



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

DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE
JUBILADOS Y PENSIONISTAS DEL INSTITUTO
ECUATORIANO DE SEGURIDAD
SOCIAL DEL CANTÓN LA
LIBERTAD, PROVINCIA
DE SANTA ELENA,
AÑO 2013.

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

AUTOR: JACQUELINE JOHANNA QUIMÍ ZAMBRANO

TUTOR: ING. MARGARITA PALMA SAMANIEGO, MBA.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

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

**DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y
PENSIONISTAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD
SOCIAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD,
PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2013.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

AUTOR: JACQUELINE JOHANNA QUIMÍ ZAMBRANO

TUTOR: ING. MARGARITA PALMA SAMANIEGO, MBA.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

La Libertad, 4 de Noviembre del 2013.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor de la tesis de Grado, “DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2013”, elaborado por el Sra. Jacqueline Johanna Quimi Zambrano, egresada de la Carrera de Administración de Empresa, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniera en Administración de Empresa, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Ing. Margarita Palma Samaniego, MBA.

TUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios, por darme fortaleza y sabiduría, a mis Padres por brindarme su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, a mis hermanos que me brindaron su ayuda e ideas en la realización de mi trabajo, a mi esposo e hijos por comprenderme, brindarme un abrazo y una palabra de aliento cuando ya parecía darme por vencida, para todos ellos este proyecto que sin ayuda no hubiese cumplido esta meta.

Jacqueline

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme dado la capacidad de desarrollar este trabajo, a todos los integrantes de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cantón La Libertad, en especial al Sr. Presidente Daniel Torres, por brindarme su ayuda e información acerca de la Asociación, a mis profesores por brindarme sus conocimientos y guías, a mis compañeros de trabajo que comprendieron y apoyaron mi ausencia en la institución, y a mis compañeros de estudio que siempre estuvimos intercambiando ideas para culminar nuestra meta a todos ellos mis sincero agradecimiento por que sin ellos no hubiese terminado este trabajo.

Jacqueline

TRIBUNAL DE GRADO

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

Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, MBA.
DIRECTOR DE ESCUELA
DE ADMINISTRACIÓN

Ing. Margarita Palma Samaniego, MBA.
PROFESOR-TUTOR

Ing. Washington Perero Vera, MSc.
PROFESOR DE ÁREA

Ab. Miltón Zambrano Coronado, MSc.
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR

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

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y
PENSIONISTAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE
SEGURIDAD SOCIAL, CANTÓN LA LIBERTAD,
PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2013”**

Autora: Jacqueline Quimí Zambrano

Tutor: Ing. Margarita Palma Samaniego, MBA.

RESUMEN

La Asociación de Jubilados y Pensionista del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena, carece de una administración sin herramientas por lo que se considera elaborar un Diseño Organizacional que permita la creación de funciones, obligaciones, procesos, y la efectividad y eficiencia en la administración, basándose en la teoría de Richard L. Daft, que consiste en que el análisis organizacional permita la creación de funciones, obligaciones, y procesos, mediante la Dirección estratégica para una mejor administración de la Asociación conocido como Diseño Organizacional, mediante la gestión de necesidades, para que así se logren resultados de efectividad y eficiencia, tomando en consideración que la Asociación fue creada por un grupo de jubilados que se reunieron con la finalidad de mejorar la calidad de vida, de resolver sus inquietudes y defender sus derechos que estaban siendo vulnerables, además cabe recalcar que la Asociación fue creada sin fines de lucro, este trabajo seguirá una investigación cuanti-cualitativa, porque la investigación cualitativa es de orden descriptivo orientada a estructuras teóricas y la investigación cuantitativa es el paso conceptual al empírico, es decir que la investigación cuanti-cualitativa mezcla las dos investigaciones para lograr mejores resultados, se aplicarán entrevistas a los Directivos y encuestas a los afiliados de la Asociación, con la finalidad de obtener información verídica. Se llegó a la conclusión de que se debe implementar el Diseño Organizacional para lograr que la Asociación mejore la Administración y sus ingresos, logrando que todos los afiliados de la Asociación tengan una participación al 100% de cada una de las actividades, así también se alcanzará el posicionamiento en la provincia de Santa Elena, ya que no es la única Asociación de Jubilados que existe. Con este Diseño Organizacional, la Directiva de la Asociación, tendrán una guía para resolver inconvenientes que no se pueden evitar en la Administración de una Organización, así mismo quedará plasmado el cambio radical que va a marcar por mucho tiempo en la comunidad la participación de esta en el desarrollo del Cantón, y el cambio de la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionista de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
TRIBUNAL DE GRADO	v
RESUMEN.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
ÍNDICE DE ANEXO	xiii
1.1. TEMA	3
1.2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.2.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2.2. Formulación del problema	7
1.2.3. Evaluación del problema.....	7
1.2.4. Sistematización del problema	9
1.3. JUSTIFICACIÓN	10
1.4 OBJETIVOS	12
1.4.1 Objetivo general	12
1.4.2 Objetivos específicos	12
1.5 HIPÓTESIS.....	12
1.5.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	13
1.5.1.1 Variable Independiente.-	13
1.5.1.2 Variable Dependiente.-	13
CAPÍTULO I.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
1.1 DISEÑO ORGANIZACIONAL	16
1.1.1 ORGANIZACIÓN	16
1.2 IMPORTANCIA DE LA ORGANIZACIÓN.....	17
1.3 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.....	17

1.3.1 Condiciones para llevar a cabo el diagnóstico organizacional.....	18
1.3.2 MEFI (Análisis interno de la organización).....	19
1.3.3 MEFE (Análisis de los factores externos de la organización)	20
1.3.4 Matriz FODA	22
1.3.5 Niveles del diagnóstico	23
1.3.6 Estrategias Organizacionales.....	23
1.4 DISEÑO ORGANIZACIONAL	24
1.4.1 Concepto de Diseño Organizacional	25
1.4.2 Importancia.....	25
1.4.3 Visión Organizacional.....	26
1.4.3.1 Características de la Visión Organizacional.....	26
1.4.4 Misión Organizacional	26
1.4.5 Objetivo Organizacional	27
1.4.6 Cultura Organizacional	27
1.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	28
1.5.1 Elementos de la Estructura Organizacional	29
1.5.2 Objetivo de la Estructura Organizacional	29
1.5.3 Tipos de estructura organizacional.....	29
1.5.4 Dimensiones Del Diseño De la Organización	30
1.5.4.1 Dimensiones contextuales	31
1.5.5 Políticas Organizacionales	31
1.6 MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	32
1.6.1 Principal Modelos de Sistemas Organizacionales.....	32
1.6.1.1 Modelos de las siete	32
2.6.1.2. Modelo de Estrella de Galbraith,	33
1.6.1.2 Modelo de los Seis Casilleros de Weisbord,	34
1.6.1.3 Modelo de congruencia de Nadler y Tushman,	35
1.7 EMPRESA U ORGANIZACIÓN	39
1.7.1 Antecedentes de la Empresa.....	39
1.7.2 Marco Situacional.....	40
1.8 MARCO LEGAL	40

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	43
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	43
2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	43
2.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	44
2.3.2. Investigación de Campo.....	44
2.3.3 Investigación histórica	45
2.4. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.4.1. Método Inductivo	45
2.4.2. Método Analítico.....	46
2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTO	46
2.5.1. Entrevistas.....	46
2.5.2. Observación.....	47
2.5.3. Encuesta.....	50
2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	51
2.6.1. Población.....	51
2.6.2. Muestra.....	52
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	58
3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN	58
3.2. RESULTADOS DE LOS DATOS DE LA ENTREVISTA	58
3.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.....	59
3.4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADO DE LA ENCUESTA.....	59
3.5. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA.	59
3.6. CONCLUSIONES.....	72
3.7. RECOMENDACIONES	73
4.1. MISIÓN ORGANIZACIONAL.....	75
4.2. VISIÓN ORGANIZACIONAL.....	75
4.3. OBJETIVO ORGANIZACIONAL.....	75
4.4. CULTURA ORGANIZACIONAL	75
4.4.1. Diagnostico Organizacional	76
4.4.1.1. MEFI (Análisis interno de la Organización)	76
4.4.1.2. MEFE (Análisis externo de la Organización)	77

4.4.1.3. Matriz FODA	79
4.4.2. Estrategias.....	80
4.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	81
4.5.1. Elementos de la Estructura Organizacional.....	81
4.5.2. Objetivo de la Estructura Organizacional.....	82
4.5.3. Estructura Orgánica.	82
4.6. FUNCIONES.....	83
4.7. ORGÁNICO FUNCIONAL.....	84
4.8. PLAN DE ACCIÓN	85
4.9. PRESUPUESTO	86
4.10. CONCLUSIONES	87
4.11. RECOMENDACIONES	88
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS	91

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1 Operacionalización de las Variables Independiente.....	14
CUADRO No. 2 Operaconalización la Variable Dependiente.....	15
CUADRO No. 3 Matriz MEFE.....	22
CUADRO No. 4 FODA.....	23
CUADRO No. 6 Población.....	52
CUADRO No. 6 Muestra.....	57
CUADRO No. 8 Políticas Institucionales.....	60
CUADRO No. 9 Capacitación Externa.....	61
CUADRO No. 10 Cumplimiento de Metas.....	62
CUADRO No. 11 Afiliados Motivados.....	63
CUADRO No. 12 Administración de la Asociación.....	64
CUADRO No. 13 Incremento de actividades mejoran ingresos.....	65
CUADRO No. 14 Implementación de la Estructura Organizacional.....	66
CUADRO No. 15 Cumplimiento de metas con el cambio de estrategia.....	67
CUADRO No. 16 Implementación de Manuales mejoran la Administración	68
CUADRO No. 17 Cambios Tecnológicos.....	69
CUADRO No. 18 Cambios de Infraestructura.....	70
CUADRO No. 19 Recurso Necesario crea eficiencia.....	71
CUADRO No. 20 MEFI/Fortalezas.....	76
CUADRO No. 21 MEFI/Debilidades.....	77
CUADRO No. 22 MEFI/Oportunidades.....	78
CUADRO No. 23 MEFI/Amenazas.....	78
CUADRO No. 24 FODA.....	79
CUADRO No. 25 FODA.....	80
CUADRO No. 26 Plan de Acción.....	85
CUADRO No. 27 Presupuesto.....	86

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ILUSTRACIÓN 1 Modelo 7-s de Mckinsey	33
ILUSTRACIÓN 2 Modelo Estrella de Galbraith.....	34
ILUSTRACIÓN 3 Modelo de los Seis Casilleros de Weisbord	35
ILUSTRACIÓN 4 Modelo de congruencia de Nadler y Tushman.....	36
ILUSTRACIÓN 5 Modelo de Burke-Litwin	37
ILUSTRACIÓN 6 Modelo de Diseño Organizacional de Richard Daft.....	38
ILUSTRACIÓN 7 Políticas Institucionales	60
ILUSTRACIÓN 8 Capacitación Gratuita	61
ILUSTRACIÓN 9 Cumplimiento de Metas	62
ILUSTRACIÓN 10 Afiliados Motivados	63
ILUSTRACIÓN 11 Administración de la Asociación	64
ILUSTRACIÓN 12 Incremento de actividades mejoran ingresos.....	65
ILUSTRACIÓN 13 Implementación de la Estructura Organizacional	66
ILUSTRACIÓN 14 Cumplimiento de metas con el cambio de estrategia	67
ILUSTRACIÓN 15 Implementación de Manuales mejoran la Administración...	68
ILUSTRACIÓN 16 Cambios Tecnológicos	69
ILUSTRACIÓN 17 Cambios de Infraestructura	70
ILUSTRACIÓN 18 Recurso Necesario crea eficiencia.....	71
ILUSTRACIÓN 19 Diseño y Teoría Organizacional, Richard Daff, 2007.....	74
ILUSTRACIÓN 20 Estructura Organizacional	82

ÍNDICE DE ANEXO

ANEXO 1 Guía de Encuesta.....	92
ANEXO 2 Guía de Entrevista.....	94
ANEXO 3 Carta Aval	96
ANEXO 4 Fotografías de la directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.....	97
ANEXO 5 Fotografías de la directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.....	98
ANEXO 6 Fotografía de la Sede de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.....	99
ANEXO 7 Fotografía de la Sede de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.....	100
ANEXO 8 Fotografía de los locales de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.....	101

INTRODUCCIÓN

La Elaboración del Diseño Organizacional de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, se ha desarrollado en base a los resultados de la investigación que se hizo en las instalaciones de la Asociación, donde resaltó que esta carece de una Estructura Organizacional, de estrategias organizacionales, de objetivos, de metas institucionales, es por esta razón no se logra la eficacia y eficiencia en la Administración.

Con la elaboración del Diseño Organizacional se logra que los dirigentes y Afiliados conozcan sobre la jerarquía que tienen en la Asociación, de cuál es la función que desempeña cada uno de sus Directivos además de los procesos de la administración, esto va a mejorar favorablemente el trabajo de cada integrante de la directiva y por ende contarán con el apoyo de todos los Afiliados. Además se logrará que la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, tenga la Estructura Organizacional alineada tanto con la misión, y la Visión para que permita orientar en el cumplimiento de los objetivos que se propongan.

La elaboración del Diseño Organizacional, permite que la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, lograr el posicionamiento a nivel de Asociaciones de Jubilados, ya que no es la única en la Provincia, con el trabajo en equipo de cada Afiliado, de sus familiares y de todas las Autoridades pertinentes.

Con la creación de la Estructura Organizacional en la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, permitirá el análisis organizacional para la creación de

funciones, obligaciones, procesos, mediante la Dirección Estratégica para una mejor administración de la Asociación conocido como Diseño Organizacional para que así se logren resultados de efectividad y eficiencia y la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pueda surgir ante las adversidades que se presenten.

Este trabajo se encuentra elaborado en 4 capítulos de los cuales se distribuyen en el capítulo I que se refiere a la fundamentación teórica, donde se ha considerado las diferentes teorías como la de Gareth R. Jones, Teoría Organizacional Diseño y cambio en las organizaciones, Cameron & Whetten, Diseño Organizacional, Mintzberg, Diseño Organizacional y la tecnología, pero la que se aplicará en este trabajo es el modelos de Diseño Organizacional de Richard L. Daft, que permite fundamentar este trabajo.

En el capítulo II se establece los métodos y técnicas de investigación, para obtener los resultados e información verídica se realizaron entrevistas y encuestas con la aplicación de la escala de tipo Likert a los Directivos y afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

El capítulo III se refiere al análisis y tabulación de las técnicas realizadas a los Afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, y de acuerdo a este análisis se pudo establecer conclusiones y recomendaciones, para que los Directivos tomen en consideración al momento de tomar sus decisiones.

Por último el capítulo IV, establece la elaboración de la propuesta, que se estableció para la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, de crear el Diseño Organizacional, la Estructura Organizacional, la creación de funciones, obligaciones, y procesos, el tipo de liderazgo, las estrategias, el plan de acción el presupuesto de las actividades, las conclusiones y recomendaciones.

MARCO CONTEXTUAL

1.1. TEMA

Diseño Organizacional de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2013.

1.2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Planteamiento del problema

La Provincia de Santa Elena fue creada un 7 de Noviembre del 2007, mediante Asamblea Nacional por la necesidad de separarnos de una provincia que desatendía a nuestros 3 cantones y sus diferentes parroquias. Por esta razón se empezó la lucha por ser independientes y atender nosotros mismos nuestros problemas, de salud, educación, viabilidad, etc.

Es así que la Península de Santa Elena, se hizo la Provincia #24, con tres cantones de los cuales el cantón de Santa Elena por su mayor población y extensión territorial, fue designado la capital de la Provincia, mientras que el cantón La Libertad se considera la capital económica debido a su mayor actividad comercial, además de contar con una característica especial que es su población. Este cantón cuenta con su población totalmente urbanizada, y el cantón Salinas se la considera netamente turística porque es el balneario más visitado por sus playas y calidez de las personas.

En el cantón La Libertad está radicada la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sus instalaciones las tiene en el Mercado Central, fue fundada el 16 de Septiembre de 1968 con el acuerdo

ministerial No 878, según los estatutos otorgado por el Congreso Nacional, de la República del Ecuador.

Fue creada sin fines de lucro, con la única finalidad de defender los derechos y las necesidades de sus asociados, además de mejorar la calidad de vida de cada uno de ellos, y de sus familiares.

La Propuesta de realizar un diseño organizacional para la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, proviene de un análisis que se realizó en las oficinas de la Asociación antes mencionada que se encuentra ubicado en el mercado central del cantón La Libertad, dentro del análisis que se hizo se pudo indagar acerca de los procesos de la Administración de la ayuda externa que mantenían por parte de las autoridades pertinentes de la Provincia de Santa Elena.

Dado el interés de los directivos por el tema, se mantuvo diálogos con los Afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena; y en base a eso el objetivo propuesto es realizar un diseño organizacional mediante la ayuda de los directivos y de los conocimientos que se ha recopilado para mejorar la administración de la asociación.

Al visitar las instalaciones de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, se pudo notar que los dirigentes tienen inconvenientes para llevar la administración de la misma, debido a que carecen de herramientas administrativas a seguir y no buscan ayuda externa para cumplir con lo que la Asociación necesita, por lo tanto como no existen bases administrativas, la directiva esta propensa a cambiar continuamente y esto ocasionará problemas graves en la Asociación, por esta razón los directivos tienen que ceder a los cambios que

presenta el mundo actual, y buscar conocimientos que les ayuden a mejorar la administración de la misma.

En las investigaciones previas se observó que al momento de atender a los asociados no existe un trato correcto que les permita exponer sus inquietudes o malestares, esto se ocasiona por la falta de conocimiento que tienen los dirigentes para atenderlos, producto de este malestar en la asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, se generará la insatisfacción de cada uno de los integrantes, por ende dejarán de pertenecer a dicha Asociación y esta perderá ingresos económicos, por lo tanto los dirigentes deben concienciar en que deben buscar la mejor manera de tener contentos a sus asociados, mediante el conocimiento que ellos adquieran acerca del tema para resolver así este malestar.

Existe además el inconveniente de que al llegar a las instalaciones de la Asociación, no se puede divisar por ningún lado la jerarquía de la misma, mucho menos está algún escrito donde indique el motivo por el cual fue formada y hacia dónde quieren llegar como Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, esto se da por el desconocimiento por parte de sus dirigentes de que debe existir en las oficinas expuesto la misión, visión y la estructura organizacional de la Asociación, esto ocasiona que los visitantes y los mismos asociados desconozcan de su creación y su jerarquía, por lo tanto esta perderá prestigio ante sus visitantes y a nivel de Asociaciones, en función a esto se debe realizar la estructura organizacional de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Durante la investigación que se observó, que los afiliados cuando asisten a las reuniones escuchan los puntos a tratarse, pero al momento de anunciar las actividades que se desarrollarán para generar ingresos y cubrir necesidades de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, no pronuncian ideas ni se anotan para participar en grupos para desarrollar dicha actividad, quienes terminan trabajando siempre son los directivos y un grupo selecto ya que si se designan responsabilidades a los demás afiliados sin tener la voluntad de trabajar van a existir tropiezos entre el equipo formado, por ende se corre el riesgo de no cumplir con el objetivo de la actividad, tomando en cuenta esto, los dirigentes deben tomar la iniciativa de fomentar el trabajo en equipo realizando ejercicios en las reuniones, y de esta manera los afiliados puedan sentirse en confianza y generar fácilmente nuevas ideas.

Lo más importante y a la vez problemático que se destacó en la visita, fue que existe un buen grupo de jubilados sin herramientas administrativas con ganas de trabajar por la Asociación, lo que les impide es la falta de colaboración de sus afiliados y la falta de herramientas administrativas que los direccionen a sus metas como asociación, debido a que son adultos mayores que no buscan ayuda ni se preparan por iniciativa propia solo se manejan por su experiencia, esto es un error que puede llevar al fracaso y la desaparición de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social,

El Diseño Organizacional les permitirá la creación de la Estructura Organizacional, la creación de funciones, obligaciones, y procesos, la efectividad y eficiencia, según Gareth R. Jones, pág. 88,

Es decir, que el Diseño Organizacional que se implementara en la Asociación, se logra también la implementación de nuevas estrategias, con la finalidad de que incrementen el número de afiliados, y mejorar sus ingresos, además se ejecuta el trabajo en equipo con la colaboración de cada uno de los integrante y de esta manera los Directivos tendrán bases para prevenir las adversidades que trunquen el desarrollo y permanencia de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

1.2.2. Formulación del problema

¿De qué manera influye la Estructura Organizacional en la Gestión Administrativa de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del Cantón de la Libertad, Provincia de Santa Elena?

1.2.3. Evaluación del problema

Delimitado.- Necesidad de realizar el Diseño Organizacional de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, para que incida y mejore eficiente eficazmente en la Administración de la misma.

Claro.- La propuesta responde a la necesidad que mantiene la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, por mejorar la administración, mediante nuevas estrategias para así lograr el compromiso de cada uno de sus afiliados y a la vez tomar en consideración ideas que puedan dar cada uno de ellos.

Evidente.- La propuesta apunta a mejorar la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, ayudando a elaborar la estructura de la organización que permitirá la creación de la jerarquización la creación de funciones y obligaciones de sus directivos, y la efectividad y eficiencia en la administración de los recursos financieros y de talento humano que son sus afiliados.

Concreto.- La propuesta responde a la elaboración de un diseño organizacional que les permitirá la creación de funciones, obligaciones, y procesos, además la efectividad y eficiencia en la administración de la Asociación de Jubilados y

Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, y de cada uno de sus integrantes.

Relevante.- Las Asociaciones, y las empresas de la Provincia de Santa Elena tienen que cumplir con todos los procesos administrativos que requiere el mundo actual, es por esto que se debe implementar el Diseño organizacional en la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, y de esta manera puedan fortalecerse y surgir ante las adversidades que traten de truncar el desarrollo y permanencia de ella, con esto irán a la par con el mundo competitivo que se les presenta.

Original.- La propuesta trata de elaborar un Diseño Organizacional para la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, para determinar una estructura organizacional que les ayude a una mejor administración, ya que desde que fue fundada no han interiorizado en temas de una correcta administración, se han manejado por la experiencia que poseen los diferentes integrantes que han pertenecido a la Directiva.

Contextual.- El Diseño Organizacional de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, está dirigido a responder un problema social, ya que trata de mejorar la calidad de vida de cada uno de los afiliados y la de la comunidad en general con esto se logra el progreso del Cantón La Libertad y de la Provincia de Santa Elena.

Factible.- Por ser una Asociación de Jubilados y Pensionistas con reconocimiento en la Provincia de Santa Elena y contar con recursos propios, se podrá implementar la propuesta y de esta manera seguir destacándose y trabajando por su bienestar y colaborando con el desarrollo del Cantón La Libertad y de la Provincia de Santa Elena.

Variables.- las variables que se presentan son: Gestión Administrativas de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, y Estructura Organizacional

Para la conformación de la propuesta se requirieron del apoyo de juicio de expertos, consulta bibliográfica y documental, que permitan concluir con éxito, y de esta manera lograr implementar la propuesta de elaborar un Diseño Organizacional para Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, con la finalidad de mejorar la eficiencia y eficacia en la Administración de la Asociación.

1.2.4. Sistematización del problema

¿Ha tenido influencia el desconocimiento de las herramientas administrativas por parte de los dirigentes para llevar la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena?

¿Existe alguna investigación acerca de la aplicación de Desarrollo Organizacional en la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena?

¿Los procesos administrativos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, mejorarán implementando el Diseño Organizacional?

¿El Diseño Organizacional mejorará la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La investigación que se realizará acerca del Diseño Organizacional que se implementa en la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, no se ha realizado hasta el momento, por lo tanto esta servirá para futuras investigaciones que se presenten, dentro de la Asociación.

Para elaborar el desarrollo de la siguiente teoría del Diseño Organizacional para la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, se ha tomado en cuenta las fuentes bibliográficas de los distintos autores que se anotan a continuación: Diseñar Organizaciones, “es aquel proceso mediante el que construimos o cambiamos la estructura de una organización con la finalidad de lograr aquellos objetivos que tiene previsto”, según Gareth R. Jones, (2008), pag. 237.

Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización que habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente. Según Chiavenato Idalberto, (2009), pág. 354.

Diseño organizacional “representa la forma en que está estructurada la empresa o cualquier organización, los factores que intervienen como lo son los ambientes y sus características. Y de las dimensiones que se alcanzan en el diseño organizacional y para que este vaya de acuerdo a los objetivos de la empresa.”, Según Richard. L. Daft, pág. 6

Diseño Organizacional “Es aquel proceso que logra coherencia entre sus componentes y que no cambia un elemento sin evaluar las consecuencias en los otros”, según Mintzberg Henry, pág. 8.

Para la ejecución del trabajo en la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se va a utilizar el método de Diseño Organizacional vertical. Por lo tanto para obtener información verídica y relevante se aplicaron métodos y técnicas de investigación como:

La Observación, que se realizó al asistir a las instalaciones de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, y en las reuniones que se realizaron.

Entrevistas que se las realizó a los directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, para conocer la situación actual y los problemas que se les presentan normalmente.

Encuestas que se aplicaron a los afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, con la finalidad de determinar y analizar los resultados, que indican la información verídica, y la cual ayudará para determinar nuevas estrategias.

Con este trabajo de investigación que se realiza serán beneficiados, doscientas diez personas que integran la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena. El total de encuestados se dividen en cinco directivos, doscientos afiliados activos, y cinco proveedores, además de beneficiarse indirectamente los familiares de los afiliados, y la comunidad del Cantón la Libertad.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

Elaborar el Diseño Organizacional tomando en cuenta las diferentes herramientas teóricas y metodológicas para la creación de funciones, obligaciones, y procesos, además la efectividad y eficiencia en la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena.

1.4.2 Objetivos específicos

- 1) Formular el Marco Teórico en función de las diferentes teorías y autores el desarrollo organizacional que garanticen los conocimientos de la investigación que se realiza.
- 2) Diseñar las técnicas de la investigación como la observación, entrevistas y encuestas que vayan de acuerdo a la metodología escogida y que ayuden a obtener la información verídica de la investigación.
- 3) Elaborar el Diseño Organizacional considerando los fundamentos metodológicos que determinen la jerarquización y creación de procesos, funciones, la efectividad y eficiencia de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Libertad, Provincia de Santa Elena.

1.5 HIPÓTESIS

El Diseño Organizacional permitirá determinar la jerarquía, creación de funciones, procesos, la efectividad y eficiencia de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena.

1.5.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1.5.1.1 Variable Independiente.- Estructura Organizacional.

1.5.1.2 Variable Dependiente.- Gestión Administrativa de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

CUADRO No. 1 Operacionalización de las Variables Independiente

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento
Variable Independiente Estructura Organizacional	La Estructura Organizacional permitirá el análisis organizacional para la creación de funciones, obligaciones, y procesos, mediante la Dirección estratégica para una mejor administración de la Asociación conocido como Diseño Organizacional para que así se logren resultados de efectividad y eficiencia y la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pueda surgir ante las adversidades que se presenten.	<p>Análisis organizacional</p> <p>Dirección Estratégica</p> <p>Gestión de las necesidades</p> <p>Diseño Organizacional</p> <p>Resultado de Efectividad</p>	<p>*Ambiente *Interno</p> <p>*Ambiente *Externo</p> <p>*Misión</p> <p>*Visión</p> <p>*Políticas</p> <p>*Estrategias</p> <p>*Productos y servicios</p> <p>*Satisfacción de las necesidades</p> <p>*Estatutos</p> <p>*Tecnología de información y sistema de control</p> <p>*Cultura Organizacional</p> <p>*Vínculos organizacionales</p> <p>*Recursos</p> <p>*Eficiencia</p> <p>*Eficacia</p> <p>*Evaluación</p>	<p>¿Considera usted conveniente la implementación de una nueva estructura organizacional para la Asociación?</p> <p>¿Cree usted que si se cambiaran las estrategias en la Asociación, se cumplirían las metas?</p> <p>¿Considera usted que si se implemente un manual de funciones mejoraría la administración de la Asociación?</p> <p>¿Cree usted que es necesario que realicen cambios tecnológicos para lograr eficiencia en los requerimientos de la Asociación?</p> <p>¿Considera usted que la Administración de la Asociación es eficiente?</p> <p>¿Cree usted que cuenta con el recurso necesario para lograr una eficiencia en las actividades?</p>	Entrevista Cuestionario en escala de Liker

Fuente: Diseño y Teoría Organizacional, Richard Daff, 2007.

Elaborado por: Jacqueline Quimi Zambrano

CUADRO No. 2 Operaconalización la Variable Dependiente

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento
Variable Dependiente Gestión Administrativa de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Los Aspectos Constitutivos de la Asociación de Jubilados y pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social permitirán que mejore la Gestión Administrativa de los recursos mediante el financiamiento que posee dicha Asociación.	Aspectos Constitutivos Gestión administrativa Recursos Financiamiento	*Datos históricos *Constitución *Permisos *Planificación *Organización *Dirección *Control. *Humanos *Financieros *Materiales *Autogestión	¿Considera que las políticas que manejan para la administración de la Asociación son necesarias? ¿Permitiría usted ayuda externa gratuita por parte de un profesional para la capacitación de los colaboradores? ¿Cree que la administración de la Asociación cumple con las metas propuestas en cada sesión? ¿Considera usted que siempre que realiza una actividad la directiva motiva al resto de integrantes? ¿Considera usted que la Asociación está bien administrada en comparación con las demás? ¿Cree usted que si se incrementan las actividades mejoraran los ingresos en la asociación?	Entrevista Cuestionario en escala de Likert

Fuente: Diseño y Teoría Organizacional, Richard Daff, 2007.

Elaborado por: Jacqueline Quimi Zambrano

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 DISEÑO ORGANIZACIONAL

1.1.1 ORGANIZACIÓN

La definición que utiliza este libro para descubrir las organizaciones es la siguiente: las organizaciones son:

1. Entidades sociales que,
2. están dirigidas por metas,
3. están diseñadas como sistemas de actividad deliberadamente coordinada y estructurada y;
4. están vinculadas en el entorno.

El elemento clave de una organización no es un edificio o un conjunto de políticas y procedimientos; las organizaciones están compuestas por personas y por sus relaciones interpersonales.

Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayuden a lograr las metas. Las tendencias administrativas recientes reconocen la importancia de los recursos humanos, y la mayoría de los nuevos enfoques están diseñados por el empowerment a los empleados y proporcionarles mayores oportunidades para aprender y contribuir por medio del trabajo conjunto hacia las metas comunes. Richard L. Daft, (2007) pág.10.

1.2 IMPORTANCIA DE LA ORGANIZACIÓN

El desarrollo de las grandes Organizaciones transformó a la sociedad entera, y de hecho, la corporación moderna puede ser la innovación más importante de los pasados 100 años.

El Marcador de libros de este capítulo analiza el surgimiento de la corporación y su importancia en nuestra sociedad. Las Organizaciones son centrales para la vida de las personas y ejercen una influencia predominante.

Se presentan siete razones por la que las organizaciones son importantes para usted y la sociedad. Las organizaciones existen para:

1. Reunir recursos para alcanzar las metas y los resultados deseados
2. Producir bienes y servicios de manera eficiente
3. Facilitar la innovación
4. Utilizar tecnologías modernas
5. Adaptarse e influir en un entorno dinámico o de cambio
6. Crear valor para dueños, clientes y empleados
7. Adecuarse a los retos existentes que suponen la diversidad, la ética, y la motivación y coordinación de los empleados. Richard L. Daft, (2007) pág.

1.3 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Se puede definir al diagnóstico como un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas. En el diagnóstico se examinan y mejoran los sistemas y prácticas de la comunicación interna y externa de una organización en todos sus niveles y también las producciones comunicacionales de una organización tales como

historietas, metáforas, símbolos, artefactos y los comentarios que la gente de la organización hace en sus conversaciones diarias.

Para tal efecto se utiliza una gran diversidad de herramientas, dependiendo de la profundidad deseada, de las variables que se quieran investigar, de los recursos disponibles y de los grupos o niveles específicos entre los que se van a aplicar.

El diagnóstico no es un fin en sí mismo, sino que es el primer paso esencial para perfeccionar el funcionamiento comunicacional de la organización.

1.3.1 Condiciones para llevar a cabo el diagnóstico organizacional

Para poder llevar a cabo con éxito un diagnóstico organizacional se deben cumplir algunos requisitos básicos:

1. Antes de iniciar el proceso de diagnóstico es indispensable contar con la intención de cambio y el compromiso de respaldo por parte del cliente (término usado en Desarrollo Organizacional para designar a la persona o grupo directamente interesado en que se lleve a cabo una transformación en el sistema y con la suficiente autoridad para promoverla).
Es decir, que esté dispuesto a realizar los cambios resultantes del diagnóstico.
2. El "cliente" debe dar amplias facilidades al consultor (interno o externo) para la obtención de información y no entorpecer el proceso de diagnóstico.
3. El consultor manejará la información que se obtenga del proceso en forma absolutamente confidencial, entregando los resultados generales sin mencionar a las personas que proporcionaron la información
4. También debe proporcionar retroalimentación acerca de los resultados del diagnóstico a las fuentes de las que se obtuvo la información.

5. El éxito o fracaso del diagnóstico depende en gran medida del cliente y del cumplimiento de los acuerdos que haga con el consultor. Darío Rodríguez M, (2012), pág. 15

1.3.2 MEFI (Análisis interno de la organización)

La MEFI suministra una base para analizar las relaciones internas entre las áreas de las empresas. Es una herramienta analítica de formulación de estrategia que resume y evalúa las debilidades y fortalezas importantes de gerencia, mercadeo, finanzas, producción, recursos humanos, investigación y desarrollo.

Para desarrollar esa matriz se necesita de vicios subjetivos, por ello, la apariencia de ser un enfoque científico no debe hacer creer que se trate de una herramienta poderosa. Todas las herramientas analíticas pueden llegar a usarse en forma incorrecta si se aplican indiscriminadamente.

Se requiere 5 pasos para el desarrollo de una MEFI:

1. Identificar las fortalezas y debilidades claves de la organización y con ellas hacer una lista clara del procedimiento
2. Asignar una ponderación que vaya desde 0.0 (sin importancia) hasta 1.0 (de gran importancia) a cada factor. La ponderación indica la importancia relativa de cada factor en cuanto a su éxito en una industria dada. Sin importar si los factores clave dan fortalezas o debilidades internas, los factores considerados como los de mayor impacto en el rendimiento deben recibir ponderaciones altas. La suma de las ponderaciones deben dar 1.0
3. Hacer una clasificación de 1 a 4 para indicar si dicha variable presenta:
 - a) Una debilidad importante (1)
 - b) Una debilidad menor (2)
 - c) Una fortaleza menor (3)
 - d) Una fortaleza importante (4)

4. Multiplicar la ponderación de cada factor por su clasificación, para establecer el resultado ponderado para cada variable
5. Sumar los resultados ponderados para cada variable con el fin de determinar el resultado ponderado para una organización.

Puntuación para la ponderación de la Tabla va de:

- | | |
|---------------|---------|
| a) 3.0 a 4.0 | Fuerte |
| b) 2.0 a 2.99 | Mediana |
| c) 1.0 a 1.99 | Baja |

CUADRO No. 3 Matriz MEFI

Factores Críticos para el éxito	Peso	Calificación	Total ponderado
Fortalezas			
Debilidades			
Oportunidades			
Amenazas			
Total			

Fuente: Darío Rodríguez M, (2012), pág. 15

1.3.3 MEFE (Análisis de los factores externos de la organización)

El análisis de evaluación de factor externo permitirá a los estrategas resumir y evaluar toda la información externa, como son: las variables ambientales decisivas, predicciones ambientales determinantes y la matriz de perfil competitivo.

En el desarrollo de la MEFE habrá que utilizar vicios de tipo subjetivo, por ello, esta herramienta de formulación de estrategia no debe usarse en forma

indiscriminada. Los procedimientos requeridos para la construcción de una MEFE son:

1. Hacer una lista de amenazas y oportunidades decisivas en la firma. El número recomendado de amenazas y oportunidades 0.
2. Asignar una ponderación a cada factor que oscila entre 0.0 (sin importancia) 1.0 (muy importante). La ponderación dada a cada factor indica la importancia relativa de dicho factor en el éxito de una industria dada. La sumatoria de todas las ponderaciones dadas a los factores deberá ser de 1.0.
3. Hacer una clasificación de 1 a 4 para indicar si dicha variable presenta:
 - a) Una amenaza importante (1)
 - b) Una amenaza menor (2)
 - c) Una oportunidad menor (3)
 - d) Una oportunidad importante (4)
4. Multiplicar la ponderación de cada factor por su clasificación, para establecer el resultado ponderado para cada variable:
5. Sumar los resultados ponderados para cada variable con el fin de determinar el resultado ponderado para una organización. Darío Rodríguez M, (2012), pág. 17.

Puntuación para la ponderación de la Tabla va de:

- | | |
|---------------|---------|
| a) 3.0 a 4.0 | Fuerte |
| b) 2.0 a 2.99 | Mediana |
| c) 1.0 a 1.99 | Baja |

CUADRO No. 3 Matriz MEFE

Factores Críticos para el éxito	Peso	Calificación	Total Ponderado
Fortalezas			
Debilidades			
Oportunidades			
Amenazas			
Total			

Fuente: Darío Rodríguez M, (2012), pág. 17

1.3.4 Matriz FODA

FODA es una herramienta sencilla que le permite analizar la situación actual de su negocio y obtener conclusiones que le ayuden a ser mejor en el futuro. Implica que reconozca los elementos internos y externos que afectan positiva y negativamente al cumplimiento de las metas en su empresa. La información le ayudará a definir acciones futuras y le facilitará la manera de abordar la solución de los problemas.

Puede sacarle jugo a los elementos positivos y minimizar o evitar los negativos. La perspectiva que obtendrá será un apoyo para que:

1. Tome mejores decisiones
2. Plantee objetivos más concretos y realizables
3. Identifique sus propios recursos así como los que puede conseguir del exterior
4. Reconozca las ventajas y desventajas de las diferentes opciones y alternativas
5. Defina prioridades
6. Inicie o revise y actualice su proceso de planeación estratégica. Darío Rodríguez M, (2012), pág. 20.

1.3.5 Niveles del diagnóstico

El diagnóstico FODA está constituido por dos niveles; la situación interna y la externa. La primera está constituida por factores que forman parte de la misma organización y en los cuales ejerce control directo. En tanto que la segunda se refiere a los elementos que están fuera de la empresa, que se interrelacionan con ella y la afectan, pero que no controla directamente. Darío Rodríguez M, (2012), pág. 22.

CUADRO No. 4 FODA

Factores Internos	Fortalezas	Debilidades
Factores Externos		
Oportunidades	FO Estrategia para maximizar F y O	DO Estrategia para maximizar D y O
Amenazas	FA Estrategias para maximizar F y A	DA Estrategias para maximizar D y A

Fuente: Darío Rodríguez M, (2012), pág. 15

1.3.6 Estrategias Organizacionales

En principio, el enfoque tradicional para el establecimiento de estrategias de una empresa se realiza a partir de una combinación de fines en los que se concentra la empresa y los medios a través de los que se pretende llegar a ellos. Estrategia, son las acciones necesarias para llevar a la organización de lo que es a lo que quiere ser en el futuro, y por otra es una explicación de los factores que han impactado el desempeño de la organización en el pasado.

Es decir, la estrategia es una teoría de la relación causa-efecto entre el desempeño buscado y los factores que lo influyen. De acuerdo con esta definición, la

estrategia indica qué es lo que la organización quiere lograr y los factores que influirán en que se consiga o no.

Para hacer una estrategia se deben tomar en cuenta los siguientes elementos:

- a) Arenas o dominio
- b) Vehículos o modo de crecimiento
- c) Diferenciadores o ventaja competitiva
- d) Etapas o fases de acción, y ;
- e) Lógico económico

Bajo este marco de referencia, debe tenerse cuidado al evaluar la estrategia, que ésta sea coherente con la misión, objetivos y arreglos organizacionales, además de con otros elementos no incluidos aquí, como podrían ser el entorno externo, los recursos y las competencias de la firma. José Luis Ramírez Rojas, (2009), Pág. 33

1.4 DISEÑO ORGANIZACIONAL

El análisis organizacional permitirá la creación de funciones, obligaciones, y procesos, mediante la Dirección estratégica para una mejor administración de la Asociación conocido como Diseño Organizacional para que así se logren resultados de efectividad y eficiencia y la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pueda surgir ante las adversidades que se presenten.

Para esto se va a seguir el modelo de Richard Daft, en donde habla de los ambientes externo e interno de la organización y los pasos a seguir para el buen desarrollo Institucional, Richard Daft, se basa en su análisis de ambiente externo e interno, menciona también sobre la administración estratégica, Diseño organizacional y resultados de efectividad en donde se mide la eficiencia, logros de objetivo y recursos.

Dentro del Ambiente externo analiza oportunidades, amenazas y la disponibilidad de recursos, en el ambiente interno se analiza fortalezas, debilidades, desempeño, etc. En la Administración Estratégica se definen la misión, visión objetivos oficiales y operativos, incluye también las estrategias competitivas.

Al referirse del diseño organizacional se trata de sus componentes como la forma estructural, tecnologías de información y sistemas de control, políticas de recursos humanos, incentivos, cultura organizacional y vínculos inter organizacionales. Dentro de los resultados de efectividad, ya se mencionan los logros de objetivos, recursos, eficiencia y valores competitivos. De esta manera si algo falla se realiza una retroalimentación. Richard L. Daft, (2007), pág. No. 25.

1.4.1 Concepto de Diseño Organizacional

El diseño organizacional es un proceso, donde los altos mandos toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica las estrategias. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización. Los conocimientos del diseño organizacional han ido evolucionando.

Al principio los procesos del diseño organizacional giraban en torno al funcionamiento interno de una organización. Las cuatro piedras angulares para el diseño de la organización. La división del trabajo, la departamentalización, la jerarquía y la coordinación tienen una larga tradición en la historia del ejercicio de la administración. Richard L. Daft, (2007), pág. 25.

1.4.2 Importancia

Para una Organización el diseño organizacional es importante porque se encarga de manejarla, con el objetivo de dividir tareas y trabajo para lograr una

coordinación efectiva; y se coordinan para resaltar los aspectos con más necesidad, que requieren apoyo o sustentabilidad. Richard L. Daft, pág. 25.

1.4.3 Visión Organizacional

En una organización la visión es un conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas que proveen el marco de referencia de lo que una empresa es y quiere ser en el futuro.

Se tiene que reflejar en la Misión, los Objetivos y las Estrategias de la organización y se hace tangible cuando se realiza en proyectos y metas específicas, cuyos resultados deben ser medibles.

En conclusión la Visión de una organización es un conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas que proveen el marco de referencia de lo que una empresa es y quiere ser en el futuro. Daft (2010) pág. 59.

1.4.3.1 Características de la Visión Organizacional.

- a) La visión no se expresa en términos numéricos.
- b) La define la alta dirección.
- c) Debe ser amplia e inspiradora.
- d) Conocida por todos.

1.4.4 Misión Organizacional

Es la elaboración de los propósitos de una organización que los distingue de otras organizaciones, en cuanto al cubrimiento de sus operaciones, sus productos, su mercado y el talento humano que soporta el logro de estos propósitos. Para Establecer la Misión de la organización se deben responder a las siguientes preguntas:

- a) ¿Para qué existe la organización?
- b) ¿Cuál es su negocio?
- c) ¿Cuáles son sus objetivos?
- d) ¿Cuáles son sus productos o servicios?
- e) ¿Quiénes son sus clientes?
- f) ¿Cuál es su responsabilidad y derechos frente a sus colaboradores?

1.4.5 Objetivo Organizacional

Toda organización tiene alguna finalidad, por lo tanto deben definirse la misión, los objetivos y el ambiente interno que necesitan los miembros de los que depende para alcanzar sus fines. Si no tiene esas nociones, corre el riesgo de ir a la deriva y estará obligada a aceptar lo que otros decidan. Daft. (2010), pág. 62.

1.4.6 Cultura Organizacional

Cultura Organizacional se define “como el conjunto de valores y normas compartidas que controlan las interacciones entre los integrantes de una organización y sus proveedores, clientes, y otras personas externas a la misma. Así como la estructura de una organización puede ser utilizada para lograr una ventaja competitiva y promover las pretensiones de las partes interesadas, la cultura organizacional.

También puede utilizarse para aumentar la efectividad organizacional ya que controla la manera en que sus integrantes toman las decisiones, la forma en que interpretan y manejan el ambiente de la organización, lo que hacen con la información y su manera de comportarse, por estas razones la cultura afecta la posición competitiva de una organización. Según, Gareth R. Jones (2008), pág. 177.

Una cultura organizacional sólida puede ser el factor que vuelva grande a una organización al inspirar a sus integrantes a dar su mejor esfuerzo para trabajar duro en la búsqueda y generación de bienes y servicios que promuevan el bienestar de sus clientes y por tanto el de ellos mismos.

La cultura puede inspirar y facilitar de muchas maneras el intenso tipo de interacciones personales y de equipo que son necesarios para desarrollar competencias organizacionales y lograr la ventaja competitiva y mejorar la gestión administrativa.

La cultura organizacional es una forma de organización informal que facilita el funcionamiento de la estructura organizacional. Gareth R. Jones (2008), pág. 178.

1.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional, es el marco en el que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el cual las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos.

Desde un punto de vista más amplio, comprende tanto la estructura formal (que incluye todo lo que está previsto en la organización), como la estructura informal (que surge de la interacción entre los miembros de la organización y con el medio externo a ella) dando lugar a la estructura real de la organización.

Consideran a la estructura como el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización. Sin embargo, la estructura de un sistema social no es visible de la misma manera que en un sistema biológico o mecánico. No puede ser vista pero se infiere de las operaciones reales y el comportamiento de la organización. Según Mariana Medina, (2012). Pág. 119.

1.5.1 Elementos de la Estructura Organizacional

La estructura de la organización se compone de diferentes elementos, los cuales pueden ser estudiados según su posición y función, atendiendo a los tres criterios siguientes componentes principales o partes básicas que agrupan funciones, decisiones y tareas específicas:

- a) Unidades organizativas o centros que desarrollan actividades diferenciadas.

- b) Relaciones formales e informales, que conectan o comunican, según la naturaleza de sus papeles, a las personas y grupos que integran la organización. según Mariana Medina, (2012). Pág. 119.

1.5.2 Objetivo de la Estructura Organizacional

La estructura organizacional ayuda a una empresa a aclarar y entender todas las funciones de lo demás y el ámbito de aplicación. Ayuda a facilitar la división del trabajo, la eficiencia y evitar conflictos y confusiones, a su vez, las empresas hacen más con menos fallos y menos conflictos. Según Mariana Medina, (2012). Pág. 120.

1.5.3 Tipos de estructura organizacional

Existen diferentes formas de estructuras organizacionales que son utilizadas de acuerdo a las necesidades de cada empresa; las más comunes son.

La organización funcional, este tipo de estructura es la más empleada, en ella los departamentos o áreas funcionales representan tareas sustantivas de la empresa, como es realmente muy simple se utiliza en empresas que trabajan en condiciones

estables y que tengan pocos productos o servicios y que sus tareas sean rutinarias, lo importante de esta estructura es que agrupa a personas que tienen una posición similar dentro de la organización o que desarrollan funciones semejantes, utilizando recursos y habilidades del mismo estilo.

La organización por producto/medios, se presenta en las organizaciones que agrupan las actividades con base en los productos o servicios que comercializan, es muy común verla en empresas que tienen gran cantidad de productos y que por ser estos tan extensos resulta incontrolable organizarse como en el caso anterior.

Las empresas adoptan este tipo de estructura cuando el crecimiento hace indispensable que se nombre a varios gerentes divisionales, con autoridad sobre las funciones de producción, ventas y servicio respecto a sus líneas de productos.

Y la organización matricial que agrupa a las personas simultáneamente por funciones y divisiones, el objetivo principal de este tipo de estructuración es la de buscar la mayor integración de recursos especializados, lo cual es de gran utilidad cuando se desarrollan proyectos con tiempo definidos, en cuanto a su elaboración o entrega, a diferencia de los demás tipos de estructuras organizacionales, ésta no es aplicable en cualquier tipo de empresa, ya que está pensada para desarrollarse en aquellas que trabajan en proyectos. Según Mariana Medina, (2012), Pág. 122.

1.5.4 Dimensiones Del Diseño De la Organización

La visión de sistemas pertenece a las actividades dinámicas que están en desarrollo dentro de las organizaciones. El siguiente paso para entender las organizaciones es observar las dimensiones que describen rasgos específicos de diseño de la organización.

Estas dimensiones describen a las organizaciones en gran parte de la misma forma en que la personalidad y rasgos físicos lo que hace la gente. Las

dimensiones organizacionales corresponden a dos tipos: Estructurales y Contextuales.

1.5.4.1 Dimensiones contextuales

El Tamaño: Es la dimensión de la organización, según se refleja el número de personas, las organizaciones son sistemas sociales y el tamaño suele medirse por el número de empleados, que posee cada una de ellas.

La cultura: Conjunto de valores, creencias y normas claves compartidas por los empleados, estos valores se pueden corresponder al comportamiento ético de los empleados de una organización.

Tecnología Organizacional: Son las altas herramientas técnicas y acciones para transformar la producción en bienes y servicios, que adquieren los individuos.

El Entorno: Son aquellos elementos que la organización tiene fuera de los límites.

Las Metas y Estrategias: Establecen el procedimiento y las técnicas competitivas que las distinguen de otras organizaciones. Una estrategia es el plan de acción que describe la asignación de recursos y las actividades para enfrentarse al ambiente y alcanzar las metas de la organización. Richard L. Daft, (2007), pág. 30.

1.5.5 Políticas Organizacionales

Es la disposición que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización.

En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias. Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de la empresa, según Mariana Medina, (2012). Pág. 125.

1.6 MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

1.6.1 Principal Modelos de Sistemas Organizacionales

1.6.1.1 Modelos de las siete S.- Por sus siglas en inglés de Mc Kinsey (<biblio>). Permite realizar una descripción e identificar la relación existente entre las variables organizacionales más importantes.

Elementos

Sus elementos son:

- a) Sistemas,
- b) Estrategia,
- c) Estructura,
- d) Estilo,
- e) Valores,
- f) Personal,
- g) Habilidades.

Limitaciones:

- a) Ausencia de: entrada de datos/rendimiento total/resultados.
- b) Ciclos de retroalimentación.
- c) Variables de resultado.

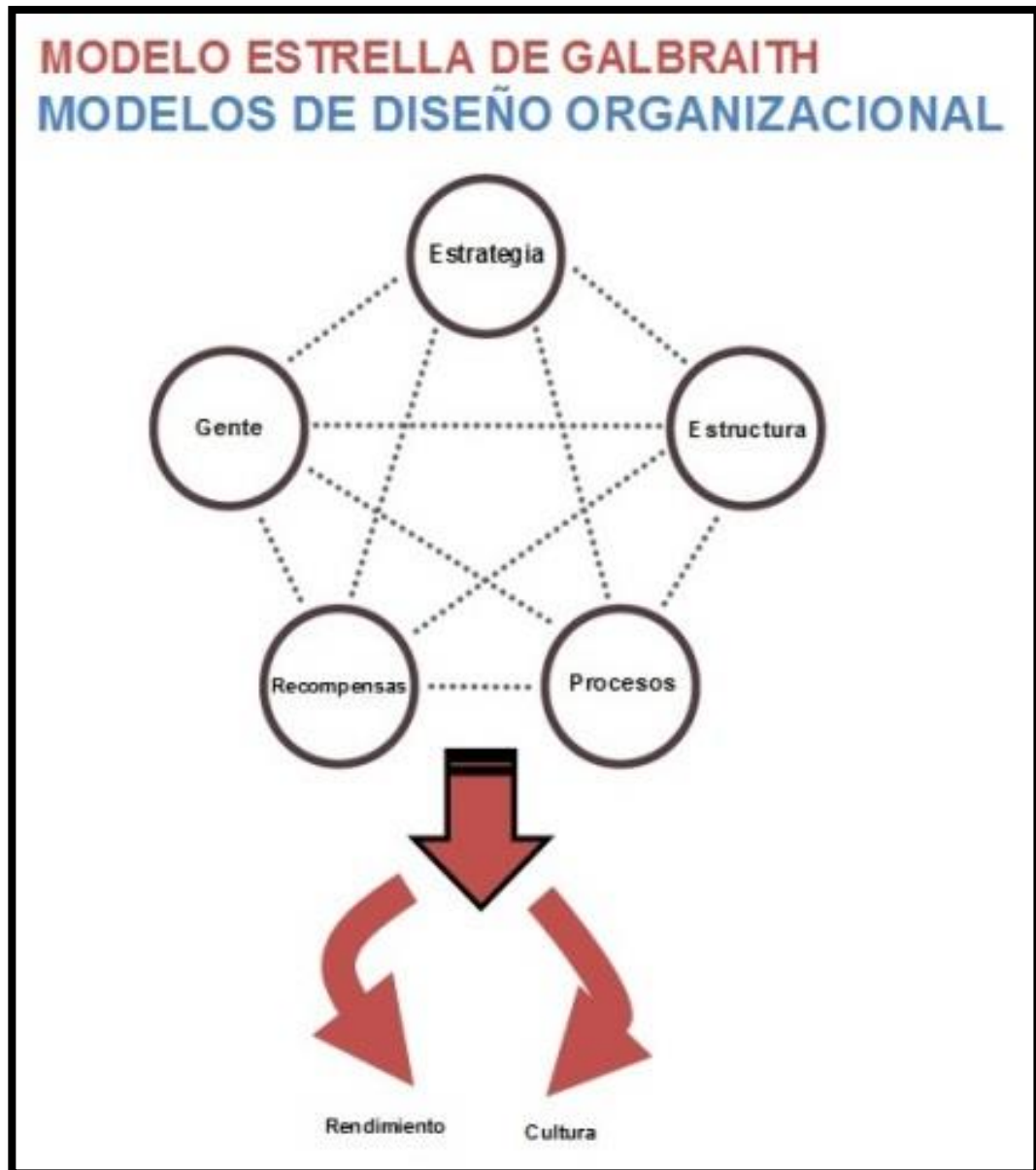
ILUSTRACIÓN 1 Modelo 7-s de Mckinsey



Fuente: <http://thesmadruga2.blogspot.com/2012/12/los-modelos-organizacionaleshtml>

2.6.1.2. Modelo de Estrella de Galbraith, permite realizar una descripción de elementos organizacionales importantes y el reconocimiento de la interacción existente. No considera ciertas variables clave como la entrada de datos y resultados. Sus elementos son: Estrategia, Estructura, Personal, Recompensas, Procesos.

ILUSTRACIÓN 2 Modelo Estrella de Galbraith

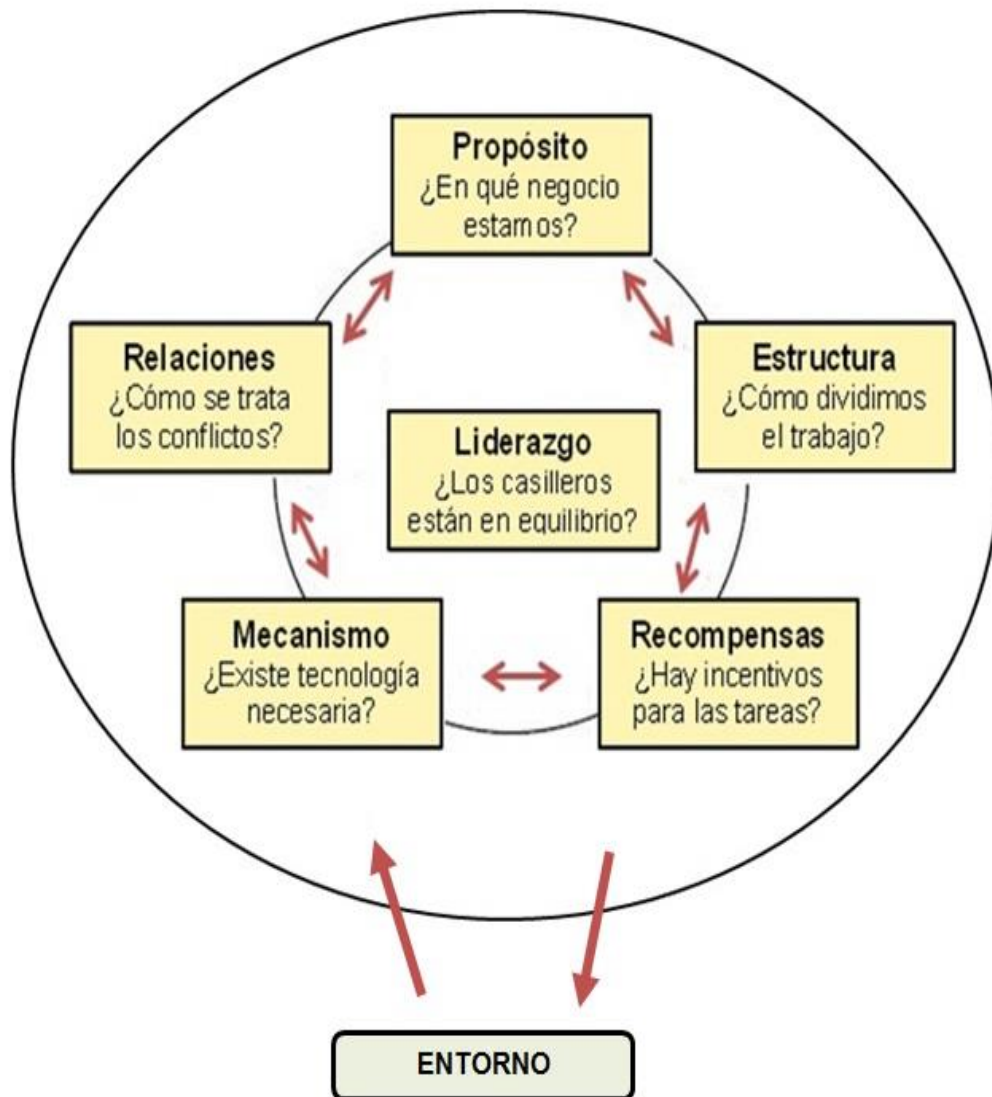


Fuente: <http://thesmadruga2.blogspot.com/2012/12/los-modelos-organizacionaleshtml>

1.6.1.2 Modelo de los Seis Casilleros de Weisbord, En cada casillero se incluyen preguntas de diagnóstico y se establece el propósito. La concentración solo en determinados elementos puede derivar en el descuido de otros. Sus elementos son: Liderazgo, Propósito, Estructura, Recompensa, Mecanismos, Auxiliares, Relaciones.

ILUSTRACIÓN 3 Modelo de los Seis Casilleros de Weisbord

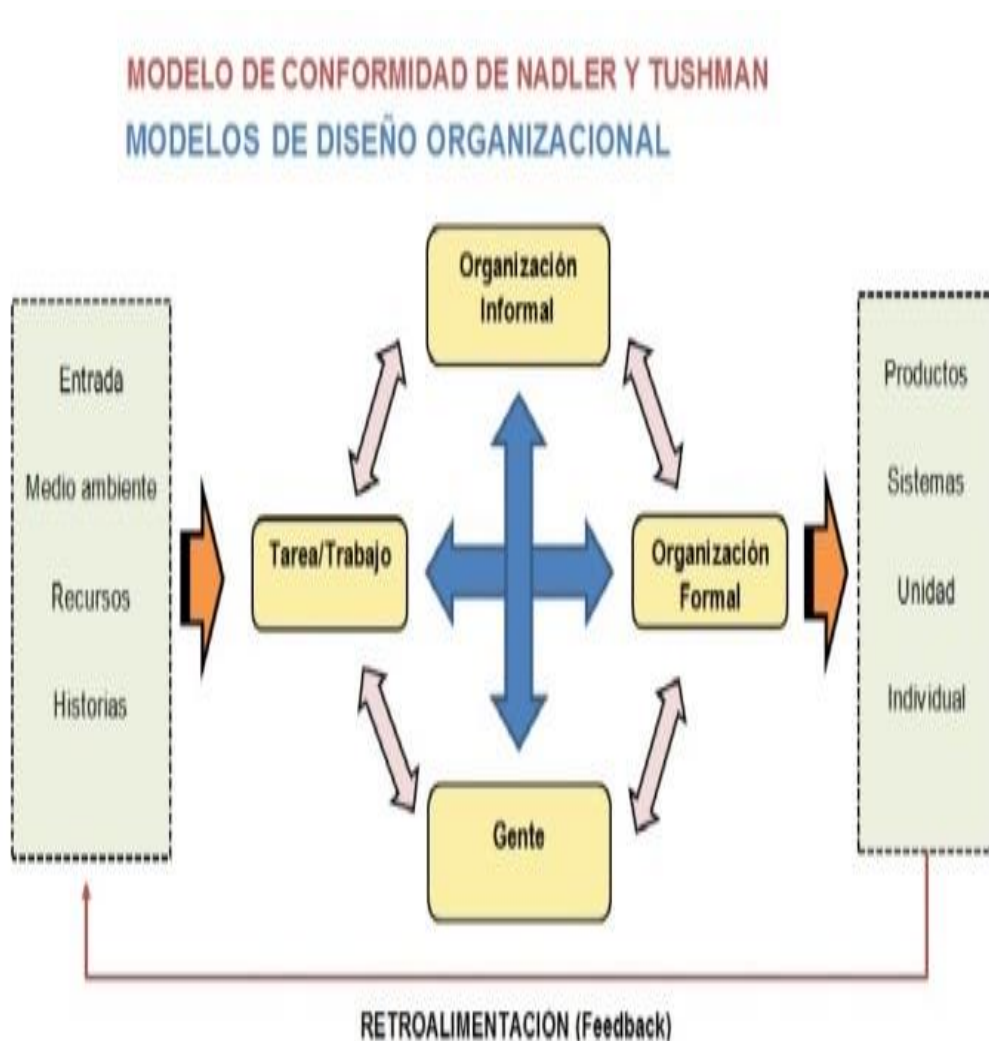
MODELO DE SEIS CASILLEROS DE WEISBORD MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL



Fuente: <http://thesmadruga2.blogspot.com/2012/12/los-modelos-organizacionaleshtml>

1.6.1.3 Modelo de congruencia de Nadler y Tushman, fácil de seguir, permite realizar un análisis de lo que comprende la organización “informal” y “formal”. La lista limitada de elementos puede llevar a confundir o pasar por alto ciertos elementos cruciales. Sus elementos son: Organización informal, Organización formal, Tareas, Personal.

ILUSTRACIÓN 4 Modelo de congruencia de Nadler y Tushman

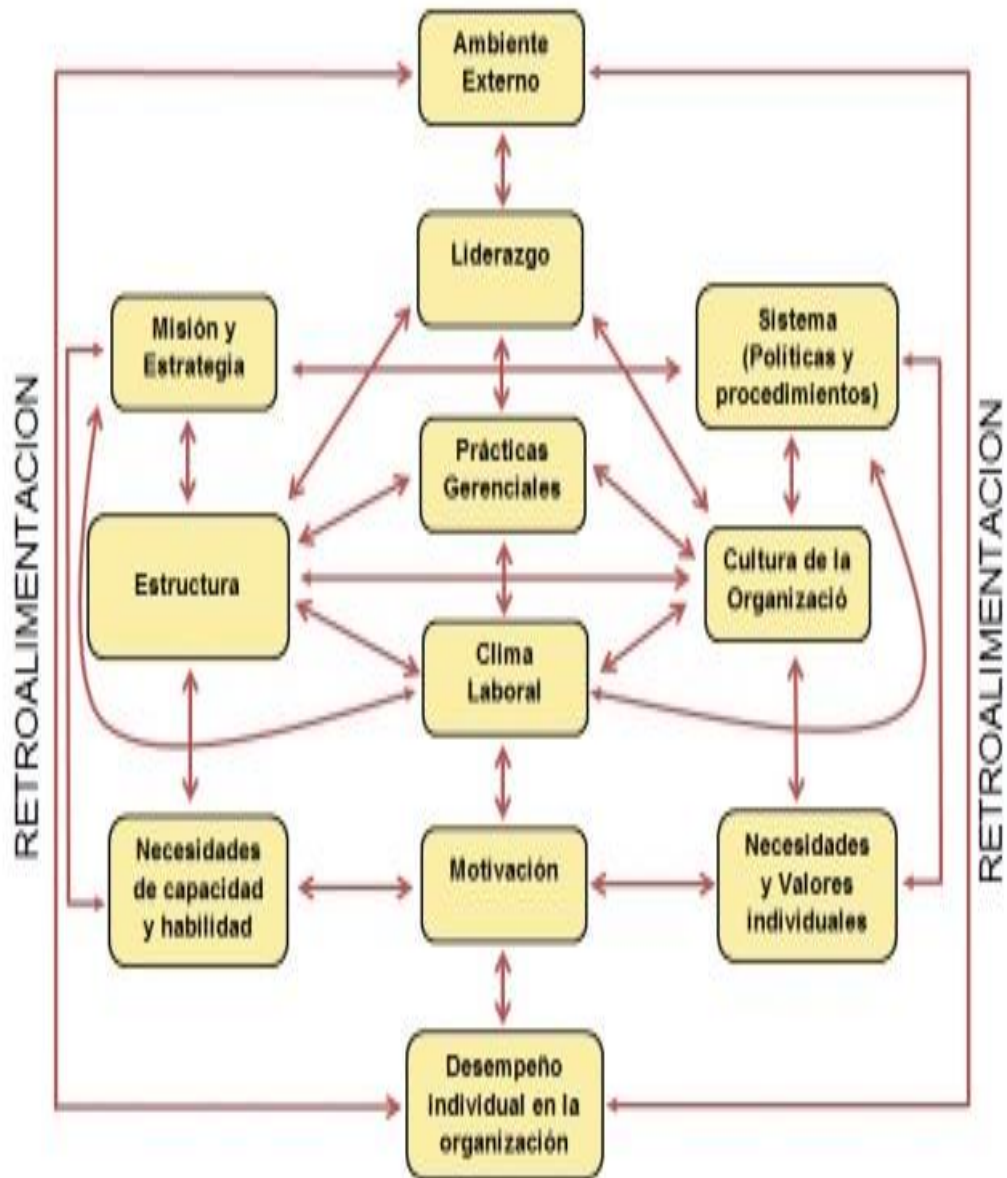


Fuente: <http://thesmadruga2.blogspot.com/2012/12/los-modelos-organizacionales.html>

Modelo de Burke-Litwin. Incluye ciclos de retroalimentación. Mayor presencia de elementos cualitativos (por ejemplo: Motivación). Minucioso y difícil de comprender a simple vista. Sus elementos son: Misión / Estrategia, estructura, requisitos de tareas, liderazgo, prácticas de gestión, clima de trabajo, motivación, cultura organizacional, necesidad individual, valores. (Tomado desde Administración Moderna: Los modelos Organizacionales <http://thesmadruga2.blogspot.com/2012/12/los-modelos-organizacionales.html>, el 17 de Agosto del 2013).

ILUSTRACIÓN 5 Modelo de Burke-Litwin

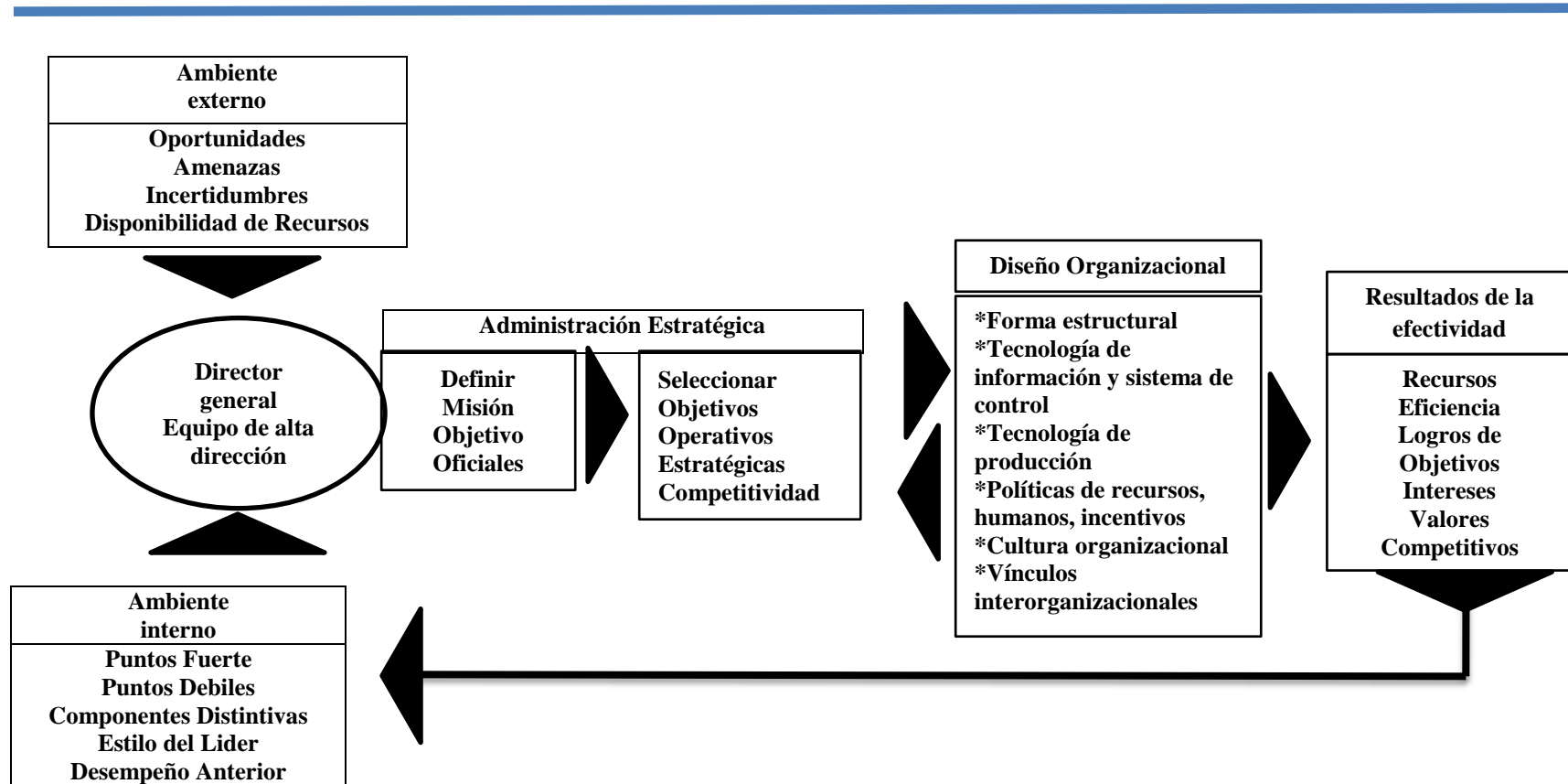
MODELO CAUSAL DE BURKE-LITWIN MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL



Fuente: <http://thesmadruga2.blogspot.com/2012/12/los-modelos-organizacionales.html>

ILUSTRACIÓN 6 Modelo de Diseño Organizacional de Richard Daft

MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL DE RICHARD DAFT



Fuente: Diseño y Teoría Organizacional, Richard Daft, 2007.

Richard L. Daft., habla de los ambientes externo e interno de la organización y los pasos a seguir para el buen desarrollo Institucional, se basa en su análisis de ambiente externo e interno, menciona también sobre la administración estratégica, Diseño organizacional y resultados de efectividad en donde se mide la eficiencia, logros de objetivo y recursos. Richard L. Daft (2007), pag. 10.

Dentro del Ambiente externo analiza oportunidades, amenazas y la disponibilidad de recursos, en el ambiente interno se analiza fortalezas, debilidades, desempeño, etc. En la Administración Estratégica se definen la misión, visión objetivos oficiales y operativos, incluye también las estrategias competitivas.

Al hablar del diseño organizacional se refiere a sus componentes como la forma estructural, tecnologías de información y sistemas de control, políticas de recursos humanos, incentivos, cultura organizacional y vínculos inter-organizacionales.

Dentro de los resultados de efectividad, ya se mencionan los logros de objetivos, recursos, eficiencia y valores competitivos. De esta manera si algo falla se realiza una retroalimentación.

1.7 EMPRESA U ORGANIZACIÓN

Estructura Organizacional de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

1.7.1 Antecedentes de la Empresa

Esta Organización fue creada sin fines de lucro, con la única finalidad de defender los derechos y las necesidades de sus asociados, además de mejorar la calidad de vida de cada uno de ellos, y de sus familiares. En el Cantón de la Libertad, en el Club Puerto Rico fue donde por primera vez se reunieron un grupo de Jubilados del mismo Cantón, expresaron sus quejas y sus molestias, a la vez decidieron

formarse y el mismo día se eligió una directiva que los representaría y los defendería de los abusos que como jubilados se le presentaban.

Una vez concluida la reunión se quedó conformado el Directorio que desde ese día velaría, y trabajaría sin descanso para lograr los fines en común que mantenían sus compañeros.

No ha sido fácil el trabajo desde aquel día, el trabajo que se realiza lo hacen con autogestión, sin apoyo ni ayuda de las autoridades competentes del Cantón o de la Provincia, siempre con el empeño de cada uno de los afiliados y sus familiares que aportan con cada actividad que realizan, para solventar los gastos.

1.7.2 Marco Situacional

La Asociación de Jubilados y Pensionista del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, está ubicada en el Mercado de la Libertad, cuenta con local propio, fue creada sin fines de lucro por la necesidad de un grupo de Jubilados que querían defender sus derechos y mejorar su calidad de vida.

Es una Asociación que presta servicios a sus afiliados y trata de cumplir con todas las respectivas necesidades que tiene cada uno, además de informarles lo que sucede con sus beneficios.

1.8 MARCO LEGAL

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, LIBRO PRIMERO DEL SEGURO GENERAL OBLIGATORIO, TÍTULO I DEL RÉGIMEN GENERAL, CAPÍTULO DOS DE LOS ASEGURADOS OBLIGADOS.

Art. 9.- DEFINICIONES.- Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio: g. Es jubilado toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social, o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez.

Art. 10.- REGLAS DE PROTECCIÓN Y EXCLUSIÓN.- En la aplicación de los programas de aseguramiento obligatorio, se observarán las siguientes reglas de protección y exclusión:

d. El jubilado recibirá prestaciones de salud en las unidades médicas del IESS, en las mismas condiciones que los afiliados activos, con cargo a la contribución financiera obligatoria del Estado. Sin perjuicio que el Estado entregue la contribución financiera, el jubilado recibirá la prestación.

La Ley Orgánica del Servicio Público, establece que las servidoras y servidores, a los setenta años de edad, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público, para lo cual, además de recibir la pensión mensual del IESS, por este concepto, recibirán una compensación en efectivo de hasta \$36 mil de acuerdo a los años de servicios en el sector público.

La ley anterior disponía una indemnización total en promedio de \$3.200 (a la salida del funcionario). Eso quiere decir que se ha multiplicado por más de 10 este beneficio para la gente, misma que se pagará en efectivo.

Para las personas que tengan entre 65 y 69 años de edad el retiro es voluntario y el pago será de por lo menos el 50% en efectivo y el otro porcentaje en bonos del Estado, que es el dinero más seguro que existe que generará un interés más alto anualmente que el que paga la banca.

JUBILACIONES El artículo 47 letras j) establece que la servidora o servidor público cesa definitivamente en funciones, por acogerse al retiro por jubilación. El artículo 128 señala que las servidoras y servidores de las instituciones determinadas en el artículo 3 de la Ley, podrán acogerse a la jubilación definitiva, cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las Leyes de Seguridad Social.

El artículo 129 manda que las servidoras y servidores comprendidos en el artículo 3 de la ley que se acojan a los beneficios de la jubilación tendrán derecho a recibir por una sola vez, cinco salarios básicos unificados (\$ 1.200) del trabajador privado por cada año de trabajo contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados (\$36.000) del trabajador privado en total, para cuyo efecto se deberá contar con la disponibilidad fiscal existente y el pago del beneficio se podrá efectuar con bonos del Estado.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación que se va realizar seguirá una investigación cuantitativa, debido a que el método cuantitativo, para cualquier campo se aplica la investigación de las Ciencias Físico-Naturales, el objeto de estudio es externo al sujeto que lo investiga tratando de lograr la máxima objetividad, además intenta identificar leyes generales referidas a grupos de sujeto o hechos.

Sus instrumentos suelen recoger datos cuantitativos los cuales también incluyen la medición sistemática, y se emplea el análisis estadístico como característica resaltante, y el Método cualitativo, es una investigación que se basa en el análisis subjetivo e individual, esto la hace una investigación interpretativa, referida a lo particular. Jaime M Deza Rivasplata-Sabino Muñoz Ledesma, 2010, pag. 28.

2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación, es un proyecto factible porque se desarrolla a través de las siguientes etapas:

1. El diagnóstico de las necesidades, el cual puede basarse en una investigación de campo o en una investigación documental,
2. Planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta;
3. El procedimiento metodológico, las actividades y recursos necesarios para su ejecución y el análisis de viabilidad o factibilidad del proyecto (económica, política, social, entre otros) y la posibilidad de ejecución.

Una sub-clase de datos empíricos es de tipo cuantitativo, por ejemplo los datos numéricos que se disponen en tablas, las más importantes de las cuales son las tablas de constantes. Manuel Canales Cerón, 2006, pag. 88

2.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

En el trabajo que se realizara se utilizarán varios tipos de investigación como:

2.3.1. Investigación Bibliográfica. Es la revisión bibliográfica de tema para conocer el estado de la cuestión. La búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica e información bibliográfica sobre un tema específico tiene un valor, pues evita la dispersión de publicaciones o permite la visión panorámica de un problema.

Esta investigación tiene un ámbito determinado, su originalidad se refleja en el manejo de documentos y libros que permitan conocer, los diferentes enfoques, criterios y conceptualizaciones, análisis, conclusiones, recomendaciones de los diversos autores e instituciones estudiadas, con el propósito de ampliar el conocimiento y producir de nuevas propuestas. Cesar agosto Bernal torres, 2006, pag. 105.

2.3.2. Investigación de Campo. la investigación se centra en hacer el estudio donde el fenómeno se da de manera natural, de este modo se busca conseguir la situación lo más real posible. Se pueden incluir experimentos de campo y la investigación ex post facto empleando metodología cualitativa.

Esta investigación permite al investigador tomar contacto en forma directa con la empírica, para obtener datos directos a través de una observación. Para complementar la información se puede acudir, en algunos casos a fuentes secundarias. En esta modalidad existe un grado mayor de subjetividad, dado que

el sujeto está más relacionándose con la apariencia del problema antes que con la esencia. Cesar agosto Bernal torres, 2006, pag. 107.

2.3.3 Investigación histórica.- La investigación histórica se orienta a estudiar los sucesos del pasado. Analiza la relación de dichos sucesos con otros eventos de la época y con sucesos presentes. La investigación histórica tiene como principales fuentes y técnicas de obtención de información, la revisión documental, los vestigios y objetos reales, así como en algunos casos personas que tuvieron relación directa con los hechos estudiados o quienes aunque no tuvieron relación directa con los hechos, cuentan con información válida y confiable sobre los mismos.

Entonces entendemos por investigación histórica al estudio del pasado, a través de las fuentes y técnicas para la obtención de información (documentos, vestigios, objetos y de personas que tuvieron relación directa con los hechos). Cesar agosto Bernal torres, 2006, pag. 109.

2.4. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Método Inductivo

Método inductivo: Se analizan solo casos particulares, cuyos resultados son tomados para extraer conclusiones de carácter general, a partir de las observaciones sistemáticas de la realidad se descubre la generalización de un hecho y una teoría, se emplea la observación y la experimentación para llegar a las generalidades de hechos que se repiten una y otra vez.

A través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema éste lleva a un proceso de inducción que remite el problema a una teoría para formular una hipótesis, que a través de un razonamiento deductivo intenta validar la hipótesis empíricamente. Jaime M Deza Rivasplata-Sabino Muñoz Ledesma, 2010, pag. 35

2.4.2. Método Analítico

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular.

Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

El análisis va de lo concreto a lo abstracto ya que mantiene el recurso de la abstracción puede separarse las partes (aislarse) del todo así como sus relaciones básicas que interesan para su estudio intensivo (una hipótesis no es un producto material, pero expresa relaciones entre fenómenos materiales; luego, es un concreto de pensamiento). Jaime M Deza Rivasplata-Sabino Muñoz Ledesma, 2010, pag. 37.

2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

Para la Elaboración de este trabajo se van a utilizar las entrevistas, la observación, encuestas, entre las más esenciales sin dejar de descartar aquellas técnicas que nos permitan afianzar las posibilidades de mejoramiento de la información para la propuesta.

2.5.1. Entrevistas, para lograr una entrevista exitosa la cédula de entrevista requiere de integrar instrucciones claras y precisas acerca de lo que hará o se espera que haga el entrevistado.

Con frecuencia suelen administrarse en el transcurso de la sesión práctica, las preguntas deben redactarse y plantearse de manera directa, clara y con un lenguaje sencillo no rebuscado ni ambiguo. Esto facilita que el entrevistado pueda leer o entender fácilmente el cuestionario evitando así las posibles distorsiones, en otras palabras es necesario asegurarse de que la pregunta mida lo que pretende medir.

En aquellas preguntas en que se establezcan alternativas de respuesta deben considerarse cuidadosamente todas las posibles alternativas. Se debe hacer un trabajo exhaustivo sin que ello signifique provocar una respuesta vaga y sin sentido. Las preguntas deben presentar un orden que encadene rápidamente las respuestas y mantenga el interés en el tema de la entrevista. Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández – Collado, Pilar Baptista Lucio, pag. 177

2.5.2. Observación.- La observación es un método fundamental de toda investigación, en ella se apoya el investigador para poder obtener el mayor número de datos. Puede definirse como el empleo sistemático de nuestros sentidos en búsqueda de los datos que se necesitan para resolver un problema de investigación.

La observación es una técnica de recolección de datos muy socorrida por investigadores de diferentes disciplinas, consiste en el registro sistemático de comportamientos, relaciones, ambientes o sucesos.

En este método para recolectar datos puede servir para evaluar la aceptación de un grupo respecto a su profesor, conocer el comportamiento de masas (como la violencia en un estudio de futbol), analizar el grado de agresividad en matrimonios, saber que modelos de ropa llaman más la atención de mujeres que acuden a una tienda departamental, o detectar líderes de opinión entre los trabajadores de una empresa, etc. Jaime M. Deza Rvasplata- Sabino Muños Ledesma, 2010, pag. 70-71.

Pasos para construir una observación

- a) Definir con precisión el universo de aspectos, eventos o conductas a observar.
- b) Extraer una muestra representativa de aspectos, eventos o conductas a observar.
- c) Establecer, definir las unidades de observación.
- d) Establecer y definir las categorías y subcategorías de observación.
- e) Determinar el objeto, situación, caso, etc. (que se va a observar)
- f) Establecer los objetivos de la observación.
- g) Señalar las dimensiones de los aspectos seleccionados (variables empíricas e indicadores de las dimensiones).
- h) Escoger los instrumentos a utilizar para registrar los datos en forma precisa y clara.

Naturaleza de la observación, la observación puede ser participante o no participante. En la primera, el observador interactúa con los sujetos observados, pero en la segunda no ocurre tal interacción.

Ventajas de la observación

- a) Son técnicas de medición o evaluación no obstrusivas.
- b) Aceptan material no estructurado.
- c) Puede trabajar con grandes volúmenes de datos (material).

Formas de observación

Observación directa.- Es la inspección que se hace directamente a un fenómeno o hecho en el contexto que se presenta, para contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento y características. En este caso, el observador está en contacto directo o forma parte del fenómeno o hecho observado, lo que le

permite conocer más de cerca las características, conducta y desenvolvimiento del fenómeno. Mayormente en este tipo de observaciones, el investigador es el que participa de manera directa con el fenómeno o hecho de observación, permitiéndolo obtener la mayor recolección de los datos posibles que sea de beneficio para la investigación.

Observación no participativa

Es aquella por la cual el observador corrobora los datos que ha tomado de otros, ya sea por testimonios orales o por escritos de personas que han tenido contacto directo con el fenómeno o hecho de estudio. Es también la inspección de un fenómeno o hecho sin entrar en contacto directo con él, sino tratándolo a través de métodos específicos que permiten hacer las observaciones de las características y comportamientos del mismo.

Utilizamos este tipo de observación cuando apelamos al auxilio de diversos instrumentos capaces de registrar información sobre el problema de estudio: filmadoras, cámaras de televisión, telescopios, termómetros, receptores de ondas electromagnéticas, sensores, etc., que actúan como intermediarios o amplificadores entre nuestros sentidos y los objetos o hechos investigados, permitiéndonos el acceso a informaciones que de otro modo nos estarían vedadas. En esta el observador evita participar en el fenómeno a fin de no impactar en su conducta.

En este tipo de observación el investigador solo quiere corroborar de lo que ya se ha investigado, por la cual no participa de manera directa con el fenómeno o hecho de estudio, si no se apoya de métodos específicos que le permite realizar observaciones de las características del mismo.

Este proceso permite obtener información directa de la Administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, sobre aspectos relevantes y determinar sus rasgos esenciales del fenómeno que sirva de complemento para el estudio de nuestro fenómeno.

2.5.3. Encuesta.- Es importante para poder hacer un diagnóstico de cómo está en realidad el problema cuantificarlo y cualificarlo. Mediante la encuesta a los directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se determinará los diferentes aspectos que comprende a la elaboración del Diseño Organizacional

Para el estudio de esta investigación se realizó encuestas a los integrantes de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad social, cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, mediante el escalamiento tipo Likert, consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide al sujeto que externé su reacción de los sujetos. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto, que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. Jaime M. Deza Rivasplata – Sabino Muños Ledesma, 2010, pag. 66

- a) Muy de acuerdo ()
- b) De acuerdo ()
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo ()
- d) En desacuerdo ()
- e) Muy en desacuerdo ()

El contenido de las preguntas hacen mucha referencia a los objetivos del estudio y considerando la operacionalización de las variables, con cada pregunta se trata de absorber la idea de los encuestados para establecer un diagnóstico en función de los requerimientos de la investigación.

El cuestionario se realizó a cinco directivos ciento veinte y ocho afiliados y cinco proveedores, fue de manera individual y el 99% de las preguntas fueron cerradas de manera que el encuestado tenga la facilidad de marcar con X su respuesta en la opción positiva o negativa. Se realizó una respuesta abierta y la tabulación de esta fue de acuerdo a las sugerencias que dieron los socios.

El cuestionario está elaborado en dos partes:

- a) En la primera parte comprende la portada, en el que lleva, el título del instrumento, la presentación, objetivo y las instrucciones.
- b) La segunda parte, corresponde directamente al cuestionario.

2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.6.1. Población

Llamaremos población a cualquier colección finita o infinita de individuos o elementos distintos, perfectamente identificables sin ambigüedad. El Universo, llamado también población, es la totalidad del fenómeno a estudiar, el mismo que posee una característica común.

Cuando una población o universo de estudio está compuesto por un número alto de unidades, es prácticamente imposible, por razones de tiempo, costos, examinar cada una de las unidades que lo componen; en consecuencia se toma una muestra representativa del mismo. La población es un término definido desde la Demografía y señala la cantidad de personas que viven en un determinado lugar en un momento en particular. Manuel Canales Cerón, 2006, pag. 195.

La población que se presenta en este trabajo son todos los integrantes de la Asociación de Jubilados y pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social, del Cantón la Libertad Provincia de Santa Elena, entre otros están también los proveedores que hacen posible que las actividades se lleven a cabo.

POBLACIÓN

CUADRO No. 5 Población

ELEMENTOS	Ni
Directivos	5
Socios	200
Proveedores	5
Total	210

Fuente: Asociación De Jubilados y Pensionistas del Cantón La Libertad

Elaborado por: Jacqueline Quimi Zambrano

2.6.2. Muestra

El muestreo es una técnica que consiste en la selección de una muestra representativa de la población que ha de investigarse; establece los pasos o procedimientos mediante los cuales es posible hacer generalizaciones sobre una población, a partir de un subconjunto de esta.

La muestra obtenida permite inferir algunas de las propiedades del universo donde se obtienen y se ahorra (tiempo, dinero y esfuerzo), para efectivizar un censo que abarcaría a toda la población. La muestra es, una esencia, un sub grupo de la población. Digamos que es un sub conjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

La muestra es una porción representativa de un todo más grande. Evidentemente debe tener ciertas características para ser considerada como apropiada; fundamentalmente debe ser representativa y adecuada. Descansa en el principio de

que las partes representan al todo, y como tal refleja las características que definen al universo del cual fue extraída.

La muestra es la parte más pequeña de la población o un subconjunto de esta, que representa a la población en su totalidad de la cual va a ser investigada. Para obtener la muestra se sigue dos modalidades.

Muestras Probabilísticas.- Ofrece a todos los individuos o elementos que conforman la población una misma probabilidad conocida de ser escogidos. Mediante estos procedimientos, el criterio fundamental es la selección aleatoria o al azar, donde todos los miembros de la población tienen iguales oportunidades de ser incluidos en la muestra.

Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transaccionales (por encuestas), donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población; estas variables se miden con instrumentos de medición, y los datos se analizan con pruebas estadísticas, donde se presupone que la muestra es probabilística y todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos.

Los resultados en la muestra tendrán valores muy parecidos a los de la población, de manera que las mediciones en el subconjunto nos darán estimados precisos del conjunto mayor.

La precisión de dichos estimados depende del error en el muestreo. Entonces podemos decir, que la muestra probabilísticas son esenciales en el diseño de investigación, ofreciendo a todos los que conforman la población una misma probabilidad de ser elegidos y sus resultados serán parecidos a los de la población.

Muestras simples o aleatorias.- Este tipo de muestras es quizás el más conocido de todas las muestras se seleccionan empleando procedimientos aleatorios o por

azar simple, por sorteo o por procedimientos a fines. En este tipo de muestreo implica los siguientes pasos:

- a) Definir la población, es decir con quienes o con que se va a trabajar (sujetos o eventos)
- b) Seleccionar la muestra por medio de un procedimiento en el que el simple azar determina cuales son los elementos que van a constituir la muestra.

Muestras estratificadas.- Para este procedimiento se divide a la totalidad en estratos, área o grupos uniformes, conforme a los valores de alguna variable, como pueden ser la ocupación, un sector de área cultivada, peso del ganado vacuno, el grado de instrucción, etc. de cada estrato se seleccionan las muestras que corresponden.

Muestreo por conglomerados.- Mediante esta técnica se seleccionan grupos de elementos de acuerdo a sus características comunes.

Muestreo sistemático.-Para poder llevar a cabo un muestreo de este tipo, el investigador debe seguir los siguientes pasos:

- a) Conocer el tamaño de la población (N)
- b) Decir cuántos sujetos van a conformar la muestra (n)
- c) Se divide N/n para poder determinar el llamado intervalo de muestreo (K), que luego es aplicado a la lista de los sujetos de la población.

Muestras no probabilísticas.- Es aquella que aplica el investigador cuando le es conveniente identificar opiniones de grupos, que presentan particularidades según sea la función que cumple. Puede ser causal, intencional y por cuotas.

Mediante estos procedimientos se seleccionan las muestras según el criterio o criterios del investigador y conforme las circunstancias lo sugieran o permitan. No se conoce la probabilidad o posibilidad de que cada uno de los elementos del universo sea seleccionado en la muestra.

Las muestras no probabilísticas también llamadas muestras dirigidas, suponen procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones y, su valor es más bien para estudiar un grupo o comunidad. A través de ellas, los datos encontrados en la muestra no pueden generalizarse a una población, al menos en un sentido probabilístico (no es posible calcular el margen de error).

En las muestras de este tipo, la selección de los sujetos no dependen de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, si no de la decisión de un investigador o grupo de encuestadores.

La ventaja de una muestra no probabilística es su utilidad para determinado diseño de estudio que requiere no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características específicas previamente en el planteamiento del problema.

Muestreo accidental o circunstancial (sin normas).- mediante este procedimiento se seleccionan las muestras según la mayor o menor dificultad para determinarlas.

Muestreo criterial o intencional.- Según este procedimiento se seleccionan aquellas muestras que reúnan las características que el investigador ha establecido con anterioridad. Una muestra intencional puede estar influenciada por las preferencias o tendencias, conscientes o inconscientes, de la persona que lo hace.

La muestra de sujetos voluntarios.- Estas muestras son frecuentes en ciencias sociales y en ciencias de conducta. Se trata de muestras fortuitas, utilizadas

también la medicina y la arqueología, donde el investigador elabora conclusiones sobre especímenes que llegan a sus manos de forma casual.

La muestra de expertos.- En ciertos estudios es necesaria la opinión de sujetos expertos en un tema. Estas muestras son frecuentes en algunos estudios para generar hipótesis precisas o la materia prima del diseño de cuestionarios. Roberto Hernández Sampieri, 2007, pag. 168-172.

En este trabajo de investigación se utilizará la muestra probabilística, ya que se refiere a que cada uno de los individuos tienen una misma oportunidad de tomar en cuenta su participación, su opinión y esto asegura que la muestra va hacer similar a la población que en este caso son los Afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón, La Libertad, Provincia de Santa Elena.

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

Dónde: n = Tamaño de la muestra

N = Universo

e = Error de muestreo (0,05 admisible)

$$n = \frac{210}{(0,05)^2(210 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{210}{(0,0025)(209) + 1}$$

$$n = \frac{210}{(0,5225) + 1}$$

$$n = \frac{210}{1,5225}$$

$$n = 137,931034$$

MUESTRA
CUADRO No. 6 Muestra

ELEMENTOS	Ni
Directivos	5
Socios	128
Proveedores	5
Total	138

Fuente: Asociación De Jubilados y Pensionistas del Cantón La Libertad

Elaborado por: Jacqueline Quimi Zambrano

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN

Con la finalidad de establecer una Estructura Organizacional para la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, se realiza un primer paso que consistía en acercarse a las instalaciones de la Asociación antes mencionada, para verificar cuales eran las falencias que les impedía tener una Estructura Organizacional creada. Hecha esta visita se tomó en consideración realizar un Diseño Organizacional para esta Asociación, con la ayuda de todos los Afiliados.

3.2. RESULTADOS DE LOS DATOS DE LA ENTREVISTA

Se realizó una entrevista al Sr. Daniel Torres ya que es el Presidente actual de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, el Señor Luis Saltos Vicepresidente, El Señor Carlos Tomala, Señora Sara Benítez Tesorera, Señor Isidro Yagual Vocal Principal.

Las Preguntas que se realizaron fueron exclusivamente abiertas como se puede constatar en el anexo 2, ya que de esta manera se puede obtener información directa de las personas que conocen y llevan la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, con la finalidad de detectar los inconvenientes de la Asociación antes mencionada.

3.3.ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

Mediante los resultados de la entrevista se puede determinar que los Directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena, están dispuestos para innovar en cambios tanto tecnológicos como administrativos, aunque no cuenten con el apoyo de las autoridades pertinentes de la Provincia.

3.4.ANÁLISIS DE LOS RESULTADO DE LA ENCUESTA

Con la finalidad de dar respuestas a los objetivos planteados en la investigación, se diseñó un instrumento que permitió recoger información de los afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, para ello se utilizó la técnica de la encuesta, y se diseñó un cuestionario, el mismo que consta en el anexo 1, con preguntas cerradas y con aplicación de la escala de tipo Likert.

3.5.TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA.

Tabulación y Análisis de los datos de la encuesta, realizada a los afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

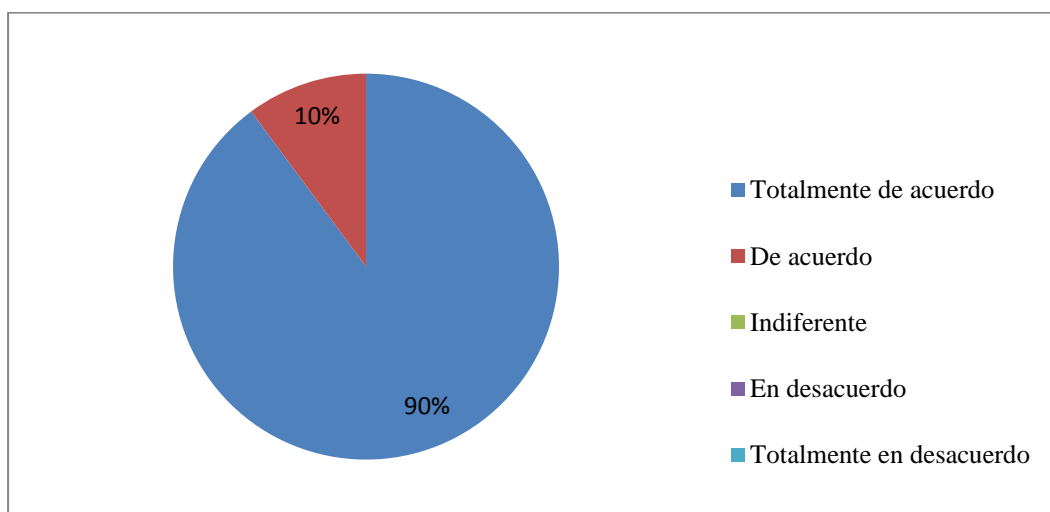
1.- ¿Considera que las políticas que manejan para la administración de la Asociación son necesarias?

CUADRO No. 7 Políticas Institucionales

Ítems	Valoración	F	%
1	Totalmente de acuerdo	124	90%
	De acuerdo	14	10%
	Indiferente	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La libertad
Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 7 Políticas Institucionales



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad
Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Trata de identificar si todos los afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, cumplen las políticas establecidas. Los afiliados consideran en un 90% que las políticas que tiene la Asociación se cumplen y el 10% consideran que no se cumplan a cabalidad las políticas. Los afiliados consideran que las políticas que se establecieron en la Asociación de Jubilados y Pensionistas, son importantes para que la administración sea eficiente, por lo tanto las consideran necesarias y aplicables dentro de la misma.

2.- ¿Permitiría usted ayuda externa gratuita por parte de un profesional para la capacitación de los colaboradores?

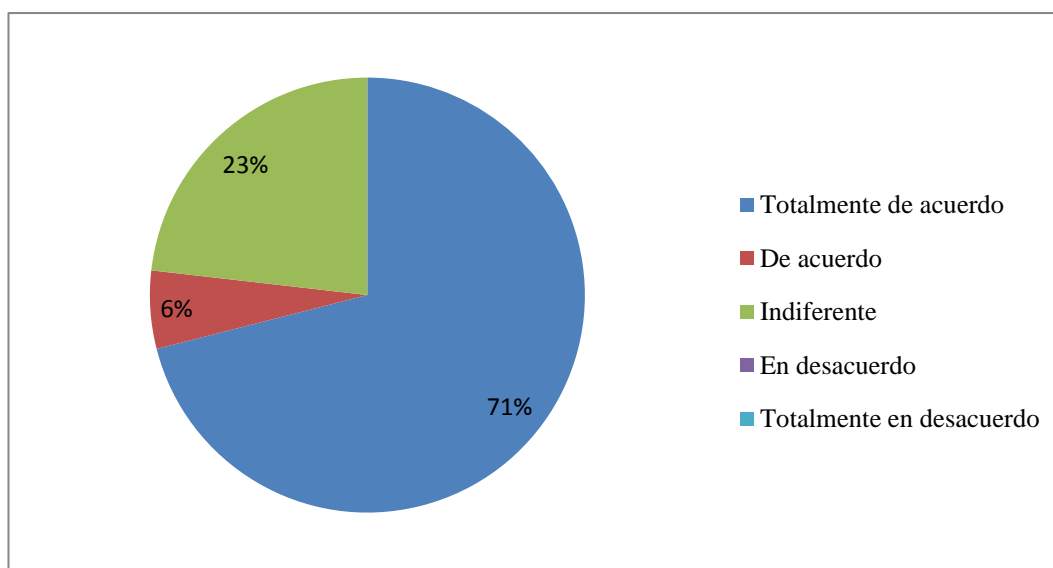
CUADRO No. 8 Capacitación Externa

Ítems	Valoración	F	%
2	Totalmente de acuerdo	98	71%
	De acuerdo	8	23%
	Indiferente	32	6%
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 8 Capacitación Gratuita



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Tarta de identificar si los Afiliados de la Asociación están dispuestos a recibir capacitaciones. Una vez hecha la tabulación se constata un 71% de los Afiliados está totalmente de acuerdo para recibir las capacitaciones, un 6% duda un poco pero si estarían prestos a recibir la capacitación que se les brinda y un 23% es indiferente a la pregunta. Los Afiliados están de acuerdo en capacitarse y aceptar ayuda externa para los directivos, puesto que consideran necesario para mejorar la Administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

3.- ¿Cree que la administración de la Asociación cumple con las metas propuestas en cada sesión?

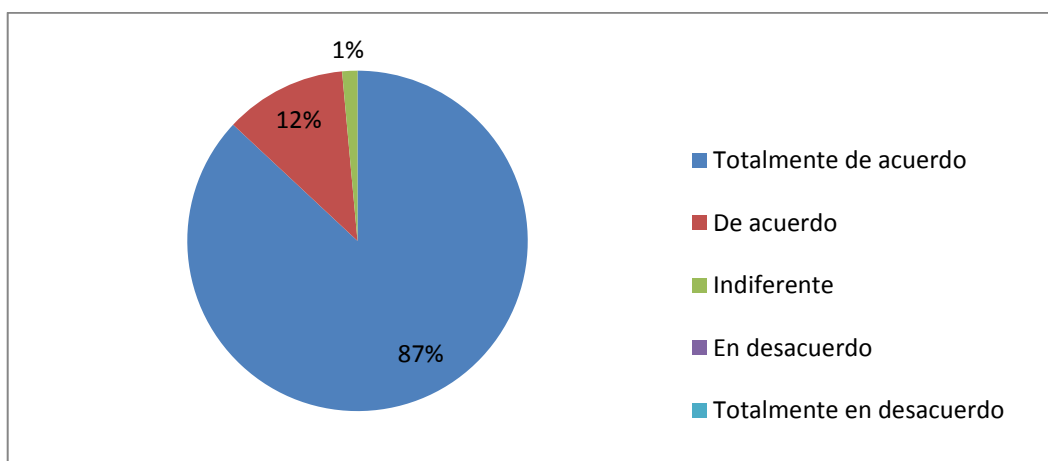
CUADRO No. 9 Cumplimiento de Metas

Ítems	Valoración	f	%
3	Totalmente de acuerdo	120	83%
	De acuerdo	16	6%
	Indiferente	2	2%
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 9 Cumplimiento de Metas



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Trata de conocer si los socios conocen de las metas propuestas en las sesiones, y a la vez si se cumplen. La Tabulación de esta pregunta nos indica que un 87% de los Afiliados conoce las metas y determinan que si se cumplen, el 12% de los Afiliados están de acuerdo que se llega cumplir las metas en las sesiones y el 1% es indiferente a la pregunta. Los Afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas, están conscientes de que las metas que han planteado los Directivos para la realización de las asambleas si se cumplen al finalizar las mismas, ya que los integrantes asisten en su mayoría y por ende aceptan las propuestas que se les plantean.

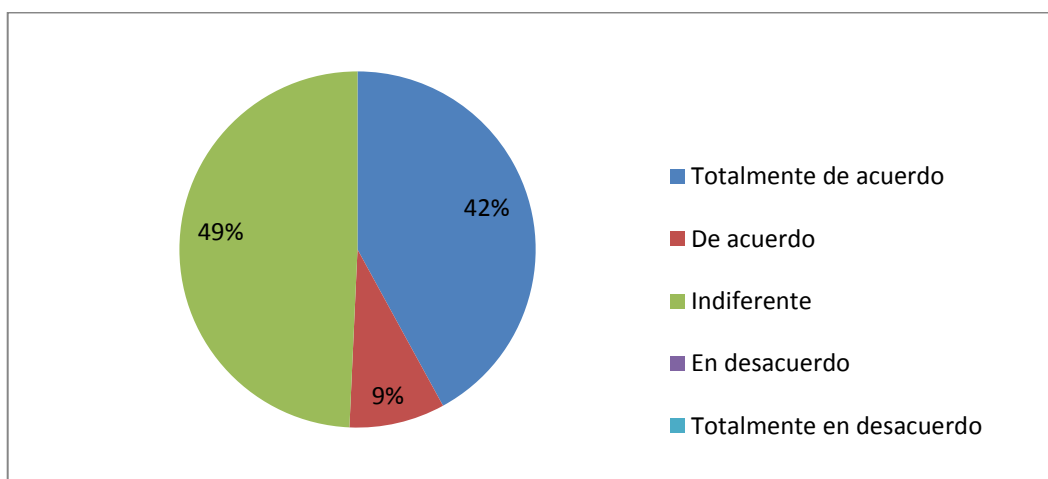
4.- ¿Considera usted que siempre que realiza una actividad la directiva motiva al resto de integrantes?

CUADRO No. 10 Afiliados Motivados

Ítems	Valoración	f	%
4	Totalmente de acuerdo	58	42%
	De acuerdo	12	9%
	Indiferente	68	49%
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad
Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 10 Afiliados Motivados



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad
Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Trata de especificar si los Afiliados de la Asociación se sienten motivados al realizar una actividad que le propone la Directiva. La tabulación de esta pregunta nos indica que un 42% de los Afiliados están motivados totalmente al realizar una actividad, mientras que el 9% considera que esta de acuerdo con la motivación que brindan los Directivos al realizar una actividad, y un 49% es indiferente a la pregunta. Se detectó que en su mayoría los asociados se sienten motivados cuando realizan las actividades para la recaudación de fondos de la Asociación, ya que siempre son las mismas y por ende son los mismos que participan.

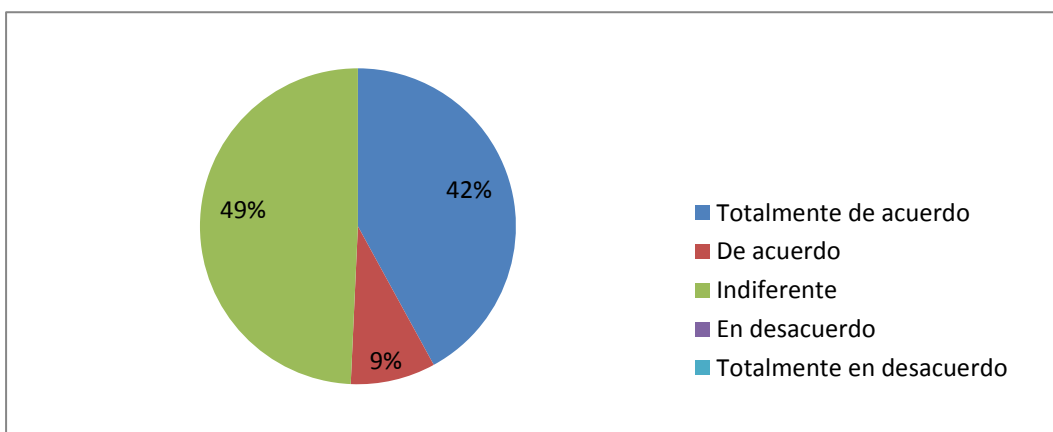
5.- ¿Considera usted que la Asociación está bien administrada en comparación con las demás?

CUADRO No. 11 Administración de la Asociación

Ítems	Valoración	f	%
5	Totalmente de acuerdo	125	91%
	De acuerdo	13	9%
	Indiferente	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad
Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 11 Administración de la Asociación



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad
Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Con esta pregunta se trata de conocer como consideran los afiliados la administración de los Directivos actual, con los anteriores. Según la tabulación de esta pregunta indica que un 42% los afiliados están de totalmente de acuerdo con la Administración actual, que el 9% considera que esta mejor en comparación con las administraciones anteriores, y un 49% es indiferente a la pregunta. Los Afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cantón La Libertad Provincia de Santa Elena, están conformes con el trabajo que ha venido realizando la Directiva, por lo tanto se da a conocer la fidelidad y compromiso que mantienen con los mismos.

6.- ¿Cree usted que si se incrementan las actividades mejoraran los ingresos en la asociación?

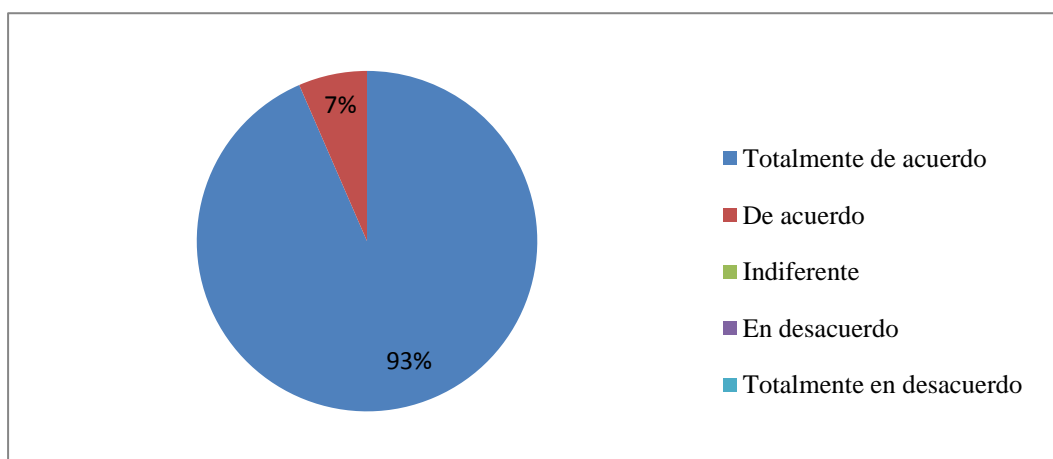
CUADRO No. 12 Incremento de actividades mejoran ingresos

Ítems	Valoración	F	%
6	Totalmente de acuerdo	129	93%
	De acuerdo	9	7%
	Indiferente	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 12 Incremento de actividades mejoran ingresos



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Se trata de identificar el apoyo que tendrá por parte de los afiliados al incrementar actividades, y si están conscientes de que mejoraran los ingresos para la Asociación. En la tabulación se refleja que un 93% de Afiliados consideran que están totalmente de acuerdo con mejorar las actividades e incrementarlas, de igual manera un 7% considera que si se incrementaran los ingresos cambiando las actividades. Se puede notar que los Afiliados tienen una buena predisposición para el cambio e innovación de estrategias y de actividades con la finalidad de mejorar los ingresos de la Asociación mejoren y así poder obtener más beneficios personales.

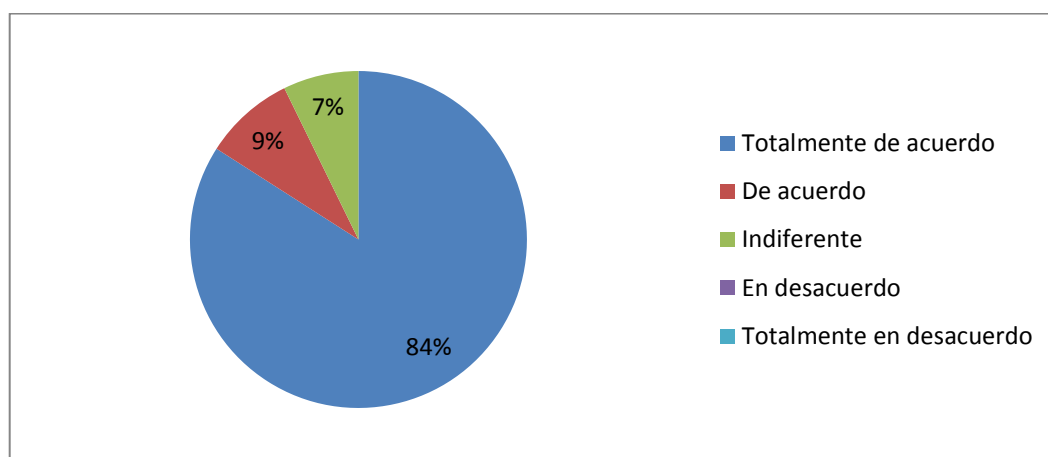
7.- ¿Considera usted conveniente la implementación de una estructura organizacional para la Asociación?

CUADRO No. 13 Implementación de la Estructura Organizacional

Ítems	Valoración	F	%
7	Totalmente de acuerdo	116	84%
	De acuerdo	12	9%
	Indiferente	10	7%
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad
Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 13 Implementación de la Estructura Organizacional



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad
Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Trata de establecer si los socios están de acuerdo con que en la Asociación se implemente una Estructura Organizacional. En la tabulación refleja que el 84% de los Afiliados están totalmente de acuerdo con que se implemente una Estructura Organizacional, el 9% considera que esta de acuerdo con la implementación de la estructura y un 7% es indiferente a la pregunta. Se constata que los Afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, están conscientes de que necesitan la estructura organizacional, ya que es necesaria para que la Asociación mejore su Administración.

8.- ¿Cree Usted que si se cambiaran las estrategias en la Asociación se cumplirán las metas?

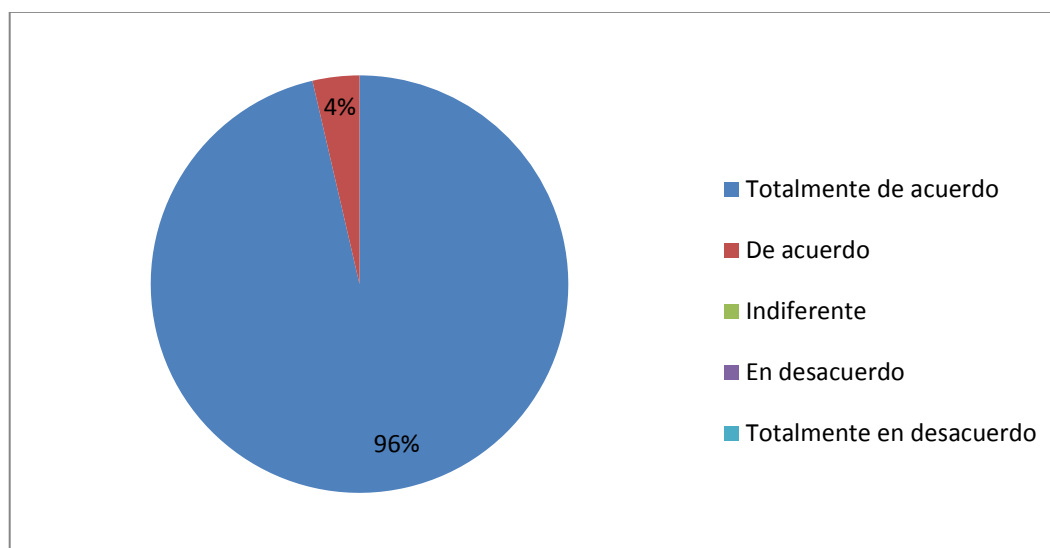
CUADRO No. 14 Cumplimiento de metas con el cambio de estrategia

Ítems	Valoración	F	%
8	Totalmente de acuerdo	133	96%
	De acuerdo	5	4%
	Indiferente	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 14 Cumplimiento de metas con el cambio de estrategia



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Esta pregunta trata de verificar si los afiliados están de acuerdo cambiar las estrategias para cumplir metas. Según la tabulación de esta pregunta indica que los Afiliados en un 96% está totalmente de acuerdo en cambiar las estrategias, y un 4% coincide en que se cumplirán las metas cambiando las estrategias. Todos los Afiliados de la Asociación de Pensionistas y Jubilados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, consideran que se cambien las estrategias con la finalidad de que mejoren sus ingresos incrementando sus afiliados.

9.- ¿Considera usted que si se implemente un manual de funciones mejoraría la administración de la Asociación?

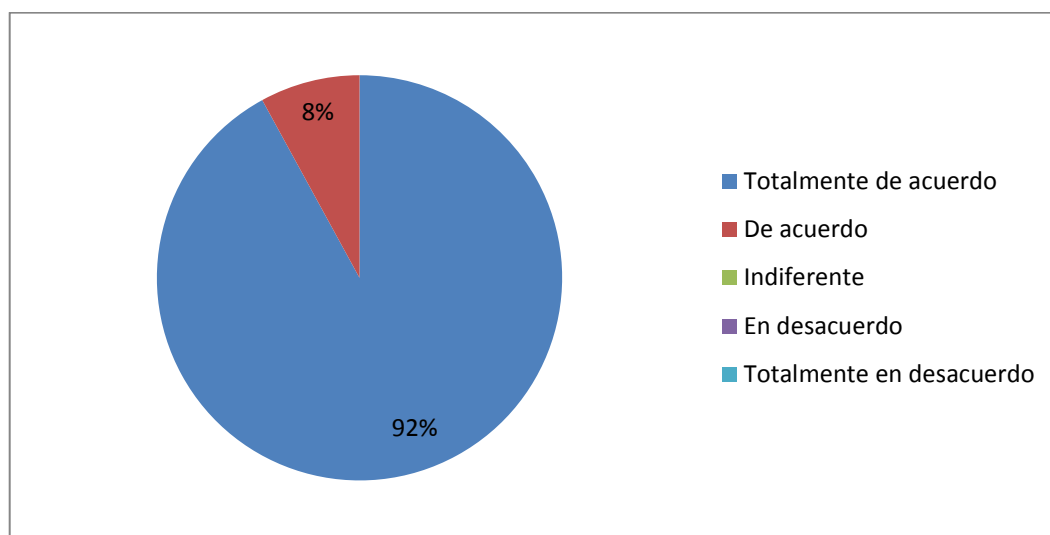
CUADRO No. 15 Implementación de Manuales mejoran la Administración

Ítems	Valoración	F	%
9	Totalmente de acuerdo	127	92%
	De acuerdo	11	8%
	Indiferente	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 15 Implementación de Manuales mejoran la Administración



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Se trata de identificar si los Afiliados, están conscientes de que necesitan bases administrativas para mejorar la Administración. La tabulación indica que un 92% está totalmente de acuerdo con que se implemente el manual de funciones y el 8% coincide en que mejorara la administración de la Asociación identificando las funciones de cada uno. Los afiliados consideran importante y necesario que se implemente un manual de funciones para los Directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para que así sepan cuáles son las funciones de cada uno y puedan ejecutarlas.

10.- ¿Cree usted que es necesario que realicen cambios tecnológicos para lograr eficiencia en los requerimientos de la Asociación?

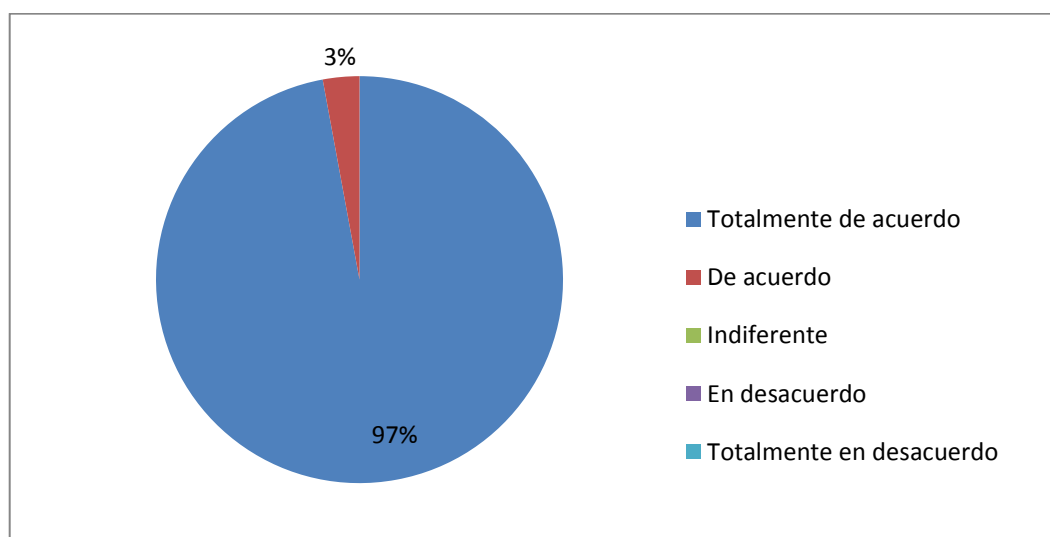
CUADRO No. 16 Cambios Tecnológicos

Ítems	Valoración	F	%
10	Totalmente de acuerdo	134	97%
	De acuerdo	4	3%
	Indiferente	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 16 Cambios Tecnológicos



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Se trata de identificar si los socios consideran necesario realizar cambios tecnológicos en la Asociación. En la tabulación se reflejó que los Afiliados en un 97% están totalmente de acuerdo en que realicen cambios importantes en la tecnología y un 3% coincide en que se tienen que hacer cambios definitivos y radicales. De acuerdo a la tabulación de la pregunta se indica que los Afiliados en su mayoría desean que se realicen cambios tecnológicos dentro de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con la finalidad de mejorar la atención a las necesidades de cada uno de los Afiliados.

11.- ¿Considera usted que se deben realizar cambios en la infraestructura de la Asociación?

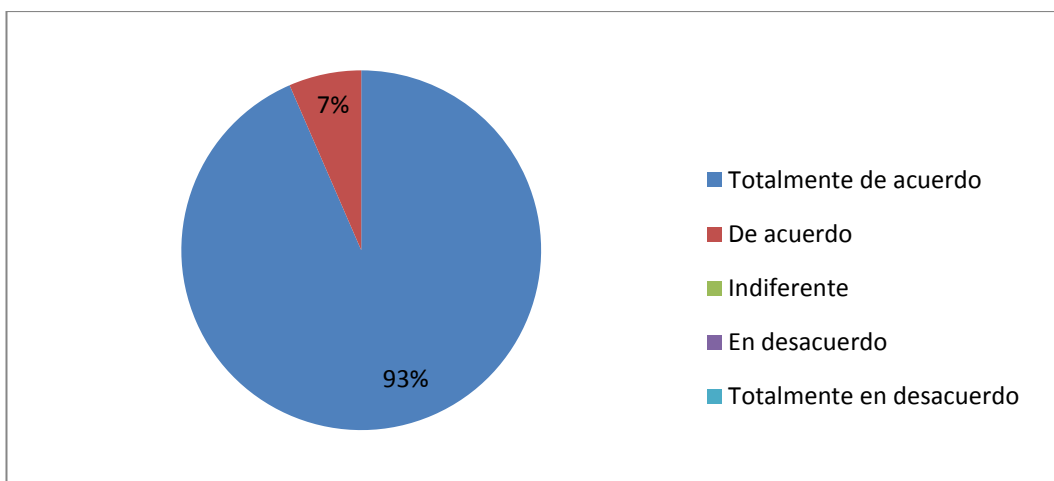
CUADRO No. 17 Cambios de Infraestructura

Ítems	Valoración	F	%
11	Totalmente de acuerdo	129	93%
	De acuerdo	9	7%
	Indiferente	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 17 Cambios de Infraestructura



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Se trata de identificar si los Afiliados creen que sea necesario que se hagan cambios en la infraestructura. Como indica el gráfico los Afiliados en un 93% están totalmente de acuerdo en que se realicen cambios en la Infraestructura y un 7% considera que deberían hacer cambios significativos para que mejore el prestigio de la Asociación. Todos los Afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, resaltan la necesidad que todos tienen en que se realicen cambios en la sede de la Asociación para mejorar la apariencia de la misma.

12.- ¿Cree usted que cuenta con el recurso necesario para lograr una eficiencia en las actividades?

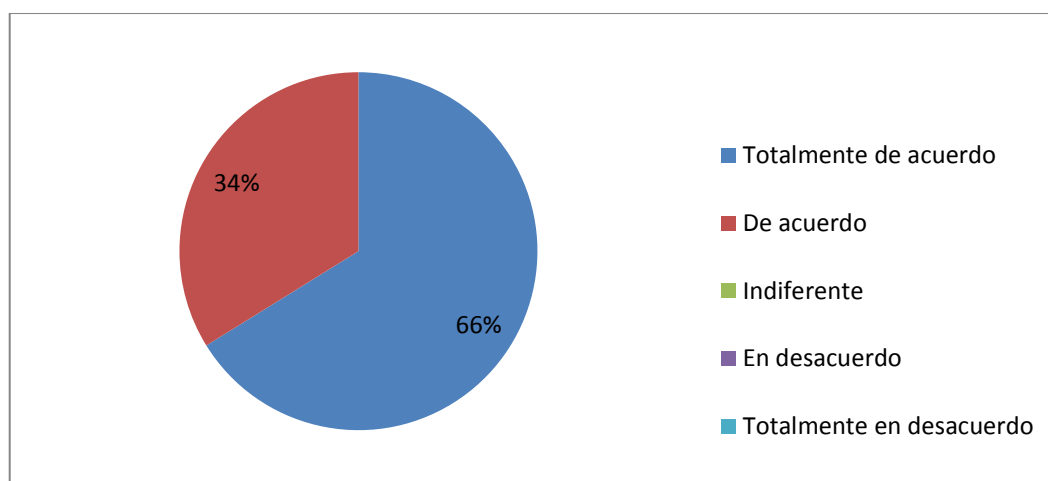
CUADRO No. 18 Recurso Necesario crea eficiencia

Ítems	Valoración	f	%
12	Totalmente de acuerdo	88	64%
	De acuerdo	45	32%
	Indiferente	5	4%
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	Total de encuestados	138	100%

Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

ILUSTRACIÓN 18 Recurso Necesario crea eficiencia



Fuente: Asociación de Jubilados del Cantón La Libertad

Elaboración: Jacqueline Quimi Zambrano

Se trata de identificar si los afiliados conocen si cuentan con todos los recursos necesarios para que realicen sus actividades. El gráfico indica que un 66% considera que si cuenta con todo el recurso necesario para desarrollar las actividades diarias y el 34% coinciden en que la eficiencia de las actividades se lograra si se cuenta con el recurso necesario. Los Afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, indican mediante la tabulación de esta pregunta que si cuentan con los recursos necesarios para cumplir las actividades que hasta ahora se han estado realizando.

3.5. CONCLUSIONES

Con las técnicas de investigaciones realizadas a los Afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena se llegó a la conclusión de:

Que los Afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, tienen la predisposición de recibir capacitaciones adherentes a temas que les compete con la administración de la Asociación.

Así mismo se llega a la conclusión de que la administración de la Asociación ha sido manejada empíricamente lo cual los afiliados de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, consideran que deben hacerse muchos cambios para que cuenten con herramientas administrativas las cuales puedan mejorar la eficiencia y eficacia de la administración.

Con las falencias administrativas que tiene la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, indica que tampoco llevan un control de los ingresos y egresos y manejan esporádicamente la contabilidad.

La Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, no cuenta con el aporte de las autoridades pertinentes, por ende no puede desarrollar actividades en beneficio de la comunidad y por ende tiene muchas falencias y el reconocimiento de los habitantes no va hacer pleno.

3.6. RECOMENDACIONES

Para la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se recomienda:

Que existan capacitaciones semestrales a los Directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, con temas relevantes como motivación al personal, liderazgo, de informática, contabilidad.

Implementar nuevas estrategias administrativas en la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, como las de mejorar o innovar las actividades que se vienen realizando para recaudar fondos. Cambios de talleres con temas de cocina, salud física, manualidades.

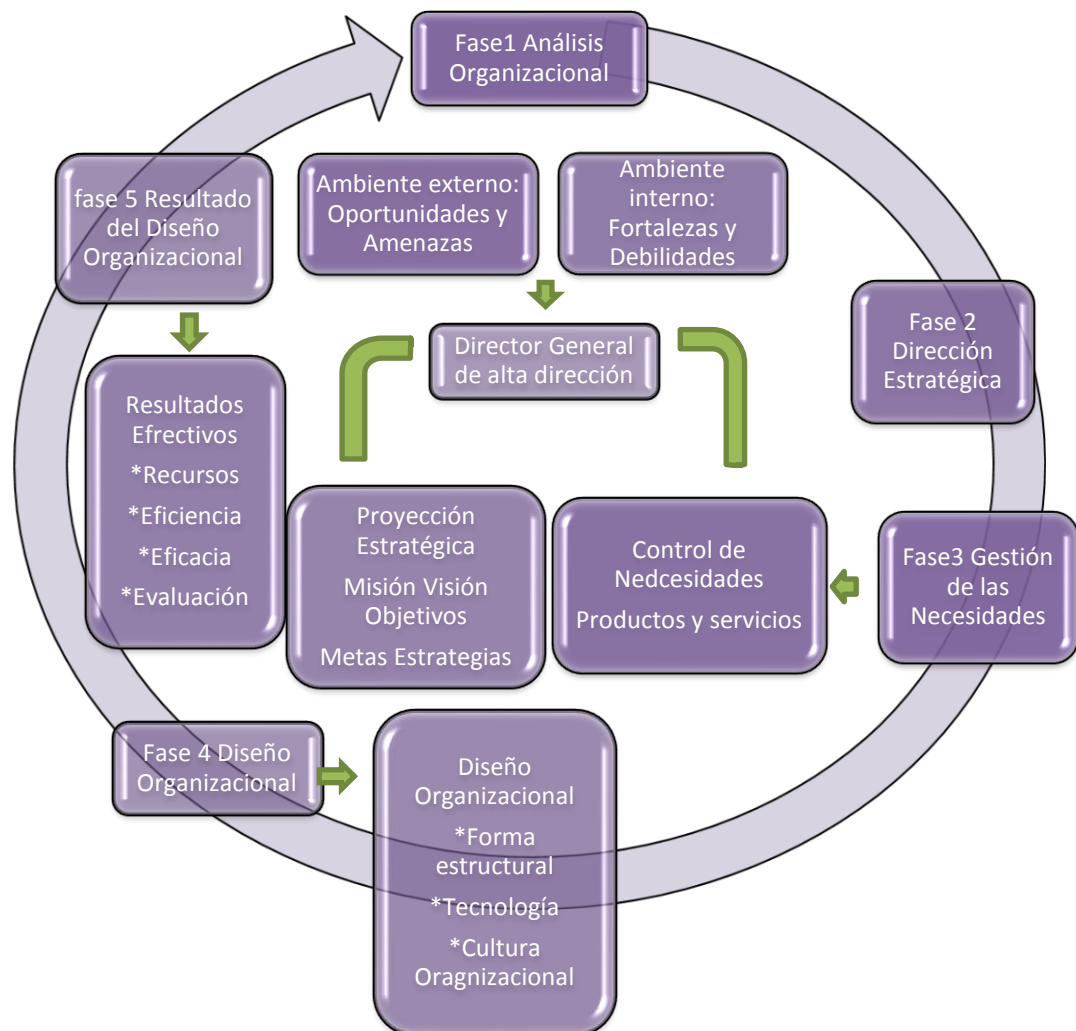
Contratar una persona que lleve la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

Solicitar a las Autoridades Pertinentes la apertura para que apoyen con actividades que realice la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, en beneficio de la Comunidad de la Provincia

CAPÍTULO IV

DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, CANTÓN LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2013.

ILUSTRACIÓN 19 Diseño y Teoría Organizacional, Richard Daff, 2007.



Fuente: Diseño y Teoría Organizacional, Richard Daff, 2007.

4.1. MISIÓN ORGANIZACIONAL

La Asociación de Jubilados y Pensionistas del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena es una organización que busca el crecimiento y desarrollo tanto como el institucional y como el de los integrantes, así también tiene el compromiso de lograr el bienestar y tranquilidad de todos los afiliados, y colaborar con la sociedad en general.

4.2. VISIÓN ORGANIZACIONAL

La Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social esta fortalecida ya que cuenta con el reconocimiento de los afiliados y de la comunidad en general, por atender las necesidades de sus integrantes y las de la sociedad, colaborando así con el desarrollo del Cantón.

4.3. OBJETIVO ORGANIZACIONAL

Conseguir beneficios para la Asociación y sus afiliados con la ayuda de herramientas administrativas que permitirán que la Administración se más eficiente y efectiva.

4.4. CULTURA ORGANIZACIONAL

En la Asociación de jubilados y pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se cuenta con integrantes que comparten una cultura con principios y valores comunes, como:

- a) Honestidad.- todos los integrantes trabajamos con honradez y transparencia.
- b) Vocación de Servicio.- el trabajo que se realiza, se lo hace con calidez humana, siempre pensando en el bienestar de todos.

- c) Solidaridad.- ayudamos con el desarrollo de la comunidad.
- d) Compromiso.- tenemos un gran sentido de pertenencia, y trabajamos convencidos de que podemos dar más de lo esperado.

4.4.1. Diagnostico Organizacional

4.4.1.1. MEFI (Análisis interno de la Organización)

Dentro de la investigación que se realizó en las instalaciones de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad de Social, se pudo constatar que existen muchos inconvenientes y necesidades administrativas, como las siguientes:

- a) Problemática en la Administración de la Asociación,
- b) La atención de los asociados es inadecuada,
- c) Falta de una estructura organizacional,
- d) Poca predisposición de los socios para desarrollar actividades,
- e) Carecen de Herramientas Administrativas.

CUADRO No. 19 MEFI/Fortalezas

Factores Críticos para el éxito	Peso	Calificación	Total Ponderado
Fortalezas			
F1 Ganas de trabajar	0.15	4	0,60
F2 Actividades recreativas	0.10	2	0,20
F3 Iniciativa de la Directiva	0.20	3	0,60
F4 Gran número de afiliados	0.45	4	1,80
F5 Tiene estatutos en regla	0.10	3	0,30
Subtotal del RP	1		3,50

Fuente: Afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Elaborado: Jacqueline Quimi Zambrano

CUADRO No. 20 MEFI/Debilidades

Factores Críticos para el éxito	Peso	Calificación	Total Ponderado
Debilidades			
F1 Problemática en la Administración de la Asociación,	0.10	4	0,40
F2 La atención de los asociados es inadecuada	0.20	2	0,40
F3 Falta de una estructura organizacional	0.45	3	1,35
F4 Poca predisposición de los socios para desarrollar actividades	0.15	4	0,60
F5 Carecen de Herramientas Administrativas.	0.10	3	0,30
Subtotal del RP	1		6,55

Fuente: Afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Elaborado: Jacqueline Quimi Zambrano

4.4.1.2. MEFE (Análisis externo de la Organización)

De igual forma se detectó como influye los factores externos dentro de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, los cuales se pueden dar a conocer a continuación.

- a) Falta de ayuda por parte de las instituciones gubernamentales de la Provincia de Santa Elena.
- b) Mucha centralización para adquirir audiencias en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- c) Poca apertura de instituciones comerciales para realizar convenios.

CUADRO No. 21 MEFI/Oportunidades

Factores Críticos para el éxito	Peso	Calificación	Total Ponderado
Oportunidades			
F1 Existen muchas instituciones para poder realizar convenios	0.30	4	1,20
F2 El apoyo total del municipio del Cantón en actividades sociales	0.20	3	0,60
F3 El Municipio de la Libertad es Líder en las actividades sociales	0.15	2	0,30
F4 Apoyo de los familiares para participar en actividades	0.25	4	1,00
F5 Participación de la comunidad del Cantón	0.10	2	0,20
Subtotal del RP	1		3,35

Fuente: Afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Elaborado: Jacqueline Quimi Zambrano.

CUADRO No. 22 MEFI/Amenazas

Factores Críticos para el éxito	Peso	Calificación	Total Ponderado
Amenazas			
F1 Falta de ayuda por parte de las instituciones gubernamentales de la Provincia de Santa Elena	0.15	4	0,60
F2 Mucha centralización para adquirir audiencias en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.	0.10	2	0,20
F3 Poca apertura de instituciones comerciales para realizar convenios.	0.15	2	0,30
F4 No es la única Asociación que existe en la Provincia	0.20	3	0,60
F5 El nivel de administración de las otras Asociaciones	0.40	4	1,60
Subtotal del RP	1		3,30

Fuente: Afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Elaborado: Jacqueline Quimi Zambrano

4.4.1.3. Matriz FODA

Dentro de la investigación que se realizó en las instalaciones de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se pudo constatar que existen muchos inconvenientes y necesidades administrativas, como las siguientes:

- a) Problemática en la Administración de la Asociación,
- b) La atención de los asociados es inadecuada,
- c) Falta de una estructura organizacional,
- d) Poca predisposición de los socios para desarrollar actividades,
- e) Carecen de Herramientas Administrativas.
- f) En esta matriz se va a puntualizar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, de la siguiente forma:

CUADRO No. 23 FODA

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Brindar actividades recreativas a todos sus socios.	Desvalorización del trabajo del adulto
Realizar diferentes convenios con Empresas Comerciales e Instituciones hospitalarias	Falta de información de los beneficios actuales y futuros
Dar a conocer a todos sus socios cuáles son sus derechos y limitaciones de sus beneficios	Exigencia de la jubilación por haber cumplido un límite de edad
Promover campañas médicas	

Fuente: Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Elaborado: Jacqueline Quimi Zambrano

CUADRO No. 24 FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Se Cuenta con instalaciones propias y amuebladas	Falta de información de los beneficios que podría obtener la Asociación con las nuevas leyes existentes
Fomentar los viajes y los cursos de manualidades y físicos para los socios	Carencia de personal capacitado y preparado para realizar grandes convenios con empresas
Existencia gran personal de jubilado cada año	Mala proyección de las actividades de la Asociación

Fuente: Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado: Jacqueline Quimi Zambrano

4.4.2. Estrategias

Las estrategias a implantar en la Asociación son las siguientes:

- a) Satisfacer las necesidades de innovar las actividades de recreación.
- b) Llevar a cabo la idea que mantienen muchos afiliados de viajar a otros países.
- c) Conseguir que los familiares, afiliados y futuros afiliados conozcan acerca de la Asociación, de sus beneficios, y los cambios que existan en las leyes.
- d) Mejorar la calidad de vida de los afiliados y sus familiares.
- e) Hacer cambios en la infraestructura de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- f) Tratar de darse a conocer en la comunidad de la Provincia de Santa Elena.

4.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

4.5.1. Elementos de la Estructura Organizacional

En la Actualidad la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuenta con 138 integrantes, quienes participan activamente en las reuniones que se realizan cada fin de mes, está dirigida por el Sr. Daniel Guerrero quien cuenta con toda la energía y la experiencia en la dirección del grupo.

Los ingresos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena provienen de las actividades que realizan todos los integrantes, del pago mensual de arriendo por los 6 locales que tiene como patrimonio, además del alquiler provisional que se hace de las instalaciones como salón de eventos.

Los servicios que presta la Asociación son las siguientes:

- a) Prestar asesoramiento a los empleados acerca del procedimiento a realizar previo la obtención de la jubilación
- b) Representar y defender los derechos de los Jubilados ante las autoridades pertinentes.
- c) Dar a los asociados apoyo moral, material y económico ante calamidades domesticas que se les presenten
- d) Celebrar fechas importantes, como el día de la madre, del padre, del jubilado, navidad, fin de año.
- e) Realizar actividades de recreación, como viajes, convivencias, integraciones, etc.

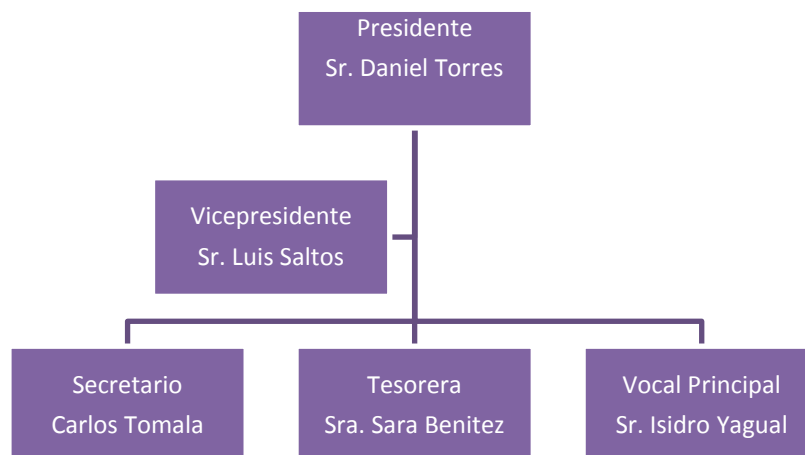
4.5.2. Objetivo de la Estructura Organizacional

Aplicando esta estructura organizacional se logra que todos los afiliados, futuros afiliados, y sus familiares tengan el conocimiento de quienes son los directivos y a la vez entender las funciones que desempeña cada uno, evitando conflictos.

4.5.3. Estructura Orgánica.

La Estructura Orgánica que de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, representa la jerarquización y la división de funciones que mantiene, esto quiere decir que todos sus afiliados saben quiénes son las autoridades, quien es el que debe dar las órdenes y a quién tienen que presentar sus inquietudes.

ILUSTRACIÓN 20 Estructura Organizacional



Fuente: Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Elaborado: Jacqueline Quimi Zambrano

Los Directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, y sus afiliados deberán que cumplir con los siguientes aspectos que brinda la departamentalización.

La departamentalización trata de reunir varias actividades para reducir el tiempo de las mismas, para la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, implementando la departamentalización va a tener como ventajas lo siguiente:

- a) Optimizar el tiempo en la toma de decisiones
- b) Resolución inmediata de problemas
- c) Disminución de problemas
- d) Mejora la calidad del servicio
- e) Incremento en los ingresos
- f) Mejora la Comunicación interna
- g) Mejor control de actividades

Y como desventajas tendrá:

- a) Dedicación total de los Directivos a cada una de las actividades
- b) Incremento de los costos para resolver los problemas
- c) Menor eficiencia
- d) Mayor preocupación por prepararse en temas administrativos

4.6. FUNCIONES

- a) Las funciones que desempeñan los Directivos son las siguientes:
- b) Llevar asuntos referentes a la Administración de la Asociación
- c) Llevar un registro de las fechas que deben hacerse las reuniones
- d) Llevar el registro de todos los socios que se encuentran activos
- e) Dar ideas de actividades y llevarlas a cabo.
- f) Llevar el registro de las aportaciones de los socios
- g) Llevar un registro del dinero que recogen y gastan en actividades
- h) Celebrar las fechas importantes como el día de la Madre, del Padre, del Jubilado, Navidad y Año Nuevo.

Todas estas funciones cumplen la Directiva de la Asociación que se minimiza en el trabajo solo del Presidente, cabe recalcar que todos son personas de tercera edad, que no se les quita el mérito, pero estas funciones son propias de un administrador

4.7. ORGÁNICO FUNCIONAL

Para la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, se estableció una estructura funcional ya que no posee muchos productos y sus tareas generalmente son rutinarias.

4.8. PLAN DE ACCIÓN

CUADRO No. 25 Plan de Acción

Problema Principal: Ejecutar un Modelo de Diseño Organizacional que ayudará a mejorar la gestión Administrativa de la Asociación de Jubilados y Pensionista del Instituto Ecuatoriano Social.				
Fin de la Propuesta: Elaborar el Diseño Organizacional tomando en cuenta las diferentes herramientas teóricas y metodológicas para la creación de funciones, obligaciones, y procesos, además la efectividad y eficiencia en la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena.			Indicadores: Estructura Organizacional implementada.	
Propósito de la Propuesta: Mejorar los procesos administrativos de las actividades que se desarrollan en la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la finalidad de que la administración sea efectiva y eficiente.			Indicadores: Elaboración correcta de las actividades en procesos administrativos realizados.	
Coordinador del Proyecto:				
Buscar nuevas opciones de recreación mediante la ayuda de todos los integrantes de la Asociación, para mejorar el bienestar de cada uno.	Afiliados y familiares satisfechos.	Satisfacer las necesidades de innovar las actividades de recreación.	Jacqueline Quimi Z. Directiva de la Asociación.	Informarse de los talleres gratuitos que brindan los municipios de la Provincia. Realizar Asambleas extraordinarias para obtener información e ideas de los afiliados.
Buscar convenios en otros países para economizar en gastos y así incrementar la participación de los afiliados	Eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades	Llevar a cabo la idea que mantienen muchos afiliados de viajar a otros países.	Jacqueline Quimi Z. Directiva de la Asociación	Solicitar mediante oficio la ayuda para crear la página web al Dpto. de Sistemas de la Empresa Eléctrica del Cantón la Libertad
Crear una página web mediante la ayuda prestada de un experto para publicar todos los beneficios de los afiliados y de sus familiares	Nuevos métodos de publicidad para incrementar afiliados	Conseguir que los familiares, afiliados y futuros afiliados conozcan acerca de la Asociación, de sus beneficios y los cambios que existan en las leyes.	Jacqueline Quimi Z. Directiva de la Asociación	Capacitar a los afiliados sobre el uso de internet, solicitando mediante oficio al Secap la colaboración.
Informarse de las necesidades médicas que poseen los afiliados y sus familiares, mediante encuestas para crear calendarios médicos con especialistas contratados.	Desempeño de trabajo grupal	Mejorar la calidad de vida de los afiliados y sus familiares.	Jacqueline Quimi Z. Directiva de la Asociación	Solicitar información de Especialistas en los hospitales. Realizar convenios con hospitales o clínicas para que exista una mejor atención a los afiliados
Incrementar las actividades mediante el apoyo de todas las autoridades competentes de la Provincia para cubrir todas las necesidades de la Asociación.	Mejorar y Controlar las actividades de la Asociación	Hacer cambios en la infraestructura de la Asociación. Tratar de darse a conocer en la comunidad de la Provincia de Santa Elena	Jacqueline Quimi Directiva, Afiliados/Asociación	Realizar actividades como bingos bailables, venta de comida, rifas, etc., entregando oficios a los afiliados para que ellos soliciten 2 obsequios a sus conocidos. Autogestión.
Impartir charlas sobre la diferencia de Jubilados y Ancianos, con la ayuda de conocedores del tema para que los afiliados aporten a la sociedad.	Afiliados participativos con la sociedad		Jacqueline Quimi Z. Directiva y Afiliados	Solicitar Colaboración a los Colegios y a las Universidades Autogestión

Fuente: Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Elaborado: Jacqueline Quimi Zambrano.

4.9. PRESUPUESTO

CUADRO No. 26 Presupuesto

Actividad	Gestión	Precio	
Informarse de los talleres gratuitos que brindan los municipios de la Provincia.	Autogestión	Transporte Alimentación	\$5 \$5
Realizar Asambleas extraordinarias para obtener información e ideas de los afiliados.	Autogestión	Alimentación	\$276
Solicitar mediante oficio la ayuda para crear la página web al Dpto. de Sistemas de la Empresa Eléctrica del Cantón la Libertad	Autogestión	Transporte Oficio	\$2 \$3
Capacitar a los afiliados sobre el uso de internet, solicitando ayuda al Secap.	Autogestión	Transporte Oficio	\$2 \$3
Solicitar información de Especialistas en los hospitales.	Autogestión	Transporte	\$4
Realizar convenios con hospitales o clínicas para que exista una mejor atención a los afiliados	Autogestión	Transporte Oficio	\$2 \$3
Realizar actividades como bingos bailables, venta de comida, rifas, etc., entregando oficios a los afiliados para que ellos soliciten 2 obsequios a sus conocidos.	Autogestión	Oficios	\$414
Solicitar Colaboración a los Colegios y a las Universidades	Autogestión	Transporte oficios	\$20 \$120
Total			\$859

Fuente: Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Elaborado: Jacqueline Quimi Zambrano

4.10. CONCLUSIONES

Para finalizar el trabajo de investigación que se realizó en la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, se destacan las siguientes conclusiones: La Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, tiene una Administración con muchas falencias debido, a que carecen de herramientas administrativas a seguir, es por esta razón que no es eficiente el trabajo de los Directivos.

Los Directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, están recargados de funciones, y no poseen conocimientos administrativos para elaborar estrategias, o implementarlas con la ayuda de los demás integrantes, puesto a que tampoco poseen ese don de motivarlos.

En todos los años que tiene la Asociación establecida en el cantón la Libertad, no se ha realizado la gestión necesaria para que el Municipio de la Libertad, tomen en consideración la ayuda de la Asociación, para desarrollar actividades en beneficio de la Comunidad. Así tampoco se ha tomado la iniciativa por parte de Directivos para buscar el reconocimiento de los habitantes mediante actividades que generen el bienestar de la comunidad.

La Directiva de La Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no ha realizado cambios en la infraestructura, debido al poco apoyo que mantienen de distintas instituciones, y a las complicaciones que se le presentan en la Administración.

Los Directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, no trata de mejorar la administración que llevan, son rutinarios, y poco perseverantes, por la falta de herramientas administrativas.

4.11. RECOMENDACIONES

Se recomienda que se ponga en marcha el Diseño Organizacional de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, que se ha realizado en este trabajo de tesis.

Para llevar a cabo el Diseño Organizacional se considera la contratación de un administrador, que es la persona preparada para establecer cada paso del Diseño Organizacional.

Hacer el seguimiento del Diseño Organizacional de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, para modificar de acuerdo a las necesidades de la Asociación que se presenten.

Realizar las gestiones necesarias para que la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, mantenga todo el apoyo de las autoridades pertinentes.

Realizar cambios en la infraestructura de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, mediante actividades que se realicen con la ayuda de las Autoridades pertinentes de la Provincia, para obtener mejor prestigio en el cantón.

BIBLIOGRAFÍA

Benjamin Franklin Enrique, 2010, Comportamiento Organizacional, Pearson Educación, México.

Cesar Augusto Bernal Torres, 2006, "Metodología de la Investigación", 2º Edic. México.

Chiavenato Idalberto, 2009, Gestión de Talento Humano Editorial Mc Graw-Hill, Interamericana Editores, tercera edición, México.

Daft Richard L., 2007, Teoría y Diseño Organizacional, 9ª. Edición Ceangage Learning editores.

Gareth R. Jones, 2008, Teoría Organizacional Diseño y cambio en Organizaciones Organizaciones, Quinta edición, Pearson Educación, México.

Hellriegel Jackson Slocum, 2009, Administración Un enfoque basado en competencias, editorial Latinoamericana, México.

Jaime M. Deza Rivasplata-Sabino Muños Ledesma, 2010, "Metodología de la Investigación Científica", 3º ed. Lima, edit. UAP.

Jimenez Danilo Patricio, 2005, Manual de Recursos Humanos, Pearson Educación, México.

Manuel Canales Cerón, 2006, "Metodologías de investigación social", 1º ed. Chile.

Medina Mariana, 2012, Estrategia y Dirección Estratégica, Pearson Educación, México

Méndez Álvarez Carlos, Metodología diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con énfasis en Ciencias Empresariales

Rabouin Robert R., 2009, El Sentido del Liderazgo, Editorial Pearson Educación, México.

Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández – Collado, Pilar Baptista Lucio, 2011, Metodología de la Investigación. Mcgraw – Hill Interamericana, México

Rodriguez M. Dario, 2012, Diagnostico Organizacional, Amazon.

Ritter Michael, 2012, Cultura Organizacional, Editorial LCRJ APERO.

Rodriguez Joaquín, 2007, Administración Moderna de Personal, Cengage Learning Editores S.A. Séptima Edición México.

Selman Jim, 2007, Liderazgo, Pearson Educación, México.

Starbucks & Nystrom, 2009, Comportamiento Organizacional, Editorial, Pearson Educación, México.

Toro Jaramillo Iván & Parra Darío, 2006, Método y Conocimiento metodología de la investigación.

Yulk, Gary, 2008, Liderazgo en las organizaciones Pearson Educación, México.

(Tomado desde Administración Moderna: Los modelos Organizacionales <http://thesmadruga2.blogspot.com/2012/12/los-modelos-organizacionales.html>, el 17 de Agosto del 2013).

ANEXOS

ANEXO 1 Guía de Encuesta

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

ENCUESTA A REALIZAR PARA LOS AFILIADOS Y DIRECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA. 2013.

Objetivo.- Obtener información relevante acerca de la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, mediante la encuesta realizada a los afiliados y directivos, con la finalidad de mejorar la Administración de la misma.

1.- Información General

Instructivo.- Conteste las preguntas de este instructivo, marcando con un X el número que corresponda a la alternativa que sea conveniente tomando en cuenta los siguientes parámetros

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Indiferente
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

Seleccione una sola alternativa. No olvide que de su respuesta depende el éxito de

1. Condición del encuestado

Sexo: Hombre

Mujer

2.-

Miembro Directiva

Socio

Información

Específica

ÁREAS E INDICADORES	1	2	3	4	5
1.- ¿Considera que las políticas que manejan para la administración de la Asociación son necesarias?					
2.- ¿Permitiría usted ayuda externa gratuita por parte de un profesional para la capacitación de los colaboradores?					
3.- ¿Cree que la administración de la Asociación cumple con las metas propuestas en cada sesión?					
4.- ¿Considera usted que siempre que realiza una actividad la directiva motiva al resto de integrantes?					
5.- ¿Considera usted que la Asociación está bien administrada en comparación con las demás?					
6.- ¿Cree usted que si se incrementan las actividades mejorarán los ingresos en la asociación?					
7.- ¿Considera usted conveniente la implementación de una nueva estructura organizacional para la Asociación?					
8.- ¿Cree usted que si se cambiaran las estrategias en la Asociación, se cumplirían las metas?					
9.- ¿Considera usted que si se implemente un manual de funciones mejoraría la administración de la Asociación?					
10.- ¿Cree usted que es necesario que realicen cambios tecnológicos para lograr eficiencia en los requerimientos de la Asociación?					
11.- ¿Considera usted que se deben realizar cambios en la infraestructura de la Asociación?					
12.- ¿Cree usted que cuenta con los recursos necesarios para lograr una eficiencia en las actividades?					
No escriba su nombre (recuerde que éste instrumento es anónimo)					

ANEXO 2 Guía de Entrevista

Formato de la Entrevista que se les realizo a los Directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

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

ENTREVISTA A REALIZAR PARA LOS DIRECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA. 2013.

Objetivo.- Obtener información relevante acerca de la administración de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, mediante la entrevista realizada a los directivos, con la finalidad de mejorar la Administración de la misma.

1.- ¿Considera que la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del cual usted forma parte de la Directiva es reconocida en el Cantón?

2.- ¿Está de acuerdo en que no necesitan convenios con empresas comerciales para que puedan obtener créditos?

3.- ¿Cree usted que el aumento de actividades recreativas aumenten los integrantes en la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es reconocida en el Cantón de La Libertad?

4.- ¿Siente el apoyo por parte de las autoridades gubernamentales de la Provincia de Santa Elena?

5.- ¿Aceptarían como parte de la directiva de Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena, a aceptar cambios tecnológicos administrativos?

ANEXO 3 Carta Aval

**Asoc. Peninsular De Jubilados Y Pensionistas
Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social**

FUNDADA EL 16 DE SEPTIEMBRE DE 1968

Acuerdo Ministerial N° 878

Calle 23av. 7ma. Teléfono: 2785266

La Libertad – Ecuador

La libertad, 1 de febrero del 2013

Yo, Daniel Torres Flores, con número de cédula 1701693408, autorizo a la señora Jacqueline Johanna Quimi Zambrano, a que realice su tema de tesis propuesto **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACION DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS DEL CANTON LA LIBERTAD.**

Atentamente,

Daniel Torres Flores
PRESIDENTE

Carta Aval de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

ANEXO 4 Fotografías de la directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena



Parte de la Directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena junto a la Sra. Jacqueline Johanna Quimi Zambrano.

ANEXO 5 Fotografías de la directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena



Directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.

ANEXO 6 Fotografía de la Sede de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena



Sede de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social, Cantón de la Libertad, Provincia de Santa Elena.

ANEXO 7 Fotografía de la Sede de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena



Sede de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social, Cantón de la Libertad, Provincia de Santa Elena.

ANEXO 8 Fotografía de los locales de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena



Locales que de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social, Cantón de la Libertad, Provincia de Santa Elena, que están siendo alquilados para solventar gastos que se presenten.

ANEXO 9 Fotografía de Locales de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón La Libertad.



Locales que de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Cantón de La Libertad, Provincia de Santa Elena.

ANEXO 10 Fotografía de la Directiva en una de la Asociación en una de las actividades que realiza



La Directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionistas del Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social, Cantón de la Libertad, Provincia de Santa Elena, en una de las actividades que realiza, celebrar los cumpleaños de los afiliados junto a sus familiares.

ANEXO 11 Certificado del Ing. Washington Perero