación.

El desarrollo de la estructura adecuada que supla las falencias de la asociación,

También se hace énfasis en la originalidad, ya que no existe un diseño organizacional dando con esto apertura a nuevas investigaciones y proyectos que ayuden al desarrollo de las actividades.

La que me permitirá analizar la viabilidad de la propuesta que es factible, porque le permite conocer y establecer a la asociación su análisis situacional, sus proyecciones estratégicas, gestión de necesidades, diseño de procesos, proyección de estructura organizacional y resultados de efectividad, lo que generará nuevas expectativas en el ámbito interno de la organización.

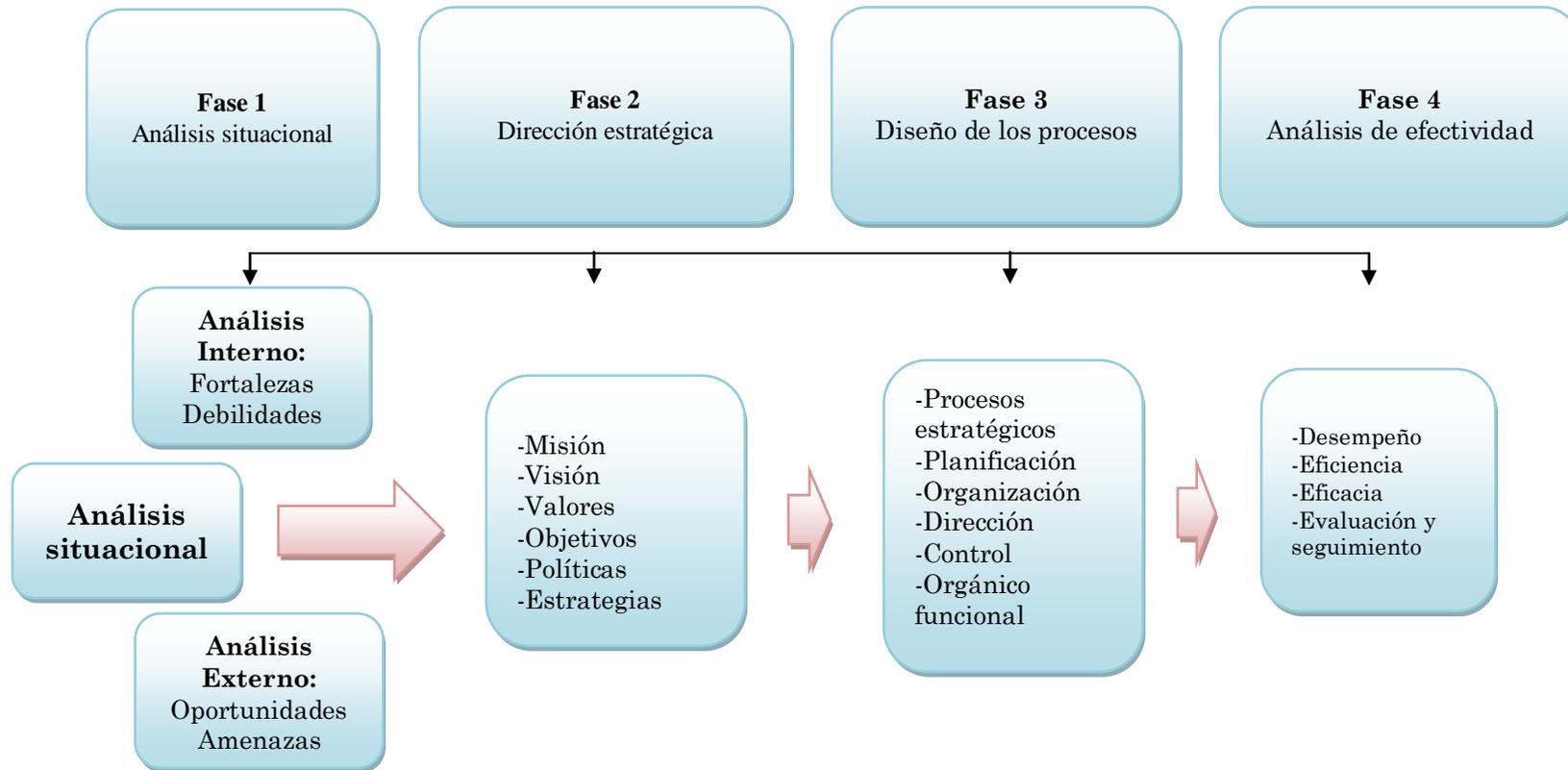
Este modelo hace énfasis en cuatro fases primordiales que ayudan al funcionamiento y desarrollo de las actividades internas y externas de una organización o empresa

Donde la primera fase detalla el diseño y análisis organizacional, las mismas que están relacionadas con la segunda fase que son la dirección estratégica y de las necesidades de la asociación. En la tercera fase se determina el diseño de los procesos, es por ello que se debe tener en cuenta que la actividad de la institución para poder hacer uso de este proceso, en la cuarta fase es el análisis de efectividad de la organización, para tener un buen desarrollo integral.

La asociación para de esta manera se busca que todos los integrantes se vean beneficiados por los esfuerzos institucionales en su conjunto, pero sin perder de vista que el objetivo central en el desempeño de la gestión administrativa se realiza una propuesta para modificar las formas de organización del trabajo de los integrantes y transformar su estructura jerárquica, con el fin de dar cabida a una organización más flexible los esfuerzos institucionales en su conjunto, pero sin perder de vista que el objetivo central en el desempeño de la gestión administrativa.

GRÁFICO N° 17 Diseño Organizacional

Diseño Organizacional para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

Elaborado por: César Villao Figueroa

4.5 MATRIZ FODA.

CUADRO N°21 Matriz FODA

<p>FACTORES INTERNOS</p>	<p>Fortalezas (F)</p> <p>1.-Lograr el desarrollo institucional mediante los cambios necesarios.</p> <p>2.-Amplia colaboración de los directivos socios y bachilleres sobre las necesidades.</p> <p>3.- Interés de las personas por contribuir a la solución de problemas de la asociación.</p> <p>4.- La asociación cuenta con un alto prestigio en el ámbito social.</p>	<p>Debilidades (D)</p> <p>1.- Falta de Planeación.</p> <p>2.- Bajo nivel de directivos por no cuenta con un diseño organizacional.</p> <p>3.- Bajo nivel de desempeño de los sistemas de información no cuenta con un manual de funciones.</p> <p>4.- Personal no competitivo al cargo y funciones.</p>
<p>FACTORES EXTERNOS</p>		
<p>Oportunidades (O)</p> <p>1.- Tendencia al crecimiento de la imagen de la asociación mediante la elaboración de un diseño Organizacional en la creación de una infraestructura organizacional</p> <p>2.-Capacitación y especialización a los miembros de la directiva Sobre sus necesidades expresadas.</p> <p>3.- Compromiso y responsabilidad con la asociación mediante la creación de una manual de funciones.</p> <p>4.- Diálogo con los Directivo de la asociación para asignar al personal idóneo al cargo.</p>	<p>FO</p>	<p>DO</p>
	<p>1.- Conservar el buen desempeño de la asociación para la mejora de su imagen con la elaboración del diseño organizacional</p> <p>2.- Aprovechar la colaboración de todos los integrantes para así poder capacitarlos y cumplir con sus funciones</p> <p>3.- Se cuenta con un amplio interés y compromiso para dar solución a los inconvenientes mediante el manual de funciones</p> <p>4.- Lograr los objetivos personales mediante la delegación del personal idóneo al cargo así realizar la imagen de la asociación.</p>	<p>1.-La voluntad de los Directivos de la asociación dio comienzo a la apertura en la elaborar el diseño organizacional mediante una ejecución y monitores</p> <p>2.-El Apoyo de todo el personal directivos, socios, y bachilleres permitieran cumplir con la capacitación y especialización de todos los que integran la asociación.</p> <p>3.-Mejorar los planes de acción internos con la ayuda de un manual de funciones mediante la descripción de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.</p> <p>4.-El ser una asociación de reputación dentro de sus funciones debe asignar al personal idóneo de acuerdo a su perfil y experiencia.</p>
<p>Amenazas (A)</p> <p>1.-Escaso financiamiento que dificulta el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>2.-Falta de seriedad y de responsabilidad de sus integrantes.</p> <p>3.-Los objetivos no son cumplidos por la asociación.</p> <p>4.-Falta de orden jerárquico.</p>	<p>FA</p>	<p>DA</p>
	<p>1.-La asociación al lograr el desarrollo institucional permitirá lograr mejoras en su financiamiento.</p> <p>2.-Existe la voluntad por parte del presidente para que mediante la Implementación del Diseño organizacional se cumpla con las funciones de los puestos acorde al perfil por falta de seriedad de sus integrantes.</p> <p>3.-Se cuenta con un amplio interés y compromiso para l dar solución a los inconvenientes mediante el manual de funciones.</p> <p>4.-Lograr los objetivos personales mediante la delegación del personal idóneo al cargo así realizar la imagen de la asociación.</p>	<p>1.-Al no existir planeación para el interés de la asociación indispensable para su financiamiento para el cumplimiento de sus objetivos.</p> <p>2.-La Institución al contar con el diseño organizacional y manual de funciones podrá cumplir con la ocupación de los puestos de acuerdo al perfil profesional.</p> <p>3.-La inexistencia de no tener un manual de funciones la asociación no pude cumplir con sus objetivos.</p> <p>4.-El personal no cumple con sus funciones al no existir un orden jerárquico.</p>

Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo"

Elaborado por: César Villao Figueroa

4.6 ENTORNO DE LA INSTITUCIÓN.

Es bastante claro que a través de los años se han considerado la experiencia y la intuición como las herramientas o mecanismos más relevantes y más efectivos para el proceso de toma de decisiones dentro de la asociación pero desde hace algún tiempo las organizaciones se han concientizado acerca de la importancia de contar además con un soporte basado en la información relevante del entorno factores claves del éxito la creación de un diseño acogedor. El entorno de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” está dado por los bachilleres ya que existen más de 400 bachilleres que visitan ésta prestigiosa institución.

El proceso de cooperación se integra en un marco jurídico, administrativo y un marco ético por parte de quienes conforma la directiva, que toda asociación requiere de legitimación en este sentido, la revisión de asociación es el origen de la teoría sobre la existencia de una responsabilidad de la asociación hacia la sociedad.

4.7 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Definición de Misión y Visión.

Misión.

Ser conocidos y reconocidos por nuestro liderazgo a través de nuestra pasión por la ayuda social, nuestro respeto por la diversidad y nuestro compromiso para crear oportunidades excepcionales para el crecimiento personal, para que nuestros asociados puedan alcanzar su más alto potencial tanto en su carrera como en lo personal.

Visión.

La Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” se fundará la mejor opción para satisfacer las necesidades de nuestra sociedad en servicio a la comunidad con la máxima seguridad y calidad ofrecer a nuestra gente las mejores condiciones para su desarrollo integral en respuesta a su esfuerzo individual y en equipo.

4.8 VALORES

Nuestros valores son servir al beneficio de todos los miembros de la asociación. Apoyamos al mantenimiento de la cultura educación y formación de las personas, enfocando a su logro y apoyo a la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” la que se distingue con lo siguiente:

Solidaridad:

En nuestra organización estamos identificados con nuestros asociados, por esto día con día brindamos nuestro mejor esfuerzo para buscar condiciones que les permitan satisfacer sus necesidades y cumplir sus aspiraciones.

Responsabilidad:

Nos comprometemos con la sociedad, el servicio a los demás. Asumimos y reconocemos las consecuencias de nuestras acciones.

Lealtad:

Todos los integrantes de la asociación estamos comprometidos con el que hacer de la organización, nos identificamos con el objetivo que persigue, y en las dificultades la defenderemos con empeño, privando en todo momento el interés de la organización.

Transparencia:

Trabajamos en apego estricto a los principios éticos y morales, manteniendo coherencia entre estos y el accionar de las personas que integran nuestra asociación solidarista, garantizando además el acceso a la formación ágil y oportuna

Igualdad:

Está compuesta por personas que comprometen sus recursos para el bien común y desde el día en que se convierten en socios adquieren los mismos derechos y obligaciones.

Honestidad:

Nos guiamos por la sinceridad y la coherencia de nuestras acciones dentro de un marco de franqueza y transparencia, tanto con la organización como consigo mismo.

4.9 OBJETIVOS**Objetivo General.**

Elaborar un diseño Organizacional para el desarrollo y crecimiento de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” que permita mejorar la eficiencia del buen desempeño de sus funciones.

Objetivos Específicos.

- Generar un ambiente laboral en base a los procesos y actividades realizados para trabajar de una manera eficiente y eficaz
- Promover la unidad a los socios mediante la implementación de políticas, valores éticos y capacitaciones para el desarrollo, imagen y crecimiento de la organización.

- Formular políticas acorde a las necesidades de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”, que propicie un ambiente laboral agradable.
- Fomentar el trabajo en equipo a través de delegación de responsabilidades que nos permitan de detectar las posibles amenazas y hallar las soluciones para el cumplimiento de la visión futura.
- Implementar el diseño organizacional para la la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”

4.10 POLÍTICAS

Las políticas de la asociación serán tratadas por procesos, establecidos al desempeño de sus objetivos.

- a. Se crearán sistemas adecuados para prevenir la falta de información y gestionar los recursos de forma eficientemente.
- b. Se perseguirá una sistemática de mejora continua que permita optimizar la forma de gestionar las actividades de la asociación para así desarrollar su eficacia.
- c. Todos los integrantes de la asociación deben mantener un conducta ética.
- d. Ejecutar evaluaciones periódicas, permanentes a todos los procesos de la organización.
- e. Acudir de carácter obligatorio a todas las reuniones que dispongan los directivos de la asociación.

4.11 ESTRATEGIAS

- 1) Diagnóstico sobre necesidades expresadas por la comunidad y estudios de sondeo
- 2) Creación de una infraestructura organizacional adecuada
- 3) Capacitación y entrenamiento a beneficiarios de la asociación
- 4) Ejecución y monitores de los nuevos procesos del diseño organizacional
- 5) Dividir las tareas de especialización de acuerdo al perfil mediante la delegación de funciones

4.12 DISEÑO DE LOS PROCESO

Procesos estratégicos

Los procesos estratégicos de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” está determinado de acuerdo a las decisiones de la directiva, que es el área responsable de funcionamiento y cumplimiento.

El cumplimiento de cada una de las actividades encomendadas a los diferentes departamentos, y por ende al desarrollo general de la asociación la sociedad está compuesta de por organizaciones complejas que están altamente diferenciadas mediante la planificación, organización dirección y el control los que se detallan a continuación:

Planificación

La Asociación al planificar define un problema, por consiguiente analizaran las prácticas que han pasado y se mejorarán, es decir deberán comenzar por establecer una misión, visión, objetivos, estrategias y políticas organizacionales tomando en consideración el corto y largo plazo.

Organización

Es trasladar una coordinación de las actividades de los directivos de las Asociación, el fin que se busca es el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles por cada uno de ellos para esto deberán preguntarse siempre:

¿De quién va a ejecutar la tarea?

En el se deberá diseñar un organigrama que facilite definir las responsabilidades y obligaciones.

Otra pregunta es el cómo, y cuándo se va a realizar la tarea dentro de la asociación, en otras palabras es como una sistematización de la organización.

Dirección

Al destinar el proceso administrativo se conocerá la capacidad de persuasión que se ejerce por medio del liderazgo, entre los socios de la Asociación y conseguir los objetivos, lo que hace énfasis en la toma de decisiones.

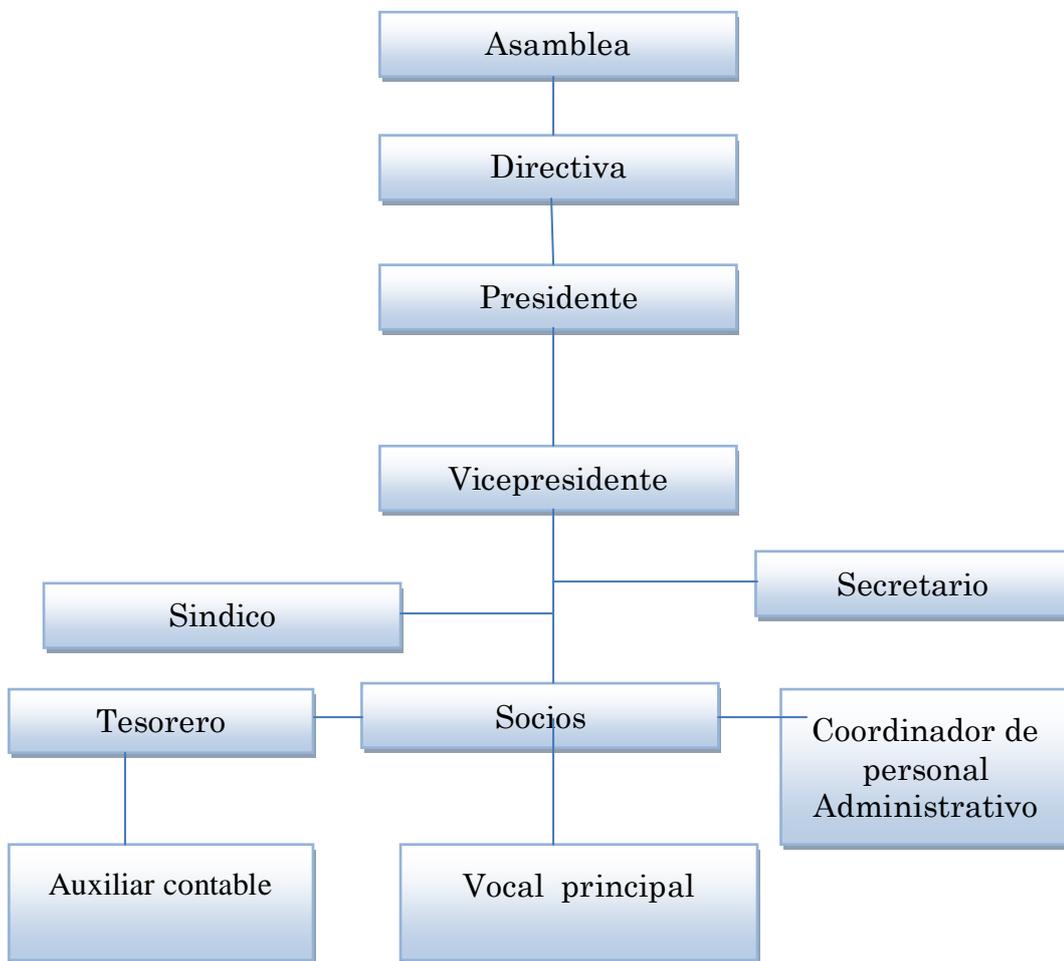
Control

En este texto se apreciará la manera de vigilar lo que queremos que ocurra con el respectivo planteamiento de objetivos propuestos de las distintas acciones que se realizan en la organización.

4.13 PROYECCIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

Estructura Organizacional.

GRÁFICO N° 18 Estructura Organizacional.



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo"
Elaborado por: César Villao Figueroa

4.14 ORGÁNICO FUNCIONAL.

Puestos de Competencia

De acuerdo a la estructura formal se describe a continuación el perfil y funciones de cada uno de los compromisos a desempeñar por departamentalizaciones y de esta manera lograr una sistematización de funciones que permitan un mayor control de las actividades y responsabilidades designas con el objetivo de ampliar la eficiencia y el compromiso en la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”

Descripción del perfil y funciones.

Asamblea general

Perfil

Ser socio activo

Estar inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

Asistir a las reuniones de la asamblea

Funciones Asamblea

- Implantar el plan institucional preparado por la asamblea general y sugerir las modificaciones que crean convenientes.

- Aprobar el informe anual de labores presentado por el presidente y formular las recomendaciones que estime convenientes.
- Proponer reformas o cambios al reglamento interno de trabajo.
- Elegir a los vocales principales y suplentes del consejo directivo.
- Sugerir a la asamblea general y al presidente sobre procedimientos encaminados a la buena marcha de la Institución.
- Aprobar el reglamento interno
- Rectificar las reformas de los estatutos
- Aprobar los proyectos y programas de trabajo que presente la junta

Directiva

Ser socio activo

Estar inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

Asistir a las reuniones de la asamblea

Pertenecer a la directiva por más de 2 años

Funciones de la Directiva

- Elaborar el reglamento interno del establecimiento o sus reformas y remitirlos a la Dirección Provincial correspondiente para su aprobación.
- Conceder permisos a los directivos y socios
- Crear estímulos e imponer sanciones a los estudiantes, de conformidad con las normas del reglamento interno de trabajo.

- Evaluar periódicamente el plan institucional y realizar los reajustes que fueren necesarios y realizar la planificación anual de las actividades institucionales.
- Realizar el Plan Estratégico
- Participar en la selección de nuevos socios previo análisis de la documentación requerido por la institución.
- Sintetizar estrategias, políticas y reglas para la asociación.

Presidente

Ser socio activo

Estar inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

Asistir a las reuniones de la asamblea

Pertenecer a la directiva por más de 2 años

Ser responsable

Funciones del presidente

- Representar a la Asociación, en cuantos actos, acciones o gestiones sea necesario, figurando a la cabeza de cualquier representación de la Asociación
- Citar dentro de las normas reglamentarias las reuniones de las Asambleas Generales y la Junta Directiva.
- Someter a la deliberación de la Asamblea General aquellos asuntos que, habiendo sido objeto de estudio por la Junta Directiva, se estime que

solicitan tal acuerdo, ya sea a iniciativa propia o de un tercio, al menos, de los Vocales de la Junta que hubieran aceptado el acuerdo.

- Firmar con el Secretario la correspondencia oficial y las actas, poniendo el visto bueno a las certificaciones que el Secretario expida.
- Hacer cumplir los acuerdos adoptados que reciba de las Asambleas Generales y de la Junta Directiva.

Vicepresidente

Ser socio activo

Estar inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

Asistir a las reuniones de la asamblea

Pertenecer a la directiva por más de 2 años

Ser responsable

Funciones del presidente

El Vicepresidentes, tendrán las facultades que se le deleguen y sustituirán al Presidente en caso de ausencia de éste y cumplirá con las mismas funciones delegadas del presidente.

- Sustituir al Presidente en sus faltas temporales o definitivas.
- Coordinar con el Presidente las actividades de la Asociación.

- Mantener un constante conocimiento de las operaciones y funciones que realice la Asociación.
- Participar en todas las funciones de planeación a corto, mediano y largo plazo,
-
- Involucrándose integralmente en ellas.
-
- Colaborar con la consecución de fondos económicos para la Asociación.

Secretario

Estar inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

Asistir a las reuniones de la asamblea

Pertenecer a la directiva por más de 2 años

Ser responsable

Funciones

- Gestionar el cumplimiento de acuerdos de conformidad con las instrucciones que reciba.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales.
- Redactar las actas de las sesiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, responsabilizándose de los Libros de Actas.
- Extender, con el visto bueno del Presidente, las certificaciones, credenciales y acreditaciones que se soliciten y deban ser expedidas.
- Despachar los asuntos ordinarios de la Secretaría de la asociación.
- Colaborar con el Presidente en el desarrollo de las sesiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, dando cuenta del orden del día y participando en la dirección de los debates.
- Velar por el buen funcionamiento de la Asociación.

- Todas las demás funciones que le encomienden los Estatutos.
- Expedir certificados con el visto bueno del Presidente.

Tesorero

Debe estar inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

Asistir a las reuniones de la asamblea

Pertenecer a la directiva por más de 2 años

Ser responsable

Funciones

- Dirigir y supervisar la Tesorería y vigilar los ingresos y gastos.
- Actuar, juntamente con el Presidente, respecto de los intereses económicos de la Asociación y el manejo de sus fondos.
- Elaborar el presupuesto, balance y estados de cuentas que han de ser sometidos a la Asamblea.
- Elaborar un balance mensual, que ha de ser sometido a la Junta Directiva.
- Las restantes que son propias del cargo y que le encomiende el Presidente.
- Responsabilizarse de todos los libros y documentos contables de la asociación.
- Realizar el seguimiento del Presupuesto anual, dando cuenta mensualmente de él a la Junta Directiva y llevando a cabo las propuestas adecuadas cuando se produzcan desviaciones.
- Controlar el movimiento de los fondos de la asociación y la situación de los depósitos, y su adecuación a las anotaciones de los libros contables.
- Entregar los recibos de las cuotas y otros pagos que efectúen los socios y socias.

Socio

Estar inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

Asistir a las reuniones de la asamblea

Pertenecer a la directiva por más de 2 años

Ser responsable

Funciones

- Desempeñar satisfactoriamente las comisiones y cargos que se les encomiende por parte de la Asamblea.
- Asistir a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias a las que sea convocado legalmente o nombrar delegados a las mismas, según sea el caso.
- Cuidar los bienes de la asociación y contribuir a su mejoramiento y progreso.
- Observar personalmente y exigir de los demás el fiel cumplimiento del estatuto, de los reglamentos, así como acatar las resoluciones de la Asamblea.
- Elegir y poder ser electo a los cargos de dirección
- Solicitar a la asamblea la convocatoria a asamblea extraordinaria, cuando su interés sea respaldado al menos por el veinte por ciento del total de asociados o su equivalente en delegados.

Coordinador Administrativo

Estar inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

Asistir a las reuniones de la asamblea

Pertenecer a la directiva por más de 2 años

Ser responsable

Funciones

Administra los recursos económicos y materiales de la dependencia.

- Coordina el registro y control de bienes.
- Dirige las actividades de las unidades de menor jerarquía de su competencia.
- Establece controles eficientes sobre el proceso administrativo.
- Coordina la elaboración de Manuales de Políticas, Normas y Procedimientos de su competencia.
- Propone nuevos procedimientos y métodos de trabajo.
- Mantiene informado al personal de la dependencia acerca de las Políticas, Normas y Procedimientos y decisiones de carácter administrativo.
- Asigna y supervisa las tareas del personal a su cargo.
- Controla el movimiento financiero que se llevan en los bancos.
- Controla las compras, distribución de materiales, registro de proveedores, facturas y órdenes de pago.
- Asiste y participa en reuniones de la asamblea.

Auxiliar contable

Perfil del puesto

Experiencia 3 años

Edad 25 en adelante

Instrucción: estudios en finanzas o auditoría

Asistir a las reuniones de la asamblea

Ser responsable

Funciones

- Controla el funcionamiento de caja.

- Informa a las Autoridades competentes sobre la situación financiera y administrativa de la unidad.
- Ordena y verifica los trámites de los asuntos del régimen tributario, que sean necesarios efectuar por la dependencia.
- Vela por el efectivo funcionamiento de los archivos dentro de la dependencia.
- Representa a las autoridades de la dependencia en reuniones referentes al área.
- Supervisa y controla los ingresos y egresos de las asociación Generadoras de Ingresos de la dependencia.

Sindico

Perfil del puesto

Experiencia 3 años

Edad 25 en adelante

Instrucción: estudios en jurisprudencia

Asistir a las reuniones de la asamblea

Ser responsable

Funciones

Las atribuciones que, en términos generales, las leyes orgánicas municipales confieren a los síndicos:

- Acudir con derecho de voz y voto a las sesiones del ayuntamiento y vigilar el cumplimiento de los acuerdos.
- Coordinar la comisión de hacienda pública municipal y vigilar la correcta recaudación y aplicación de los fondos públicos.
- Revisar y, si está de acuerdo, suscribir los estados de origen y aplicación de fondos, la cuenta pública municipal y los estados financieros.
- Desempeñar las comisiones que le encomiende el ayuntamiento e informar de las gestiones realizadas.

- Vigilar que el ayuntamiento cumpla con las disposiciones que señala la ley y con los planes y programas establecidos.
- Proponer la formulación, expedición, modificación o reforma, de los reglamentos municipales y demás disposiciones administrativas.
- Sujetarse a los acuerdos que tome el ayuntamiento.
- Analizar, discutir y votar los asuntos que se traten en las sesiones.
- Participar en las ceremonias cívicas que se lleven a cabo en el municipio.
- Intervenir en los actos jurídicos que realice el ayuntamiento en materia de pleitos y cobranzas.

4.15 ANÁLISIS DE EFECTIVIDAD

Desempeño

La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la asociación. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de la evaluación del desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos tales como:

- La vinculación de la persona al cargo.
- Promociones.
- Incentivos por el buen desempeño.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados.
- Auto perfeccionamiento de los socios.
- Estimación del potencial de desarrollo de los socios y directivos.
- Estímulo al mejor servicio.
- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la institución.
- Retroalimentación con la información del propio individuo evaluado.

El desempeño de cada integrante de la Asociación será óptimo, pues este determina el cumplimiento de los objetivos en las tareas encomendadas de acuerdo a la estructura organizacional es necesario realizar estímulos morales ayudando a que se sientan comprometido.

Eficiencia

La eficiencia que maneja la asociación en cuanto a las actividades que realiza cada uno de los integrantes está basada en el cumplimiento de sus funciones por lo que no se ejerce un control en el tiempo para la elaboración de sus servicios, que es el grado de cumplimiento de los objetivos delineados, verifica si las cosas están bien hechas o se pueden hacer, utilizando los recursos en los procesos, en otras palabras, la eficiencia se ocupa de los recursos y los aplica de la forma más racional.

Eficacia

La eficacia de la asociación está relacionada con el logro de los objetivos resultados propuestos, es decir con la realización de las actividades que le permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo de los resultados de los colaboradores.

En cuanto a la eficiencia la asociación se maneja en base al cumplimiento del objetivo general mediante la supervisión de que se cumplan sin mayor error o dificultad lo cual resulta en ocasiones no beneficioso ya que cada socio debe constar con objetivos a corto plazo y de acuerdo a las actividades que se desempeñan para el logro de los objetivos de la manera más óptima, para de esta manera acrecentar la eficacia en la gestión de los servicios.

Evaluación

La evaluación es la que me permite ver los datos con su respectivo análisis de la asociación, es el proceso sistemático que se utiliza para determinar el nivel del logro de los objetivos propuestos en cualquier actividad humana además para hacer ajustes con el fin de lograr la metas de que así mismo comparaciones para hacer ajustes con el fin de lograr las metas y de que permita medir los resultados con los planes mediante el aspecto de resultados, se pudo conocer la forma en que evalúa a sus integrantes que consiste con el cumplimiento y la importancia que tiene este examen profundo, es que a través de él, permite llegar a las observaciones bien basadas, como son las secuelas de las áreas en dificultad, que se han examinado en las etapas anteriores, para luego con los resultados de la evaluación de la preparar del informe final.

Seguimiento

Actualmente la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” no realiza un seguimiento a las actividades que vayan generando un control o informes que permitan saber con exactitud el desenvolvimiento de sus integrantes en las diversas actividades a emprender; punto importante y emblemático para poder determinar cuál es el grado de eficacia que tendrá su proceder a medida que transcurre el tiempo en su visión a futuro de poseer sostenibilidad y reconocimiento asociativo.

Los seguimientos que se proponen a fin de controlar las operaciones que se manejan a diario son el monitoreo constante, para vigilar que los integrantes ejecuten las actividades encomendadas, informe de labores, cumplimiento de objetivos institucionales, etc. Para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

CUADRO N°22 Plan de acción

PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cómo influye la inexistencia del diseño organizacional en la Asociación de bachilleres peninsulares “José Luis Tamayo” Parroquia José Luis Tamayo. Cantón Santa Salinas de la Provincia de Santa Elena?		
Objetivos específicos	Estrategias	Actividades
Generar un ambiente laboral en base a los procesos y actividades realizados para trabajar de una manera eficiente y eficaz	Diagnóstico sobre necesidades expresadas por la comunidad y estudios de sondeo	Analizar la situación interna
Promover la unidad a los socios mediante la implementación de políticas, valores éticos y capacitaciones para el desarrollo, imagen y crecimiento de la organización.	Creación de una infraestructura organizacional adecuada	Evaluar el entorno en que se desenvuelve la asociación
Formular políticas acorde a las necesidades de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”, que propicie un ambiente laboral agradable.	Capacitación y entrenamiento a beneficiarios de la asociación	Identificar la evaluación de los resultados
Fomentar el trabajo en equipo a través de delegación de responsabilidades que nos permitan de detectar las posibles amenazas y hallar las soluciones para el cumplimiento de la visión futura.	Ejecución y monitores de los nuevos procesos del diseño organizacional	Firmar convenios publicitarios para obtener ingresos para la asociación
Implementar el diseño organizacional para la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”	Dividir las tareas de especialización de acuerdo al perfil mediante la delegación de funciones	Descripción de los puestos de trabajo, funciones de los miembros de la asociación

Elaborado por: César Villao Figueroa

4.16 CONCLUSIONES

- 1) Mediante la recolección de los datos se pudo obtener la información base de como la asociación se venido manejando y así de esta manera poder desarrollar la propuesta
- 2) El diseño organizacional es un proceso de toma de decisiones en la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” y donde se establecen estrategias las cuales se ponen en práctica. El diseño organizacional para la establece que el presidente tome decisiones para una excelente administración dentro de ella.
- 3) Durante los análisis de los ambientes internos y externos en la asociación se pudo detectar factores positivos y negativos para la organización, por medio del cual se logra la toma de decisiones.
- 4) La aplicación de la políticas propuestas permiten crear un orden estratégico en las actividades y lineamientos pertinentes que guían al desarrollo de la asociación.
- 5) El emplear un diseño organizacional bien definido pues hoy en día es una herramienta esencial para los directivos de una institución porque así se conocen las áreas que contemplan, así mismo las diversas funciones que debe ejecutar el personal, y los niveles, así mismo se ha desarrollado esta propuesta con el fin de ser un modelo de eficacia y eficiencia en el proceso administrativo de la institución.

4.17 RECOMENDACIONES

- 1) Valorar la propuesta formulada con la finalidad de proceder posteriormente a su ejecución.
- 2) Proveer los recursos humanos, financieros, materiales, técnicos, y de información para la ejecución de la propuesta.
- 3) Es recomendable la evaluación del diseño desde la perspectiva del impacto que causará la propuesta en el rendimiento financiero con la finalidad de obtener valores exactos de la forma como las variables pueden combinarse para garantizar la eficacia de la organización.
- 4) Motivar y capacitar al personal responsable de la toma de decisiones, en los aspectos relacionados al Modelo del diseño organizacional.
- 5) Ejecutar en forma periódica análisis de las decisiones tomadas, con la finalidad de evaluar los resultados y corregir las fallas o deficiencias presentadas en la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo”.

4.18 PRESUPUESTO

El presupuesto realizado a la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” está de acuerdo a sus ingresos anuales, la cual tienen mucha rentabilidad, bajo el valor total de sus egresos anuales.

CUADRO N°23 Presupuesto

ASOCIACIÓN DE BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO”	
PRESUPUESTO DEL AÑO 2013	
INGRESOS	
30 SOCIOS A RAZÓN DE \$ 1,00 DIARIOS POR 96 DÍAS	\$ 2.880,00
TOTAL DE INGRESO	\$ 2.880,00
EGRESOS	
ENERGÍA ELÉCTRICA	\$ 300,00
TELÉFONO	\$ 300,00
AGUA	\$ 300,00
ÚTILES DE OFICINA	\$ 100,00
GASTOS DE ANIVERSARIO	\$ 300,00
GASTOS VARIOS	\$ 100,00
TOTAL DE GASTOS	\$ 1.400,00
TOTAL DISPONIBLE	\$ 1.480,00

Elaborado por: César Villao Figueroa

BIBLIOGRAFÍA

- ALBORNOZ, Aguilar (2006). Metodología para la elaboración de Descripciones de Cargos. C.V.G. Siderúrgica del Orinoco, C.A. Matanzas, Venezuela.
- AMAYA A. & CASTILLO C. (2006) Estudios de cambios en la cultura organizacional. Tesis Universidad de los Andes Facultad de Administración.
- ARJONILLA, S. y Medina J. (2005) Empresa Virtual. Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas.
- CHIAVENATO Idalberto (2009). Comportamiento Organizacional, la dinámica de éxito en las organizaciones. México: Editora McGraw-Hill. Segunda Edición.
- DAFT RICHARD (2007). Teoría y Diseño Organizacional. México: Thompson Editores. Novena edición.
- DON Hellriege.l (2009) Comportamiento Organizacional.
- ESPINOSA Espíndola Mónica (2009) Cultura organizacional: dos caras de un mismo servicio. Argentina: Editorial: El Cid Editor.
- GALÁN J. (2006). Diseño Organizativo. México: Thomson. Segunda edición.
- GILLI Juan José (2007) Diseño Organizativo.
- GONZÁLEZ GonzálezAleida, Michelena Fernández Ester (2006). La cultura de la organización en la gestión total de la calidad. Brasil: Editorial Red Ensaio e Ciência.
- HERNÁNDEZ Sampieri, R; Fernández, C.; Baptista, P. (2005) Metodología de la investigación. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México
- HERRSCHER Enrique G., (2009). Administración, aprender y actuar, management sistémico para PyMEs, Ediciones Granica S.A., 1era edición, Buenos Aires – Argentina.

- JONES Gareth (2008). Teoría Organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones. México: Editorial Pearson Prentice Hall. Quinta Edición.
- KOONTZ Harold, Weihrich Heinz (2008). Administración, Una perspectiva Global y empresarial. Editorial Mc Graw Hill.
- LARDENT Gómez, Echarren (2006). Técnicas de organización, sistemas y métodos. Editorial Club de Estudio. Buenos Aires Argentina.
- Manual De Trabajos De Grado De Especialización Y Maestría Y Tesis Doctorales. Pág. 18, Año 2010.
- MELLO, F. (2006). Desarrollo organizacional. Enfoque integral. México: Limusa.
- MÉNDEZ Carlos (2006). Metodología, Diseño y desarrollo del proceso de investigación, Editorial Limusa 4ta Edición.
- MURILLO Sandra, CalderónGregorio, TorresKaren (2006). Cultura organizacional y bienestar laboral. Colombia: Editorial: Red Cuadernos de Administración
- PORRET Miquel, PORRET GELABERT Miquel (2008).Recursos Humanos 3 Edición.
- RODRÍGUEZ Joaquín (2007). Administración Moderna de Personal. México: Editorial CengageLearning Editores S.A. Séptima Edición.
- SAUTU Ruth, Boniolo Paula, Dalle Pablo (2010). Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Argentina: Editorial CLACSO.

PÁGINAS WEB

<http://books.google.es/books?id=LUmIQY8wTYMC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>

<http://www.slideshare.net/edwin70/evolucin-histrica-de-las-asociaciones-profesionales>

ANEXO 1 Acta de constitución



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL

Subsecretaría Regional de Bienestar Social del Litoral y Galápagos
Gestión Jurídica y Asesoría Legal



ACUERDO No. 8215
AB. RAUL NOBOA BALDEON
SUBSECRETARIO REGIONAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL LITORAL Y GALAPAGOS
CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo prescrito en el numeral 19, del Art. 23 de la Constitución Política de la República, el Estado Ecuatoriano reconoce y garantiza a los ciudadanos el derecho a la libre asociación con fines pacíficos.

Que, según los Arts. 565 y 567 de la Codificación del Código Civil, corresponde al Presidente de la República aprobar mediante la concesión de personería jurídica a las organizaciones de derecho privado, que se constituyen de conformidad con las normas del Título XXX, Libro I, del citado cuerpo legal

Que, mediante Decreto Ejecutivo 339, de Noviembre 28 del 1998, publicado en el Registro Oficial n.-77 de Noviembre 30, del mismo año, el Presidente Constitucional de la República, delegó la facultad para que cada Ministro de Estado, de acuerdo al ámbito de su competencia, apruebe y reforme los estatutos de las organizaciones pertinentes.

Que, de conformidad con el Art. 20 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, el número y atribuciones de los Subsecretarios Ministeriales que habrá en cada Ministerio será definido por el respectivo Ministro.

Que, de conformidad con el literal j) del Art. 10 del Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio de Bienestar Social, se delegó al Subsecretario de Bienestar Social, mediante Acuerdo Ministerial No. 02117 de fecha 10 de agosto de 1999, y publicado en el Registro Oficial No.260 del 23 del mismo mes y año, otorgar Personalidad Jurídica a las organizaciones de Derecho Privado, sin fines de lucro, sujetas a las disposiciones del Título XXX del Código Civil y a las Cooperativas con base en la aprobación de sus Estatutos y Reformas previstas en la ley de Cooperativas.

Que, la **ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES Y PROFESIONALES "PRESIDENTE JOSE LUIS TAMAYO"** con domicilio en la Parroquia José Luis Tamayo perteneciente al Cantón Salinas, Provincia del Guayas, ha presentado la documentación para que se apruebe el Estatuto, la misma que cumple con los requisitos establecidos en el Decreto Ejecutivo N.-3054 de Agosto 30 del 2002, publicado en el Registro Oficial No. 660 de Septiembre 11, del mismo año y del título XXX, Libro I de la Codificación del Código Civil, según se desprende del informe favorable emitido por el Departamento de Asesoría Jurídica de la Subsecretaría Regional de Bienestar Social del Litoral.

En uso de las facultades legales y reglamentarias jurídicamente delegadas.

Dña. Lizardo García y Gómez Reculón
Cunynquil Ecuador



REPÚBLICA DEL ECUADOR
 MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL
 Subsecretaría Regional de Bienestar Social del Litoral y Galápagos
 Gestión Jurídica y Asesoría Legal



ACUERDA:

Art.1.- Aprobar el Estatuto y conceder Personería Jurídica a la **ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES Y PROFESIONALES PRESIDENTE JOSE LUIS TAMAYO** con domicilio en la Parroquia José Luis Tamayo perteneciente al Cantón Salinas, Provincia del Guayas, con las siguientes modificaciones: PRIMERA.-En la denominación social y en todas las disposiciones estatutarias en vez de "ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES Y PROFESIONALES "PRESIDENTE JOSE LUIS TAMAYO" dirá "ASOCIACIÓN DE BACHILLERES PENINSULARES "PRESIDENTE JOSE LUIS TAMAYO".- SEGUNDA.-En el Art.2, suprimase desde "con total hasta administrativa", En vez de "XXIX" dirá "XXX".-TERCERA.- En el Art.4, literal a) en vez de "estudiantes y profesionales" dirá "Bachilleres".-En el literal b) sustitúyase desde "del estudiante hasta Santa Elena" por "de los asociados".-En el literal c) en vez de "estudiantes" dirá "Bachilleres". Suprimase el literal d).-En el literal e) en vez de "comunitario de los estudiantes y profesionales" dirá: "de superación de los Bachilleres".-En el literal f) sustitúyase desde "a los estudiantes hasta peninsulares" por "a los asociados".-En el literal g) sustitúyase desde "a fin de procurar hasta Elena" por "para conocer cuantos Bachilleres egresan anualmente en la Península".-Suprimase los literales i, j, k.-En el literal m) sustitúyase desde "con criterios básicos hasta dinámica" por "de capacitación".-En el literal n) a continuación de "programas" intercálase: "de capacitación".-Suprimase los literales o, p, s.-CUARTA.-En el Art.5, cámbiese el orden de los literales a, b, por los siguientes: a) Fundadores.-b) Activos.-c) Honorarios.-QUINTA.-En el Art.6, suprimase "los ex presidentes".-SEXTA.-En el Art.9, primer inciso en vez de "y deberes" dirá "y derechos".-SEPTIMA.-En el Art.12, suprimase los literales d, e.-OCTAVA.-En el Art. 13, literal a) en vez de "estudiante activo o profesional mayor de 18 años" dirá "Bachiller".-Suprimase el literal b).-NOVENA.-En el Art.16, a continuación de "miembros" intercálase: "debidamente comprobados conforme a derecho".-DECIMA.-En el Art.17, literal a) suprimase desde "y cuando hasta presente estatuto".-UNDECIMA.-En el Art.22, en vez de "decisión" dirá "dirección".-A continuación de "sesionará" intercálase: "ordinariamente".-DUODECIMA.-En el Art.26, suprimase el literal d).-DECIMA TERCERA.-En el Art.32, suprimase los literales b, c).-DECIMA CUARTA.-En el Art.33, a continuación de "derechos civiles" agréguese: "en caso de no ser socio, en las sesiones de directorio y Asamblea General sólo tendrá voz informativa".-DECIMA CUARTA.-En el Art.35, literal a) sustitúyase desde "nacionales hasta deportivo etc. por "peninsulares"...-En el literal b) en vez de "estudiante" dirá "bachiller".-DECIMA QUINTA.-En el Art.41, en vez de "Subdirección" dirá "Subsecretaría"

Art. 2.- Registrar en calidad de Socios Fundadores a las siguientes personas:

DE LA CRUZ AGUILAR LUIS TOMAS	0910108240
DE LA ROSA ROCAFUERTE JOSE MARIO	0915888333
ESPINALES COCHEA MARIANO BERNARDO	0916919301
GONZALEZ TIGRERO SERGIO EDILBERTO	0906275532
LOZADA PERERO LUISA EULALIA	0917511941

ANEXO 2 Lista de Socios

ASOCIACION DE ESTUDIANTES Y PROFESIONALES "PRESIDENTE JOSE LUIS TAMAYO"

Fundado el 31 de Febrero de 2006
José Luis Tamayo - Salinas - Ecuador

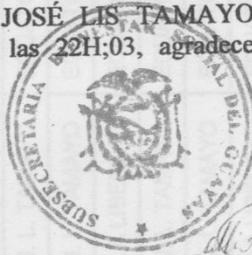
SOCIOS FUNDADORES

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	EDAD	PROFESIÓN	DOMICILIO	NACIONALIDAD	No CEDULA	FIRMAS
1	ALARCON BORBOR MARIA MAGDALENA /	40	ESTUDIANTE	CHANDUY	ECUATORIANA	091092419-0	
2	DE LA CRUZ AGUILAR LUIS TOMAS /	39	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	091010824-0	
3	DE LA CRUZ RODRIGUEZ FREDDY E. /	37	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	091328091-3	
4	DE LA ROSA ROCAFUERTE JOSÉ MARIO /	30	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	091588833-3	
5	ESPINALES COCHEA MARIANO BERNARDO /	25	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	091691930-1	
6	GONZALEZ TIGRERO SERGIO EDILBERTO /	50	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	090627853-2	
7	GOROTIZA RAMOS MERCY CRISTINA /	38	ESTUDIANTE	LA LIBERTAD	ECUATORIANA	091213716-3	
8	LOZADA PERERO LUISA EULALIA /	32	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	091751194-1	
9	MEREJILDO LAINEZ ERNESTO /	58	PROFESOR	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	090337902-2	
10	MORALES MORALES NORMA ELIZABETH /	28	ESTUDIANTE	LA LIBERTAD	ECUATORIANA	091888729-0	
11	MURILLO CALERO ELADIO GERMAN /	70	PINTOR	LA LIBERTAD	ECUATORIANA	090116050-7	
12	PERERO MUÑOZ MERCY CECILIA /	28	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	091940096-0	
13	PERERO TIGRERO MIRNA MARICEL /	44	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	090775873-4	
14	ROCA ROCAFUERTE HUGO HERNÁN /	25	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	091982139-7	
15	RODRIGUEZ SORIANO JUAN CARLOS /	31	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	091371268-3	
16	RODRIGUEZ SORIANO LUCILA PILAR /	36	ESTUDIANTE	J. L. TAMAYO	ECUATORIANA	091117871-3	
17	SORIANO DONOSO FAUSTO GERMAN /	57	PSICOLOGO	SANTA ELENA	ECUATORIANA	090053020-5	

ANEXO 3 Acta de Asamblea

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DE LA ASOCIACIÓN DE ESTUDIANTES Y PROFESIONALES "PRESIDENTE JOSÉ LUÍS TAMAYO"

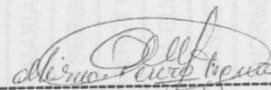
En la parroquia José Luís Tamayo, Cantón Salinas, Provincia del Guayas, Republica del Ecuador, a los cuatro días del mes de Marzo del 2.006, del día Sábado, siendo las 19H:00, en el Salón de la Biblioteca "José Silvestre Reyes", se reúnen en Asamblea General Extraordinaria los socios Fundadores de la Asociación de Estudiantes y Profesionales "PRESIDENTE JOSÉ LUÍS TAMAYO", con el único objetivo de estudiar y aprobar el Proyecto de Estatuto en tercera y definitiva instancia para el efecto el compañero Presidente del Directorio Provisional Sr. José Mario de la Rosa Rocafuerte, una vez constatado el quórum reglamentario ordena que por secretaria se de inicio a la Sesión con un solo punto en el Orden del Día: el cual es dar lectura, estudio, discusión y aprobación del Proyecto de Estatuto articulo por articulo, una vez terminada la lectura se aprueba en su totalidad y sin modificación alguna el Proyecto de Estatuto en tercera Instancia, y no teniendo mas que tratar el Sr. José Mario de la Rosa Rocafuerte; Presidente del Directorio Provisional de la Asociación de Estudiantes y Profesionales "PRESIDENTE JOSÉ LIS TAMAYO" da por terminada la sesión General Extraordinaria siendo las 22H:03, agradece a los asambleístas y da por clausurada la sesión.




Sr. José Mario de la Rosa Rocafuerte
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO
PROVISIONAL
Ced. Ident. N° 091588833-3


Sra. Mirna Maricel Perero Tigero
SECRETARIA DEL DIRECTORIO
PROVISIONAL
Ced. Ident. N° 090775873-4

CERTIFICACION: Certifico, que la presente Acta de Asamblea General Extraordinaria celebrada el día Sábado 4 de Marzo del 2.006, es fiel copia de su original que reposan en el libro de Actas a mi cargo.


Sra. Mirna Maricel Perero Tigero
SECRETARIA DEL DIRECTORIO PROVISIONAL
Ced. Ident. N° 090775873-4

ANEXO 4 Carta Aval

ASOCIACIÓN DE BACHILLERES PENINSULARES
“PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO”
Fundado el 26 de Septiembre del 2006
Acuerdo Ministerial No.8215 del 21 de Septiembre del 2006
José Luis Tamayo - Salinas - Santa Elena - Ecuador

José Luis Tamayo, 11 de Abril de 2013

Ing.
Mercedes Freire Rendón
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Ciudad.

De nuestras consideraciones:

De acuerdo al pedido formulado por el Sr. Villao Figueroa César Alcides, portador de la cédula de identidad N° 091979241-6, estudiante de la carrera de Ingeniería en Administración de Empresas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, tengo a bien dejar constancia que por nuestra parte, en la asociación a la que representamos se le darán las facilidades para que el citado señor desarrolle y presente la tesis denominada: **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA 2013**

Atentamente


Lcdo. Miguel Vera Rivera
PRESIDENTE


Sr. Sergio González Tigrero
SECRETARIO


12/04/2013

ANEXO 5 Certificado de Gramatólogo

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, Magister. Oswaldo Flavio Castillo Beltrán. Certifico: que he revisado la redacción y ortografía del contenido de la tesis: **Diseño Organizacional para la Asociación de Bachilleres Peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la Parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena año 2013**, elaborado por el egresado. Señor. Villao Figueroa César Alcides, previo a la obtención del título de: **INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

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

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

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

Atentamente,



Dr. Oswaldo Castillo Beltrán. Mg

ANEXO 6 Fotos de Encuestas



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".
Elaborado por: César Villao Figueroa



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".
Elaborado por: César Villao Figueroa



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".
Elaborado por: César Villao Figueroa



Fuente: Asociación de bachilleres peninsulares "Presidente José Luis Tamayo".
Elaborado por: César Villao Figueroa

ANEXO 7 Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA	TEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE BACHILLERES PENINSULARES “PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2013.”</p>	<p>¿De qué manera influye la estructura organizacional en la gestión administrativa de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón salinas provincia de Santa Elena Año 2013?</p>	<p>Impacto de la Estructura Organizacional en la Gestión en la gestión administrativa, de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena.</p>	<p>Evaluar la influencia de una estructura organizacional en la gestión administrativa, mediante un estudio situacional, para el diseño organizacional de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena.</p>	<p>La influencia de una estructura organizacional en el fortalecimiento de la gestión administrativa, mediante un estudio situacional, de la Asociación de bachilleres peninsulares “Presidente José Luis Tamayo” de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas provincia de Santa Elena.</p>	<p>Independiente</p> <p>Estructura organizacional</p>
					<p>Dependiente</p> <p>Gestión administrativa</p>

Elaborado por: César Villao Figueroa