



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

TEMA:

**DISEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN SOCIAL PARA EL COLEGIO DE
INGENIEROS CIVILES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2023**

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

AUTOR:

Wendy Katherine Tomala Tomala

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

Aprobación del profesor tutor

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “**Diseño organizacional y gestión social para el Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena**”, elaborado por la **Srta. Wendy Katherine Tomala Tomala**, egresada de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Lic. Eduardo Pico Gutiérrez; MSc.

Profesor tutor

Autoría del trabajo

El presente Trabajo de Titulación denominado “**Diseño organizacional y gestión social para el Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena**”, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Wendy Katherine Tomala Tomala** con cédula de identidad número **0927946483** declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena

Atentamente



.....
Tomala Tomala Wendy Katherine

C.C. No: 092794648-3

Agradecimiento

Ante todo, agradezco a Dios por su infinita bondad, por guiarme en cada paso de este camino y por darme la fortaleza para superar los desafíos encontrados durante esta investigación. Expreso mi más profunda gratitud a todas las personas e instituciones que hicieron posible la realización de este trabajo.

A mi tutor, por su invaluable guía, paciencia y apoyo constante a lo largo de este proceso de investigación. Al Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena, por su apertura y colaboración fueron fundamentales para el estudio. Finalmente, a mis amigos, quienes me brindaron su apoyo moral y sus valiosos aportes durante el desarrollo de este trabajo

Tomala Tomala Wendy Katherine

Dedicatoria

Dedico este trabajo investigativo a Dios, fuente suprema de sabiduría y fortaleza, por iluminar mi camino y permitirme alcanzar esta meta. A mis padres, pilares fundamentales en mi vida, quienes con su amor, sacrificio y ejemplo me han impulsado a alcanzar mis metas. Finalmente, a mis hermanos y amigos cercanos, por su aliento constante y fe en mi capacidad para lograr este objetivo.

Tomala Tomala Wendy Katherine

Tribunal de sustentación

.....

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

.....

Ing. Libi Caamaño López, Mgtr.**Profesora Especialista**

.....

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, Mgtr.**Profesor Tutor**

.....

Ing. Sabina Villón Perero, Mgtr.**Profesora Guía de la UIC**

.....

Lic. Julissa González González**Secretaria de la carrera
de administración de empresas**

Índice General

Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción	12
Capítulo I.....	22
Marco referencial.....	22
Revisión de la literatura	22
Desarrollo de teorías y conceptos	28
Fundamentos legales	43
Capítulo II.....	45
Metodología	45
Diseño de la investigación	45
Métodos de la investigación.....	46
Población y muestra	47
Población.....	47
Muestra	48
Procesamiento de los datos	49
Capítulo III.....	51
Resultados de discusión	51
Análisis de datos	51
Análisis de resultados de entrevistas.....	51
Análisis de encuestas	55
Discusión.....	72
Conclusiones	86
Recomendaciones	87
Apéndice 1.....	93

Índice de Tablas

Tabla 1 Descripción de la población investigativa.....	48
Tabla 2 Género	55
Tabla 3 Nivel de formación.....	56
Tabla 4 Herramientas de comunicación interno.....	57
Tabla 5 Métodos para describir las funciones	58
Tabla 6 Ajustes necesarios en la estructura organizacional.....	59
Tabla 7 Estrategias para visibilizar el compromiso social	60
Tabla 8 Ética profesional que promueven para el trabajo voluntario.....	61
Tabla 9 Mecanismos para recopilar informes de gestión social.....	62
Tabla 10 Medios de comunicación para iniciativas de gestión social.....	63
Tabla 11 Herramientas tecnológicas para automatizar procesos	64
Tabla 12 Forma de participación de los agremiados en proyectos sociales.....	65
Tabla 13 Cuenta con documentación formal.....	66
Tabla 14 Tiempo que se actualizan las políticas y reglamentos.....	67
Tabla 15 Documentación de flujo de procesos organizacional	68
Tabla 16 Colaboración activa en programas de gestión social	69
Tabla 17 Tipos de actividades sociales en que han participado	70
Tabla 18 Tipos de organizaciones con vínculos	71
Tabla 19 Análisis FODA.....	78
Tabla 20 Matriz FODA	79
Tabla 21 Plan de acción.....	80
Tabla 22 Cronograma del Plan de acción.....	83
Tabla 23 Presupuesto para plan de acción.....	84

Índice de Figuras

Figura 1 Modelo de diseño organizacional.....	29
Figura 2 Modelo organizacional	30
Figura 3 Modelo de Richard Daft.....	30
Figura 4 Género	555
Figura 5 Formación académica.....	566
Figura 6 Herramientas de comunicación interno.....	577
Figura 7 Métodos para describir las funciones de la estructura organizacional	588
Figura 8 Ajustes necesarios en la estructura organizacional.....	599
Figura 9 Estrategias para visibilizar el compromiso social	6060
Figura 10 Ética profesional que promueven para el trabajo voluntario.....	611
Figura 11 Mecanismos para recopilar informes de gestión social	622
Figura 12 Medios de comunicación para iniciativas de gestión social.....	633
Figura 13 Herramientas tecnológicas para automatizar procesos.....	644
Figura 14 Forma de participación de los miembros en proyectos sociales	655
Figura 15 Cuenta con documentación formal.....	666
Figura 16 Tiempo que se actualizan las políticas y reglamentos	677
Figura 17 Documentación de flujo de procesos organizacional	688
Figura 18 Colaboración activa en programas de gestión social.....	699
Figura 19 Tipos de actividades sociales en que han participado	70
Figura 20 Tipos de organizaciones con vínculos	711



Diseño organizacional y gestión social para el Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena, año 2023

AUTOR:

Tomala Tomala Wendy Katherine

TUTOR:

Lic. Pico Gutiérrez Eduardo, MSc.

Resumen

El trabajo de investigación denominado Diseño organizacional y gestión social para el colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena, analiza las necesidades de la entidad la cual enfrenta desafíos internos que afectan su funcionamiento y eficacia en la gestión social. Para abordar esta situación, se logra cumplir con el objetivo de la investigación donde primero se llevó a cabo un análisis exhaustivo del CICSE, seguido de investigaciones científicas que ayudaron a interpretar diferentes aspectos relacionados al diseño organizacional y la gestión social. Posteriormente se recopiló información detallada mediante instrumentos de recolección de datos previamente elaborados, que incluyeron encuestas a miembros y entrevistas a directivos. La evidencia recae en que la situación actual del CICSE carece de una estructura dinámica y procesos eficaces. Para superar las limitaciones en la coordinación y funcionamiento de ciertos procesos, se propuso un nuevo modelo organizacional que incorpora comités especializados, sistemas digitales de gestión y un mayor énfasis en actividades de responsabilidad social. Finalmente se argumenta que la implementación del nuevo diseño organizacional, adaptado a las necesidades de la entidad, beneficiaría tanto la gestión social como la eficiencia operativa, con el potencial de transformar el colegio en una entidad que favorezca a los miembros y a la comunidad en general.

Palabras claves: Diseño organizacional, gestión social, participación, comunicación.



Organizational design and social management for the College of Civil Engineers of the Province of Santa Elena, year 2023

AUTHOR:

Tomala Tomala Wendy Katherine

TUTOR:

Lic. Pico Gutiérrez Eduardo, MSc.

Abstract

The research work called Organizational design and social management for the College of Civil Engineers of the Province of Santa Elena, analyzes the needs of the entity which faces internal challenges that affect its functioning and effectiveness in social management. To address this situation, the objective of the research was met where first an exhaustive analysis of the CICSE was carried out, followed by scientific research that helped interpret different aspects related to organizational design and social management. Detailed information was subsequently collected using previously developed data collection instruments, which included member surveys and interviews with managers. The evidence confirms that the current situation of the CICSE lacks a dynamic structure and effective processes. To overcome the limitations in the coordination and operation of certain processes, a new organizational model was proposed that incorporates specialized committees, digital management systems and a greater emphasis on social responsibility activities. Finally, it is argued that the implementation of the new organizational design, adapted to the needs of the entity, would benefit both social management and operational efficiency, with the potential to transform the school into an entity that benefits the members and the community in general.

Keywords: Organizational design, social management, participation, communication.

Introducción

En el panorama global, las organizaciones operan en un entorno dinámico y cambiante, lo que exige a sus gestores aplicar de manera constante la innovación y la mejora continua en sus actividades. En la actualidad, se enfrentan a la creciente complejidad de retos sociales y medioambientales, lo que impulsa la búsqueda de modelos organizacionales que estén centrados tanto en la eficiencia operativa como en tener un impacto positivo en la sociedad y el entorno. La urgencia de abordar dichos desafíos ha dado lugar a acuerdos internacionales y políticas gubernamentales orientados hacia la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

En este escenario, el diseño organizacional adquiere un papel fundamental como herramienta para lograr la evolución constante de las organizaciones. El término se define como el proceso mediante el cual la distribución formal de una entidad se establece, precisando con claridad la constitución de las posiciones, el funcionamiento y las relaciones sensatas entre los elementos que integran la organización. Es la base donde se construyen las relaciones entre colaboradores, los procesos de toma de decisiones y la fluidez de la información. Funciona para todo prototipo de organizaciones, públicas o privadas, con o sin fines de lucro, ONG o gubernamentales (Editorial, 2020).

A nivel mundial, la gestión social enfrenta un panorama complejo, pero también presenta la oportunidad de poseer interacción social de diversos actores como: entidades públicas, privadas, sector servicios y comunidades. Es fundamental comprender cómo estas participaciones se basan en el aprendizaje colectivo, la cooperación continua y la complejidad para diseñar, optimizar, ejecutar planes y proyectos que aborden las necesidades en diferentes niveles sociales: micro (comunidades), meso (instituciones) y macro (políticas públicas) (Pardo & Huertas, 2018).

Por otro lado, las asociaciones sin fines de lucro a nivel mundial enfrentan los obstáculos de gestionar sus operaciones y dirigirlos de manera que atiendan las necesidades de los integrantes y contribuyan significativamente en el entorno que operan. En este sentido, es importante proponer un diseño organizacional que permita un perfeccionamiento eficiente direccionado a las actividades, una comunicación fluida entre los departamentos y una coordinación de acciones. Esto mejoraría el funcionamiento interno de la organización y contribuiría a su capacidad para adaptarse a los desafíos cambiantes del ambiente empresarial actual.

El diseño organizacional en Ecuador, según los autores Perez et al. (2021), expresan que se caracteriza por el uso de herramientas estratégicas que estructuran las diversas unidades de una empresa de manera ordenada y sinérgicas. Dichas herramientas facilitan análisis y proyecciones estimadas, y consideran las necesidades internas de la compañía y las tendencias del entorno empresarial. La evolución hacia estructuras planas y colaborativas favorece la agilidad. Un diseño organizacional conformemente elaborado logra mejorar el funcionamiento interno y fortalece la capacidad de adaptación y competitividad de la organización en ambientes dinámicos.

En el país, la Gestión Social se ha convertido en un pilar para el desarrollo social, con una relevancia visible a partir del año 2008. Centrada en fomentar la participación activa de la ciudadanía y el esfuerzo por satisfacer las necesidades de las comunidades. Esto contribuye a establecer un compromiso positivo con el entorno que refuerza la legitimidad y la relevancia de las entidades. Si bien inicialmente era dominio exclusivo del gobierno o de las organizaciones sin fines de lucro, se ha transformado en un imperativo en la mayoría de las instituciones del país, incluidas empresas, instituciones educativas y asociaciones profesionales. Se prevé la multiplicación de las prácticas solidarias de organización social y que el desarrollo de una mayor autonomía de los ciudadanos respecto al capital o al Estado.

El colegio de Ingenieros Civiles del Ecuador (CICE) es una entidad sin fines de lucro que agrupan a los profesionales de la ingeniería civil del país, con presencia en las 24 provincias. Su misión consiste en velar por los intereses de sus miembros, promover el desarrollo continuo y contribuir al progreso. El CICE posee una organización descentralizada que le permite brindar un servicio a más de 10.000 miembros. Además, utiliza herramientas importantes como la planificación estratégica, la evaluación de desempeño y la gestión por competencias para asegurar el cumplimiento de las metas objetivos planteados.

A pesar de que actualmente el Colegio de Ingenieros Civiles del Ecuador (CICE) se compromete muy poco con la gestión social, presenta una oportunidad única para diseñar una organización innovadora y atractiva para los agremiados. En definitiva, la agrupación de profesionales de esta rama en el Ecuador posee un gran potencial para contribuir en el desarrollo social. Sin embargo, es fundamental que la profesión desarrolle de manera sostenible y responsable, tomando en cuenta los impactos sociales y ambientales de los proyectos de infraestructura. La incorporación de un diseño de esta índole es un paso significativo para alcanzar objetivos y garantizar un desarrollo próspero y equitativo.

La provincia de Santa Elena-Ecuador, al ser una de las más jóvenes del país, presenta desafíos particulares que demandan estrategias de gestión social efectivas. Si bien han implementado iniciativas en este ámbito, con la participación de empresas y municipios, se observa una tendencia a la decadencia en el diseño organizacional, lo que dificulta la coordinación y la efectividad de estas acciones. En tal contexto, el colegio de Ingenieros Civiles de Santa Elena (CICSE) se constituye como un ejemplo de libertad de agrupación, donde profesionales de esta rama se unen para promover el desarrollo y la excelencia en su área de trabajo.

Sin embargo, la dificultad que enfrenta el CICSE radica a carecer de un diseño organizacional y gestión social adecuados, debido a la limitación de estructuras definidas y dirección claras para canalizar significativamente sus esfuerzos hacia sus objetivos y el servicio a la comunidad. Esto genera problemas de coordinación entre sus miembros, una ejecución ineficiente de actividades, una limitación en la identificación y abordaje de las necesidades del entorno, el apoyo a los sectores más vulnerables y a las comunidades que claman por el apoyo de autoridades o gremios de profesionales generosos, lo que motivaría la capacidad del Colegio para contribuir al progreso del sector.

En respuesta a estos desafíos, el presente trabajo de investigación titulado “Diseño organizacional y gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena”, busca analizar y establecer cómo estas dos disciplinas pueden funcionar de manera efectiva para fortalecer la estructura interna del CICSE, mejorar la coordinación de las actividades, la participación activa dinámica entre sus miembros, establecer interacción, identificar y abordar las necesidades sociales de la provincia y generar iniciativas que contribuyan al progreso de la región, además de lograr que la agrupación tenga una consolidación responsable y comprometida con la comunidad.

Se espera que los resultados del estudio sirvan como base para el perfeccionamiento de un modelo replicable en otras organizaciones profesionales que buscan integrar las dos variables en su estrategia de crecimiento, progreso sustentable y sostenible. También, se busca que el CICSE puede fortalecer su presencia y reconocimiento en la provincia, convirtiéndose en un referente en cuanto al aporte al desarrollo provincial desde su área de especialidad. La investigación aspira a generar un impacto tangible en la calidad de vida de los habitantes de Santa Elena, a través de las iniciativas y proyectos que puedan implementarse gracias a una gestión eficiente y una estructura sólida en el colegio.

Según el **planteamiento del problema**, numerosas organizaciones profesionales a nivel mundial enfrentan importantes desafíos relacionados con la estructura organizacional y la gestión social. Estos desafíos tienen implicaciones tanto locales como globales, que afectan la calidad, sostenibilidad e impacto social de los proyectos de infraestructura desarrollados por profesionales de la ingeniería civil. Un informe de la Federación Internacional de Ingenieros consultores en el año 2022 reveló que el 68% de las asociaciones de ingenieros a nivel mundial presentan estructuras organizacionales obsoletas, jerárquicas y rígidas. Estas estructuras prevalecen en muchas de estas asociaciones y obstaculizan la adaptación al cambio, innovación, comunicación efectiva y la toma de decisiones ágiles.

Por otro lado, el mundo enfrenta una serie de desafíos socioeconómicos y ambientales que exigen la participación activa de profesionales calificados, entre ellos los ingenieros civiles. La rápida urbanización, el cambio climático, la escasez de recursos y la creciente desigualdad son solo algunos de los problemas apremiantes que requieren soluciones innovadoras y sostenibles. Por ende, los participantes de la profesión que de ninguna forma logren adaptarse a estos desafíos globales podrían quedar rezagadas y perder su relevancia en el panorama global (Programme, 2022).

Estos retos tienen un impacto directo en la calidad de los proyectos de infraestructura desarrollados por ingenieros civiles. Las estructuras organizacionales obsoletas, la escasa adaptación a los desafíos globales y la desconexión con la comunidad pueden dar lugar a proyectos ineficientes, insostenibles o que carezcan de respuestas adecuadamente a las necesidades de la sociedad. Según un estudio del Banco Mundial (2023), el 25% de los proyectos de infraestructuras en países en desarrollo presentan deficiencias significativas debido a factores organizativos y de gestión, lo que genera consecuencias negativas tanto a nivel económico como social y ambiental.

Abordar aquellas problemáticas a nivel mundial es imprescindible para garantizar que las organizaciones de ingenieros civiles puedan desempeñar un papel más eficiente. Esto implica reestructurar o cambiar sus modelos organizacionales, adoptados a enfoques más horizontales, colaborativos y ágiles que fomenten la innovación y la adaptación al cambio. Es fundamental promover una cultura colaborativa e información afectiva, tanto dentro de las organizaciones como otras partes interesadas globales. Además, es necesario incorporar la gestión social como un eje transversal en sus operaciones, con el fin de garantizar que los proyectos de infraestructura tengan un impacto positivo en comunidades.

En Ecuador, la mayoría de las empresas, independientemente de su tamaño, crean una estructura organizativa deficiente que impide obtener efectos óptimos de los procesos ni utilización adecuada de los recursos. Según el índice de Desarrollo del Gobierno Corporativo en Ecuador (2019), el 62% de las empresas presentan deficiencias en su estructura organizacional y asignación de responsabilidades. Esta situación se debe principalmente a que el personal de las empresas carece de una clara definición de sus roles y responsabilidad de desempeño, lo que conlleva a que realicen sus actividades de manera empírica, de tal manera causar consecuentemente una gestión inadecuada (Chacón, 2019).

Además, un estudio realizado por la cámara de Comercio de Quito en 2021 reveló que en el 78% de las organizaciones ecuatorianas, la participación de los miembros de la toma de decisiones es limitada o inexistente. Esta estructura organizativa deficiente puede tener consecuencias importantes para las empresas del Ecuador. Por ejemplo, puede provocar una escasez de eficiencia y productividad, lo que se traduce en pérdidas económicas significativas. Según datos del Banco Central del Ecuador, la productividad laboral en el país disminuyó un 2,1% en 2022, lo que se atribuye en parte a las deficiencias estructurales de las organizaciones.

Por otro lado, la deficiente de comunicación y participación efectiva puede limitar la capacidad de las organizaciones para influir en las políticas públicas y participar en los procesos de toma de decisiones que impactan su sector. Un informe del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de 2020 reveló que solo el 28% de las empresas ecuatorianas participan en procesos de consulta y toma de decisiones gubernamentales. En este contexto de desafíos nacionales, el Colegio de Ingenieros Civiles del Ecuador enfrenta una situación problemática que dificulta su capacidad para abordar los retos actuales y futuros de la profesión a nivel nacional.

Sin embargo, incorporar principios de gestión social al diseño organizativo es esencial para las empresas ecuatorianas, que pretenden de cierto modo prosperar en el complejo y cambiante entorno empresarial actual. Este enfoque puede ayudar a las organizaciones a alcanzar sus objetivos y, al mismo tiempo, promover prácticas éticas y sostenibles. Además, permite crear un impacto positivo en la sociedad y garantizar la viabilidad a largo plazo de la organización. Este modo fomenta la participación activa de los involucrados en proyectos que aporten significativamente a la comunidad local y regional. Asimismo, facilita la inserción de los miembros del colegiado en acciones solidarias. De esta manera, se logra un equilibrio entre los objetivos empresariales y el compromiso social.

Tras llevar a cabo una entrevista formal con el presidente del colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena, expresó que con su equipo de trabajo procuran regular y controlar las diferentes actividades de carácter administrativo, se obtuvo información sobre la situación actual de la institución sin fines de lucro. El entrevistado destacó que el colegio CICSE desde sus inicios ha estado en crecimiento de participantes. Sin embargo, señaló que los procesos se llevan a cabo de manera inadecuada debido a la insuficiencia de compromiso y participación consistente de algunos miembros, especialmente aquellos que ya se encuentran jubilados y prefieren ceder el liderazgo a las nuevas generaciones de ingenieros civiles recién egresados que deciden ingresar a la entidad.

La estructura actual del colegiado está basada en una jerarquía tradicional, lo que limita la capacidad de los miembros para influir en las decisiones que afectan directamente a su profesión a los servicios ofrecidos por el colegio. Esto provoca la desmotivación y distanciamiento de los profesionales de la ingeniería civil, quienes sienten que sus opiniones son poco tomadas en consideración. Además, los desafíos financieros también representan una preocupación dado que obstaculizan la capacidad del colegio para llevar a cabo proyectos de gestión social y actividades para sus agremiados, por lo tanto, conlleva una restricción de impacto en la comunidad de ingenieros civiles.

El escaso apoyo de municipios y entidades gubernamentales para las iniciativas de gestión social del colegio es un problema a gran escala. Sin colaboración y respaldo de estas instituciones, la capacidad del colegio en la comunidad local puede verse limitada, dificultando su objetivo de promover prácticas responsables en la profesión. Estos problemas potenciales destacan la necesidad de abordar una serie de aspectos para fortalecer el funcionamiento y la gestión de la organización, en última instancia, para cumplir con su misión, visión y objetivos planteados.

Al analizar las debilidades del CICSE, se torna evidente la necesidad de una transformación que abarque tanto el diseño organizacional como el enfoque de gestión social. Es imprescindible promover un modelo organizativo más flexible y participativo que permita una mayor implicación de los colegiados en los procesos de toma de decisiones. Además, resulta imperativo fortalecer los vínculos y lazos de cooperación con las diversas autoridades para obtener un mayor respaldo y apoyo en iniciativas impulsadas a generar un impacto positivo en la sociedad. Solamente a través de una transformación integral que involucre estos aspectos, CICSE podrá cumplir con su planificación y objetivos propuestos.

Para realizar la **formulación del problema** se investiga de manera detallada y concreta para identificar la situación, mediante la formulación de una pregunta. Dicho proceso implica la recopilación de pesquisa y consideración de las variables que incluyen en la problemática:

¿De qué manera el diseño organizacional mejorará la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena?

Para profundizar en esta problemática, se desarrolla una **sistematización del problema** con el fin de evaluar la situación a través de preguntas que ayuden a comprender diferentes aspectos. El enfoque sistemático permite descomponer el problema en elementos más manejables, para facilitar un análisis detallado y la identificación de áreas claves para la intervención:

¿Cuál es la situación actual en cuanto al diseño organizacional y la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena?

¿Cuáles son los componentes del diseño organizacional que aportan a la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena?

¿Qué factores del diseño organizacional se debe incluir para mejorar la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena?

Con base a la sistematización, se establece el **Objetivo general** para garantizar que se cumpla de manera eficiente, abordar los aspectos clave identificados en el análisis previo y establecer una dirección clara para la investigación:

Establecer el diseño organizacional en base a un análisis situacional que mejore la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena.

Los **objetivos específicos** que guiarán el desarrollo de la investigación para respaldar y validar el logro del objetivo general son los siguientes.

- Diagnosticar la situación actual del diseño organizacional y la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena.
- Identificar los componentes del diseño organizacional que aportan a la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena.
- Desagregar los factores esenciales del diseño organizacional que aportarían a la mejora de la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena.

La **justificación teórica** del presente trabajo investigativo se fundamenta en un análisis profundo de diversas presunciones que establecen la relevancia del diseño organizacional y la gestión en el contexto del Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena (CICSE), respaldadas en fuentes bibliográficas que constituyen el soporte y corroboran la preeminencia del estudio. Las diversas teorías brindan un marco conceptual sólido para comprender la dinámica organizacional de la entidad y plantear soluciones acordes a su realidad delimitada.

La teoría de Diseño Organizacional Contingente del autor Zapata (2015) sostiene que, es inexistente un único modelo organizacional óptimo y estandarizado para todas las organizaciones. Por el contrario, el diseño más apropiado dependerá de las contingencias o factores situacionales específicos que enfrenta cada entidad, como su entorno, tamaño, tecnología y estrategia. En el caso del CICSE, un diseño contingente implicará analizar a profundidad su entorno solícito, los retos particulares que afronta y necesidades de los miembros para proponer una estructura organizativa ajustada a estas contingencias, se podrá proponer una estructura organizativa ajustada a las características específicas de la entidad.

La teoría del Sistema Sociotécnico de los autores Emery & Trist (1960) mencionan que es relevante porque concibe a las organizaciones como sistemas abiertos compuestos por elementos técnicos como la tecnología, los procesos y la estructura organizativa; como aspectos sociales donde está involucrada la cultura organizacional, las relaciones interpersonales y la motivación de los empleados. Esta presunción sostiene que un diseño organizacional efectivo debe lograr la congruencia y articulación adecuada entre ambos para maximizar el desempeño y la efectividad. En el caso del CICSE, implica equilibrar aspectos técnicos, como la estructura formal y los procesos internos con factores sociales, como la cultura e interacción de miembros con el fin de optimizar su gestión y contribución al desarrollo local

En cuanto a la teoría de la gestión social de Valor Compartido de Porter & Kramer (2011) acentúa la importancia de que las organizaciones consideren e involucren a todos los grupos de interés o stakeholders a un enfoque estratégico (socios, comunidad, autoridades entre otros) en los procesos de gestión y toma de decisiones. Esto permitirá al Colegio CICSE alcanzar objetivos de manera ética, sostenible que genere un valor tanto en las organizaciones como para la sociedad. La activa participación de los grupos de interés brinda perspectivas valiosas, fomentar la responsabilidad social y facilitar la identificación y abordaje de necesidades locales.

Posteriormente, en la **justificación práctica** de la investigación radica en su relevancia para abordar una problemática real que enfrenta el Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena (CICSE). Como se menciona en el planteamiento del problema, el CICSE carece actualmente de un diseño organizacional y una gestión social inadecuados. Esta deficiencia impide la coordinación entre colegiales, dificulta la ejecución eficiente de actividades, limita la capacidad del colegio para responder necesidades del entorno y el apoyo a los sectores vulnerables.

La exploración busca brindar una solución, mediante una propuesta de un diseño organizacional sólido que permita al CICSE establecer una estructura clara y responsabilidades definidas, una comunicación fluida entre departamentos y una coordinación efectiva de actividades. Esto a su vez mejoraría el funcionamiento interno y asimismo facilitaría la capacidad de adaptación a los desafíos cambiantes del entorno. Cabe mencionar que, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), la provincia de Santa Elena presenta altos índices de pobreza y necesidades básicas insatisfechas, con un 49% de la población en situación de pobreza multidimensional, lo que resalta la importancia práctica de fortalecer la gestión para contribuir al desarrollo local.

La incorporación de principios de gestión social en el diseño organizacional propuesto tendría implicaciones prácticas significativas para el CICSE. Esto les permitirá fortalecer sus vínculos con la comunidad, promover la participación activa de sus miembros en iniciativas de impacto social y establecer colaboraciones con diversos actores sociales en este caso autoridades, organizaciones, comunidades entre otros, para identificar y abordar las necesidades locales de manera efectiva. La implementación de la herramienta administrativa da como lugar un impacto tangible en la calidad de vida de los habitantes, al facilitar la ejecución de proyectos y actividades que contribuyan al desarrollo sustentable y sostenible.

Además, una gestión social efectiva permitirá identificar y priorizar las necesidades más urgentes, y fomentará la participación ciudadana y el involucramiento de diversos actores locales en la búsqueda de soluciones integrales. Asimismo, este estudio tiene una justificación práctica a nivel más amplio, puesto que podría ser adaptable en otras organizaciones profesionales similares. Esto implicaría un impacto positivo en diferentes regiones del país y contribuiría al desarrollo de la sociedad. La adaptabilidad del enfoque permitirá aprovechar las lecciones aprendidas y las mejores prácticas identificadas, facilitando su implementación en diferentes contextos.

En la actual investigación se identifica situaciones que requieren de soluciones inmediatas, por ende, se procede a establecer la siguiente **idea a defender**:

La implementación del diseño organizacional basado en un análisis situacional integral mejorará significativamente la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena.

El **mapeo** de la investigación se estructura de la siguiente manera:

Los datos introductorios que comprende los enfoques, el planteamiento del problema, la formulación del problema, la sistematización del problema, objetivos generales y específicos, la justificación teóricas y prácticas, y la idea a defender. Esta sección proporciona una visión general y contextualiza la investigación.

El **Capítulo I** detalla el Marco Referencial, detalla los fundamentos teóricos relacionado con el diseño organizacional y gestión social aplicada a el colegio profesional de la rama de la ingeniería civil. Esta sección comprende una revisión exhaustiva de la literatura, incluye trabajos de investigación científica, artículos académicos, libros y tesis vinculados al análisis de diseño organizaciones y estrategias de la gestión social en este tipo de entidades. Estas fuentes secundarias permiten brindar un respaldo teórico sólido a los antecedentes del estudio.

Posteriormente, en el **Capítulo II** se presenta el Marco Metodológico, con el detalle de los materiales y métodos empleados para analizar el diseño organizacional y la gestión del Colegio de Ingeniería Civil. En esta sección se especifica los tipos de investigación utilizados, el análisis de los estudios realizados y métodos aplicados en este contexto. Además, se describe el diseño de muestreo, que incluye la población y muestra seleccionada dentro del Colegio, como el diseño de recolección de datos, con la especificación de las técnicas e instrumentos utilizados en el trabajo de campo.

Finalmente, en el **Capítulo III** se presentan los resultados obtenidos del análisis, donde se exponen los hallazgos claves derivados de la aplicación de los instrumentos de evaluación, con el uso de gráficos para ilustrar claramente la situación actual y el estado de las variables analizadas. Conjuntamente, se realiza la Discusión, donde se examinan los componentes de la recolección de datos y su análisis correspondiente. A partir de esto, se establecen las conclusiones precisas y recomendaciones específicas para optimizar el diseño organizacional y fortalecer las estrategias de la gestión social en el colegio.

Capítulo I

Marco referencial

Revisión de la literatura

En el marco de la investigación, la **revisión literaria** se posiciona como un elemento indispensable para consolidar la solidez y relevancia del trabajo debido a que se permite analizar y conocer la existencia de investigaciones previas en el mismo campo temático las cuales resultan ser una base debido a las problemáticas similares que pueden presentarse en contextos diferentes.

Para elaboración de este estudio se tomó de referencia a Cornejo & Sidanelia (2020), quienes presentan en su **artículo** el tema “*Un modelo para el diseño organizacional basado en cinco cualidades que debe cumplir una organización*”, de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa en Perú, las cuales expresan las siguientes: responsabilidad y autoridad, equilibrio, estabilidad y flexibilidad, límite del control y supervisión por último comunicación efectiva. El objetivo del modelo es brindar una guía estructurada para documentar y rediseñar el sistema organizacional de una institución, tomando en cuenta los caracteres.

En su investigación, los autores proponen una metodología secuencial compuesta por seis pasos. El primero consiste en definir la estructura orgánica jerárquica, con el establecimiento de la cadena de mando y división de trabajo. Seguido de la especificación de objetivos, funciones y requisitos para cada puesto de la organización. Como tercer paso está el definir los mecanismos para reemplazos temporales y procedimientos operativos. El cuarto es diagramar y especificar los procedimientos operativos. Luego, elabora el manual de funciones con la compilación de las responsabilidades de cada puesto. Y como último, dimensionar la cantidad óptima de personal necesaria en base a la carga laboral. Esta emplea técnicas como diagramas de flujo, fichas de procedimientos, matrices entre otras herramientas.

El resultado final de aplicar el modelo, se generan tres instrumentos que emplean documentales principales: el Manual de Organizacional, el Manual de Procedimientos y el Manual de funciones. Estos manuales permiten documentar de manera estructurada y detallada el diseño organizacional, con la identificación de roles, responsabilidades, procesos y el personal requerido en la organización. En conclusión, se considera que cada uno de los componentes del modelo aborda y materializa las cualidades deseadas, con el fin de lograr un diseño óptimo, equilibrado y alineado.

El **artículo** realizado en Ecuador, por Garcias et al., (2019), con el tema denominado “*La importancia de un diseño organizacional en las empresas, permite mejorar la eficiencia y ser competitiva*” muestran que su objetivo principal fue realizar una propuesta de un diseño organizacional adecuado en las empresas como factor clave para mejorar la eficiencia operativa, evitar la duplicidad de tareas, el desperdicio de recursos y, en consecuencia, ser más competitivas en el mercado. Los autores sostienen que cuando los colaboradores conocen claramente sus funciones, líneas de autoridad y responsabilidades, cumplirán con sus tareas asignadas, y a su vez contribuyen a la eficiencia general de la organización que generarán una ventaja competitiva.

La metodología del artículo se fundamenta en una revisión exhaustiva de literatura y conceptos teóricos relacionados con el modelo organizacional, la gestión administrativa, el comportamiento organizacional, los indicadores de eficiencia y el desarrollo organizacional. Los autores analizan las diferentes temáticas y proponen una matriz para evaluar la eficiencia a través de indicadores de gestión. Asimismo, focalizan la calidad de implementar herramientas que permiten medir desempeño organizacional con el fin de mejorar áreas que pueden estar en decadencia.

Los principales resultados y hallazgos son: enfatizar la necesidad de implementar indicadores de gestión y eficiencia para medir el desempeño de la organización, identificar áreas de mejora realizando ajustes y cambios de manera continua. Conjuntamente, promover el desarrollo organizacional como una herramienta para facilitar el cambio, la adaptación al entorno competitivo y el crecimiento personal de los miembros de la empresa. Por último, proponer una matriz de evaluación a través de indicadores de eficiencia como instrumentos de medición y mejora continua. Aunque el artículo se enfoca en empresas, los conceptos y principios abordados pueden ser aplicables a organizaciones sin fines de lucro, ya que también requieren una estructura.

Este artículo presenta una relevancia considerable para el tema investigativo, dado que, destaca la necesidad de contar con una estructura organizacional formal, con roles, responsabilidades y líneas de autoridad claramente definidos, lo que puede ser aplicable al analizar y proponer mejoras en el diseño organizacional del Colegio. Además, menciona el desarrollo organizacional como un enfoque para promover el cambio, la adaptación al entorno y el crecimiento personal de los miembros, lo que puede ser relevante para el Colegio en su búsqueda por mejorar la gestión social e impacto con la comunidad.

Los autores López et al. (2019), mediante su **artículo** titulado “*Análisis de resultados para un diseño organizacional en la empresa CONSDISA CORP S.A*” publicado por la revista Observatorio de la Economía de la provincia de Guayaquil, abordaron el tema de una empresa ecuatoriana dedicada a la construcción de edificios residenciales y comerciales, donde se ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, como a la prestación de servicios de ingeniería especializados. El objetivo del estudio fue realizar un análisis exhaustivo de resultados ya proporcionados, con el fin de determinar su impacto en el manejo de sus inventarios, afectación negativamente en su eficiencia y rentabilidad.

El estudio enmarcado es una metodología descriptiva, transversal y no experimental, se llevó a cabo en las instalaciones de CONDIASA CORP. S.A. y recopiló información relevante a través de entrevistas las cuales fueron realizadas al gerente general de la empresa, como a jefes departamentales y empleados operativos. También encuestas a una muestra representativa del personal de la entidad, incluyendo empleados de diferentes áreas y niveles jerárquicos, de tal manera la revisión de documentos internos, como manuales de procedimientos, registros de inventarios y reportes de desempeño.

Los resultados del estudio revelaron que el nuevo diseño organizacional ha tenido una acogida positiva en CONDIASA CORP. S.A., especialmente en lo que respecta al manejo de los inventarios, ya que ahora se permite tener una mejor visibilidad de las existencias de materiales y suministros. Por otro lado, está la planificación de compras donde se permitió optimizar la adquisición de materiales en función de necesidades reales de los proyectos de ejecución, donde se reducen los costos de compras y evitar la acumulación de materiales obsoletos. También, fomentó una mejor comunicación y colaboración entre los diferentes departamentos de la empresa y por último la satisfacción laboral contribuyendo una mayor capacidad en las funciones.

Como conclusión del estudio se demuestra que un cambio estratégico bien planificado y ejecutado puede transformar positivamente el funcionamiento de una empresa constructora. Los hallazgos del estudio pueden ser de gran utilidad para otras empresas constructoras que buscan optimizar su gestión y mejorar su desempeño. La implementación de un diseño organizacional adecuado puede ser una herramienta clave para alcanzar objetivos, ya que permite optimizar la gestión de los recursos, mejorar la eficiencia de los procesos y aumentar la satisfacción laboral de los empleados. Es esencial que un rediseño organizacional exitoso debe contemplar tanto aspectos estructurales, como también factores humanos y culturales.

La Dra. Estrada (2013), en su **tesis** doctoral titulada “*Desarrollo Organizacional y Gestión Social: Caso Asociación Civil sin Fines de Lucro Fomento a la Inserción Laboral*”, presentado en el repositorio de la Universidad Nacional de Cuyo, ofrece un análisis profundo y enriquecedor del caso FOMILAB desde la Gerencia Social, una organización dedicada a la noble misión de promover el empleo y generar la inserción laboral de la población económicamente en la provincia de Mendoza, Argentina. El objetivo principal fue analizar cómo la FOMILAB ha logrado aplicar de manera afectiva sus principios.

Para profundizar en la situación de la organización y comprender a cabalidad sus procesos, la autora empleó una metodología de investigación cualitativa mediante la técnica de estudio del caso. El enfoque permitió adentrarse en la realidad de la organización, la dinámicas y resultados gracias a una revisión literaria. La rigurosidad investigativa del caso incluyó entrevistas a directivos, empleados y a beneficiarios de sus programas, tanto el estudio de documentos internos, como una proporción de una visión íntegra y detallada del funcionamiento de esta entidad. Esta flexibilidad y adaptabilidad hacen que el estudio de caso sea aplicable a diferentes situaciones y tipos de investigaciones.

Los hallazgos y conclusiones de la investigación revelan que FOMILAB ha realizado un diagnóstico exhaustivo de sus necesidades y entorno operativo, permitió identificar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Sobre la base del diagnóstico la organización desarrolla un plan estratégico sólido, definiendo misión, visión, valores y objetivos que guían sus acciones y decisiones. La implementación de programas y actividades son pilares fundamentales del éxito, una serie de programas de capacitaciones, talleres, charlas y otras actividades que se ajustan perfectamente a las necesidades de las personas en el mercado laboral. Estos programas son diseñados y evaluados, con el fin de obtener un impacto positivo en la vida los participantes.

Además, un factor clave destacado en la investigación es que FOMILAB ha implementado mecanismos sistemáticos de monitoreo, seguimiento y evaluación de sus programas y actividades. Esto le permite identificar áreas de mejora, realizar ajustes y optimizaciones constantes en su funcionamiento y operaciones, asegura una búsqueda constante de la excelencia en el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales. La información puede servir como fundamentos teóricos y referencia práctica para analizar y proponer mejoras en el diseño y gestión de la organización gremial del Colegio de Ingenieros Civiles.

La tesis elaborada por los autores Pazmiño & Pérez (2019), titulada “*Modelo de gestión social para la cooperativa de ahorro y crédito Cámara de Comercio del Cantón Bolívar LTDA*”, exhibido en el repositorio digital de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López presenta un valioso aporte al comprender cómo implementar un modelo efectivo en una organización específica. El objetivo principal consistía en desarrollar e implementar un modelo de gestión social, con el fin de fortalecer su compromiso con el desarrollo social y económico de la comunidad.

En la investigación se utilizó una metodología con enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. Asimismo, se aplicaron encuestas a los socios de la cooperativa para recopilar datos fundamentales sobre sus necesidades y expectativas en materia de acciones sociales, también se realizaron entrevistas a directivos y empleados de la cooperativa para obtener información sobre la gestión social actual y los recursos disponibles. Además, se llevó a cabo una revisión de documentos oficiales de la cooperativa y análisis documental de los planes y programas sociales existentes en la cooperativa, lo que permitió a los investigadores conocer la trayectoria de la entidad.

A partir del análisis de los datos recopilados, se desarrolló un modelo de gestión social acorde a sus necesidades, compuesto por cuatro etapas: Se inicia con una planificación donde se definen los objetivos, metas y estrategias de las acciones sociales teniendo en cuenta el contexto social, las necesidades de los socios y recursos disponibles. Seguido de la organización, en ella se asignan responsabilidades y se crean los equipos de trabajo necesario para llevar a cabo las acciones sociales planificadas. La ejecución implementa acciones sociales planificadas con las acciones programadas, monitoreo de progreso y ajustes según sea necesario.

Como resultado de la aplicación del modelo, la cooperativa mejorará significativamente, esto se tradujo en un mayor impacto social y económico, reflejado en una mayor participación de los socios en las actividades sociales, mayor satisfacción de los socios con las acciones sociales realizadas, fortalecimiento de la imagen de la cooperativa en la comunidad y por último la generación de nuevas oportunidades. La tesis ofrece un marco referencial valioso para el desarrollo de estrategias de gestión social efectivas en las organizaciones, ya que, adapta las características específicas del Colegio, puede contribuir a fortalecer su compromiso con la comunidad, generar un impacto positivo y promover el desarrollo sostenible de la profesión de ingeniería civil.

La tesis elaborada por la autora Zambrano (2019) titulada “*Diseño organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de Mueblería Toledo, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena*” publicada en el repositorio de la Universidad Estatal de Santa Elena, se enfoca en el impacto que tiene el diseño organizacional en la gestión administrativa de la empresa mencionada. El objetivo principal de la empresa es identificar las fortalezas y debilidades del diseño organizacional actual y proponer recomendaciones para optimizarlo y mejorar la eficiencia y eficacia de la empresa.

La metodología empleada en el estudio sigue un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más profunda del problema a resolver. Se utilizan técnicas de recolección de datos, tales como entrevistas, encuestas y observaciones, con el propósito de recabar información detallada sobre las dos variables en cuestión. Los efectos obtenidos relevan que la Mueblería Toledo presenta algunas debilidades significativas, como la carencia de claridad en la definición de roles de responsabilidad, una comunicación interna inadecuada y la carencia de programas de capacitación para el personal. Estas debilidades afectan negativamente la gestión administrativa de la empresa, generando problemas como la baja productividad, la alta rotación de personal y la insatisfacción de los clientes.

El estudio destaca la importancia de crear un diseño organizacional adecuado para el éxito en la organización, mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos, y aumentar la satisfacción de los clientes. Esto se logra mediante la definición clara de roles, mejoramiento de comunicación interna, implementación de programas de capacitación al personal, delegación de responsabilidades, entre otros. Los resultados de la investigación a más de ser relevantes para Mueblería Toledo, también pueden ser utilizados para otras empresas del Sector de muebles e incluso por organizaciones de otros sectores para identificar y abordar problemas similares en sus propios modelos organizacionales.

Como conclusión, la tesis ofrece una valiosa contribución al conocimiento sobre la relación de las dos variables en el sector de mueblería. El estudio demuestra cómo un diseño organizacional deficiente puede afectar negativamente el desempeño de una empresa, mientras que un modelo adecuado puede ser un factor clave para el éxito. Los hallazgos de la investigación sirven como guías prácticas para que las empresas evalúen puedan y optimicen sus propios diseños organizacionales, con el fin de mejorar su gestión administrativa y, en consecuencia, su competitividad en el mercado.

Desarrollo de teorías y conceptos

Diseño organizacional

Según Rodríguez (2018), mencionan que el diseño organizacional implica la gestión y aplicación del plan estratégico, define la forma de dirección organizativa mediante decisiones relacionadas con la estructura. Además, ofrece soluciones para las necesidades que puedan surgir, considera si la organización se orientará hacia el aprendizaje o en la eficiencia. De esta manera, se permite que el personal logre realizar sus actividades de manera sistemática, metodológica y organizada.

Por su parte Gilli (2017), considera al diseño organizacional se relaciona con abordar los nuevos retos que enfrenta una empresa, integra diversos elementos para optimizar las operaciones y mejorar la calidad del servicio ofrecido. La comprensión clara por parte de los colaboradores sobre sus responsabilidades garantiza una ejecución efectiva de sus tareas, ya que tienen un conocimiento preciso de los roles que desempeñan dentro de la organización

En síntesis, un diseño organizacional adecuado para el Colegio de Ingenieros Civiles deberá estructurar la entidad de tal forma que pueda cumplir su plan importante y obligaciones legales de servicios comunitario. Integrar roles, procesos y lineamientos que faciliten la participación organizada de sus miembros en iniciativas de responsabilidad social de manera eficiente y orientada al aprendizaje continuo.

Importancia del diseño organizacional. Una organización formal se refiere a una configuración de funciones planificadas con una estructura organizativa, y su correcto desempeño contribuye a los objetivos globales de la organización. La eficacia y la eficiencia se miden a través de indicadores, como la capacidad, productividad y calidad, que funcionan como indicadores de gestión administrativa y estratégica. Pierre & Barrutia (2019) presenta el desarrollo organizacional se presenta como un proceso diseñado para elevar a la organización a un nivel superior, que contribuya a el crecimiento y mejora general

Un diseño organizacional adecuado sienta las bases para un desarrollo organizacional continuo- Mencionado proceso de mejora y crecimiento constante de la institución. Esto contribuye a cultivar una culta orientada al cambio y la aplicación de medidas correctivas para optimizar la eficiencia organizacional en todas sus áreas y niveles. En esencia, el modelo organizacional es la edificación de estructuras eficientes y efectivas que permiten alcanzar metas y objetivos.

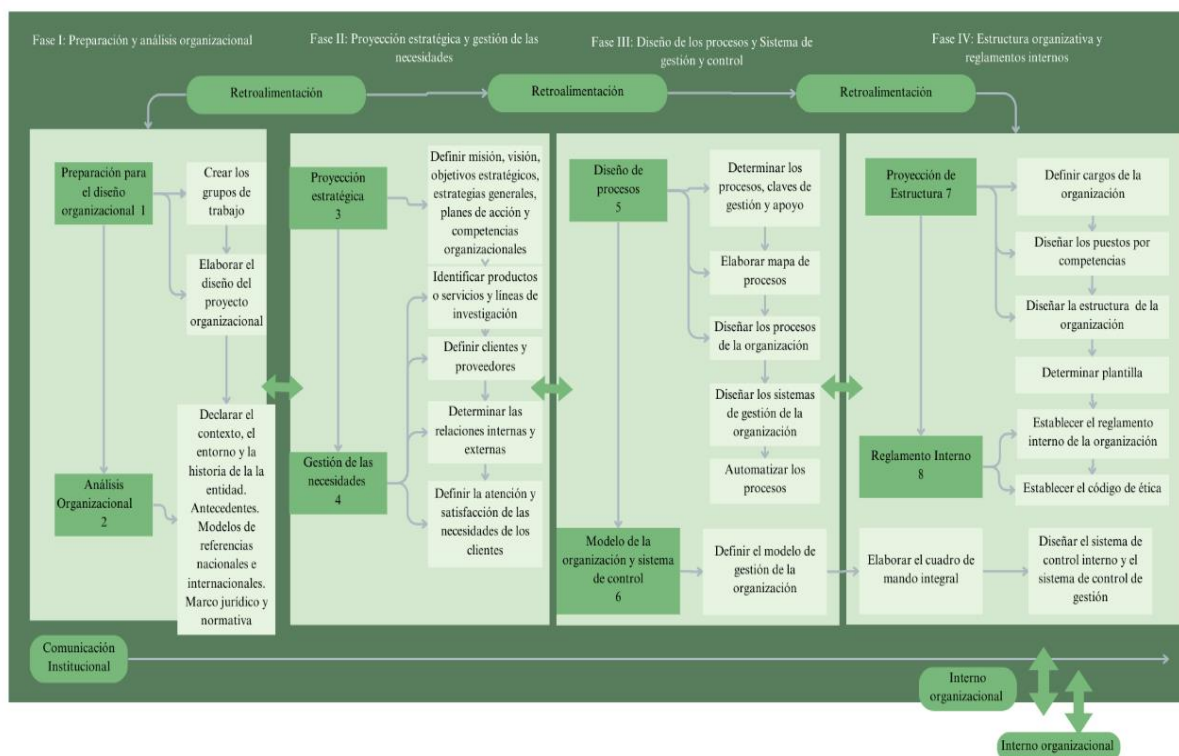
Beneficios del diseño organizacional. Según el autor Toro (2024), expresa que el diseño organizacional, ofrece beneficios que se obtienen mediante:

- La información interna se organiza de manera estructurada.
- Estimula la responsabilidad y la dedicación para alcanzar metas.
- Atienden las demandas de los Stakeholders o partes interesadas.

Diversos autores presentan **modelos** que se ajustan al estilo de la entidad organizativa

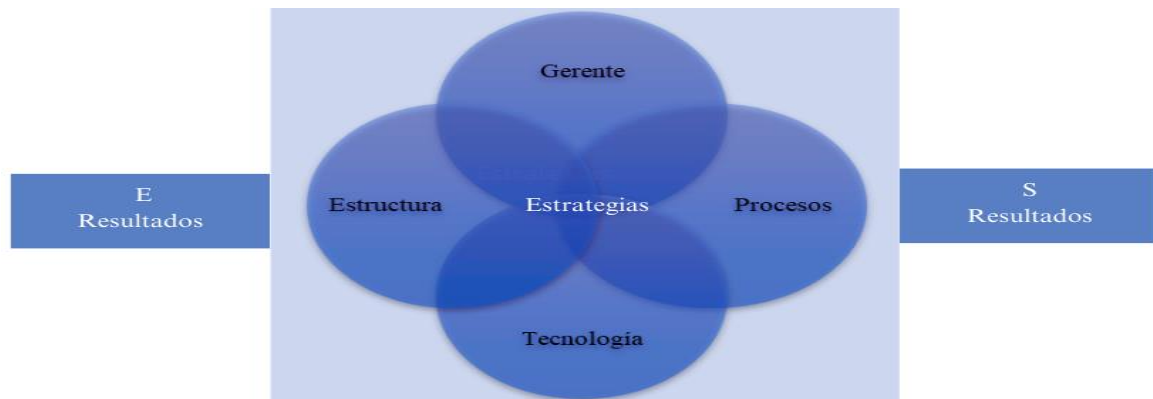
Figura 1

Modelo de diseño organizacional



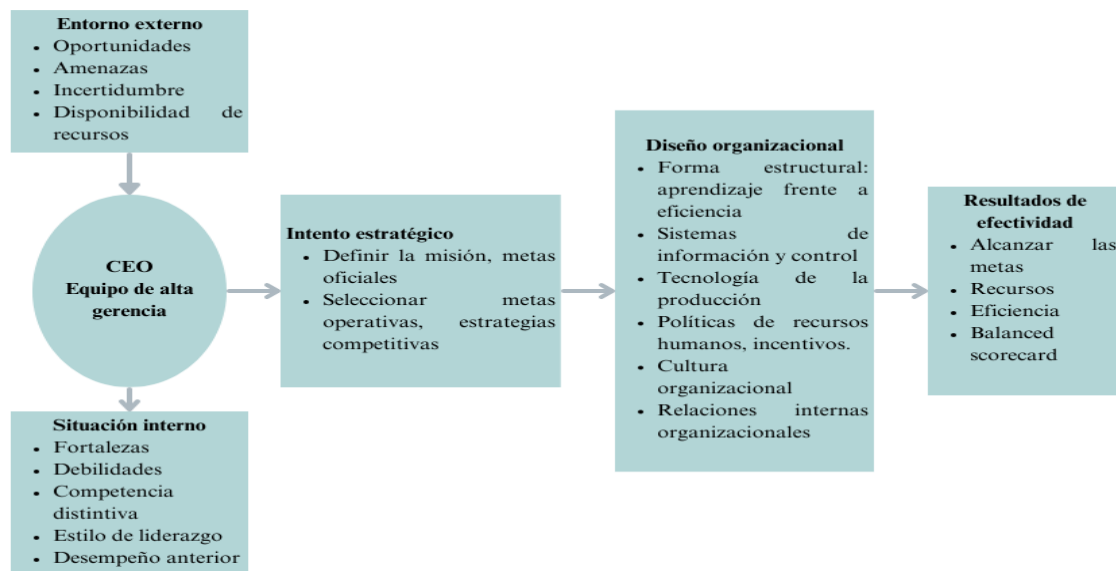
Nota: Modelo organizacional elaborado por Ailed Labrada (2012)

El modelo presentado en la figura 1 incorpora formas organizativas complementadas con enfoques estratégicos, de procesos y de competencias. Este considera las bases metodológicas de cada organización e integración con sistemas de información. La primera fase se centra en la preparación y análisis organizacional- Aquí se concibe el proyecto, crean grupos de trabajo, antecedentes, y marco jurídico de la organización. La segunda fase aborda la proyección estratégica y gestión de necesidades, incluye la realización de diagnósticos y elaborando proyectos estratégicos. La tercera fase dedica al diseño de procesos y sistemas de gestión, en la etapa se define los procesos clave y estrategias de apoyo. La cuarta fase se enfoca en la proyección de la estructura y reglamento interno, comprende cargos, diseño de puestos por competencias, la estructura organizacional, manual de funciones y código de ética.

Figura 2*Modelo organizacional*

Nota: Modelo organizacional elaborado por Gilli, J. J. (2017)

El modelo destaca la importancia de la estrategia como punto de partida, ya que define los objetivos y el rumbo de la organización. A partir de la estrategia, se determina la estructura organizacional adecuada, que a su vez debe alinearse con los procesos para lograr metas deseadas. Además, el modelo reconoce que el componente humano y la tecnología son elementos vitales que deben integrarse de manera coherente.

Figura 3*Modelo de Richard Daft*

Nota: Richard L. Dalf (2015)

El modelo se basa en la idea de que una organización eficaz necesita un líder fuerte y visionario que pueda establecer metas claras, comunicar la visión de la organización. Se centra en la importancia de la comunicación efectiva, la toma de decisiones y la motivación de los empleados, como en la capacidad de los líderes para fluir y guiar a sus miembros hacia el logro de los objetivos organizacionales.

Análisis situacional. Navajo (2023), acertadamente describe el análisis situacional como la “brújula estratégica” que guía a la organización en su travesía hacia el éxito; En el contexto empresarial, esta sabiduría se traduce en la necesidad de comprender a fondo el entorno interno y externo para tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias que permitan alcanzar objetivos de manera efectiva.

Casanueva & Gallego (2019), en su libro establece que el análisis interno en la empresa reside en su capacidad interna para aprender, innovar y ejecutar. Proporciona la claridad necesaria para potenciar las fortalezas y abordar las áreas de mejora, crea una base sólida para el éxito empresarial.

Según el autor Sánchez (2020), afirma que el análisis externo trata de entender las fuerzas competitivas en el sector de la empresa. Las cinco fuerzas son: el poder negociador de los proveedores, el poder negociador de los clientes, la amenaza de productos o servicios sustitutos, la amenaza de nuevos participantes en el mercado y la intensidad de la rivalidad entre las empresas existentes.

Los autores profundizan el aspecto interno del análisis, destacan la capacidad de la empresa para aprender, innovar y ejecutar. El enfoque resalta la naturaleza dinámica de las competencias organizacionales, sugirieron que la verdadera fortaleza de una empresa reside en su capacidad de evolución y adaptación. Esta perspectiva se alinea con el concepto "capacidades dinámicas" en la teoría de la gestión estratégica, que enfatiza la habilidad de una organización para renovar y reconfigurar sus competencias en respuesta a los cambios.

Análisis FODA. -El análisis FODA es fundamental para evaluar las capacidades internas de la organización y entender el entorno externo. Permite identificar áreas de mejora, anticipar posibles obstáculos y aprovechar las oportunidades disponibles, por lo que brinda una base sólida para la toma de decisiones estratégicas (Barreto, 2023).

Es importante destacar que el análisis FODA se presenta como una herramienta versátil y fundamental. Su efectividad radica en su simplicidad y capacidad para sintetizar información compleja. Menciona que es relevante reconocer sus limitaciones, como la tendencia a simplificar excesivamente situaciones complejas o a ser demasiado subjetivo si no se basa en datos sólidos. La observación sobre la naturaleza dinámica del entorno y la necesidad de monitoreo continuo es particularmente relevante en la era digital actual, donde los cambios pueden ocurrir a una velocidad sin precedentes. Esto subraya la importancia de desarrollar sistemas de inteligencia empresarial ágiles y adaptables.

Formalización. Es el grado en que las tareas de una organización están estandarizadas y reguladas por normas, reglamentos, políticas y procedimiento. Una alta formalización implica mayor cantidad de reglas y regulaciones, lo que brinda mejor control y coordinación, pero puede limitar la flexibilidad y la adaptación. Anzola et al. (2017), menciona que la formalización puede ser beneficiosa en organizaciones grandes y complejas, ya que ayuda a coordinar las actividades y mantener coherencia. Sin embargo, en entorno cambiantes, un exceso de formalización puede obstaculizar la innovación y la capacidad de respuestas de la organización.

El autor reconoce que un cierto grado de formalización, a través de normas, reglamentos y procedimientos, es necesario para coordinar actividades y mantener la coherencia en la entidad. Sin embargo, deb ser consciente de que un exceso puede obstaculizar la innovación y la capacidad de adaptación en entornos dinámicos y cambiantes. Por lo tanto, debe haber un equilibrio adecuado entre la formalización y la flexibilidad para aprovechar ventajas de ambas.

Diagnóstico organizacional. Según el autor Cardoso (2019), afirma que el diagnóstico organizacional es un proceso analítico colaborativo que inicia con la intención de cambio y el compromiso respaldado entre miembros de la organización que permite identificar áreas problemáticas y oportunidades, que utilizan datos para guiar la planificación e implementación de cambios organizacionales.

El diagnóstico organizacional es un proceso colaborativo destacable para identificar áreas problemáticas y oportunidades dentro de la entidad. Se valora la relevancia de utilizar datos y análisis para guiar la programación e implementación de cambios de manera efectiva.

Proyección estratégica. -Es un proceso sistemático y continuo que una organización realiza para definir sus objetivos y metas a largo plazo, para desarrollar planes detallados para alcanzarlos. Implica evaluar la posición actual de la organización, identificar oportunidades y desafíos en el entorno, establecer prioridades, asignar recursos y diseñar estrategias para lograr el éxito a largo plazo. La proyección estratégica es esencial para alinear los esfuerzos de la organización, anticipar cambios en el entorno y asegurar que todas las partes involucradas comprendan y trabajen hacia los mismos objetivos comunes (Güell, 2019).

Se reconoce la proyección estratégica como un proceso sistemático y continuo esencial para definir los objetivos y metas a largo plazo de la organización, de tal manera para desarrollar planos detallados. Comprende que la alineación de esfuerzos, anticipa cambios en el entorno y asegura que todo los involucrados trabajen hacia los mismos objetivos comunes.

Misión. La misión de una empresa define hacia dónde se dirige en un período específico. A diferencia del propósito, que explica el motivo detrás de las acciones, la misión se centra en qué actividades realiza la empresa en un tiempo determinado. Es fundamental que una misión efectiva describa de manera clara las acciones actuales y futuras de la compañía, proporcionan una guía clara y coherente para sus operaciones y objetivos estratégicos (Engen, 2020).

Según lo explica el autor, la misión de una empresa actúa como un filtro estratégico, que permite a la empresa evaluar oportunidades y desafíos en función de su coherencia con la dirección establecida. Además, la misión bien formulada puede ser un poderoso motivador interno, que unifica a los empleados en torno a un propósito común y fomenta un sentido de identidad corporativa.

Visión. (Dibildo & Rodríguez, 2021) presentan la visión de una empresa como un concepto multifacético que delinea aspiraciones, la percepción del mundo, clientes e identidad organizacional. En otras palabras, señala cómo desearían que fuera el mundo en unos años, incluye la idea de los cambios que les gustaría ver. También aborda la mejora que imaginan en la vida de sus clientes. Por último, describe el tipo de organización que les gustaría ser, aunque esto sea la faceta menos relevante de la visión

La cita sobre la visión de una empresa enfatiza en la delineación de metas ambiciosas y la percepción estratégica hacia el futuro. Además, destaca la importancia de mejorar las perspectivas de la vida. Por último, aborda la imagen aspiracional de la organización que desean alcanzar, aunque este aspecto se considera menos prioritario dentro del conjunto de la visión empresarial.

Objetivos estratégicos. Los objetivos representan acciones, actividades o indicadores formulados con el propósito de alcanzar una meta, y desempeñan un papel importante en la evaluación del rendimiento empresarial. Traducen aspiraciones de alto nivel en metas operativas tangibles, que otorgan en un marco para la asignación de recursos y la priorización de iniciativas Krieger et al. (2020).

Los objetivos estratégicos simbolizan los logros en un periodo determinado de tiempo que una empresa aspira alcanzar, siguen una estrategia que se ajusta a su situación actual. Estos objetivos suministran una guía para dirigir las acciones y decisiones dentro de la organización, asegura que todas las actividades estén alineadas con la intención de tomar decisiones en la empresa.

Plan de acción. Según los autores Cajigas et al. (2023), afirma que un plan de acción conocido como hoja de ruta, es una secuencia de pasos específicos diseñados para llevar a cabo una estrategia organizacional, incluye quién hará qué, cuándo y cómo. Se enfoca en la especificidad y la asignación clara de responsabilidades y plazos con el fin de lograr metas y objetivos.

El plan de acción es el soporte de la propiedad intelectual de una iniciativa que brinda una secuencia clara de pasos específicos, asignan responsabilidades y recursos, plazos y detalles de ejecución. Un plan bien elaborado permite traducir las estrategias en acciones concretas, establecer cronogramas con fechas límites facilitando su seguimiento y cumplimiento.

Diseño de procesos. Según el autor Torres (2020), menciona que el diseño de procesos es el acto de anticipar y definir los requerimientos para un proceso y la captura del proceso en modelos y especificaciones para guiar el desarrollo y la implementación posterior del proceso. Implica un análisis profundo y detallado de los procesos existentes o requeridos en una organización, con el objetivo de redefinirlos, optimizar o crear desde cero, de manera que puedan ejecutarse de forma eficiente, efectiva y alineada con las metas estratégicas.

El autor define el diseño de procesos como un análisis detallado de los procesos existente o requeridos de parte de la organización, con el objetivo de redefinirlos. El enfoque busca garantizar que los procesos se ejecuten de manera eficiente, efectiva y alineada con las metas estratégicas. Esto permite identificar áreas de mejora, eliminar actividades redundantes o que desagreguen valor con el fin de optimizar los flujos de trabajo.

Documentación de procesos. El autor López (2015), señala que la documentación de procesos es un documento interno que tiene un registro detallado de las actividades, recursos, responsables, entradas y salidas que componen un proceso, con el objetivo de estandarizarlo y facilitar su gestión. Implica la descripción formal y detallada de las tareas, flujos, reglas y procedimientos que conforman un proceso, con el fin de servir como referencia para su ejecución y mejora continua.

El documento permite establecer estandarización, la comunicación interna y asegurar su correcta ejecución en las actividades. Se debe documentar un proceso para evitar una serie de consecuencias negativas como la carencia de consistencia lo que puede llevar a errores y variaciones en resultados, otro factor es la pérdida de conocimiento sobre las actividades, ausencia de documentación puede dificultar la capacitación de nuevos empleados.

Mapa de procesos. Se utiliza en la gestión de procesos para representar gráficamente el flujo de actividades, decisiones y recursos involucrados en un proceso específico. Por su parte, el autor Argüelles (2021), menciona que el mapa de procesos es como una representación gráfica de los procesos como representación gráfica de los procesos clave de una organización, que muestra su interrelación y secuencia lógica, permite visualizar de manera integral el funcionamiento de la empresa.

El instrumento visual permite comprender de manera integral el funcionamiento de la empresa y cómo los diferentes procesos se vinculan entre sí, la elaboración de un mapa de procesos bien elaborado y estructurado facilita la identificación de ineficiencias duplicidades y sobre todo la oportunidad de mejora en el tiempo.

Automatización de procesos. Esta metodología promueve la eliminación de desperdicios y la automatización de procesos para mejorar la productividad y reducir los tiempos de producción. La implementación de herramientas y tecnologías que permite ejecutar tareas y actividades de manera automática, sin intervención manual y la reducción de costos debido a que, al reducir la carga de trabajo, la automatización puede generar ahorros. (Guzman & Sañay, 2020).

Se ha convertido en una tendencia que trae como consecuente la implementación de la automatización de las empresas para sobresalir en el mercado. Cada organización tiene sus prioridades, pero la tecnología ya es una necesidad ya que es un medio para optimizar muchas actividades

Estructura organizacional. El estudio de la estructura organizacional abarca un sentido de conocimiento de las partes componentes y comunes de cualquier entidad. Uno de los autores que más ha trabajado acerca del tema ha sido Mintzberg (2012), el cual afirma que la organización efectiva es aquella que logra coherencia entre los componentes y que cambian sin ajustar las consecuencias en los otros.

Se refiere a la forma en que una organización se divide y organiza para el logro de objetivos, las características que respaldan la estructura organizacional son en primeras instancia la forma jerárquica en ella se definen niveles de autoridad, sigue de la departamentalización donde se agrupan tareas y diferentes funciones, la centralización y la descentralización determina el grado en que se toman las decisiones y por último, la especialización en la cual hace referencia a la división de trabajo y especialización de tarea.

Descripción de cargos. Según el autor Castillo (2020), la descripción de cargos se define como un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman. En la realización de esta etapa, el analista debe ser minucioso al redactar los términos afines con los resultados que se logran mediante las acciones realizadas.

La descripción de funciones se refiere al conjunto de tareas o actividades coordinadas que realiza el personal de la empresa para lograr un rendimiento eficiente y cumplir con los objetivos establecidos. Es esencial que las funciones estén claramente definidas según el puesto de cada colaborador para asegurar un desarrollo normal de sus actividades (Contreras, 2020).

La descripción de cargos es un proceso fundamental para definir claramente las responsabilidades y obligaciones asociadas a cada puesto de trabajo dentro de una organización. Permite establecer un marco de referencia para la asignación de tareas y la evaluación del desempeño.

Políticas. Son lineamientos o declaraciones generales que orientan la toma de decisiones y el comportamiento organizacional. Establecen límites y brindan dirección para la acción, asegura la coherencia con los objetivos y valores de la empresa, estas pueden ser amplias, relacionadas con la ética o la responsabilidad social, o más específicas, como las que rigen áreas funcionales como finanzas o recursos humanos (Etkin, 2020).

El autor en su definición de políticas señalan que son guías esenciales de manera clara, estable y consistente con la estrategia organizacional. Además, es importantes que sean comunicadas y comprendidas por todos los miembros de la organización para facilitar su implementación y cumplimiento.

Reglamentos. Son un conjunto de normas y disposiciones que regulan las relaciones laborales y establecen los derechos, obligaciones y condiciones de trabajo dentro de una entidad, promueve el orden y la disciplina. Zuta et al. (2022), enfatizan que los reglamentos internos deben ser coherentes con la legislación laboral vigente y estar alineados con la cultura y valores de la empresa. Conjuntamente, destacan la importancia de que estos reglamentos sean socializados y comprendidos por todos los miembros de la empresa.

Los reglamentos internos establecen las pautas y reglas que rigen el comportamiento y las relaciones laborales dentro de una organización. Su objetivo es mantener un ambiente de trabajo ordenado y disciplinado, garantiza el cumplimiento de obligaciones y derecho de quienes conforman la entidad.

Manual de funciones. Es un documento que describe de manera detallada las tareas, responsabilidades. Requisitos y condiciones de cada puesto de trabajo dentro de una organización, facilita los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño. CEP (2020), destaca que un manual de funciones bien estructurado y actualizado contribuye a la eficiencia organizacional, al definir claramente las funciones y evitar duplicidades o vacíos. Además, menciona que es un insumo clave para la gestión del talento humano y la planificación de los recursos necesarios.

La principal actividad del manual de funciones es para la gestión del talento humano, ya que define con precisión las funciones y requisitos de cada cargo. Contribuye a la optimización organizacional, facilita los procesos de contratación, capacitación y evaluación del personal.

Gestión social.

Según la autora Pérez (2016), en su libro menciona que la gestión social es el conjunto de prácticas y acciones orientadas a promover el desarrollo y bienestar de las comunidades, mediante la participación ciudadana, la inclusión social y la atención de necesidades colectivas.

Por otro lado, el autor Licha (2019), afirma que la gestión social comunitaria o territorial se define como el conjunto de acciones, estrategias y procesos organizativos que promueven el desarrollo local, mediante la participación activa de los actores, la articulación de redes y alianzas, el aprovechamiento de recursos y potencialidades del territorio.

La gestión social implica un enfoque centrado en el desarrollo comunitario y la atención de las necesidades sociales. Promueve la participación activa de la ciudadanía, la inclusión y la generación de impacto positivo en el bienestar de las comunidades aledañas.

Responsabilidad social. Según García (2024), la responsabilidad social consiste en que las organizaciones adopten de forma voluntaria precauciones sobre aspectos sociales y ambientales en sus funcionamientos y en sus interacciones con los diferentes grupos con los que se relacionan. Esto implica el compromiso de actuar con ética, contribución al desarrollo sostenible y reducir al mínimo los efectos negativos que pudieran surgir en sus actividades.

Implica un enfoque integral en el cual las organizaciones asumen un compromiso voluntario con el desarrollo sostenible, la ética y la minimización de impactos negativos en su entorno. Involucra la consideración de aspectos sociales, ambientales y éticos en sus operaciones y relaciones con los grupos de interés.

Ética profesional. Según el autor Melé (2022) menciona que la ética profesional o deontología es el conjunto de principios, valores morales y normas que deben regir el comportamiento y la toma de decisiones de los profesionales en el ejercicio de su actividad laboral. Son pautas de conductas que el profesional ha de cumplir de manera propia, el incumplimiento de ninguna forma conlleva castigos o sanciones, más allá de la mala reputación personal o profesional.

Establece los estándares éticos y morales de un bien común que deben guiar las acciones y decisiones de los profesionales en el desempeño de ocupaciones. Promueve la integridad, la responsabilidad y el respeto, contribuye a mantener un alto nivel de profesionalismo y confianza en el ejercicio de las actividades laborales, tanto social como de la organización, está por arriba del interés personal.

Compromiso comunitario. La participación activa de una organización en la vida comunitaria, mediante el apoyo a programas y actividades que contribuyan al desarrollo y mejora de las condiciones de vida de la comunidad, con el fin de implementar proyectos de infraestructura, capacitación técnicas o asesoría a comunidades vulnerables, donde se identifican fuertes vínculo afectivo y entusiasta con la red social. (Baronnet & Bermúdez, 2019).

Envuelve la participación directa de las organizaciones en el desarrollo y mejora de las comunidades donde operan en la cual se crea un fuerte vínculo. Implica el apoyo a programas, proyectos e iniciativas que generan un impacto positivo en las condiciones de vida de la población, especialmente en áreas vulnerables.

Colaboración con organizaciones de sostenibilidad. Se define como el establecimiento de alianzas y redes de cooperación entre organizaciones del sector público, privado y de la sociedad civil, para abordar conjuntamente los desafíos ambientales, sociales y económicos del desarrollo sostenible. Podría haber una implicación de participación con ONG, empresas y organismos gubernamentales enfocados en la sostenibilidad ambiental y desarrollo urbano (UNESCO, 2020).

La importancia del desarrollo sostenible en las colaboraciones y alianzas empresariales se destaca cuando hay una interacción efectiva. Al perseguir objetivos comunes, la colaboración adquiere el poder de multiplicar el impacto de los esfuerzos individuales, genera sinergias que redefinen los estándares de le responsabilidad corporativa y la eficiencia operativa.

Gestión de necesidades. Según el autor Dávila (2022), indica que la gestión de necesidades se refiere a la identificación, análisis y priorización de las necesidades y demandas de una comunidad o grupo social. Esta práctica ayuda de muchas maneras, ya sea en la mejora de rendimiento a empleado, halla oportunidades, obtiene mejores ingresos y sirve al público objetivo. A su vez, establece vínculos entre necesidades, los requisitos y los elementos de un determinado sistema.

La determinación de gestión de necesidades de todos los sectores empresariales embarca una utilización de recursos y beneficios regulares fomenta el pensamiento a futuro. En lugar de reaccionar ante los inconvenientes, los empleados pueden tomar iniciativas en beneficio de toda la empresa.

Proyectos comunitarios. Los proyectos comunitarios se definen como iniciativas planificadas que buscan abordar necesidades o problemas específicos de una comunidad determinada, mediante la participación activa de sus miembros y la movilización de recursos locales y externos, con el fin de lograr un cambio positivo y sostenible (Veliz, 2019).

Los proyectos comunitarios son esfuerzos coordinados y planificados que abordan problemas o necesidades con el fin de mejorar aspectos claves y significativos de una comunidad, caracterizada por crear de espacios con el fin de fortalecer toma de decisiones y democráticas para el bienestar común.

Vínculos organizacionales. Teniendo en cuenta a los autores Restrepo, et al. (2022), sostienen que las relaciones y conexiones que establece una organización con otras entidades externas, ya sean empresas, instituciones públicas, organizaciones civiles u otros grupos de interés, con el fin de colaborar, complementar recursos y capacidades, o abordar objetivos comunes.

Las organizaciones sin fines de lucro y las de sociedad civil también son actores significativos con los cuales las empresas puedan establecer vínculos. Dichas colaboraciones pueden tener como objetivo abordar desafíos sociales o ambientales, o desarrollar programas de responsabilidad corporativa alineados con objetivos de desarrollo sostenible.

Los vínculos organizacionales son herramientas poderosas para el crecimiento y la sostenibilidad de las organizaciones. Al establecer relaciones y conexiones con entidades externas, las empresas pueden acceder a recursos complementarios, abordar desafíos complejos y fortalecer su posición en el mercado.

Actividades Sociales. El autor Kassotaki (2023), sostiene que las actividades sociales son eventos, programas o iniciativas organizados por una entidad, con el objetivo de fomentar la integración, la convivencia y el bienestar de sus miembros, como la construcción de relaciones sólidas con la comunidad en general. Incluye la capacitación comunitaria, ferias de servicios, campañas de concientización ambiental, entre otros.

Otro tipo de actividad social son las campañas de concientización, que tiene como objetivo sensibilizar a la población sobre temas específicos. Estas campañas pueden incluir charlas informativas, exposiciones, proyecciones, etc. Además, generan una mejor imagen y reputación de la organización, lo que a su vez puede traducirse en beneficios comerciales y de sostenibilidad a largo plazo.

Transparencia y comunicación. Como señala García (2020) la transparencia y comunicación se describe como la apertura de una organización para difundir información relevante sobre sus actividades, decisiones y resultados, de manera accesible y comprensible para sus grupos de interés, facilita la rendición de cuentas y la confianza. Una de las características más relevantes es la divulgación de información sobre las actividades, operaciones y desempeño de la organización. Esto implica la publicación de informes de sostenibilidad, políticas y procedimientos internos.

Una comunicación efectiva es relevante para la transparencia, las organizaciones deben utilizar canales de comunicación adecuados y adaptados a las necesidades y preferencias de su público objetivo. Esto incluye la utilización de medios tradicionales, como informes impresos, boletines y reuniones presenciales, tales como canales digitales donde se incluyen sitios web, redes sociales y aplicaciones móviles.

Informes de sostenibilidad. Según el autor Martínez (2023) menciona que los informes de sostenibilidad son documentos que presentan información detallada sobre el desempeño económico, ambiental y social de una organización, sigue estándares internacionales como los de la Iniciativa de Reporte Global (GRI). En las organizaciones sería un medio para comunicar su contribución al desarrollo sostenible y su impacto en la comunidad.

Al presentar información detallada y verificada de manera periódica, las entidades demuestran su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, lo que puede mejorar su credibilidad ante los grupos de interés. También pueden ser utilizados como herramientas de gestión interna, ya que permite identificar áreas de mejora.

Canales de comunicación. De acuerdo con Barranquero (2022), quien afirma que en el entorno empresarial las organizaciones deben establecer medios y plataformas utilizados para instituir un diálogo bidireccional con sus diferentes público o grupo de interés, como empleados, clientes, proveedores, autoridades, comunidades, entre otros. Estos canales podrían incluir sitios web, redes sociales, boletines, reuniones presenciales, etc.

Las reuniones presenciales, como asambleas, conferencias y eventos, son fundamentales para fomentar el diálogo e interacción directa con los diferentes grupos de interés. A través de estas reuniones se pueden intercambiar ideas, resolver problemas y fortalecer las relaciones de manera más efectiva. Además, al combinar los canales tradicionales y digitales de comunicación, pueden potenciar los resultados y lograr una mayor participación de los involucrados.

Redes sociales. Según el autor Jiménez (2020), indica que la participación en la era digital actual es un elemento esencial para las organizaciones de todos los sectores. Plataformas digitales como Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn cuentan con millones de usuarios activos, quienes están con el fin de interactuar con sus públicos, difundir información, fortalecer su imagen y crear comunidades virtuales. Cada plataforma ofrece oportunidades únicas para conectarse con diferentes audiencias y alcanzar objetivos específicos.

Es imprescindible que las organizaciones adopten una estrategia coherente y planificada para su participación en redes sociales para que evitar un estancamiento. Esto implica definir objetivos claros, desarrollar una voz y estilo consistentes, responder de manera oportuna a los comentarios y mantener un flujo constante de contenido valioso y relevante.

Participación. -Se define como un proceso redistributivo de poder que permite a los ciudadanos, actualmente excluidos de procesos de toma de decisiones políticas y económicas, ser deliberadamente incluidas en el futuro. Existen diferentes niveles y formas de intervención, que van desde la simple consulta hasta la toma de decisiones compartidas y transferencia de poder. El nivel básico, implica la recopilación de información y opiniones de comunidad mediante encuestas, grupos focales o asambleas. El nivel avanzado, se involucrar a miembros de comunidad en el diseño, implementación y monitoreo de proyectos. (Robles, 2019).

La participación ciudadana también puede generar beneficios para las organizaciones involucradas. Al involucrar a las comunidades, las organizaciones pueden obtener información sobre las necesidades locales, los desafíos y las oportunidades, permite adaptar mejor sus intervenciones y aumentar el impacto.

Socios Voluntarios. Según los autores Fernández et al. (2021), sostiene que el voluntariado social ha sido tradicionalmente entendido como una manera de participación de los ciudadanos en la resolución de problemas colectivos, aquellas personas que de manera libre y desinteresada deciden prestar su tiempo y esfuerzo en apoyo a las actividades, sin recibir remuneración económica a cambio. De tal manera que desempeñan el fortalecimiento para iniciativas comunitarias y el fomento del desarrollo social.

La participación de voluntariados toma muchas formas, desde el apoyo en la implementación de proyectos comunitarios hasta la sensibilidad de causas sociales. Pueden vincularse en actividades como la construcción de infraestructuras, la impartición de talleres de capacitación, la organización de eventos culturales. Además de contribución directa, los voluntarios desempeñan un rol en la construcción de capital social y el fortalecimiento de los vínculos comunitarios. Al trabajar en proyectos comunes, los voluntarios tienen la oportunidad de conocer a otras personas, compartir experiencias, construir redes de apoyo y colaboración.

Para las organizaciones que trabajan en el ámbito del desarrollo comunitario y la gestión social, el involucramiento de miembros puede ser una estrategia valiosa. Aportan recursos humanos y conocimientos adicionales, también aumentan la credibilidad y la legitimidad de las iniciativas ante la comunidad local.

Mecanismos. De acuerdo con los autores Álamo & Pérez (2020), los mecanismos de participación ciudadana son instrumentos para garantizar la inclusión y representación de la población en los procesos de toma de decisiones, formulación de políticas y evaluación de gestión pública. Dichos mecanismos son los canales y espacios a través de los cuales la ciudadanía puede involucrarse en procesos, con el fin de incorporar la voz y demanda en proyectos y acciones.

Los autores mencionan que existen diversos mecanismos, los más comunes son:

- ✓ Consultas públicas
- ✓ Asambleas comunitarias
- ✓ Mesas de diálogo y concertación
- ✓ Presupuestos participativos

La implementación efectiva de los mecanismos requiere compromiso y voluntad política de las autoridades y organizaciones involucradas. Además, garantiza la transparencia, la difusión de información y creación de espacios seguros e inclusivos en diversas perspectivas.

Fundamentos legales

La fundamentación legal comprende las normas jurídicas vigente que amparan y regulan la realización del estudio propuesto. En él se enmarcan la investigación y le otorga el respaldo necesario para su ejecución. En otras palabras, es un elemento clave que permite asegurar que lo planteado se ajuste al marco normativo aplicable, evita vulnerar leyes, códigos o reglamentos y garantiza su apego a los preceptos legales (Kalinowski, 2023).

El presente trabajo de investigación se sustenta y acoge en bases legales, tales como; la Constitución de la República del Ecuador (2021); Ley de Ejercicio Profesional de la Ingeniería Civil (1983); Código Civil (2005); “Ley Orgánica de Participación Ciudadana (2010).

Según lo detallado en la **“Constitución de la República del Ecuador (2008)”**:

Art 66: Se reconoce y garantizará a las personas:

13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.

Art 96: Se reconoce todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación e incidir en las decisiones y políticas públicas y en el control de todos los niveles de gobierno, así como de las entidades públicas y de las privadas que presenten servicios públicos.

Las organizaciones podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión; deberán garantizar la democracia interna, la alternabilidad de sus dirigentes y la rendición de cuentas.

Según lo detallado en el **“Reglamento a la ley de ejercicio profesional de la ingeniería”**:

Art. 20.- Los Ingenieros se afiliarán en uno solo de los Colegios Provinciales o Regionales, correspondientes a su rama profesional, preferentemente en el de su domicilio.

El profesional podrá solicitar la afiliación al Colegio Provincial o Regional de su nuevo domicilio, para cuyo efecto, previa la admisión deberá presentar un certificado del Colegio en el que se encuentre afiliado con todas sus obligaciones. Podrá solicitar su reingreso al Colegio en que era originalmente afiliado, en cualquier momento, cumpliendo con los requisitos ya indicados.

Una vez concedida la nueva afiliación, se suspenderá la anterior.

Según lo expresa la **Ley de Ejercicio Profesional de la Ingeniería Civil (1983)**:

Art. 2.- El Colegio de Ingenieros Civiles del Ecuador, CICE, y los Colegios Provinciales de Ingenieros Civiles son personas Jurídicas de derecho privado, con patrimonio propio regulados por esta Ley, su Reglamento y los correspondientes Estatutos.

Pertenecerán a este Colegio todos los Ingenieros Civiles, excepto aquellos que expresen por escrito su voluntad en contrario.

Art. 12.- El Colegio de Ingenieros Civiles del Ecuador y los Colegios Provinciales de ingenieros Civiles están obligados a suministrar gratuitamente asesoría técnica al Estado y a las Instituciones del Sector Público, en los casos que le sea requerida para objetos de interés general.

Sus dignatarios serán personalmente responsables en el caso de omisión o lenidad en el cumplimiento de esta disposición.

Según lo indica el **Código Civil (2005)**

Art. 569.- La mayoría de los miembros de una corporación, que tengan, según sus estatutos, voto deliberativo, será considerada como una sala, o reunión legal de la corporación entera.

La voluntad de la mayoría de la sala es la voluntad de la corporación.

Todo lo cual se entiende sin perjuicio de las modificaciones que los estatutos de la corporación prescribieren a este respecto.

Según lo expone la **“Ley Orgánica de Participación Ciudadana (2010)”**

Art. 4.- Principios de la participación. - La participación de la ciudadanía en todos los asuntos de interés público es un derecho que se ejercerá a través de los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria.

Art. 63.- Criterios para la entrega de los fondos. - La entrega de los fondos se guiará por los siguientes criterios:

5. Interculturalidad y diversidad territorial; y,
6. Prácticas de transparencia y rendición de cuentas.

Capítulo II.

Metodología

Diseño de la investigación

Enfoque mixto

Es esencial delinear el **diseño de la investigación** para explicar adecuadamente el tipo de estudio que se lleva a cabo. El proyecto adopta un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), combina encuestas y entrevistas para recopilar datos. Dicha combinación metodológica permite obtener comprensión profunda y completa del fenómeno estudiado, facilita la aplicación de enfoques analíticos y deductivos que enriquecen el estudio.

Según Ñaupas (2014), un enfoque mixto permite especificar detalladamente las propiedades y características de los conceptos, variables, fenómenos y hechos dentro de un contexto determinado. Esto facilita una descripción precisa de la realidad del entorno investigado, al igual que contribuye a la generación de soluciones efectivas y formulación de contestaciones prácticas ante los desafíos identificados.

El autor manifiesta que el enfoque mixto, además de combinar métodos, fomenta el desarrollo de un dominio teórico propio y la creación de diseños y propuestas innovadoras para la recolección de datos. El enfoque permite procedimiento y análisis robustos y complejos, ya que integra la objetividad y capacidad de generalización de los métodos cuantitativos y cualitativos, con el fin de poder enriquecer el proceso investigativo y la validez de resultados dentro de la investigación.

Alcance Descriptivo

Según el autor Ramírez (2023), el alcance descriptivo se refiere a la capacidad de una investigación para detallar y presentar información sin interpretación o análisis. Por consiguiente, implica la observación objetiva y la recopilación de información para describir situaciones tal como son, sin añadir juicios o conclusiones.

En cuanto al alcance, la investigación tiene un carácter principalmente descriptivo, con un diseño no experimental, enfocándose en un único estudio que consiste en recopilar, analizar e integrar los diferentes datos obtenidos. El objetivo principal será describir y caracterizar detalladamente la estructura organizacional del Colegio, los procesos de gestión y el impacto social de sus actividades.

Métodos de la investigación

Deductivo

El método deductivo es herramienta de apoyo para investigadores y estudiantes en la generación de conocimiento. Se basa en premisas o afirmaciones generales ya establecidas como verdaderas, a través de un razonamiento lógico, deducir conclusiones específicas sobre un caso particular (Zarzar, 2015).

En otras palabras, la aplicación del método permite inferir nuevos conocimientos o validar hallazgos particulares a partir de principios, leyes o teorías más amplias y generales, en el caso del diseño organizacional y la gestión social del CICSE contribuye al desarrollo de la profesión y el impacto en la comunidad local. Si las premisas iniciales son verdaderas y el pensamiento deductivo es válido, entonces las conclusiones derivadas de este proceso son necesariamente ciertas y efectivas.

Analítico

El método analítico según los autores Ramírez et al. (2017), es un proceso que requiere observación minuciosa en cada fase que implica descomponer un fenómeno en sus partes constituyentes para comprenderlo de manera integral. Es sustancial señalar que el método es incluyente, es decir, sus resultados se deben tomar como verdaderos, y también como información relevante para un periodo específico. Facilita una descripción detallada y un examen profundo del objeto de estudio, aporta conocimientos sobre su naturaleza.

El método analítico descompone los elementos del diseño organizacional y la gestión social que realiza el Colegio de Ingenieros Civiles con sus componentes básicos, permite un examen detallado y pormenorizado de cada uno, este enfoque facilitó una comprensión de cómo cada componente contribuye al funcionamiento general y al impacto social del CICSE.

En el análisis del diseño organizacional, se examinaron aspectos como la estructura jerárquica, los procesos de toma de decisiones, y la distribución de responsabilidades. Asimismo, hubo un estudio de cómo cada uno de los elementos influye en la eficiencia operativa de CICSE. Respecto a la gestión social, se descompusieron las actividades en programas específicos, como proyectos comunitarios, iniciativas de desarrollo profesional y campañas de sensibilización. El enfoque analítico permitió identificar fortalezas y debilidades en las prácticas actuales, proporciona una base sólida para formular recomendaciones específicas y mejorar el diseño organizacional en base a una gestión social dentro del CICSE.

Población y muestra

Población

La definición de la población es un paso esencial en la investigación, ya que parte de la necesidad de identificarla adecuadamente. Para lograrlo, Rodríguez et al. (2021), afirman que deben considerar los propósitos del estudio, lo que implica especificar la unidad de muestreo, es decir, quiénes o qué elementos serán analizados. Además, es necesario delimitar el alcance geográfico de la exploración y el momento o período específico en el que se llevará a cabo.

Dada la importancia del CICSE en la provincia, se determinó que la población a considerar para el presente estudio investigativo estará conformada por todos los miembros activos del Colegio. Esta población resulta idónea, ya que son los ingenieros civiles agremiados quienes conocen de primera mano la estructura, procesos y actividades de la institución, al igual que su compromiso con responsabilidad social y el impacto en la comunidad.

Según los registros oficiales proporcionados por el CICSE, actualmente cuenta con un total de 83 miembros activos en toda la provincia de Santa Elena. Dichos profesionales se encuentran dispersos geográficamente, pero mantienen una estrecha relación con el colegio y participan de manera regular en sus diferentes programas y actividades en información clave para el estudio.

Es importante destacar que el CICSE ha manifestado su disposición para colaborar en el desarrollo de la investigación, brinda acceso a la información necesaria y facilita la participación de todos los miembros. Esto permitirá que el estudio sea más eficiente y represente de manera adecuada la realidad que vive actualmente la institución, contribuye a generar recomendaciones y estrategias que fortalezca su diseño organizacional y su gestión social en beneficio de la comunidad.

En cuanto a los elementos investigativos y la muestra del estudio, la población estuvo conformada por los miembros del Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena, a quienes se les aplicó una serie de preguntas enfocadas en las dimensiones e indicadores en referencia a las dos variables analizadas en la investigación. La adecuada determinación de la población fue un paso fundamental para asegurar que los datos recopilados fueran representativos y permitieron obtener conclusiones válidas sobre las variables. Es posible abordar una investigación sobre la totalidad de una población, si es pequeña, garantiza una cobertura completa y precisa.

Muestra

Según los autores Boza et al. (2021), la muestra en el ámbito de la investigación se define como un subconjunto de la población de interés, sobre el cual se recolectan datos pertinentes. Esta debe ser delimitada y definida con precisión, además de ser representativa de las características de la población en su conjunto.

Dado el tamaño relativamente pequeño de la población conformada por los participantes activos, se ha optado por utilizar una muestra denominada censal o censo poblacional. Esta técnica del muestreo implica que la totalidad de los 83 miembros del CICSE, según los registros oficiales, sean considerados como los casos de estudio o unidades muestrales.

Muestra censal

La muestra censal, también conocida como muestra poblacional o muestra exhaustiva, es apropiada cuando la población es pequeña y accesible. Al trabajar con la totalidad de la población, en ningún caso se requiere calcular un tamaño muestral ni aplicar técnicas de muestreo probabilístico o no probabilístico, por ello brinda ventaja de contar con datos representativos y confiables de todos los agremiados.

La decisión se sustenta en la relevancia de comprender a profundidad las dos variables estudiadas desde la perspectiva de todos los integrantes. Incluir a la totalidad de los participantes activos en el estudio permite captar las diversas experiencias, opiniones y percepciones que existen dentro del Colegio, por consiguiente, enriquecerá los hallazgos y las futuras recomendaciones o propuestas de mejora.

Tabla 1

Descripción de la población investigativa

Población	Cantidad	Técnica
Directiva	3	Entrevista
Miembros del CICSE	80	Encuesta
Total	83	

Nota: Información recibida del CICSE.

Procesamiento de los datos

Una vez seleccionado el diseño de investigación apropiado, fue definida una muestra censal representativa de los miembros del CICSE. Posteriormente, fueron diseñados los instrumentos de recolección de datos con el objetivo de obtener información relevante sobre las variables investigadas.

Las técnicas fueron entrevista y encuesta. Las entrevistas se realizaron a los tres principales directivos del CICSE, presidente, vicepresidente y secretaria, con el fin de obtener perspectivas cualitativas sobre la estructura organizacional, procesos y estrategias de gestión social implementadas. Por otro lado, las encuestas aplicadas a una muestra censal de 80 agremiados, con el propósito de recopilar datos cuantitativos sobre la percepción y nivel de participación en iniciativas sociales.

Técnicas

Las técnicas de encuestas y entrevistas en el ámbito de la investigación se basan en la recopilación de datos primarios a través de la interacción directa. Según autores Arenas (2021), menciona que dichas técnicas se utilizan para recopilar información específica sobre actitudes, opiniones, experiencias y comportamiento de los individuos.

La **entrevista** es una técnica de recolección de datos que implica una comunicación entre el entrevistador y el entrevistado, donde el entrevistado formula preguntas y recoge respuestas, permite explorar perspectivas, experiencias y opiniones del participante (Arellano & Aceves, 2019).

En cuanto a las entrevistas, se preparó una guía con 10 preguntas claves, orientada a profundizar en temas como la estructura jerárquica, documentación, políticas y la ética profesional. Dichas entrevistas se realizaron a 3 directivos principales del colegio, seleccionados considerando que son los que más conocen sobre las actividades del gremio.

La **encuesta** es un método que permite obtener información cuantitativa sobre las opiniones, comportamientos, o características de los encuestados, facilita el análisis estadístico y la generalización de los resultados a una población (García & Oña, 2014).

La encuesta se diseñó con 15 preguntas con opción múltiple, algunas con escalas de valoración, diseñadas para abordar aspectos de acuerdo a variables, indicadores y dimensiones. Para difundir y obtener información, se utilizó la plataforma en línea Google Forms, mientras que el procesamiento de datos se realizó mediante Excel.

Instrumentos

Según Campos (2021), los instrumentos de investigación son recursos que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. Dichos autores enfatizan que los instrumentos deben ser confiables, válidos y objetivos para garantizar la calidad de los datos recopilados.

En el contexto de la investigación del CICSE, la selección cuidadosa de instrumentos es relevante para obtener datos precisos sobre la estructura organizacional y participación de los agremiados, que logra la importancia esperada de la calidad de instrumentos.

La **guía de entrevista** se define como un esquema de los temas que se abordarán en la entrevista, con preguntas propuestas. Señala que su función es dirigir la conversación hacia los temas que interesan a la investigación, mantiene un equilibrio entre la estructura necesaria y la flexibilidad para profundizar en aspectos relevantes.

La definición del autor resalta la importancia del equilibrio en la guía de entrevista. En el CICSE, este equilibrio permitirá obtener información sobre el tema, a la vez da espacio para explorar aspectos emergentes de la gestión social.

El **cuestionario** es un instrumento que consiste en un conjunto de preguntas de varios tipos, preparadas sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación social. Facilita el análisis y la interpretación de los resultados con el fin de obtener conclusiones en el ámbito de estudio.

El cuestionario para CICSE implica considerar los objetivos de investigación, definir las preguntas a formular, seleccionar el tipo de pregunta adecuadas. Se asegura claridad y coherencia para garantizar comprensión por parte de encuestados y consistencia en resultados.

Herramientas

Se refiere al uso de métodos para procesar y analizar la información de datos de manera eficiente, permiten a los investigadores organizar, limpiar y visualizar, ayuda a identificar patrones relevantes en una evidencia sólida.

Se inicia por **Google Forms** que es utilizada para distribuir el cuestionario y recopilar respuestas de los agremiados del CICSE, seguido de **Excel** que se empleó para organizar los datos recopilados y por último **SPSS** se utilizó para crear gráficos y tablas que representen visualmente los resultados de análisis, facilita la interpretación y presentación de hallazgos.

Capítulo III.

Resultados de discusión

Análisis de datos

En el presente estudio, se evaluaron las opiniones de los participantes involucrados mediante el uso de instrumentos y técnicas de recolección de datos considerados como los más apropiados. En esta investigación, se emplearon entrevistas y encuestas como métodos para recopilar información. El propósito de utilizar estos enfoques es identificar los problemas actuales que presenta el Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena, con miras a plantear una propuesta de mejora.

Análisis de resultados de entrevistas

Las entrevistas se llevaron a cabo a el presidente, vicepresidente y secretaria del CICSE, quienes poseen una amplia experiencia reconocidos por su trayectoria y profundo conocimiento dentro de la organización. Gracias a los aportes, se obtuvo una visión integral sobre aspectos claves como la estructura organizacional, los procesos internos, las políticas de institución entre otras determinaciones. La valiosa información permitió comprender a fondo el funcionamiento del colegio, identificar las fortalezas que poseen, áreas de mejora en su diseño organizacional, y evaluar el impacto de iniciativas de gestiones sociales emprendidas.

1. ¿De qué manera considera que la misión y visión actual del Colegio de Ingenieros Civiles orientan su gestión de responsabilidad social y compromiso comunitario?

Tras analizar las respuestas por parte de los principales de la directiva, se determina que, aunque la misión y visión del CICSE fomentan el compromiso social, hay una identificación a la necesidad de fortalecer su implementación en las operaciones diarias. Existe un claro reconocimiento de la importancia de revisar y actualizar periódicamente estos lineamientos estratégicos para poder alinearlos con las demandas actuales de la sociedad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es significativo que las declaraciones trasciendan más allá de enunciados formales, convirtiéndose en catalizadores que inspiren e impulsen acciones concretas en términos de gestión social. Por lo tanto, es imprescindible que la organización transforme las declaraciones estratégicas en una guía práctica y medible para la ejecución de iniciativas de impacto social, establece indicadores clave de desempeño que permitirá evaluar y mejorar continuamente la contribución a la comunidad.

2. ¿Cuáles son los principales retos y fortalezas en la estructura organizacional del CICSE para la gestión de proyectos sociales?

Los directivos indican que un aspecto crítico detectado es la estructura organizacional jerárquica y vertical que ha prevalecido en el Colegio. Dicha estructura ha limitado significativamente la participación activa de los agremiados en la toma de decisiones relacionadas con los proyectos sociales. Como consecuencia, se ha generado una desconexión entre las iniciativas emprendidas y las necesidades e intereses reales de los participantes. Por ello, se evidencia una clara intención de transitar hacia modelos organizacionales más horizontales e inclusivos que promuevan la colaboración, el diálogo y la retroalimentación constante de los miembros. Estructuras ágiles y flexibles, como las organizaciones en red o las estructuras matriciales, facilitarían una gestión más participativa.

3. ¿Cómo considera que el código de ética vigente promueve la aplicación de prácticas de sostenibilidad entre los profesionales agremiados?

El análisis de las respuestas revela que, si bien el código de ética vigente establece lineamientos para promover prácticas sostenibles en el ejercicio profesional, existe una brecha en cuanto al cumplimiento efectivo por parte de los agremiados. La directiva reconoce la necesidad de implementar programas de capacitación continua y campañas de concientización que refuercen la adopción de los principios éticos en proyectos desarrollados por los profesionales. La sostenibilidad se identifica como un pilar fundamental de la misión del Colegio, por lo que se busca fortalecer su incorporación en la práctica diaria. En cuanto a la emisión de certificados por cursos de capacitación, el colegio carece de requisitos lo que impide que Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional los pueda emitir.

4. ¿Qué medios y canales de comunicación utilizan actualmente para manejar una interacción efectiva entre directivos, miembros y grupos de interés externos?

En cuanto a los canales de comunicación utilizados actualmente, se detecta que, si bien emplean redes sociales y boletines informativos, dichos medios resultan insuficientes para mantener una interacción efectiva y bidireccional con los miembros y grupos de interés externos. Existe una clara conciencia de la necesidad de explorar y adoptar herramientas digitales más dinámicas e interactivas, como páginas web, foros en línea y aplicaciones móviles, que permitan un diálogo fluido y una comunicación constante. Adicionalmente, se podría considerar la implementación de sistemas de gestión para mejorar la comunicación y seguimiento de las interacciones.

5. ¿De qué manera los directivos del CICSE demuestran en la práctica su compromiso con las iniciativas de gestión social que se emprenden?

El liderazgo del Colegio evidencia un compromiso firme por parte de los directivos actuales para demostrar, a través del ejemplo, su dedicación a las iniciativas de gestión social. Se busca impulsar activamente una cultura de voluntariado y servicio comunitario en todos los niveles de la organización, con los directivos involucrándose de manera más cercana y tangible en la ejecución de estos proyectos. Esta estrategia tiene como objetivo transmitir un mensaje claro de compromiso inquebrantable con el desarrollo sostenible de la comunidad. Además, busca inspirar a los demás miembros a unirse a estos esfuerzos, demostrando que la gestión social más que una responsabilidad delegada es una prioridad asumida por todo el CICSE.

6. ¿Qué estrategias utilizan para impulsar la sostenibilidad de los procesos y resultados de la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles?

El análisis revela que, si bien se manejan procesos con entidades públicas, internamente ha carecido de establecimiento de procesos formales para la gestión social, ya que el enfoque principal ha sido la afiliación de socios. Esto representa una oportunidad de mejora, por lo que se están explorando nuevas estrategias para diversificar las fuentes de financiamiento a través de alianzas con empresas e instituciones alineadas con los valores y objetivos alineados a el Colegio. Además, se prevé la implementación de evaluaciones periódicas de impacto para medir los resultados y ajustar las acciones de manera continua. Los hallazgos de estas evaluaciones servirán como insumo para replantear estrategias, optimizar la asignación de recursos y maximizar el impacto positivo en las comunidades beneficiarias.

7. ¿Cómo describiría el involucramiento de los directivos del Colegio de Ingenieros Civiles en los programas regulares de beneficencia social que se organizan?

Una de las principales debilidades detectadas es la deficiencia de estudios de impacto y seguimiento exhaustivo de los proyectos sociales ejecutados. En numerosas ocasiones, se ha omitido una evaluación rigurosa de los resultados y beneficios reales generados en las comunidades beneficiarias. Para abordar esta situación crítica, se están implementando mecanismos de monitoreo y evaluación periódica, además de procesos de retroalimentación directa con los beneficiarios. Estas medidas permitirán ajustar las acciones para maximizar el impacto positivo de las iniciativas emprendidas y garantizar una gestión social más efectiva y sostenible a largo plazo.

8. ¿Qué aspectos se debe mejorar con respecto a los proyectos sociales que el CICSE ejecuta para colaborar con la comunidad?

Con el propósito de estimular una mayor participación voluntaria de los miembros en los proyectos sociales, se están considerando diversas estrategias motivacionales. Entre ellas, se contempla la instauración de incentivos y reconocimientos para aquellos profesionales que sobresalgan por su trabajo comunitario, además de campañas de sensibilización sobre la importancia del voluntariado y el servicio social, destacando los beneficios personales y profesionales que conlleva. Paralelamente, pretende facilitar la participación mediante la flexibilización de horarios y la organización de actividades en diferentes programas y ubicaciones accesibles.

9. ¿Qué acciones específicas podrían implementarse para incrementar la participación voluntaria de los miembros del Colegio de Ingenieros Civiles?

Los directivos del CICSE, reconoce que actualmente carecen de un plan estructurado para fomentar el voluntariado entre agremiados. Las respuestas obtenidas sugieren que las acciones para incrementar la participación voluntaria son limitadas y poco sistemáticas. Mencionaron ideas como “organizar más actividades comunitarias” o “enviar correo para invitar a los miembros”, pero sin detallar estrategias concretas o mecanismos de implementación. Los directivos admitieron que omiten las encuestas o estudios para entender las necesidades y preferencias de agremiados en este aspecto. Por otro lado, de ninguna manera se hacen ni un tipo de reconocimientos, los cuales se podría incluir sistemas de acreditación de horas de servicio voluntario, es más se niega el considerar el voluntariado como parte del desarrollo profesional de los miembros.

10. ¿Qué tipo de actividades sociales culturales o recreativas organiza actualmente el CICSE para fomentar la integración y participación de los colegiales?

En la actualidad, el Colegio organiza algunas actividades sociales y recreativas, tales como cenas de gala, torneos deportivos y celebraciones especiales. Sin embargo, se reconoce que estas opciones resulten insuficientes y fallan en promover una adecuada integración y sentido de pertenencia entre los miembros. En consecuencia, los directivos reconocen la necesidad imperante de ampliar y diversificar este tipo de iniciativas, dado que el presente necesita cubrir de manera efectiva los intereses y preferencias de los agremiados. Cabe destacar la apertura por parte de la directiva para explorar nuevas ideas y propuestas fundamentadas en sugerencias de los propios participantes.

Análisis de encuestas

1. Género

Tabla 2

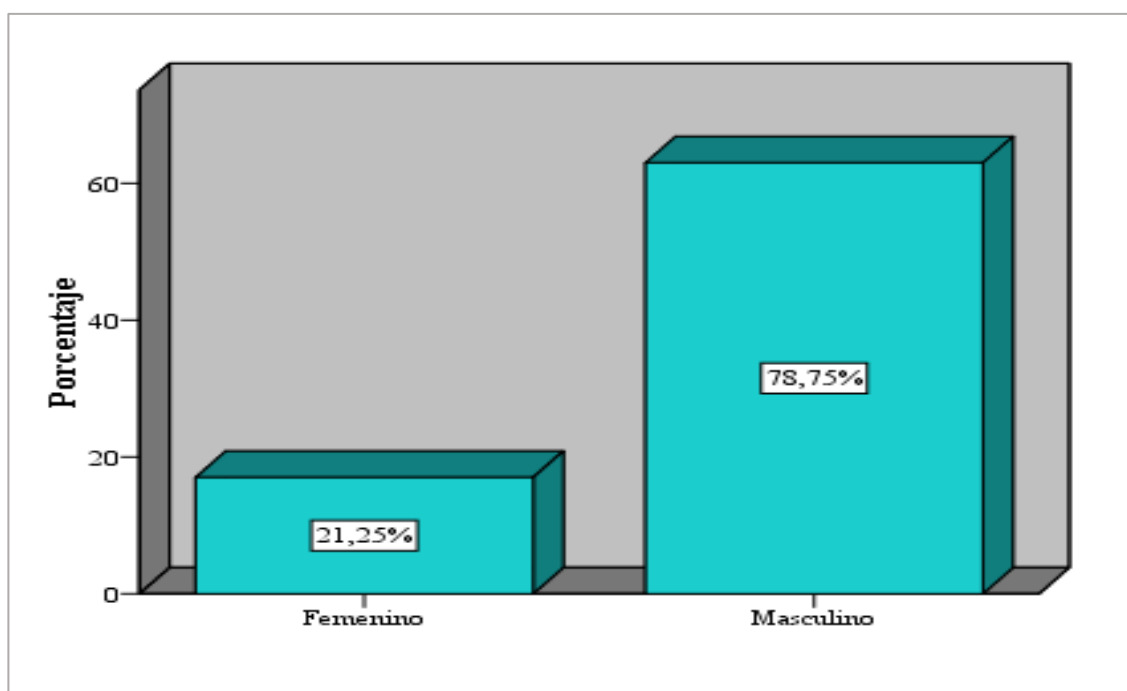
Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	17	21%
Masculino	63	79%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 4

Género



La encuesta que se realizó a los agremiados del CICSE reveló que la mayoría son hombres que presentan sus servicios a dicha institución y que proporcionaron la información necesaria para abordar la temática de investigación planteada. Dato relevante, puesto que permite entender la composición demográfica y cómo puede influir en la percepción y respuestas de los temas tratados. Cabe mencionar que 21%, siendo una parte pequeña del personal es de género femenino, resaltando una disparidad de género dentro de la entidad.

2. Nivel de formación

Tabla 3

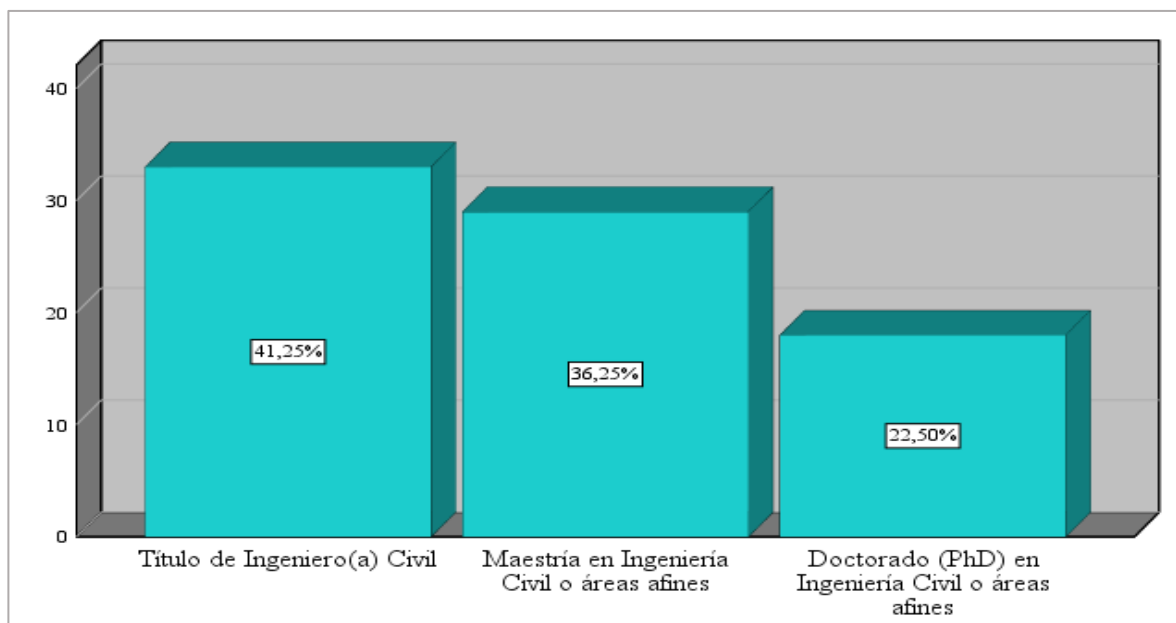
Nivel de formación

	Frecuencia	Porcentaje
Doctorado (PhD) en Ingeniería Civil o áreas afines	18	22,5
Maestría en Ingeniería Civil o áreas afines	29	36,3
Título de Ingeniero(a) Civil	33	41,3
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 5

Formación académica



Según los datos recabados en la encuesta a los agremiados del CICSE se percibe que en su gran mayoría el personal cuenta con el título profesional de tercer nivel correspondiente a Ingeniería Civil. Constatando también que existe presencia de quienes se han formado en un cuarto nivel y poseen una maestría en dicha carrera o áreas afines, asimismo en un mínimo porcentaje los miembros poseen un doctorado en esta profesión. Indica una alta calificación académica, con una sólida representación en todos los niveles de formación.

3. ¿Qué herramientas utiliza el CICSE para comunicar a los agremiados su misión, visión y valores institucionales?

Tabla 4

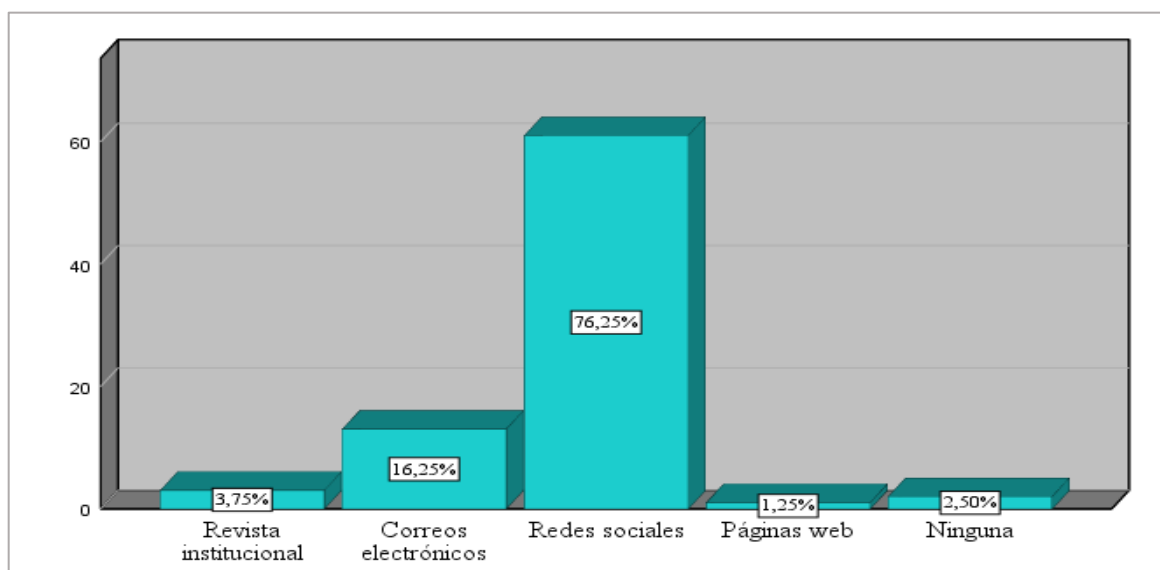
Herramientas de comunicación interno

	Frecuencia	Porcentaje
Revista institucional	3	3,8%
Correos electrónicos	13	16,3%
Redes sociales	61	76,3%
Página Web	1	1,3%
Ninguna	2	2,5%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 6

Herramientas de comunicación interno



El análisis de los resultados que muestra el CICSE utiliza predominantemente las redes sociales como la mayor herramienta de comunicación interna, seguidas por los correos electrónicos. Esto indica que la entidad ha adoptado métodos de comunicación modernos y digitales, señalando ser eficiente para llegar a los agremiados. Sin embargo, la limitada utilización de otros canales, como la revista institucional o la página web, podría mostrar una oportunidad para diversificar y fortalecer los medios de comunicación interna.

4. ¿Qué métodos emplea el CICSE para describir las funciones de los distintos roles y puestos en su estructura organizacional?

Tabla 7

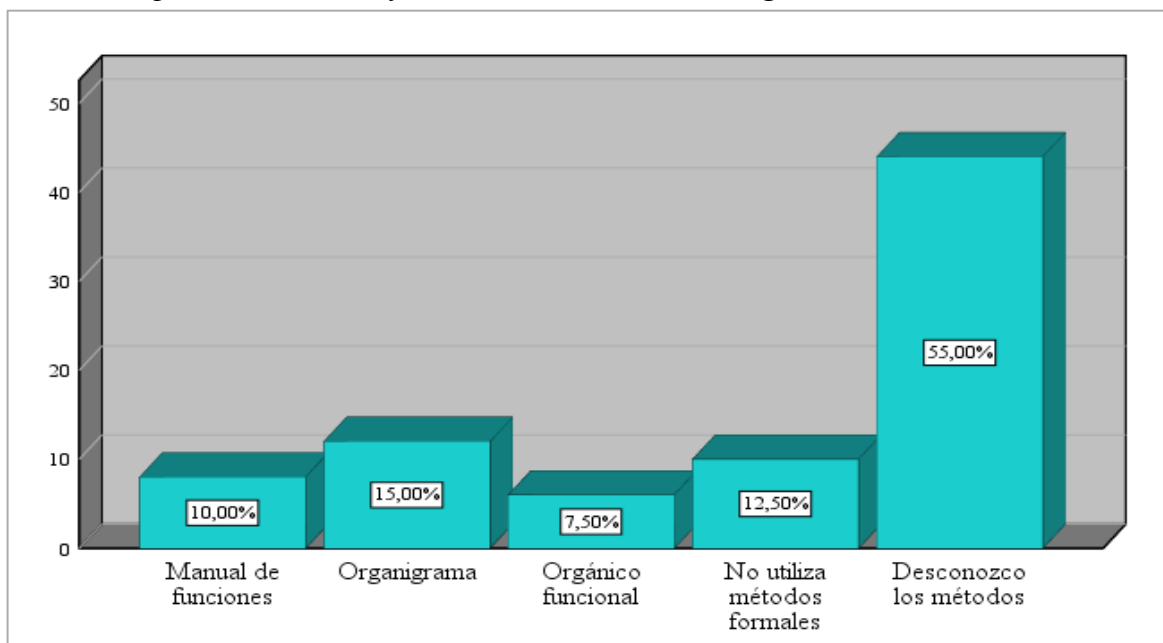
Métodos para describir las funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Manual de funciones	8	10,0%
Organigrama	12	15,0%
Orgánico funcional	6	7,5%
No utiliza métodos formales	10	12,5%
Desconozco los métodos	44	55,0%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 8

Métodos para describir las funciones de la estructura organizacional



Los resultados muestran una preocupante claridad limitada en la descripción de los roles y funciones del CICSE. La mayoría de encuestados indicaron desconocer de los métodos utilizados para este fin. Además, un número significativo cree que el método que emplean es el organigrama, lo que recalca que si existe estructura jerárquica definida. La situación actual revela que se necesita estrategias más efectivas para una comunicación interna y para definir con mayor precisión las responsabilidades organizacionales.

5. ¿Qué cambios o ajustes serán necesarios en la estructura organizacional actual para que el CICSE pueda desempeñar una gestión social más estratégica y de mayor impacto?

Tabla 5

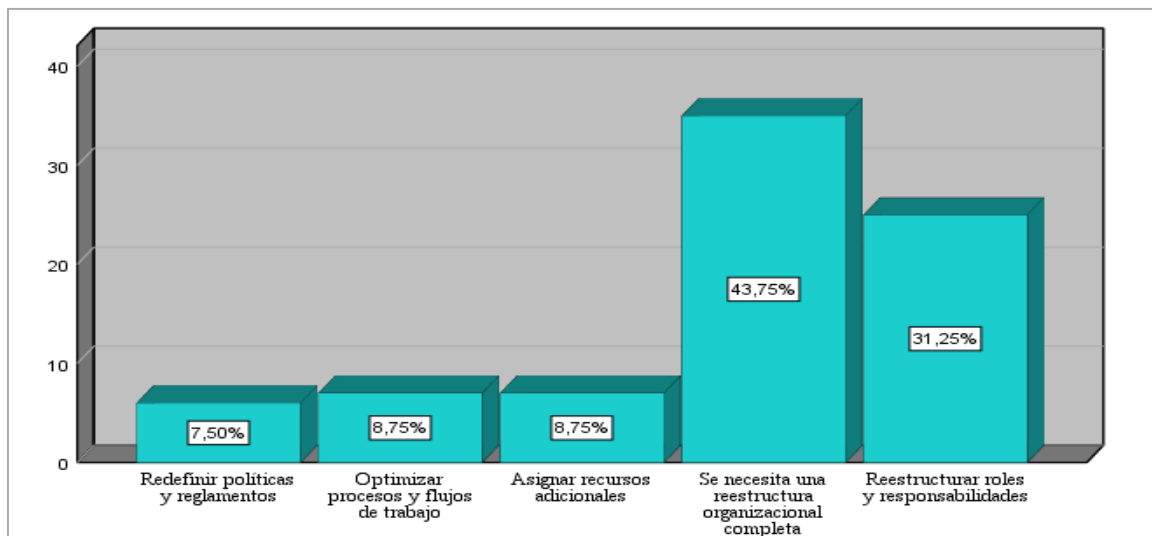
Ajustes necesarios en la estructura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Redefinir políticas y reglamentos	6	7,5%
Optimizar procesos y flujos de trabajo	7	8,8%
Asignar recursos adicionales	7	8,8%
Reestructura organizacional completa	35	43,8%
Reestructurar roles y responsabilidades	25	31,3%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 9

Ajustes necesarios en la estructura organizacional



La mayoría de los encuestados cree que es necesaria una estructuración organizacional completa para mejorar la gestión social del CICSE. Además, un número significativo considera que se debe reestructurar los roles y responsabilidades. Los resultados indican que hay una percepción generalizada de que la estructura actual es insuficiente para lograr una gestión estratégica social efectiva. La situación sugiere que el colegio debe ser revisado y posiblemente reorganizado por completo.

6. ¿Qué estrategias emplea el Colegio para visibilizar ante los agremiados su compromiso con la responsabilidad social?

Tabla 6

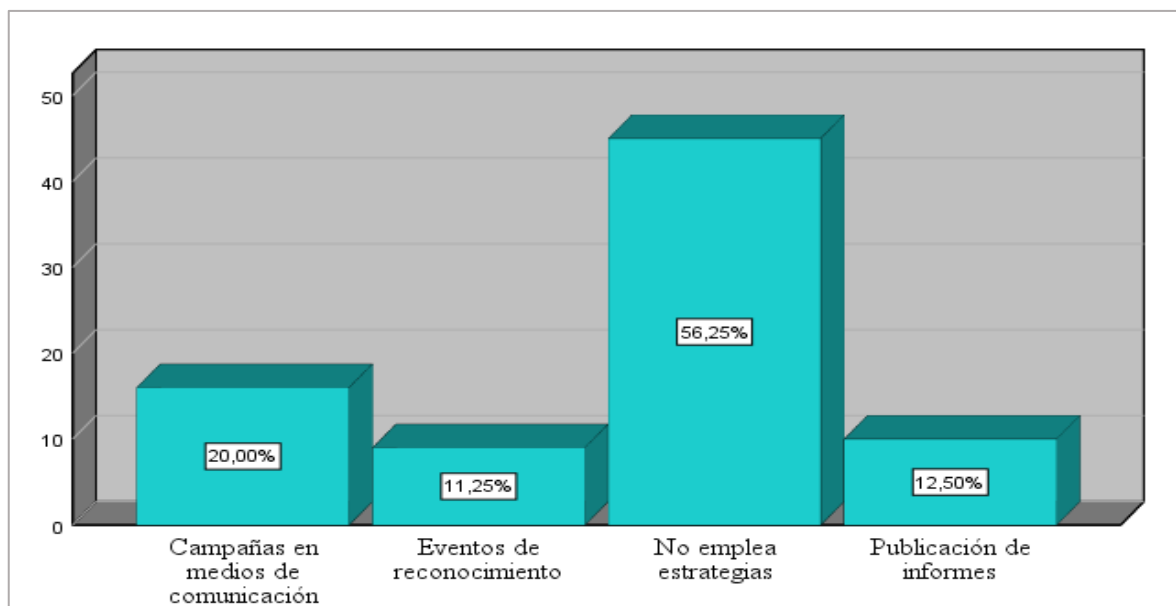
Estrategias para visibilizar el compromiso social

	Frecuencia	Porcentaje
Campañas en medios de comunicación	16	20,0%
Eventos de reconocimiento	9	11,3%
Publicación de informes	10	12,5%
No emplea estrategias	45	56,3%
Otro (especifique)	0	0%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 10

Estrategias para visibilizar el compromiso social



Un dato alarmante es que la mayoría de los encuestados indica que el CICSE carece de estrategias para visibilizar el compromiso con la responsabilidad social. Entre quienes reconocen algunas estratégicas, las campañas en medios de comunicación son las más mencionadas. Los resultados mencionan una notable deficiencia en la comunicación de las iniciativas sociales, afectando la imagen y el compromiso de los miembros con estas actividades, evidencia la necesidad de desarrollar e implementar estrategias de comunicación.

7. ¿De qué forma la ética profesional de los miembros promueve entre ellos la realización de trabajo voluntario?

Tabla 7

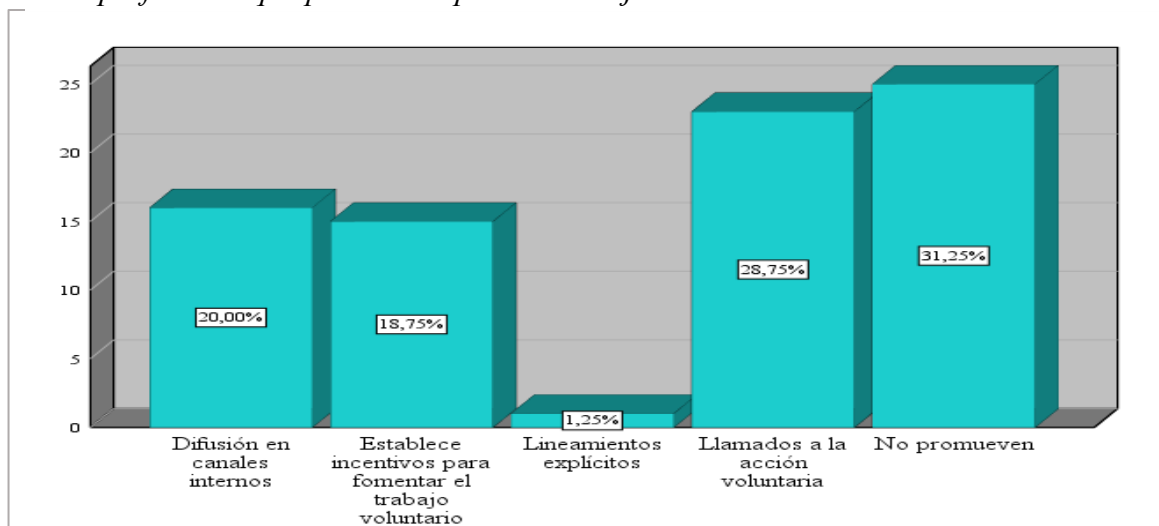
Ética profesional que promueven para el trabajo voluntario

	Frecuencia	Porcentaje
Difusión en canales internos	16	20,0%
Establece incentivos para fomentar el trabajo voluntario	15	18,8%
Lineamientos explícitos	1	1,3%
Llamado a acción voluntaria	23	28,7%
No promueve	25	31,3%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 11

Ética profesional que promueven para el trabajo voluntario



Los resultados muestran una divergencia respecto a cómo la ética profesional promueve el trabajo voluntario entre los miembros. Mientras que algunos encuestados señalan la existencia de llamados a la acción voluntaria y se difunde información en canales internos, una parte significativa señala que hay ausencia de iniciativas. CICSE podría beneficiarse de un enfoque estructurado y consistente para fomentar el voluntariado entre sus miembros, aprovechando la oportunidad de la ética profesional como un catalizador del compromiso social.

8. ¿Qué mecanismos utiliza el CICSE para recopilar evidencias e información para los informes públicos de gestión social?

Tabla 8

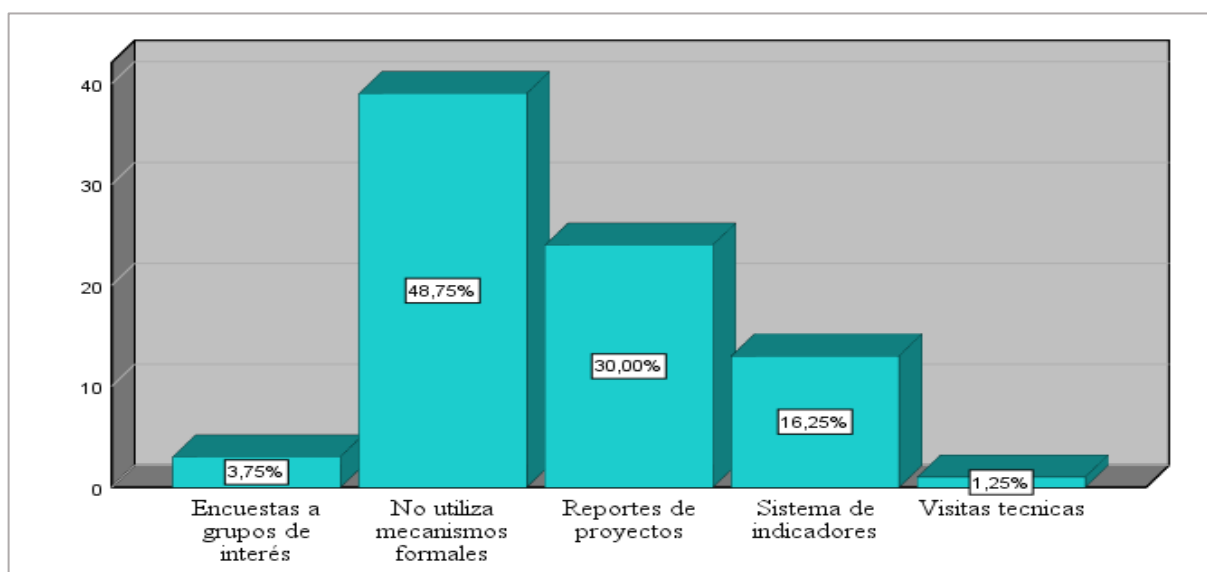
Mecanismos para recopilar informes de gestión social

	Frecuencia	Porcentaje
Encuestas a grupos de interés	3	3,8%
No utiliza mecanismos formales	39	48%
Reportes de proyectos	24	30%
Sistema de indicadores	13	16,3%
Visitas técnicas	1	1,3%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 12

Mecanismos para recopilar informes de gestión social



Una proporción considerable de los encuestados señala que el CICSE carece de mecanismos formales para recopilar evidencias e información para los informes públicos de gestión social. Los hallazgos apuntan a una notable ausencia de sistematización en la recopilación de datos sobre gestión social. Tal situación podría obstaculizar la evaluación efectiva y la mejora continua, limitando la capacidad del CICSE para demostrar y potenciar su impacto social, importante para fortalecer la transparencia y eficacia de actividades.

9. ¿A través de qué medios mantiene comunicación abierta el CICSE con sus afiliados sobre las iniciativas de gestión social que emprende?

Tabla 9

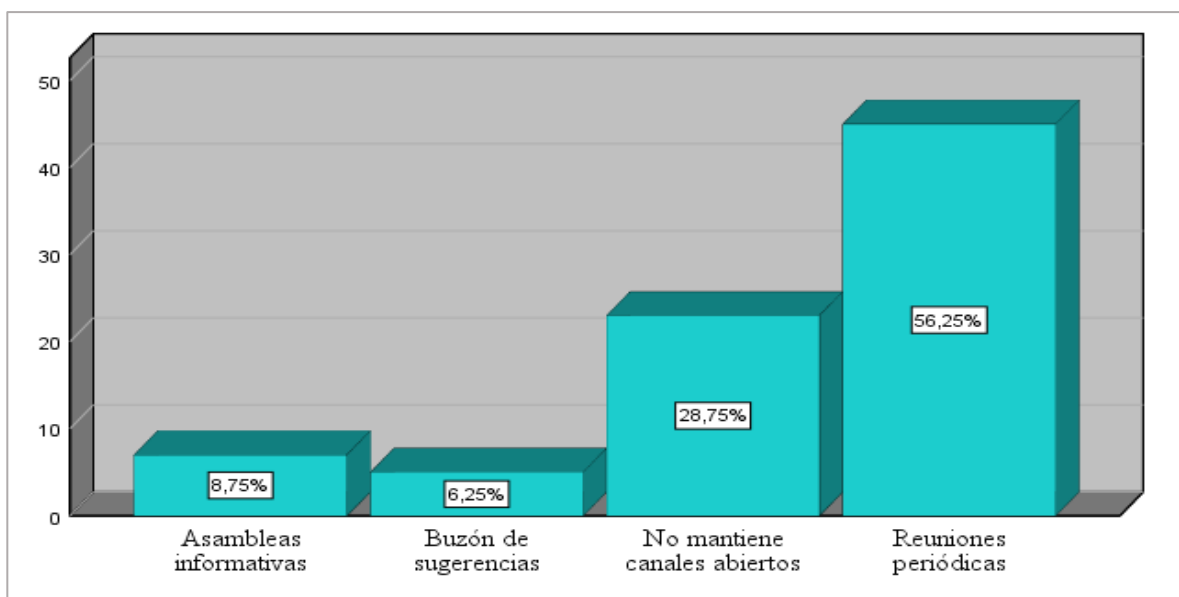
Medios de comunicación para iniciativas de gestión social

	Frecuencia	Porcentaje
Asambleas informativas	7	8,8%
Buzón de sugerencias	5	6,3%
No mantiene canales abiertos	23	28,7%
Reuniones periódicas	45	56,3%
Otro (especifique)	0	0%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE.

Figura 13

Medios de comunicación para iniciativas de gestión social



Las reuniones periódicas destacan como el principal medio de comunicación sobre iniciativas de gestión social. Sin embargo, un número considerable de encuestados indica que la ausencia de canales abiertos dedicados a este propósito. La situación revela una oportunidad para mejorar y diversificar los mecanismos de comunicación, garantizando que todos los afiliados tengan acceso a información actualizada y puedan participar activamente en las iniciativas de gestión social del CICSE.

10. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza el Colegio de Ingenieros Civiles para automatizar sus procesos administrativos y de gestión?

Tabla 10

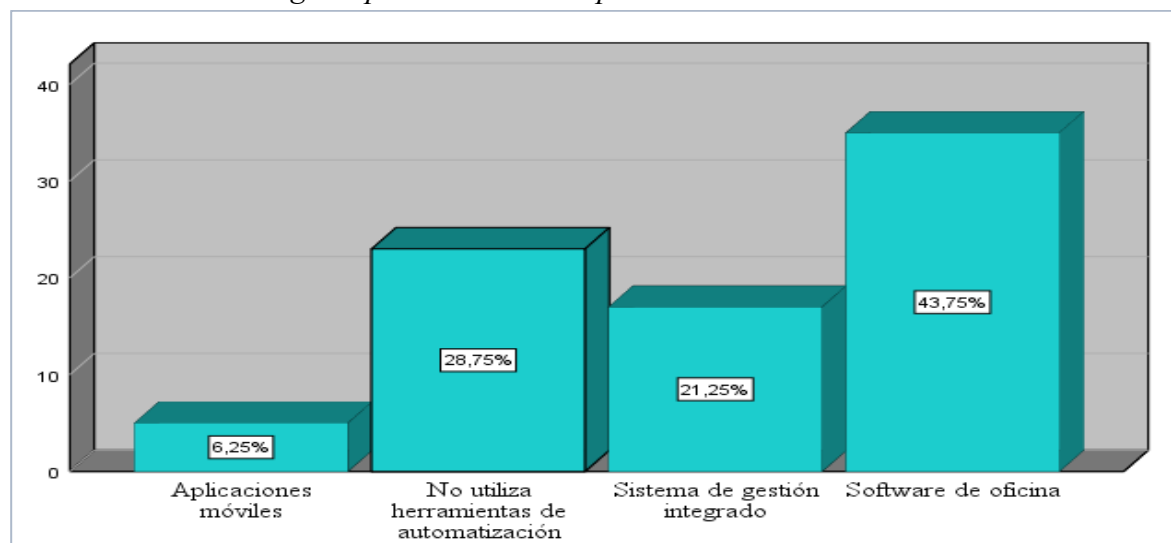
Herramientas tecnológicas para automatizar procesos

	Frecuencia	Porcentaje
Aplicaciones móviles	5	6,3%
Sistema de gestión integrado	23	28,7%
Software de oficina	17	21,3%
No utiliza herramientas de automatización	35	43,8%
Otras herramientas (especifique)	0	0%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CIC

Figura 14

Herramientas tecnológicas para automatizar procesos



Los resultados indican que existe una brecha significativa en la adopción de herramientas tecnológicas para la automatización de procesos administrativos y de gestión. Mientras que algunos encuestados mencionan el uso de sistemas de gestión integrados y software de oficina, una proporción importante señala la ausencia de herramientas. Esta disparidad sugiere una oportunidad sustancial para modernizar y eficientizar los procesos del CICSE mediante la implementación de soluciones tecnológicas adecuadas.

11. ¿De qué forma participan los agremiados voluntarios en los proyectos sociales que gestiona el CICSE?

Tabla 11

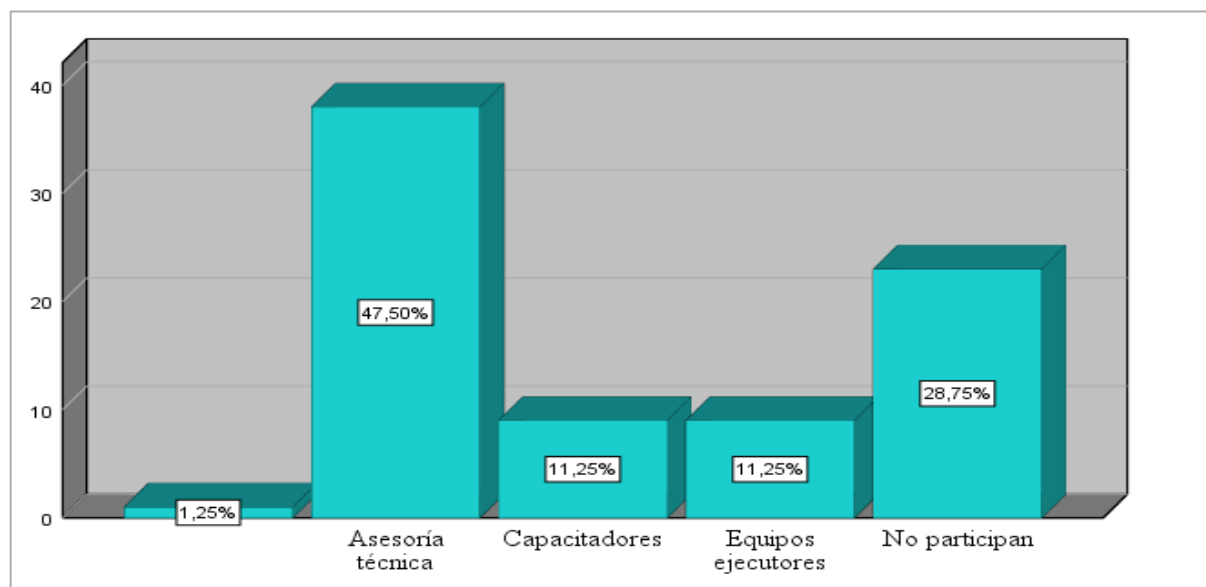
Forma de participación de los agremiados en proyectos sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Asesoría técnica	38	47,5%
Capacitadores	9	11,3%
Equipos ejecutores	9	11,3%
No participan	23	28,7%
Otra	1	1,3%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 15

Forma de participación de los socios en proyectos sociales



La asesoría técnica emerge como la forma común de participación de los agremiados voluntarios en proyectos sociales. Sin embargo, un número significativo de encuestados indica que existe ausencia entre miembros. Los hallazgos apuntan a una notable insuficiencia en la sistematización de la recopilación de información sobre gestión social. Tal situación podría obstaculizar la evaluación de iniciativas comunitarias. La implementación de un sistema para documentar y analizar los proyectos sociales se presenta como una oportunidad relevante.

12. ¿Cuenta el CICSE con documentación formal y actualizado de sus procesos clave?

Tabla 12

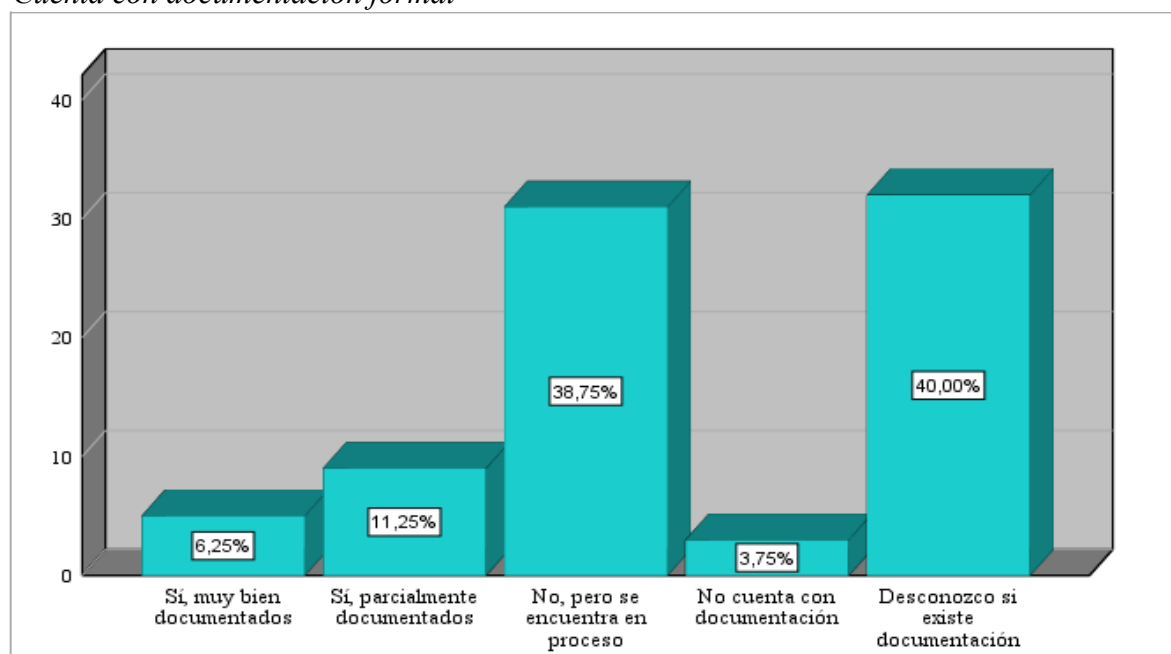
Cuenta con documentación formal

	Frecuencia	Porcentaje
Si, muy bien documentados	5	6,3%
Si, parcialmente documentados	9	11,3%
No, pero se encuentra en proceso	31	38,8%
No cuenta con documentación	3	3,8%
Desconozco si existe documentación	32	40,0%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 16

Cuenta con documentación formal



La encuesta revela una carencia generalizada de conocimiento o certeza respecto a la documentación formal de los procesos claves del CICSE. Una porción significativa desconocen la existencia de tal documentación o indica que está en proceso. Tal hallazgo sugiere una clara necesidad de fortalecer la transparencia y mejora de los canales de comunicación interna sobre los procesos organizacionales. Adicional, hay evidencia para formalizar y documentar adecuadamente los procesos fundamentales.

13. ¿Cada cuánto tiempo el Colegio de Ingenieros Civiles revisa y actualiza sus políticas y reglamentos?

Tabla 13

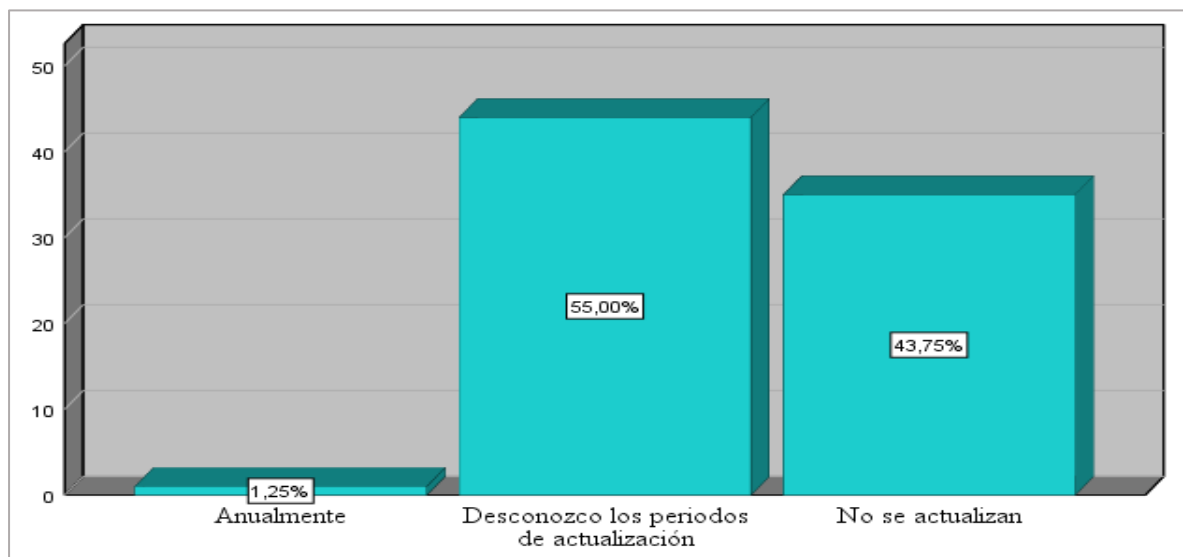
Tiempo que se actualizan las políticas y reglamentos

	Frecuencia	Porcentaje
Anualmente	1	1,3%
Cada 2-3 años	0	0%
Más de 3 años	0	0%
No se actualizan	35	43,8%
Desconozco los periodos de actualización	44	55,0%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE.

Figura 17

Tiempo que se actualizan las políticas y reglamentos



Los resultados muestran una preocupante deficiencia de actualización o conocimiento sobre la revisión de políticas y reglamentos del CICSE. La mayoría de los encuestados desconoce los periodos de actualización o señala la ausencia de revisiones. La situación evidencia la necesidad de implementar un sistema periódico de revisión y actualización de políticas, además de perfeccionar la comunicación sobre los procesos de los miembros.

14. ¿De qué forma documenta el Colegio de Ingenieros Civiles el flujo de sus principales procesos organizacionales?

Tabla 14

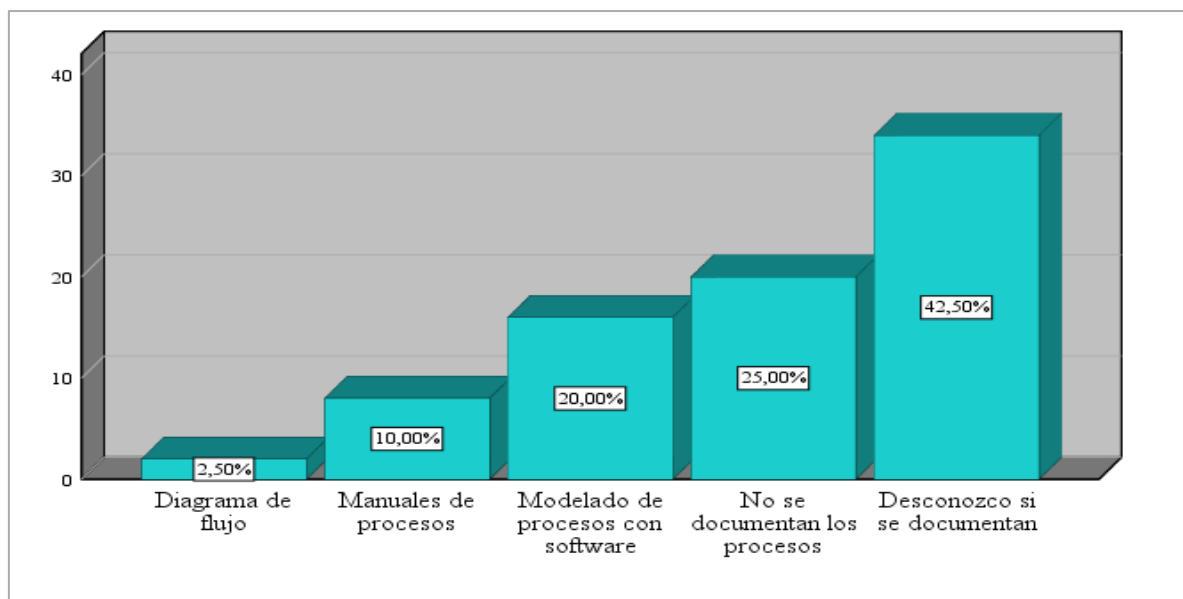
Documentación de flujo de procesos organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Diagrama de flujo	2	2,5%
Manuales de procesos	8	10,0%
Modelado de procesos con software	16	20,0%
No se documentan los procesos	20	25,0%
Desconozco si se documentan	34	42,5%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CIC

Figura 18

Documentación de flujo de procesos organizacional



Se evidencia un descuido generalizado de conocimiento o implementación de métodos para documentar el flujo de los principales procesos organizacionales. Numerosos encuestados desconocen si se documentan los procesos o señala la ausencia de prácticas. Entre los métodos mencionados, destaca el modelado de procesos con software y los manuales de procesos son los más citados. La situación revela una oportunidad para organizar documentación de los procesos, con el potencial de incrementar credibilidad.

15. ¿En qué medida considera que el CICSE colabora activa y efectivamente con organizaciones sociales de la localidad en sus programas e iniciativas conjuntas?

Tabla 15

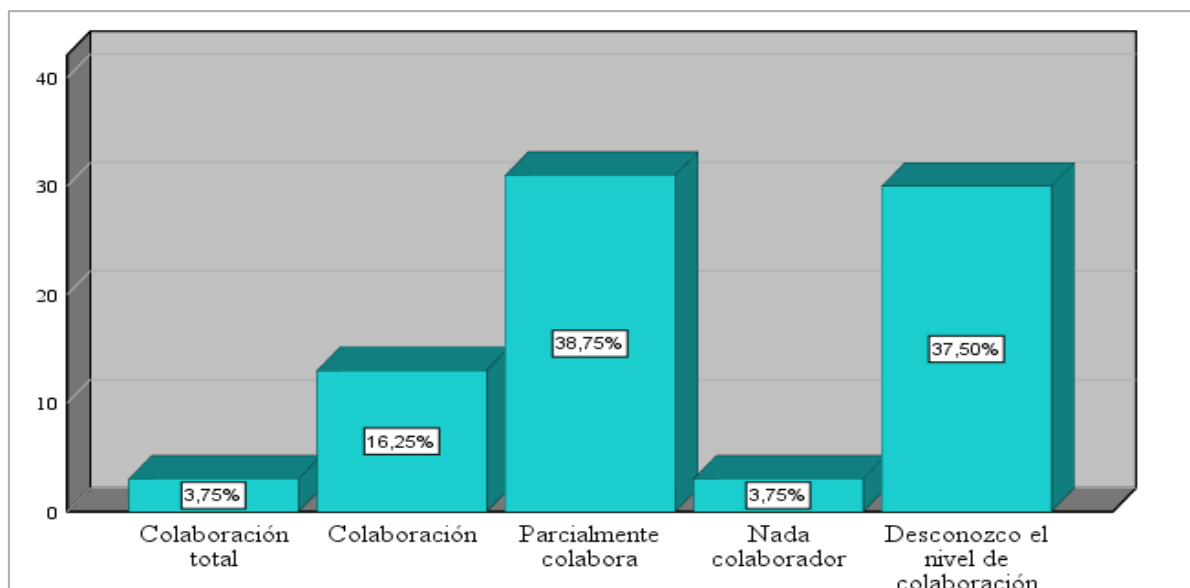
Colaboración activa en programas de gestión social

	Frecuencia	Porcentaje
Colaboración	13	16,3%
Colaboración total	3	3,8%
Parcialmente colabora	31	38,8%
Nada colaborador	3	3,8%
Desconozco el nivel de colaboración	30	37,5%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 19

Colaboración activa en programas de gestión social



Las respuestas indican una percepción diversa sobre la colaboración del CICSE con organizaciones sociales locales. Mientras algunos encuestados perciben una colaboración parcial, otros manifiestan desconocimiento sobre el nivel de colaboración. La situación pone en manifiesto la necesidad de fortalecer y dar mayor visibilidad a las alianzas y colaboraciones con organizaciones locales. Adicional, mejorar la comunicación entre miembros, promovería una mayor conciencia y participación en esfuerzos colaborativos.

16. ¿En qué tipo de actividades sociales ha participado el CICSE en el último año?

Tabla 16

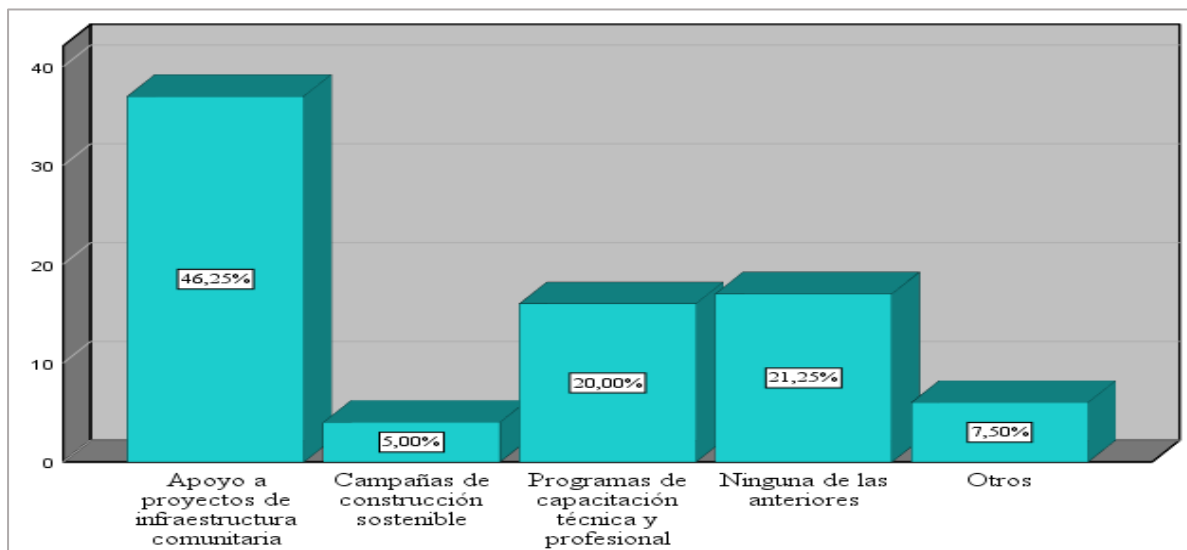
Tipos de actividades sociales en que han participado

	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo a proyectos de infraestructura comunitaria	37	46,3%
Campañas de construcción sostenible	4	5,0%
Programas de capacitación técnicas y profesional	16	20,0%
Ninguna de las anteriores	17	21,2%
Otros	6	7,50%
Total	80	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CICSE

Figura 20

Tipos de actividades sociales en que han participado



El apoyo a proyectos de infraestructura comunitaria emerge como la actividad social más reconocida en la que ha participado el CICSE. También se mencionan programas de capacitación técnica y profesional. Sin embargo, una cantidad considerable de encuestados señala que la ausencia de participación en las actividades mencionadas. La situación revela la oportunidad de diversificar e implementar la implicación en actividades sociales, evidenciando la necesidad de perfeccionar la comunicación entre agremiados.

17. ¿Con qué tipo de organizaciones externas mantiene vínculos de colaboración el Colegio para impulsar sus iniciativas sociales?

Tabla 17

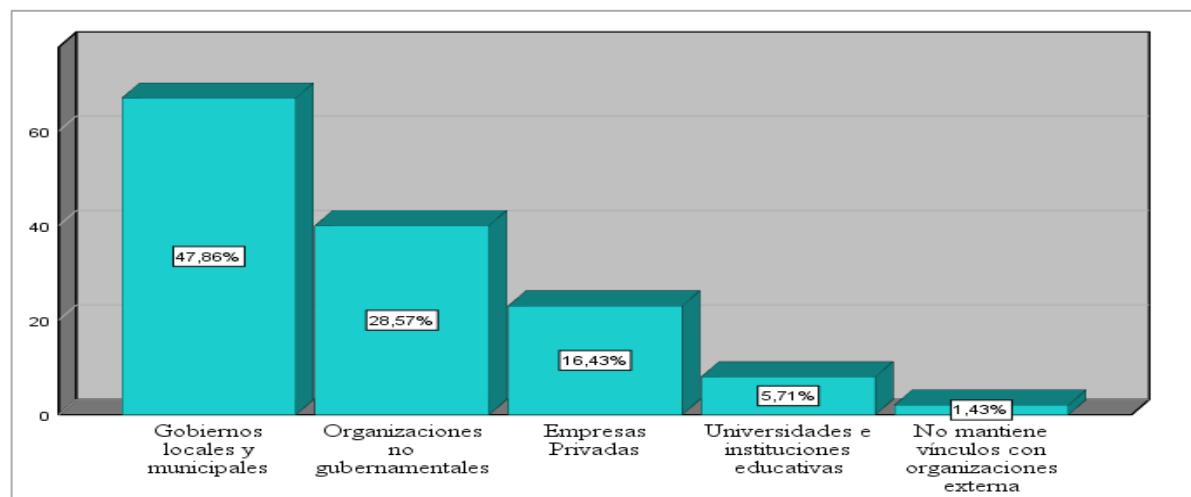
Tipos de organizaciones con vínculos

	Frecuencia	Porcentaje
Gobiernos locales y municipales	67	47,86%
Organizaciones no gubernamentales	40	25,57%
Empresas Privadas	23	16,43%
Universidades e instituciones educativas	8	5,71%
No mantiene vínculos con organizaciones	2	1,43%
Total	140	100,0

Nota: Respuestas otorgadas por los miembros del CIC

Figura 21

Tipos de organizaciones con vínculos



Los gobiernos locales y municipales, seguidos por las organizaciones no gubernamentales, son las entidades con las que el CICSE mantiene más vínculos de colaboración para impulsar sus iniciativas sociales. Esto indica un enfoque en las alianzas públicas y las organizaciones sin fines de lucro. Sin embargo, podría considerar fortalecer los vínculos con empresas privadas y universidades para diversificar y potenciar el impacto de las iniciativas sociales del CICSE.

Discusión

Las **entrevistas** realizadas proporcionaron una valiosa perspectiva desde el punto de vista de los directivos, permite constatar los proyectos que tienen para contrarrestar la deficiencia de gestión social que son provocados por la estructura organizacional actual y la limitada participación de los miembros en el Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena (CICSE), quienes aportan con sus conocimientos previos para desarrollar posibles soluciones a estos desafíos.

Al tomar como referencia el trabajo de investigación titulado “Modelo de gestión social para la cooperativa de ahorro y crédito Cámara de Comercio del Cantón Bolívar LTDA” de Pazmiño & Pérez (2019), se concuerda con los autores en que la implementación de un modelo de gestión social estructurado es fundamental para mejorar el impacto y la eficiencia de las acciones sociales de una organización. Sin embargo, en el caso estudiado por los autores ya se contaba con algunos programas sociales establecidos, el CICSE presenta una carencia profunda en la implementación de estrategias de gestión social, lo que ha impedido su expansión y reconocimiento en este ámbito.

La tesis de referencia subraya la importancia de una planificación que establezca objetivos, metas y estrategias para las acciones sociales. En contraste, la entrevista revela que el CICSE, aunque reconoce la necesidad de reforzar el compromiso social, carece de una planificación sistemática en este contexto. Los directivos mencionan la necesidad de revisar y actualizar sus lineamientos estratégicos para alinearlos con las demandas actuales de la sociedad y los objetivos de Desarrollo Sostenible, alineado con el enfoque dinámico y participativo que propone la investigación con el fin de involucrar más a los miembros del colegio y a la sociedad.

Por otro lado, la tesis destaca la relevancia de la participación de los miembros en las actividades sociales. En el caso del CICSE, la entrevista evidencia una participación limitada de los agremiados en proyectos sociales, en contraste con el incremento en la participación lograda en el caso de estudio de la tesis. Sugiere la necesidad de implementar estrategias para fomentar una mayor participación voluntaria de los miembros. Además, se constata la ausencia de evaluaciones rigurosas del impacto de estos proyectos. Por consiguiente, la entidad requiere implementar estrategias para fomentar una mayor participación voluntaria y simultáneamente, establecer mecanismos de evaluación para medir y potenciar el impacto de las iniciativas sociales en la comunidad.

Según los datos obtenidos a través de las **encuestas**, se aplicaron técnicas de recolección de información que permitieron conseguir resultados significativos, refleja la visión, representación de las opiniones y experiencias de quienes conforman el CICSE, en lo que respecta a la gestión social y organizacional. La información resulta relevante tanto por su amplitud y profundidad, como por sentar las bases para un análisis riguroso y la formulación de reconocimientos fundamentados para la mejora de la organización.

Los resultados revelan una clara necesidad de mejorar la estructura organizacional y los canales de comunicación del CICSE. La ausencia de métodos claros para describir las funciones dentro de la estructura organizacional y la dependencia excesiva de redes sociales para la comunicación interna menciona que el colegio desaprovecha los beneficios de un diseño organizacional efectivo. En la práctica, un diseño organizacional eficaz implica la gestión y dirección organizativa bien definida. La aparente insuficiencia de claridad de roles y responsabilidades en el CICSE contradice el principio, lo que podría estar afectar negativamente la eficiencia operativa y la gestión social de la organización.

La mayoría de los encuestados indica que es necesaria una reestructuración organizacional completa para que haya un mejor desempeño de la gestión social del CICSE. Esta percepción se alinea con las mejores prácticas organizacionales, que sugieren que el diseño organizacional debe abordar los nuevos retos que enfrenta una empresa, con la integración de diversos elementos para optimizar las operaciones y mejorar la calidad del servicio.

Los encuestados indican que el CICSE mantiene vínculos principales con gobiernos locales, aunque estos son evidentemente limitados en comparación con su potencial máximo. Sin embargo, el colegio podría beneficiarse de una diversificación de las colaboraciones para incluir más empresas privadas y gubernamentales, lo que aplicaría el alcance y el impacto de las actividades de gestión social.

Al establecer una estructura definida y eficiente, se facilitará la implementación de estrategias de gestión social más coherente y efectivas. Esto resultará en una mayor eficiencia en la planificación, ejecución y evaluación de proyectos sociales. Además, la mejora de los canales de comunicación logrará una mayor participación y compromiso de los miembros. La diversidad de vínculos externos ampliará el alcance y el impacto de las actividades. En conjunto, las mejoras en el diseño organizacional fortalecerán la capacidad del colegio para responder eficazmente a las necesidades de su comunidad, lo que potenciará la gestión social de manera íntegra.

Propuesta

Diseño Organizacional para mejorar la Gestión Social del CICSE

Antecedentes:

Como se menciona en la realización del trabajo al respecto del diseño organizacional y la gestión social, la implementación de un nuevo modelo en el CICSE involucra temas de desarrollo profesional, social y ambiental donde benefician a la institución y de la misma forma a la sociedad en general. El enfoque integral busca posicionar al colegio como un actor clave en el progreso sostenible de la Provincia de Santa Elena, aborda desafíos importantes como el desarrollo sostenible. Sin embargo, como se recalca en las entrevistas y encuestas mediante opiniones de los miembros, hay evidencia de carencia de información y un desconocimiento profundo sobre el alcance. Esta brecha de conocimiento genera incertidumbre en el proceso de desarrollo e implementación, subraya las necesidades de mejora la comunicación interna y la educación de los agremiados sobre los objetivos y beneficios de la reestructuración.

En consideración al desarrollo de la comunidad, impulsa la generación de respuestas del CICSE respecto a su responsabilidad social, mediante la realidad local y vigencia de la normativa legal. Aspectos fundamentales para realizar estudios actualizados que permitan tener una mejor actuación del colegio en la comunidad y la sociedad, considera que es un ejemplo de progreso entre las organizaciones profesionales. Los miembros del colegio expresan su deseo de obtener una mejor preparación para mitigar los riesgos que surgen con el tiempo. Además, existe una demanda creciente de proyectos de infraestructura que parten de ser técnicamente sólidos, a ser socialmente responsables y sostenibles. La entidad tiene la oportunidad y la responsabilidad de liderar en áreas, proveyendo orientación y establecimientos estándares para la práctica profesional ética en la región.

Por ende, el colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena (CICSE) busca mejorar su eficiencia e impacto social a través de la implementación de un nuevo diseño organizacional. En la propuesta detalla el plan para lograr esta transformación, enfocado en la reestructuración, comunicación efectiva y aumento de la participación de los miembros en proyectos sociales. La iniciativa más allá de buscar la optimización del funcionamiento interno, es capaz de responder eficazmente las necesidades cambiantes de la sociedad y de liderar con el ejemplo en la promoción de prácticas de ingeniería civil social y ambiental. Al implementar el modelo, la entidad aspira a crear un impacto positivo y duradero en la comunidad.

Objetivo general:

Implementar el diseño organizacional propuesto que mejore la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena.

Objetivo específico:

- Restructurar la organización del CICSE según el nuevo diseño organizacional propuesto.
- Comunicar claramente los nuevos roles y responsabilidades dentro de la organización.
- Implementar estrategias efectivas que incremente la participación de los miembros en proyectos sociales.

Justificación

El bosquejo de la propuesta está direccionado en favorecer al desarrollo y mejora de la gestión social del CICSE, dando solución a ciertas falencias. Es relevante destacar que mediante los instrumentos de investigación se obtiene información sobre los procesos del colegio y la problemática que afronta, aquella que está enfocada en la comunicación, el rol dentro del colegio y las funciones respectivas acorde al cargo que desempeña. Estos factores inciden en el desarrollo y eficacia de la gestión social.

El objetivo del diseño organizacional es identificar y solventar las necesidades del CICSE. Para su desarrollo se analizan factores internos y externos de la organización, se planteó un organigrama donde se muestra puestos y funciones los cuales son analizados para conocer el funcionamiento. La inclusión de esta herramienta está direccionada al cumplimiento de funciones dentro del colegio y en base a este factor fortalecer la comunicación entre quienes conforman CICSE, los cuales podrán informar y opinar oportunamente acciones y procesos para mejorar la gestión social de la institución en cuestión.

La implementación de este nuevo diseño organizacional se justifica plenamente por el potencial para transformar al CICSE en una institución relevante y socialmente responsable. La restructuración propuesta abordará directamente las falencias identificadas en la comunicación inter, la claridad de roles y la eficacia en la gestión social. Al establecer un organigrama claro con funciones, se mejoraría significativamente la coordinación y eficiencia operativa del colegio. La transformación hace que CICSE esté como un referente en responsabilidad social y excelencia profesional, estableciendo un modelo a seguir.

Modelo organizacional para el Colegio de ingenieros civiles de la provincia de Santa Elena.

Se estructura en cuatro fases interconectadas, cada una con objetivos específicos y procesos de retroalimentación que aseguran una mejora continua:

Fase I: Preparación y análisis organizacional Esta fase inicial sienta las bases para todo el proceso. Incluye la preparación para el diseño organizacional, la formación de comités especializados, y un análisis organizacional exhaustivo. Se elabora el diseño del proyecto organizacional y se declara el contexto, entorno e historia de la entidad, incluye antecedentes, modelos de referencia y el marco jurídico y normativo.

Fase II: Proyección estratégica y gestión de las necesidades En esta fase se define la dirección estratégica del CICSE. Se establece la misión, visión, objetivos estratégicos y planes de acción. Se identifican servicios y beneficios para los miembros, se definen programas de desarrollo profesional y se determinan las relaciones internas y externas. Un aspecto importante es la planificación de actividades de responsabilidad social, alinean al CICSE con las necesidades de la comunidad.

Fase III: Diseño de los procesos y Sistema de gestión y control Esta fase se centra en la operatividad de la organización. Se diseñan los procesos clave, se elabora un mapa de procesos, y se diseñan los sistemas de gestión. Se implementan plataformas digitales para mejorar la gestión y los servicios. También se establece un sistema de control y se define el modelo de gestión de la organización.

Fase IV: Estructura organizativa y reglamentos internos La fase final se enfoca en la formalización de la estructura. Se proyecta la estructura organizativa, se definen los cargos, y se diseña la estructura de la organización. Se determina la plantilla, se establece el reglamento interno y el código de ética. Finalmente, se diseña el sistema de control interno y el sistema de control de gestión.

Un aspecto fundamental del modelo es la comunicación institucional, se presenta como un elemento transversal a todas las fases, asegura la transparencia y la participación activa de los miembros. La inclusión de la planificación de actividades de responsabilidad social y la implementación de sistemas digitales modernizarán la organización. Los procesos de retroalimentación en cada fase garantizarán una adaptación continua a las necesidades cambiantes de los miembros y de la comunidad, posiciona al CICSE como un líder en su campo y un agente de cambio positivo.

Figura 22

Modelo organizacional

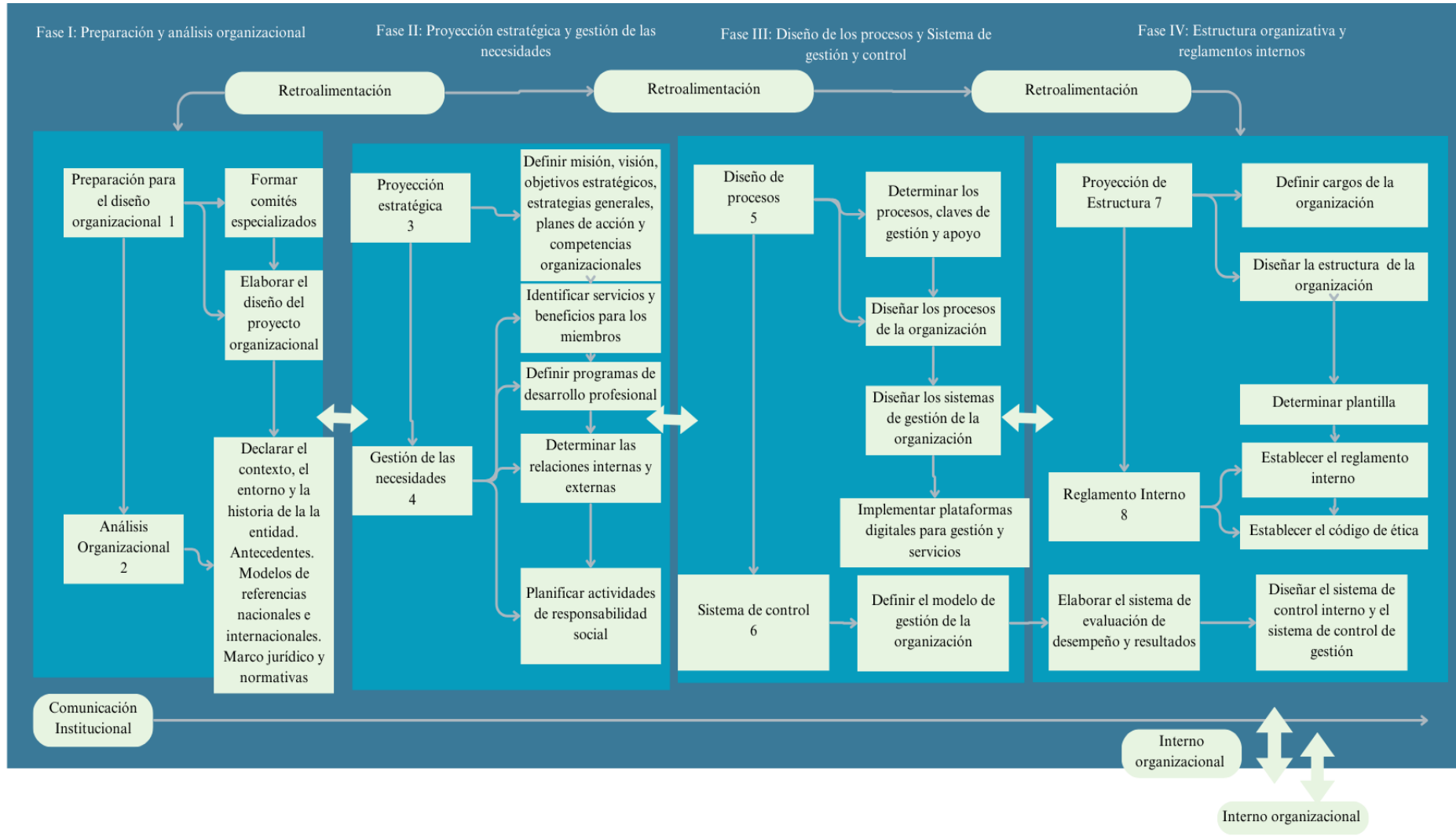


Tabla 18

Análisis FODA

Análisis Situacional	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del CICSE como actor clave en el proceso sostenible. • Deseo de los miembros de obtener mejor preparación para mitigar riesgos. • Experiencia en proyectos de infraestructura • Alianzas estratégicas firmadas con gobiernos autónomos locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de información y desconocimiento • Estructura organizacional poco clara • Canales de comunicación ineficientes • Baja participación de los miembros en proyectos sociales • Dependencia excesiva de redes sociales para comunicación interna
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Creciente demanda de proyectos de infraestructura sociales responsables y sostenibles • Potenciar para diversificar colaboraciones con empresas privadas y gubernamentales • Posibilidad de liderar en áreas de práctica profesional de ética. • Implementación de nuevas tecnologías para mejorar la gestión del colegio 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en las normativas legales vigentes que afecten la gestión social • Posible resistencia al cambio por parte de algunos miembros • Competencia de otras organizaciones profesionales en proyectos sociales • Inestabilidad económica que pueda afectar el financiamiento de proyectos sociales

Tabla 19

Matriz FODA

Matriz FODA		
	Fortalezas	Debilidades
Factores Internos Factores Externos	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del CICSE como actor clave en el proceso sostenible. • Deseo de los miembros de obtener mejor preparación para mitigar riesgos. • Experiencia en proyectos de infraestructura. • Alianzas estratégicas firmadas con gobiernos autónomos locales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de información y desconocimiento. • Estructura organizacional poco clara. • Canales de comunicación ineficientes. • Baja participación de los miembros en proyectos sociales. • Dependencia excesiva de redes sociales para comunicación interna.
Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> • Creciente demanda de proyectos de infraestructura sociales responsables y sostenibles. • Potenciar para diversificar colaboraciones con empresas privadas y gubernamentales • Posibilidad de liderar en áreas de práctica profesional de ética. • Implementación de nuevas tecnologías para mejorar la gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar comités especializados para liderar proyectos de infraestructura sostenible • Diseñar procesos clave para la gestión social que aprovechen la experiencia en proyectos y diversifiquen colaboraciones. • Implementar sistemas digitales de gestión para mejorar la preparación de los miembros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y comunicar el nuevo organigrama para mejorar la estructura organizacional. • Desarrollar un plan de comunicación interna para mejorar el conocimiento sobre la gestión social. • Crear canales de feedback para aumentar la participación de los miembros en proyectos sociales.
Amenazas <ul style="list-style-type: none"> • Cambios en las normativas legales que afecten la gestión social • Posible resistencia al cambio de algunos agremiados. • Competencia de otras organizaciones profesionales en proyectos sociales • Inestabilidad económica que pueda afectar el financiamiento de proyectos sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar los comités especializados para anticipar y adaptarse a cambios normativos. • Implementar un programa de incentivos para fomentar la adaptación al cambio entre los miembros • Mejorar la comunicación sobre proyectos sociales para diferenciarse de la competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar sistemas digitales de gestión para aumentar la resiliencia a cambios externos. • Diseñar procesos clave para la gestión social que mejoren la estructura organizacional y la comunicación. • Desarrollar un plan de comunicación interna que incluya estrategias de diversificación de fuentes de financiamiento para proyectos sociales.

Tabla 20

Plan de acción

PLAN DE ACCIÓN DEL PROYECTO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN SOCIAL DEL CICSE	
Problema Principal: Deficiencias en la estructura organizacional y gestión social del CICSE que limitan su impacto en la comunidad y el desarrollo profesional de sus miembros.	
Fin del Proyecto: Transformar al CICSE en una institución más eficiente, relevante y socialmente responsable.	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Aumento en el número de proyectos sociales implementados exitosamente • Mejora en la satisfacción de los miembros con la organización • Incremento en el reconocimiento público del CICSE como agente de cambio social
Propósito del Proyecto: Implementar un nuevo diseño organizacional que mejore la gestión social del CICSE.	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de implementación del nuevo diseño organizacional • Aumento en la participación de los miembros en proyectos sociales • Mejora en la eficiencia de los procesos internos
Coordinador del Proyecto	

Objetivos Específicos	Indicadores	Estrategias	Coordinador del Objetivo	Actividades
Restructurar la organización del CICSE según el nuevo diseño organizacional propuesto.	Porcentaje de la nueva estructura implementada Estrategias:	<ul style="list-style-type: none"> • Formar comités especializados • Elaborar y comunicar el nuevo organigrama Actividades:		1.1 Formar el equipo de implementación.
				1.2 Detallar nuevos roles y responsabilidades
				1.3 Reasignar personal según nuevas funciones
				1.4 Capacitar al personal en nuevas funciones
Comunicar claramente los nuevos roles y responsabilidades dentro del CICSE.	Porcentaje de miembros que comprenden claramente sus nuevos roles Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un plan de comunicación interna. • Crear canales de feedback Actividades		2.1 Diseñar estrategia de comunicación interna
				2.2 Crear boletín informativo sobre cambios organizacionales.
				2.3 Establecer mecanismos para recibir feedback de los miembros.
				2.4 Realizar sesiones informativas
Implementar estrategias efectivas que incrementen la participación de los	Porcentaje de aumento en la participación de	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de incentivos 		3.1 Diseñar sistema de reconocimiento para miembros activos

miembros del CICSE en proyectos sociales.	miembros en proyectos sociales Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la comunicación sobre proyectos sociales 	3.2 Crear plataforma en línea para inscripción en proyectos.
Diseñar nuevos procesos para mejorar la gestión social del CICSE	Número de nuevos procesos implementados efectivamente	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de procesos clave para la gestión social • Implementación de sistemas digitales de gestión 	3.3. Organizar talleres sobre gestión de proyectos sociales.
			3.4 Establecer alianzas con ONGs y entidades gubernamentales.
			4.1 Mapear y rediseñar procesos clave de gestión social
			4.2 Implementar plataformas digitales para mejorar la gestión
			4.3. Establecer sistema de monitoreo y evaluación de proyectos sociales
			4.4. Capacitar al personal en nuevos procesos y sistemas.

Tabla 21*Cronograma del Plan de acción*

Tabla# 21.- CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN			
Actividades	Duración	Fecha de Inicio	Fecha de Terminación
1.1 Formar el equipo de implementación.	1 mes	01/08/2024	31/08/2024
1.2 Detallar nuevos roles y responsabilidades	1 mes	01/09/2024	30/09/2024
1.3 Reasignar personal según nuevas funciones	1 mes	01/10/2024	31/10/2024
1.4 Capacitar al personal en nuevas funciones	2 mes	01/11/2024	31/12/2024
2.1 Diseñar estrategia de comunicación interna	1 mes	01/01/2025	31/01/2025
2.2 Crear boletín informativo sobre cambios organizacionales.	1 mes	01/03/2025	28/02/2025
2.3 Establecer mecanismos para recibir feedback de los miembros.	1 mes	01/03/2025	31/03/2025
2.4 Realizar sesiones informativas	1 mes	01/04/2025	30/04/2025
3.1 Diseñar sistema de reconocimiento para miembros activos	2 mes	01/05/2025	30/06/2025
3.2 Crear plataforma en línea para inscripción en proyectos.	2 mes	01/07/2025	31/08/2025
3.3. Organizar talleres sobre gestión de proyectos sociales.	1 mes	01/09/2025	31/9/2025
3.4 Establecer alianzas con ONGs y entidades gubernamentales.	2 mes	01/10/2025	31/12/2025
4.1 Mapear y rediseñar procesos clave de gestión social	1 mes	01/01/2026	28/01/2026
4.2 Implementar plataformas digitales para mejorar la gestión	2 mes	01/02/2026	30/03/2026
4.3. Establecer sistema de monitoreo y evaluación de proyectos sociales	2 mes	01/04/2026	30/05/2026
4.4. Capacitar al personal en nuevos procesos y sistemas.	2 mes	01/06/2026	31/08/2026

Tabla 22

Presupuesto para plan de acción

Presupuesto para el Plan de acción				
Detalle	Cantidad	Precio unitario	Precio total	Financiamiento
Formar comités especializados		\$ 1.500,00	\$ 1.500,00	Autofinanciamiento del CICSE (40%) Para las actividades internas como formar comités, detallar roles, y desarrollar el plan de comunicación. Sector privado (empresas locales interesadas en RSE) 25% Para apoyar el programa de incentivos y la implementación de sistemas digitales. Instituciones educativas (universidades o institutos técnicos) 15% Para colaborar en la capacitación del
Formar el equipo de implementación.	1	\$ 500,00	\$ 500,00	
Detallar nuevos roles y responsabilidades	1	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	
Elaborar y comunicar el nuevo organigrama		\$ 1.500,00	\$ 1.500,00	
Reasignar personal según nuevas funciones	1	\$ 500,00	\$ 500,00	
Capacitar al personal en nuevas funciones	1	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	
Desarrollar un plan de comunicación interna.		\$ 2.000,00	\$ 2.000,00	
Diseñar estrategia de comunicación interna	1	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	
Crear boletín informativo sobre cambios organizacionales.	1	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	
Crear canales de feedback Actividades		\$ 1.400,00	\$ 1.400,00	
Establecer mecanismos para recibir feedback de los miembros.	1	\$ 700,00	\$ 700,00	
Realizar sesiones informativas	1	\$ 700,00	\$ 700,00	
Programa de incentivos		\$ 1.500,00	\$ 1.500,00	

Diseñar sistema de reconocimiento para miembros activos	1	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	personal y el diseño de procesos clave. Organismos gubernamentales 10% Para resaltar las actividades de mejora de la comunicación Organismos internacionales de desarrollo 10% Para apoyar la implementación de plataformas digitales y sistemas de monitoreo
Crear plataforma en línea para inscripción en proyectos.	1	\$ 500,00	\$ 500,00	
Mejora de la comunicación sobre proyectos sociales		\$ 2.000,00	\$ 2.000,00	
Organizar talleres sobre gestión de proyectos sociales.	1	\$ 1.200,00	\$ 1.200,00	
Establecer alianzas con ONGs y entidades gubernamentales.	1	\$ 800,00	\$ 800,00	
Diseño de procesos clave para la gestión social		\$ 2.500,00	\$ 2.500,00	
Mapear y rediseñar procesos clave de gestión social	1	\$ 1.500,00	\$ 1.500,00	
Implementar plataformas digitales para mejorar la gestión	1	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00	
Implementación de sistemas digitales de gestión		\$ 2.400,00	\$ 2.400,00	
Establecer sistema de monitoreo y evaluación de proyectos sociales	1	\$ 1.500,00	\$ 1.500,00	
Capacitar al personal en nuevos procesos y sistemas.	1	\$ 900,00	\$ 900,00	
TOTAL		\$ 13.300,00	\$ 13.300,00	

Conclusiones

El diagnóstico exhaustivo de la situación actual del CICSE evidenció carencias significativas en el diseño organizacional, abarcan una ausencia de claridad en roles y responsabilidades, vías de comunicación deficientes y una estructura poco adaptada a las necesidades de la gestión social, la investigación constató que gran parte de los miembros demuestran desmotivación por este tipo de necesidades. Asimismo, se detectó que la comunicación interna se efectúa principalmente mediante redes sociales, resultado insuficiente para una coordinación eficaz. Tales hallazgos sitúan la imperiosa necesidad de una reestructuración organizacional.

Los componentes clave del diseño organizacional que aportarán a la gestión social del CICSE incluye una estructura jerárquica bien definida, canales de comunicación eficaces y mecanismos que fomenten la participación activa de los miembros, la optimización de los componentes resulta fundamental para potenciar el impacto social de la entidad. El estudio reveló una escasa participación de los miembros en proyectos sociales, atribuible a la carencia de incentivos y a la ambigüedad en los procesos de participación. Por consiguiente, la implementación de un organigrama actualizado y un sistema de comunicación multicanal se identificaron como componentes esenciales para mejorar la gestión social.

Los factores esenciales del diseño organizacional que optimizarían la gestión social del CICSE comprende un modelo adaptado a las necesidades sociales, procesos de planificación transparente y sistemas de evaluación de impacto. La integración de estos elementos proporciona una base robusta para la transformación organizacional. La investigación reveló la ausencia de un sistema formal de evaluación de impacto social en el CICSE. La mayoría de los proyectos carecen de métricas de evaluación definidas. Se identificó la necesidad de diversificar las colaboraciones externas más allá de los gobiernos locales, principales aliados actuales del colegio.

El nuevo diseño organizacional, basado en el análisis situacional presenta un notable potencial para mejorar la gestión social del CICSE. Este modelo facilitará una respuesta eficaz a las necesidades comunitarias y un incremento del impacto social, por ende, la propuesta incluye la creación de un comité de gestión social, un programa de incentivos para fomentar la participación y la adopción de herramientas digitales para la gestión de proyectos, por ello, los directivos entrevistados expresaron un amplio respaldo a estas medidas. Reconocieron la importancia de alinear la estructura organizacional con los objetivos de responsabilidad social.

Recomendaciones

La implementación de una reestructuración organizacional integral del CICSE emerge como prioridad. Esta transformación abarca la definición precisa de roles y responsabilidades a través de un manual de funciones detallado y un organigrama institucional actualizado. Resulta imperativo desarrollar un plan de comunicación interna efectivo que incorpore múltiples canales, incluye una plataforma digital interna. Adicional, la creación de programas de capacitación continua en gestión de proyectos sociales y responsabilidades corporativa fortalecerá las competencias de los miembros. Las acciones en conjunto mejorarían la coordinación y eficacia de la gestión social del colegio.

Para optimizar los componentes clave del diseño organizacional, es imperativo establecer una estructura jerárquica bien definida con canales de comunicación eficientes. La institución debe diseñar e implementar un programa de incentivos para fomentar la participación activa de los miembros en proyectos sociales. Este programa puede incluir reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional o un sistema de puntos canjeables por beneficios. La implementación de estas medidas potenciará el impacto social de la entidad, así mismo el sentido de pertinencia y compromiso de los agremiados.

El desarrollo de un sistema integral de evaluación y monitoreo resulta fundamental para medir el impacto de las iniciativas sociales del CICSE. Este mecanismo debe incorporar la definición de indicadores clave de desempeño (KPIs) específicos y medibles, así como la realización de evaluaciones periódicas y rigurosas de los proyectos sociales. Paralelamente, urge diversificar las colaboraciones externas del CICSE, estableciendo alianzas estratégicas con empresas privadas y entidades gubernamentales de diversos niveles. Estas acciones además de fortalecer la base para la transformación organizacional, también ampliarán el alcance y la profundidad de actividades sociales, posiciona al CICSE como referente en su campo.

La ejecución del nuevo diseño organizacional propuesto requiere un plan de implementación meticuloso y por fases. Este procedimiento debe contemplar etapas claramente definidas de preparación, reestructuración, implementación de nuevos procesos y monitoreo continuo, asigna plazos realistas y recursos adecuados para cada fase. Resulta crucial establecer un comité de gestión social dentro del CICSE, dotado de autonomía y recursos propios, responsable de supervisar y coordinar todas las iniciativas sociales. Este comité deberá trabajar en estrecha colaboración con los diferentes departamentos y miembros del colegio para asegurar una integración efectiva de la responsabilidad social en todas las actividades.

Referencias

- Aparicio, V. C., & Flores Silva, S. (2020). Modelo para el diseño organizacional basado en cualidades. *Ibérica de Sistemas e Tecnologia de Informacao*, 733-750.
- Aponte, J. d. (2020). *Gestión humana integral*. n.p: ECOE Ediciones.
- Arellano, G. d., & Aceves, J. E. (2019). *Entrevistar ¿para qué? Múltiples escuchas desde diversos cuadrantes*. Instituto Mora: México.
- Arévalo, M. P., & Cadena Silva, J. (2021). Cultura Organizacional y liderazgo en equipo para microempresas. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 126. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/72-Texto%20del%20art%C3%ADculo-226-1-10-20211004.html
- Baronnet, B., & Bermúdez, F. M. (2019). *La vinculación comunitaria en la formación de profesionales indígenas en México*. ANUIES.
- Barranquero, A. E. (2022). *Procesos de comunicación con perspectiva de género en el entorno de intervención*. SSCE0212. España: Bookwire GmbH.
- Barreto, D. F. (2023). *Control interno y la gestión administrativa*. n.p: Bubok Publishing.
- Bolaños, A. Á., & Pérez Artiles, J. (2020). *Participación ciudadana y gobernanza*. España: Ediciones Octaedro.
- Borrero, M. F., León Jariego, J. C., Muñoz Silva, A., Sánchez García, M., Vaz García, P., & Vázquez Aguado, O. (2021). *Implicación y permanencia de los voluntarios en organizaciones de servicios sociales*. España: Universidad de Huelva.
- Cabrera, L. T. (2020). *Gestión de procesos: guía de estudio*. Cuba: Editorial Universitaria.
- Campos, A. (2021). *Métodos mixtos de investigación*. Colombia: Magisterio.
- Cardoso, P. R. (2019). *Diagnóstico Organizacional*. n.p: Independently Published.
- CEP, E. (2020). *Manual. Procesos de gestión de departamentos del área de alojamiento (Transversal: UF0048). Certificados de profesionalidad*. n.p: Editorial CEP.
- Chacón, C. (2019). *SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS*. Quito.
- Chávez, C. F. (2020). *La formación de valores: reto del siglo XXI*. Cuba: Editorial Universitaria.

- Chirino, J. B., Pérez Rodríguez, J., & León Ledesma, J. (2021). *Introducción a las técnicas de muestreo*. España: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.).
- Constitución de la República del Ecuador*. (25 de 01 de 2021). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Contreras, F. L. (2020). LOZADA CONTRERAS, Frank. Gerentes De Marketing: Nivel De Responsabilidad En Sus Funciones (Chief Marketing Officers: Level of Responsibility in Their Functions). *RAN-Revista Academia & Negocios*.
- Coronel, K. L., & Timm Méndez, A. (2019). Análisis de resultados para un diseño organizacional en la empresa Consdiasa Corp. S.A. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-12. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-AnalisisDeResultadosParaUnDisenoOrganizacionalEnLa-9003969.pdf>
- Dávila, E. D. (2022). *Gestión integral de la calidad basada en procesos*. Colombia: Ediciones de la U.
- Dibildo, J. C., & Rodríguez, C. (2021). *El aliado estratégico. La consultoría organizacional con visión sistémica*. México: ITESO.
- Dibildo, J. C., & Rodríguez, C. (2021). *El aliado estratégico. La consultoría organizacional con visión sistémica*. México: ITESO.
- Dupouy, L. F. (2024). *Diseño, transformación y cambio en las organizaciones*. España: ESIC.
- Editorial, E. (2020). *Estructura y diseño organizativo*. n.p: Editorial Elearning, S.L..
- Emery; Trist. (1960). The Evolution of socio-technical systems: a conceptual framework. Occasional paper.
- Engen, C. E. (2020). *Teología de la misión transformadora*. Estados Unidos: Wipf & Stock Publishers.
- Estrada, M. A. (2013). *Desarrollo Organizacional y Gestión Social. Caso: Asociación civil sin fines de lucro fomento a la inserción laboral (FOMILAB)*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5712/tesis-cs-ec-lucero.pdf
- García, A., & Oña, I. (2014). *Encuestas continuas: estimación de parámetros en muestreo sucesivo*. España: Editorial Universidad de Almería.

- García, F. N. (2024). *Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: ESIC.
- Gilli, J. J. (2017). *Claves de la estructura organizacional*. Ediciones Granica.
- Güell, J. M. (2019). *Planificación estratégica de ciudades*. Reverté.
- Guzman, D. M., & Sañay, I. S. (2020). *Marco de Trabajo para Gestión de Procesos de Negocio*.
- Huerta, D. S. (2020). *Análisis FODA O DAFO*. España: Bubok Publishing.
- Jiménez, M. P. (2020). *La comunicación en la sociedad digital: reputación, big data-audiencia y medios, ante un público cambiante*. España: ESIC Editorial.
- Kalinowski, G. (2023). *Concepto, fundamentos y concreción del Derecho*. Chile: Olejnik.
- Kassotaki, A. (2023). *Situaciones sociales*. n.p : Amazon Digital Services LLC- kdp.
- Krieger, M. J., Felcman, I. L., & Larroca, H. (2020). *Planeamiento Estratégico: Gobierno. Administración pública. Empresas. Organizaciones Culturales. Justicia*. Argentina: Errepar.
- Labrada, A. (2012). *Modelo de Diseño organizacional*. España: Editorial Academica Espanola.
- Lemos, P. L. (2015). *Cómo documentar un sistema de gestión de calidad según ISO 9001:2015*. España: FC Editorial .
- Licha, I. (2019). *Desafíos de la gerencia social en América Latina*. Abrapalabra Editorial: Argentina.
- Limón, Y. A. (07 de 2019). *Repositorio de la Universidad Estatal Península de Santa Elena*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5386/1/UPSE-TAE-2020-0022.pdf>
- Luna, J. P., & Barrutia, J. (2019). *Gestión de la innovación empresarial: conceptos, modelos y sistemas*. Perú: Fondo Editorial de la PUCP.
- Melé, D. (2022). *Ética profesional*. Chile: Ediciones UC.
- Mintzerg, H. (2012). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Morales, O. L., Marín Idárraga, D. A., & Cuartas, J. C. (2017). *Fundamentación teórica de la cultura, la estructura y la estrategia de la organización: referentes para el análisis y diseño organizacional*. Colombia: Universidad Externado.

- Mundial, Banco. (14 de Mayo de 2023). *Nuevos datos: El sector privado invierte USD 86 000 millones en infraestructura en países de ingreso bajo y mediano*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/05/14/private-sector-pumps-86b-into-infrastructure-in-low-to-middle-income-nations>
- Navajo, P. (2023). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas*. Narcea Ediciones: España.
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia: EDICIONES DE LA U LTDA.
- Ojeda, J. L. (2021). *Proyectos seis sigma*. España: Reverte.
- Pardo, L., & Huertas, M. (2018). *La gestión social en las organizaciones y su aporte a los colectivos humanos*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Pérez, G. (2016). *Diseño de Proyectos Sociales*. España: Narcea.
- Porter, M., & Kramer, M. (2011). The Big Idea: Creating Shared Value. . Harvard Business Review.
- Programme, U. N. (2022). *INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO 2021/2022*. Obtenido de <https://hdr.undp.org/informe-sobre-desarrollo-humano-2021-22>
- Ramírez, C. (2023). *Investigación en diseño, experiencias y aplicaciones*. Colombia: Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC.
- Ramírez, C. A., Lopera, J. D., Zuluaga, M., & Ortiz, V. (2017). *El método analítico: volumen 1. Formalización teórica*. Colombia: Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Restrepo, J. F., Arango Benjumea, J., Arcila Sánchez, W., Basso Montoro, S., & Bonilla Calle, D. (2022). *Elementos del desarrollo organizacional como fundamento para la competitividad del siglo XXI*. Colombia: Fondo Editorial- Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Robles, J. M. (2019). *El reto de la participación*. España: Antonio Machado Libros.
- Rocha, C. C., & Gallego Águeda, M. Á. (2019). *Dirección estratégica de organizaciones*. España: Ediciones Pirámide.

- Rodríguez, C. R., Breña, J., & Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. España: 3Ciencias.
- Rodríguez, D. (2018). *Gestión organizacional*. Chile: Ediciones UC.
- Romero, M. C., Ramírez Cajigas, D. A., & Ramírez, E. (2023). *Diagnóstico y plan de acción empresarial*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Santamaría, J. V. (2020). *Las nuevas fronteras de la comunicación corporativa*. España: Editorial UOC, S.L.
- Solano, K. K., Belkis Pricila, H. C., & Resabala Valencia, S. Y. (2019). La importancia de un diseño organizacional en las empresas, permite mejorar la eficiencia y ser competitiva. *Observatorio de la economía latinoamérica*.
- Torres, V. M. (2023). *Tributación justa y sostenibilidad a partir de auditorías inteligentes*. España: ARANZADI / CIVITAS.
- UNESCO. (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo*. UNESCO Publishing.
- Vélez Pazmiño, P. R., & Almeida Pérez, M. (2019). Modelo de Gestión Social para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio del Cantón Bolívar LTDA. Calceta: <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1171/1/TTAE40.pdf>.
- Veliz, A. C. (2019). *Proyectos Comunitarios e Investigacion Cualitativa*. n.p: Independently Published.
- Zapata, G. (2015). El tamaño y la estructura de la organización: un estudio teórico y empírico con el enfoque contingente. *Revista Ciencias Estratégicas*, 193-208.
- Zarzar, C. (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico I*. España: Larousse - Grupo Editorial Patria.
- Zuta, C., Garcés, M. E., & Salazar, N. N. (2022). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Colombia: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

Apéndice 1

Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Diseño organizacional y Gestión social para el Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena, año 2023.	¿De qué manera el diseño organizacional mejorará la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena?	Objetivo General	Diseño organizacional	Análisis situacional	Análisis FODA	Tipo: No experimental Enfoque: Enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) Alcance Investigación descriptiva Método: Deductivo Analítico
		Establecer el diseño organizacional en base a un análisis situacional que mejore la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena			Formalización	
					Diagnóstico Organizacional	
				Proyección estratégica	Misión y visión	
					Objetivo estratégico	
					Plan de acción	
				Diseño de procesos	Mapa de procesos	
		Documentos de procesos				
		Automatización de procesos				

Sistematización del problema	Objetivo Especifico		Estructura organizacional	Descripción de funciones	Población y muestras	
¿Cuál es la situación actual en cuanto al diseño organizacional y la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena?	Diagnosticar la situación actual del diseño organizacional y la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena.	Gestión Social	Responsabilidad Social	Políticas y reglamentos	83 personas (3 directiva - 80 socios)	
¿Cuáles son los componentes del diseño organizacional que aportan a la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena?	Identificar los componentes del diseño organizacional que aportan a la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena.			Manual de funciones		Ética profesional
¿Qué factores del diseño organizacional se debe incluir para mejorar la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena?	Desagregar los factores esenciales del diseño organizacional que aportarían a la mejora de la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles de la provincia de Santa Elena.		Gestión de necesidades	Compromiso comunitario	Instrumentos Guía de entrevista Cuestionario	
				Transparencia y Comunicación		Colaboración con organizaciones
			Participación		Proyectos comunitarios	Herramientas Google Forms SPSS Excel
				Vínculos organizacionales	Actividades Sociales	
				Informes de sostenibilidad	Canales de comunicación	
				Redes sociales		
				Socios voluntarios		
				Participación ciudadana		
				Mecanismos		

Apéndice 2

Instrumento de investigación



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



**ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVA DEL CICSE
“COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE LA PROVINCIA DE SANTA
ELENA”**

Tema: Diseño organizacional y gestión social para el Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena, año 2023.



Objetivo: Identificar los elementos claves del diseño organizacional en el contexto del Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena, con el propósito de aportar a una gestión social y administrativa eficiente.

1. ¿De qué manera considera que la misión y visión actual del Colegio de Ingenieros Civiles orientan su gestión de responsabilidad social y compromiso comunitario?
2. ¿Cuáles son los principales retos y fortalezas en la estructura organizacional del CICSE para la gestión de proyectos sociales?
3. ¿Cómo considera que el código de ética vigente promueve la aplicación de prácticas de sostenibilidad entre los profesionales agremiados?
4. ¿Qué medios y canales de comunicación utilizan actualmente para manejar una interacción efectiva entre directivos, miembros y grupos de interés externos?
5. ¿De qué manera los directivos del CICSE demuestran en la práctica su compromiso con las iniciativas de gestión social que se emprenden?
6. ¿Qué estrategias utilizan para impulsar la sostenibilidad de los procesos y resultados de la gestión social del Colegio de Ingenieros Civiles?
7. ¿Cómo describiría el involucramiento de los directivos del Colegio de Ingenieros Civiles en los programas regulares de beneficencia social que se organizan?

8. ¿Qué aspectos se debe mejorar con respecto a los proyectos sociales que el CICSE ejecuta para colaborar con la comunidad?
9. ¿Qué acciones específicas podrían implementarse para incrementar la participación voluntaria de los miembros del Colegio de Ingenieros Civiles?
10. ¿Qué tipo de actividades sociales culturales o recreativas organiza actualmente el CICSE para fomentar la integración y participación de los colegiales?

Apéndice 3

Instrumento de investigación

	<p>UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA</p> <p>FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</p> <p>CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</p>	
<p>ENCUESTA DIRIGIDA A LOS MIEMBROS DEL CICSE</p> <p>“COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA”</p>		
<p>Tema: Diseño organizacional y gestión social para el Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena, año 2023.</p>		
<p>Objetivo: Identificar los elementos claves del diseño organizacional en el contexto del Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena, con el propósito de aportar a una gestión social y administrativa eficiente.</p>		
<p>Instrucciones: Por favor, revise cuidadosamente las preguntas y responda según sus conocimientos previos.</p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Si tiene alguna duda, no dude en consultar al encuestador. 2. Seleccione la respuesta que considere correcta marcando con una X. 		
<p>Género</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino 		

1. ¿Cuál es su nivel de formación académica más alto alcanzado en la Ingeniería Civil?
 - a) Título de Ingeniero(a) Civil
 - b) Maestría en Ingeniería Civil o áreas a fines
 - c) Doctorado (PhD)
 - d) Otras

2. ¿Qué herramientas utiliza el Colegio para comunicar a los agremiados su misión, visión y valores institucionales?
 - a) Revista institucional
 - b) Correos electrónicos
 - c) Redes sociales
 - d) Página web
 - e) Ninguna

3. ¿Qué métodos emplea el CICSE para describir las funciones de los distintos roles y puestos en su estructura organizacional?
 - a) Manual de funciones
 - b) Organigrama
 - c) Orgánico funcional
 - d) No utiliza métodos formales
 - e) Desconozco los métodos

4. ¿Qué cambios o ajustes serán necesarios en la estructura organizacional actual para que el CICSE pueda desempeñar una gestión social más estratégica y de mayor impacto?
 - a) Redefinir políticas y reglamentos
 - b) Reestructurar roles y responsabilidades
 - c) Optimizar procesos y flujos de trabajo
 - d) Asignar recursos adicionales
 - e) Reestructurar la estructura jerárquica

5. ¿Qué estrategias emplea el Colegio para visibilizar ante los asociados su compromiso con la responsabilidad social?
 - a) Publicación de informes
 - b) Campañas en medios de comunicación
 - c) Eventos de reconocimiento
 - d) No emplea estrategias
 - e) Otro (especifique)

6. ¿De qué forma la ética profesional de los miembros promueve entre ellos la realización de trabajo voluntario?
 - a. Lineamientos explícitos
 - b. Difusión en canales internos
 - c. Llamados a la acción voluntaria
 - d. Establece incentivos para fomentar el trabajo voluntario
 - e. No promueven

7. ¿Qué mecanismos utiliza el CICSE para recopilar evidencias e información para los informes públicos de gestión social?
 - a) Encuestas a grupos de interés
 - b) Sistema de indicadores
 - c) Reportes de proyectos
 - d) No utiliza mecanismos formales
 - e) Otro (especifique)

8. ¿A través de qué medios mantiene comunicación abierta el CICSE con sus miembros sobre las iniciativas de gestión social que emprende?
 - a) Asambleas informativas
 - b) Reuniones periódicas
 - c) Buzón de sugerencias
 - d) No mantiene canales abiertos
 - e) Otra

9. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza el CICSE para automatizar sus procesos administrativos y de gestión?
- a) Sistema de gestión integrado
 - b) Software de oficina
 - c) Aplicaciones móviles
 - d) No utiliza herramientas de automatización
 - e) Otras herramientas (especificar)
10. ¿De qué forma participan los asociados voluntarios en los proyectos sociales que gestiona el CICSE?
- a) Equipos ejecutores
 - b) Asesoría técnica
 - c) Capacitadores
 - d) No participan
 - e) Otra
11. ¿Cuenta CICSE con documentación formal y actualizado de sus procesos clave?
- a) Sí, muy bien documentados
 - b) Sí, parcialmente documentados
 - c) No, pero se encuentra en proceso
 - d) No cuenta con documentación
 - e) Desconozco si existe documentación
12. ¿Cada cuánto tiempo el Colegio de Ingenieros Civiles revisa y actualiza sus políticas y reglamentos?
- a) Anualmente
 - b) Cada 2- 3 años
 - c) Más de 3 años
 - d) No se actualizan
 - e) Desconozco los periodos de actualización

13. ¿De qué forma documenta el Colegio de Ingenieros Civiles el flujo de sus principales procesos organizacionales?
- a) Diagrama de flujo
 - b) Manuales de procesos
 - c) Modelado de procesos con software
 - d) No se documentan los procesos
 - e) Desconozco si se documentan
14. ¿En qué medida considera que el CICSE colabora activa y efectivamente con organizaciones sociales de la localidad en sus programas e iniciativas conjuntas?
- a) Colaboración total
 - b) Colaboración
 - c) Parcialmente colabora
 - d) Nada colaborador
 - e) Desconozco su nivel de colaboración
15. ¿En qué tipo de actividades sociales ha participado el CICSE en el último año?
- a) Apoyo a proyectos de infraestructura comunitaria
 - b) Programas de capacitación técnica y profesional
 - c) Campañas de construcción sostenible
 - d) Capacitaciones para nuevos egresados
 - e) Ninguna de las anteriores
16. ¿Con qué tipo de organizaciones externas mantiene vínculos de colaboración el Colegio para impulsar sus iniciativas sociales?
- a) Gobiernos locales y municipalidades
 - b) Organizaciones no gubernamentales
 - c) Empresas Privadas
 - d) Universidades e institucionales educativas
 - e) No mantiene vínculos con organizaciones externas

Apéndice 4

Solicitud aprobación del tema



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Oficio No 074 ADE-EVPG- 2024

La Libertad, 05 abril de 2024

Licenciado
José Xavier Tomalá Uribe, MSc.
Director de la Carrera Administración de Empresas
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
 En su despacho.-

De mi consideración:

Estimado director, informo a usted que, una vez realizada la revisión y análisis, por parte de tutor y especialista, de la propuesta de investigación para el trabajo de titulación de la estudiante Tomalá Tomalá Wendy Katherine, del paralelo 8/2, denominado "DISEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN SOCIAL PARA EL COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2023", se ha considerado mantener el tema.

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

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

 Ing. Eduardo Pico MGTR.	 Ing. Libi Caamaño MGTR.	 Wendy Tomalá
Profesor Tutor	Profesor Especialista	Estudiante

c/c Comisión de titulación CAE
 Archivo


Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
 Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

UPSE ¡crece SIN LÍMITES!

f i t o www.upse.edu.ec

Apéndice 5

Certificado validación de instrumento



Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

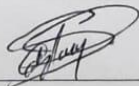
Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado: **“Diseño organizacional y gestión social para el Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena, año 2023”**, planteado por la estudiante **Wendy Katherine Tomalá Tomalá**, doy por validado los siguientes formatos presentados:

1. Cuestionario para la Encuesta
2. Guía de Entrevista

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

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

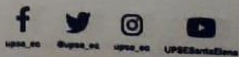
La Libertad, 06 de mayo de 2024



Ing. Sabina Villón Perero, MSc.
Docente de la Carrera de Administración de Empresa


UPSE, crece sin límites

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



Apéndice 6

Carta aval del Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena



OFICIO N.º CICSE-233-2024
La Libertad, 19 de Junio del 2024

Sr. Ing.
José Xavier Tomalá Uribe, Mgs.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

De nuestras consideraciones:


En atención al oficio **No. 123-JXTU-ADE-2024** de fecha 10 de junio de 2024, mediante el cual solicita se ratifique la aceptación del Colegio de Ingenieros Civiles de la Provincia de Santa Elena para que la señorita Wendy Tomalá con cédula 0927946483, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas, desarrolle su trabajo de titulación con el tema **"DISEÑO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN SOCIAL PARA EL COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2023"**, me permito indicar lo siguiente:

1. Se acepta que la mencionada estudiante desarrolle su trabajo de titulación en nuestra institución, para lo cual le brindaremos todas las facilidades necesarias a fin de que culmine con éxito su proyecto.
2. Se autoriza que el resumen del trabajo práctico sea publicado en la página web de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

El CICSE reitera su compromiso de apoyar iniciativas académicas que contribuyan al mejoramiento organizacional y la gestión social de nuestro gremio profesional.

Particular que comunico para fines pertinentes.

Atentamente,




ING. EDWARD MUÑOZ GONZÁLEZ.
PRESIDENTE CICSE.

c.c. Archivo
ADJUNTO: CARTA AVAL DEL COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE SANTA ELENA

DIRECCION: PROVINCIA DE SANTA ELENA – LA LIBERTAD
cicse2023@gmail.com TEL: 0978929837

Apéndice 7


Certificado Anti plagio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
 magister

Tomalá Tomalá Wendy COMPILATIO

2%
 Textos
 sospechosos




1% Similitudes
 < 1% similitudes entre comillas
 < 1% entre las fuentes
 mencionadas
 < 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Tomalá Tomalá Wendy COMPILATIO.pdf
 ID del documento: 7673f5e62ece9c6f88d195a8d321db024a23db7f
 Tamaño del documento original: 1,4 MB

Depositante: EDUARDO VINICIO PICO GUTIERREZ
 Fecha de depósito: 27/6/2024
 Tipo de carga: interface
 fecha de fin de análisis: 27/6/2024

Número de palabras: 23.759
 Número de caracteres: 167.453






Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuente principal detectada






Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.espam.edu.ec http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1686/1/TTAE37D.pdf 6 fuentes similares	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"> <div style="width: 1%; height: 10px; background-color: #000;"></div> </div>	🔗 Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Documento de otro usuario #c1b0d2 El documento proviene de otro grupo	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"> <div style="width: 1%; height: 10px; background-color: #000;"></div> </div>	🔗 Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	 www.scielo.br http://www.scielo.br/pdf/rae/v59n2/0034-7590-rae-59-02-0095.pdf	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"> <div style="width: 1%; height: 10px; background-color: #000;"></div> </div>	🔗 Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
3	 dialnet.unirioja.es Revista Ciencias Estratégicas. 2015, Vol. 23, Nº. 34 - Dialnet https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/460793	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"> <div style="width: 1%; height: 10px; background-color: #000;"></div> </div>	🔗 Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	 dialnet.unirioja.es La comunicación en la sociedad digital: Reputación, big data-a... https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro/codigo=B64390	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"> <div style="width: 1%; height: 10px; background-color: #000;"></div> </div>	🔗 Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
5	 dialnet.unirioja.es Implicación y permanencia de los voluntarios en organizacion... https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro/codigo=731855	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"> <div style="width: 1%; height: 10px; background-color: #000;"></div> </div>	🔗 Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

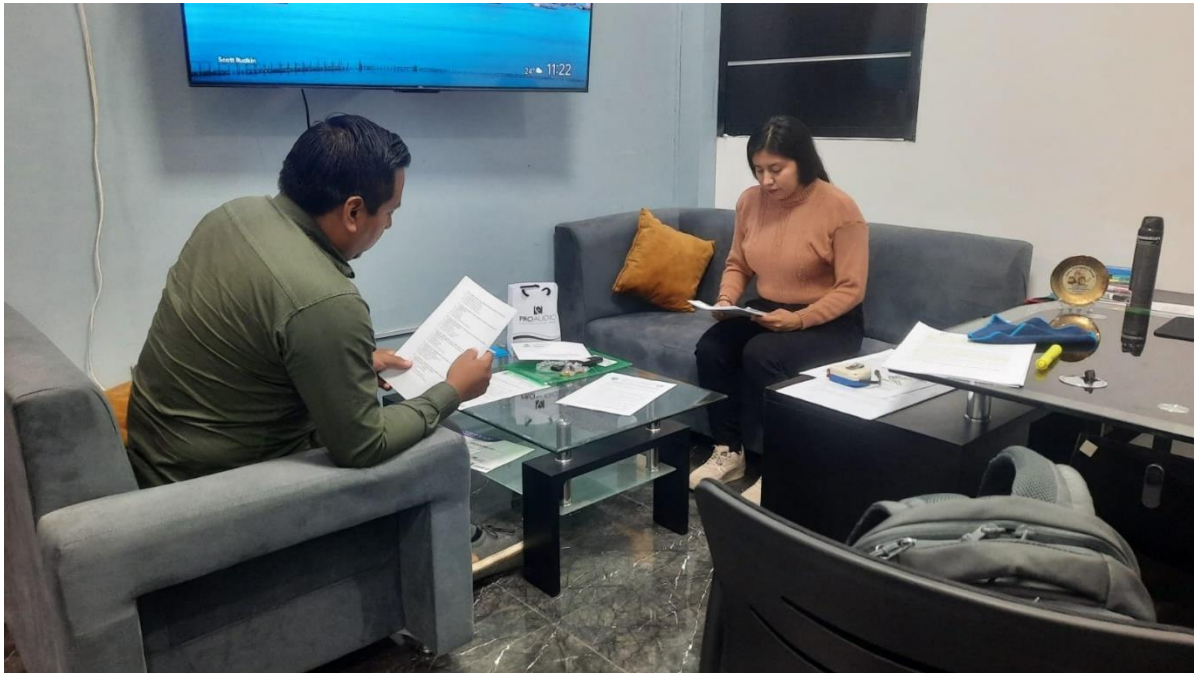
Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- 1  https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digiales/5712/tesis-cs-ec-lucero.pdf
- 2  <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5386/1/UPSE-TAE-2020>
- 3  <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/05/14/private-sector>
- 4  <https://hdr.undp.org/informe-sobre-desarrollo-humano-2021-22Ramirez>
- 5  <https://hdr.undp.org/informe-sobre-desarrollo-humano-2021-22>

Apéndice 8

Evidencia de entrevistas



Evidencia de encuestas

**ENCUESTA
DIRIGIDA A LOS
MIEMBROS DEL
COLEGIO DE
INGENIEROS
CIVILES DE LA
PROVINCIA DE
SANTA ELENA**

Se ha registrado tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.
[Denunciar abuso](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Apéndice 9

Evidencia de tutorías



