



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

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

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL DISTRITO SCOUT
DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2015**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:
INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTORA: ERIKA DEL ROCÍO GONZÁLEZ GRANJA
TUTORA: ECO. KARINA BRICIO SAMANIEGO, MIM.**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

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

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL DISTRITO SCOUT
DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2015**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:
INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: ERIKA DEL ROCÍO GONZÁLEZ GRANJA
TUTORA: ECO. KARINA BRICIO SAMANIEGO, MIM.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

La Libertad, 7 de Enero del 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del trabajo de investigación **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL DISTRITO SCOUT DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015**, elaborado por la Srta. Erika Del Rocío González Granja, egresada de la Carrera Administración de Empresas, Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académico y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Eco. Karina Bricio Samaniego, MIM.

TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de Titulación o Graduación **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL DISTRITO SCOUT DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015**, elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este trabajo de investigación son de exclusiva propiedad, responsabilidad legal y académica del autor. No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, 7 de Enero del 2015.

Atentamente,

Erika Del Rocío González Granja
C.I. 0922152400

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, hermanos, y tíos por su apoyo incondicional y por darme la motivación y consejos para persistir en el esfuerzo.

Al Gerente del distrito scout, y a todos sus colaboradores y sobre todo a los docentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Erika.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi hijo por ser la motivación y esperanza que necesitaba, para cumplir unos de mis objetivos propuestos.

A mis estimados maestros, que me han transmitido sus amplios conocimientos, en el transcurso de todo este proceso de enseñanza aprendizaje.

A la Universidad, porque me dio la oportunidad de seguir aprendiendo y llegar hacer una profesional.

Erika.

TRIBUNAL DE GRADO

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

Ing. Linda Núñez Guale, MSc.
DIRECTORA DE CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Eco. Karina Bricio Samaniego, MIM.
PROFESORA TUTORA

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MMkt.
PROFESOR DE ÁREA

Ab. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

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

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL DISTRITO SCOUT DE LA
PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2015**

Autora: Erika Del Rocío González Granja

Tutor: Eco. Karina Bricio Samaniego, MIM.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal elaborar un diseño organizacional para el distrito Scout de la provincia de Santa Elena, donde busca mejoras para el distrito, con la técnica de observación y entrevistas se pudo evidenciar la problemática existente, el cual destaca que no cuenta con un modelo de diseño organizacional, una proyección con estratégica bien clara, los procesos administrativos son ineficientes, un sistema de evaluación a los empleados y su gestión administrativa es pésima, por lo cual se propone mejorar y dar solución a lo antes citado. La metodología para el presente proyecto se lo realizó bajo los enfoques: cualitativo, cuantitativo, bibliográficas, y de campo, con el fin de analizar la situación actual, y dar solución a las interrogantes del proyecto de investigación. Las técnicas que se utilizó fue la entrevista en profundidad y encuestas, el cual se diseñó un cuestionario para el levantamiento de información de campo en el distrito y a todo su personal interno, entre los resultados de los análisis se evidenció que la jurisdicción no posee un modelo de diseño organizacional, no hay coordinación con los altos mandos, y los colaboradores están enfadado por el trato que les dan, no existe capacitación y no están motivados en el trabajo, por lo cual se propone la implementación del diseño organizacional en el distrito para mejorar su gestión administrativa, y dar solución a todas las interrogantes, también se elaboró la proyección estratégica para el distrito que no tiene, donde podrán observar sus objetivos, misión, visión entre otros, también se analizó una matriz Foda, que determinará las fortalezas, oportunidades, amenazas, y debilidades de la empresa y así poder establecer las respectivas estrategias ofensivas, defensivas, adaptativas y de supervivencia lo cual permitirá mejorar la gestión administrativa y comercial de la empresa SCOUT.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
TRIBUNAL DE GRADO	vi
RESUMEN	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
MARCO CONTEXTUAL	2
TEMA.....	2
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
Delimitación del problema.....	4
Formulación del problema.....	4
Sistematización del problema.....	4
Evaluación del problema.....	5
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	6
Teórica:.....	6
Metodológica:	7
Práctica:.....	7
OBJETIVOS.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivo específico.....	8
HIPÓTESIS.....	9
Operacionalización de las variables.....	10
CAPÍTULO I.....	12

1.	MARCO TEÓRICO.....	12
1.1.	Antecedentes.	12
1.2.	LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.	13
1.2.1.	Conceptualizaciones de Diseño Organizacional.	13
1.2.2.	Importancia del Diseño Organizacional.....	13
1.2.3.	Características del Diseño Organizacional.....	14
1.2.4.	Ventajas del Diseño Organizacional	14
1.2.5.	Modelos de Diseño Organizacional	15
1.2.6.	Modelo de Diseño Organizacional por Daft	17
1.2.7.	Componentes del Diseño Organizacional.	18
1.2.7.1.	Análisis Situacional.....	18
1.2.7.1.1.	Análisis Interno.	18
1.2.7.1.2.	Análisis Externo.	19
1.2.7.1.3.	Matriz FODA.	20
1.2.7.2.	Proyección Estratégica.	21
1.2.7.2.1.	Misión.	21
1.2.7.2.2.	Visión.	21
1.2.7.2.3.	Objetivos.	22
1.2.7.2.4.	Estrategias.	22
1.2.7.2.5.	Valores.	23
1.2.7.3.	Gestión de las necesidades.	23
1.2.7.3.4.	Clientes.....	23
1.2.7.3.5.	Definir la atención al cliente.	24
1.2.7.4.	Proyección del diseño organizacional.....	24
1.2.7.4.4.	Estructura Organizacional.....	24
1.2.7.4.5.	Orgánico Funcional.....	25
1.2.7.4.6.	Políticas Organizacionales.	25
1.2.7.5.	Tecnología de Información.	26
1.2.7.6.	Sistema de control.	26
1.2.7.7.	Cuadro de mando integral.	27
1.2.7.8.	Resultado de Efectividad.....	28

1.2.7.8.1.	Eficiencia.....	28
1.2.7.8.2.	Eficacia.....	28
1.2.7.8.3.	Evaluación.....	28
1.3	LA GESTIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL DISTRITO SCOUT DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.	29
1.3.1.	Aspectos Constitutivos.....	29
1.3.2.	Datos Históricos.	29
1.3.3.	Normativas.	29
1.3.4.	Proceso Administrativo.....	30
1.3.4.1.	Planeación.	30
1.3.4.2.	Control.....	30
1.3.4.3.	Dirección.....	30
1.3.5.	Recursos.....	31
1.3.5.1.	Humanos.	31
1.3.5.2.	Materiales.....	31
1.3.5.3.	Económicos.	31
1.3.6.	Financiamiento.....	32
1.3.6.1.	Presupuesto.	32
1.4.	MARCO LEGAL.....	33
1.4.1.	Constitución del Estado Ecuatoriano 2008.....	33
1.4.2.	Plan Nacional del Buen Vivir 2013-1017.....	34
1.4.3.	Funciones del Comisionado de Distrito.....	35
	CAPÍTULO II.....	37
2.	LA METODOLOGÍA.....	37
2.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
2.2.	MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	37
2.3.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	38
2.3.1.	Por el propósito.....	38
2.3.2.	Por el nivel de estudio.....	38
2.3.3.	Por el lugar.....	39
2.4.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	40

2.4.1.	Método inductivo.	40
2.4.2.	Método analítico.....	40
2.5.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	41
2.5.1.	Entrevista.....	41
2.5.2.	Encuesta.	41
2.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
2.6.1.	Población.....	42
2.6.2.	Muestra.....	42
2.7.	PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
2.7.1.	Procedimiento.	43
2.7.2.	Procesamiento.	44
CAPÍTULO III.....		45
3.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	45
3.1.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA A LOS DIRIGENTES DEL DISTRITO SCOUT - SANTA ELENA.....	46
3.2.	ENCUESTA DIRIGIDA A LOS CLIENTES DEL DISTRITO SCOUT.....	49
3.3.	ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO SCOUT.....	56
3.4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
3.4.1.	Conclusiones:.....	68
3.4.2	Recomendaciones:.....	69
CAPÍTULO IV.....		70
4.	DISEÑO ORGANIZACIONAL DEL DISTRITO SCOUT, PROVINCIA SANTA ELENA, AÑO 2015.....	70
4.1.	PRESENTACIÓN.....	70
4.2.	DATOS DE LA EMPRESA.	71
4.3.	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	72
4.4.	MODELO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.	73

4.5.	COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	74
4.5.1.3.	Matriz de Competitividad.	78
4.5.2.	Dirección Estratégica.	79
4.5.2.5.	Estrategias y curso de acción.	80
4.6.	DISEÑO ORGANIZACIONAL.	83
4.6.1.	Estructura Orgánica.....	83
	Fuente: Investigación de campo.....	83
4.6.2.	Orgánico funcional.....	84
	Perfil del Dirigente:.....	84
	Funciones del Dirigente:	84
	Perfil del coordinador:.....	85
	Función del coordinador:	85
4.6.3.	Vínculos Inter – organizacionales.....	87
4.6.4.	Sistemas de control.	88
4.6.5.	Tecnologías de información.....	89
4.6.6.	Políticas.	89
4.6.7.	Plan Operativo.....	91
4.6.8.	Análisis Organizacional.	92
4.7.	RESULTADOS DE EFECTIVIDAD.....	93
4.7.1.	Eficiencia.....	93
4.7.2.	Eficacia.....	93
4.7.3.	Evaluación.....	93
4.7.4.	Presupuesto.	95
4.7.5.	Plan de Acción	98
4.8.	CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA.....	100
4.8.1.	Conclusiones:	100
4.8.2.	Recomendaciones:.....	101
	BIBLIOGRAFÍA.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Género	49
TABLA N° 2: Edad.....	50
TABLA N° 3: Nivel de Instrucción	51
TABLA N° 4: Conoce el Distrito SCOUT	52
TABLA N° 5: Tipo de actividades	53
TABLA N° 6: Servicio del Distrito	54
TABLA N° 7: Recomendaría el Servicio	55
TABLA N° 8: Género	56
TABLA N° 9: Edad.....	57
TABLA N° 10: Instrucción.....	58
TABLA N° 11: Objetivo del Distrito.....	59
TABLA N° 12: Diseño organizacional.....	60
TABLA N° 13: Metas y estrategias	61
TABLA N° 14: Gestión Administrativa	62
TABLA N° 15: Ambiente de trabajo	63
TABLA N° 16: Alianzas estratégicas	64
TABLA N° 17: Plan Operativo.....	65
TABLA N° 18: Desarrollo Integral	66
TABLA N° 19: Implementación del diseño organizacional.....	67
TABLA N° 20: Presupuesto de recurso Humano	95
TABLA N° 21: Recurso materiales	95
TABLA N° 22: Presupuesto de publicidad.....	96
TABLA N° 23: Presupuesto de recursos tecnológicos	96
TABLA N° 24: Presupuesto de Capacitación.....	96
TABLA N° 25: Total presupuesto	97

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: Variable independiente	10
CUADRO N° 2: Variable dependiente	11
CUADRO N° 3: Matriz FODA.....	20
CUADRO N° 4: Cuadro de mando integral.....	27
CUADRO N° 5: Modelo de presupuesto	32
CUADRO N° 6: POBLACIÓN	42
CUADRO N° 7: Análisis Interno.....	74
CUADRO N° 8: Análisis Externo	74
CUADRO N° 9: Análisis Interno de la Organización	76
CUADRO N° 10: Análisis Externo de la Organización	77
CUADRO N° 11: Matriz de competitividad.....	78
CUADRO N° 12: Temas de capacitación.....	82
CUADRO N° 13: Niveles de toma de decisiones y documentos habilitantes de gestión.....	87
CUADRO N° 14: Plan operativo	91
CUADRO N° 15: Plan de acción.....	98

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: Ailed Labrada Sosa	15
GRÁFICO N° 2: Modelo Daft	17
GRÁFICO N° 3: Género	49
GRÁFICO N° 4: Edad	50
GRÁFICO N° 5: Nivel de Instrucción	51
GRÁFICO N° 6: Conoce el Distrito SCOUT	52
GRÁFICO N° 7: Tipo de actividades	53
GRÁFICO N° 8: Servicio del Distrito	54
GRÁFICO N° 9: Recomendaría el servicio	55
GRÁFICO N° 10: Género	56
GRÁFICO N° 11: Edad	57
GRÁFICO N° 12: Instrucción.....	58
GRÁFICO N° 13: Objetivo del Distrito	59
GRÁFICO N° 14: Diseño organizacional.....	60
GRÁFICO N° 15: Metas y estrategias	61
GRÁFICO N° 16: Gestión Administrativa	62
GRÁFICO N° 17: Ambiente de trabajo.....	63
GRÁFICO N° 18: Alianzas estratégicas	64
GRÁFICO N° 19: Plan Operativo	65
GRÁFICO N° 20: Desarrollo Integral	66
GRÁFICO N° 21: Implementación del diseño organizacional.....	67
GRÁFICO N° 22: Distrito SCOUT.....	71
GRÁFICO N° 23: Estructura Organizacional.....	83
GRÁFICO N° 24: Diagnóstico de los involucrados	92
GRÁFICO N° 25: Guía de planificación de programas	94

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1. Guía de Preguntas para la Entrevista de Profundidad para el Distrito Scout del Cantón Santa Elena, Provincia De Santa Elena.....	105
ANEXO N° 2. Encuesta dirigida al Personal Administrativo del Distrito Scout del Cantón Santa Elena.....	106
ANEXO N° 3. Encuesta dirigida a los clientes del Distrito Scout.	108

INTRODUCCIÓN

La provincia de Santa Elena, según datos del censo nacional de estadísticas INEC, cuenta con una población de 308.693 habitantes, el movimiento Scout es una organización como movimiento juvenil más grande del universo, en la actualidad están presentes en más de 216 países del mundo y cuenta con más de 30 millones de miembros, el cual son ajenos a cualquier ideología política, partidista o religiosa. Tiene como objetivo principal ayudar y educar a jóvenes con valores y principios involucrando a trabajar juntos para desarrollar totalmente su potencial, apoyados en normas y reglas para su buena formación profesional por ello que se crea la necesidad de realizar un diseño organizacional para el Distrito Scout en la provincia de Santa Elena.

En el Capítulo I, se desarrollará el planteamiento del problema, los objetivos, las variables de estudio, justificación, marco teórico y la hipótesis que se pretende comprobar al final de la tesis.

En el Capítulo II, describirá la metodología de investigación que se aplicará, los tipos de investigación, determinación de la población y muestra, tamaño muestral, unidad de muestreo, los instrumentos y técnicas de medición, y las herramientas estadísticas que se aplicarán.

En el Capítulo III, se define y describe el análisis de los resultados de las encuestas y entrevistas en profundidad con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo IV, Se realiza la propuesta con el modelo de diseño organizacional para el Distrito Scout con sus enfoques de acuerdo a sus variables que resultarán significativas, se explicará el modelo a implementar, se indicarán las limitaciones que tiene esta investigación, sus contribuciones importantes, y la guía de posibles nuevas investigaciones en este campo. Por último, se expresan también las conclusiones de este trabajo.

MARCO CONTEXTUAL

TEMA.

INCIDENCIA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA MEDIANTE UN ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO. DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL DISTRITO SCOUT DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

A nivel mundial, Los Distritos Scout están en más de 216 países del mundo y se cuenta con más 30 millones de miembros. Según Bóer (1899 - 1902), la idea de los scouts inicia en Mafeking, en Sudáfrica, durante la Guerra de los donde Baden-Powell servía como el oficial en jefe. Baden-Powell defendió el pueblo de los Boers holandeses, quienes superaban a sus tropas en proporción de 8 a 1. El formó el "Cuerpo de Cadetes de Mafeking" para servir de soporte a sus tropas. El cuerpo consistía completamente en chicos voluntarios. Baden-Powell entrenó a los jóvenes en labores principalmente estratégicas más que bélicas, realizando labores como centinelas, rastreadores, ordenanzas y mensajeros en forma impecable, ayudando en la increíble defensa del pueblo durante varios meses.

Cada cadete del cuerpo recibió una insignia que era la combinación de la punta de una brújula y la punta de una lanza. Esta imagen es similar a la flor de lis que adoptaron después los scouts como símbolo internacional, El Movimiento Scout pone énfasis en las actividades lúdicas con objetivos educativos, en las actividades al aire libre y en el servicio comunitario, estos últimas con el objeto de formar el carácter y enseñar de forma práctica valores humanos.

En el país, en el año de 1912, el entonces Cónsul ecuatoriano Sr. Don. Cristóbal Vela, enterado del nuevo movimiento surgido en Inglaterra, emprendió, con recomendable celo, una loable campaña para que se establecieran los Boy Scouts

en el Ecuador. Estos Grupos en coordinación con sus Distritos deberán efectuar un Plan de Acción para cubrir sus falencias y debilidades. Con el fin de poder alcanzar la meta de Grupo estable, el Distrito tendrá que llevar una evaluación periódica del Plan y dar los correctivos de ser necesario, a su vez ayudará al grupo a alcanzar la meta en número de miembros beneficiarios y de dirigentes voluntarios que faltaren en el Grupo Scout.

Muy pronto halló eco su voz en la persona de destacados periodistas y ciudadanos prestantes de Quito y Guayaquil. En el año de 1913 se organizaba en Guayaquil el Primer Comité Escultista, presidido por el Sr. Don. Virgilio Drouet, estableciéndose las primeras "brigadas de Boy Scouts" de la Sociedad Filantrópica del Guayas, de la Sociedad "Hijos del Trabajo" y del Colegio de Internos "Francisco Campos", entre las unidades que se realizaron se tuvo a 24 a 32 miembros beneficiarios de 11 a 15 años, de 3 a 4 dirigentes voluntarios, bordones y banderines por patrulla. En el Ecuador los grupos Scouts Ideal deben de tener: apoyo de una Institución patrocinadora, estar vinculado a otro Distrito Scout, un Asesor de Espiritualidad, llevar sus cuentas claras y realizar un informe económico una vez por año, tener el inventario actualizado de bienes del grupo.

A nivel local, los distritos Scout en la provincia de Santa Elena, están presente en Salinas, La Libertad y Santa Elena, el cual la problemática que se presenta es que el Distrito no cuenta con un modelo de diseño organizacional, y mediante una análisis de observación se determinó que, no se tiene buen desempeño laboral entre sus colaboradores, existe una total desinformación de las funciones y no hay coordinación entre los guías de los movimientos, también mencionaron que desconocen en muchos de los casos los distintos procesos administrativos, tienen muchas recargas de actividades que en algunos casos no les compete realizar, no hay una distribución equitativa de trabajo y eso genera polémica y discordia entre compañeros, es necesario destacar que el distrito Scout; del análisis preliminar que se realizó en el distrito se llegó a la conclusión de que es importante que se realice un diseño organizacional para esta entidad.

Delimitación del problema.

El problema se encuentra delimitado por los siguientes aspectos descritos a continuación.

ÁREA: Administrativa.

ASPECTO: Modelo de diseño organizacional.

UNIVERSO: Usuarios del Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena.

TIEMPO: 2015.

Formulación del problema.

¿Cómo incide la estructura organizacional en la gestión administrativa en el distrito Scout de la Provincia de Santa Elena, año 2015?

Sistematización del problema.

1. ¿De qué forma las teorías sobre diseño organizacional aportan en la realización de la propuesta para el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena?
2. ¿Cómo aportan las estrategias metodológicas al desarrollo de la investigación del diseño organizacional para el Distrito Scout de la provincia de Santa Elena?
3. ¿De qué manera las herramientas estadísticas contribuirán en el análisis de la información recolectadas de la aplicación de técnicas en la investigación de la propuesta del diseño organizacional?
4. ¿De qué forma la creación de un diseño organizacional mejorará la administración del Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena?

Evaluación del problema.

El Distrito Scout nos presenta la siguiente información sobre la evaluación de su problema de investigación, tengo varios índices que explicaremos a continuación:

DELIMITADO.- El problema es delimitado porque se va a desarrollar para el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena a fin de mejorar la administración que actualmente se lleva a cabo.

CLARO.- Esta propuesta está enfocada en mejorar la estructura organizacional del Distrito Scout de Santa Elena con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos.

EVIDENTE.- Esta propuesta está basada en mejorar la gestión en el área de administración del distrito Scout de la provincia de Santa Elena.

CONCRETO.- Es concreto debido a que se basa en mejorar la gestión que se está llevando a cabo por los administradores el Distrito Scout.

RELEVANTE.- El problema es relevante debido a que creará mejoras para los miembros y usuarios del Distrito con el objetivo de mejorar la representatividad en el mercado.

ORIGINAL.- Se enfoca en un diseño organizacional para la el distrito Scout de la provincia de Santa Elena.

FACTIBLE.- La investigación es factible debido a que el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena posee todos los recursos necesarios para la elaboración y aplicación de una nueva estructura organizacional. Además de contar con los aprobación de los dirigentes de la organización.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.

Teórica:

Actualmente el distrito Scout, enfrenta muchos problemas, así como: las de sus actividades las improvisan de tal forma que no existe una adecuada coordinación, comunicación y control dentro del distrito, por falta de instrumentos administrativos técnicos, que se constituyan en verdaderas herramientas de trabajo para mejorar su gestión administrativa.

El autor (Griffin, Rosales, & Miranda, Administración, 2011) menciona que:

“El diseño organización es el conjunto general de elementos y las relaciones entre ellos que se emplean para administrar a la organización total. Así, el diseño organizacional es un medio para implementar estrategias y planes para alcanzar las metas organizacionales” (pág. 371).

El diseño organizacional se basa en la creación de una nueva estructura para el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena, con la finalidad de lograr objetivos a corto, mediano y largo plazo; de esta manera se podrá contrarrestar las falencias que actualmente afectan su administración, para construir una verdadera estructura organizacional es necesario realizar un análisis situacional, tanto interno como externo con el propósito de conocer los problemas que afectan al desarrollo de la institución, de acuerdo a lo anterior se realizará y crearán estrategias que fortalezcan la representatividad en el mercado y alcanzar el éxito esperado por sus dirigentes. En definitiva esta herramienta administrativa es el arte de coordinar, organizar el trabajo creando mecanismos que promuevan la implementación de cursos de acción, flujos de procesos para captar la productividad y competitividad.

Metodológica:

El autor (Olabuenaga, 2012) menciona que: “El método o estilo de investigación cualitativo busca conocer los hechos reales tal y como se dan objetivamente, tratando de señalar sus características comunes con otros hechos semejantes, sus orígenes y sus consecuencias” (pág. 44).

Se elaborará un cuestionario para realizar el levantamiento de la información con lo cual se ejecutará en la empresa a todo el personal que trabaje en ella, y se efectuará una entrevista en profundidad al Gerente de la empresa con el único fin de dar solución a la problemática, lo que estoy proponiendo es la implementación del diseño organizacional en la empresa, con ello se ayudará a mejorar su gestión administrativa, su estructura organizativa deben ser claro sus objetivos, misión y visión de la empresa. El análisis de los resultados se lo realizarán con el programa SPSS, el cual se elaborará los análisis correspondientes, donde se propondrá estrategias de cambios para la empresa, y con ello mejorar la rentabilidad entre otras cosas.

Práctica:

Para el distrito Scout la gran importancia de elaborar un diseño organizacional, es definir sus objetivos y tener muy en claro dónde se quiere llegar, al momento de elaborar un diseño organizacional se busca mejorar y definir las áreas de trabajo, es decir, se logrará visualizar de una manera clara y ordenada las funciones de los cargos y de las unidades de trabajo.

Frente a todo aquello, surge la necesidad implementar un Diseño Organizacional para el Distrito Scout, en beneficio de toda la comunidad y sus miembros quienes la integran. La importancia de realizar la propuesta de un modelo de diseño organizacional, se llevó a cabo mediante un análisis de observación en la Empresa donde se evidenció la problemática existente.

OBJETIVOS.

Objetivo General.

Analizar la incidencia de una estructura organizacional en la gestión administrativa, mediante un estudio organizacional, para elaborar un diseño organizacional para el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena, año 2015.

Objetivo específico.

1. Argumentar la propuesta del diseño organizacional a través de la fundamentación teórica de los diferentes autores para tener una base que facilite el desarrollo en una adecuada estructura para el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena.
2. Formular las estrategias metodológicas a través de la aplicación de los métodos, técnicas e instrumentos que faciliten el conocimiento de la situación actual del Distrito Scout.
3. Interpretar los resultados de la aplicación de técnicas de investigación mediante la utilización de herramientas estadísticas que aporten al desarrollo de la propuesta.
4. Proponer la implementación de un diseño organizacional en el Distrito Scout mediante el análisis de la estructura actual para el mejoramiento de la gestión administrativa.
5. Desarrollar un manual de procedimientos para la gestión administrativa del distrito Scout de la provincia de Santa Elena.

HIPÓTESIS.

La incidencia de la estructura organizacional favorecerá a la gestión administrativa del Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena, año 2015.

VARIABLES.

1) Variable independiente.

- Estructura organizacional.

2) Variable dependiente.

- Gestión administrativa del Distrito Scout.

Operacionalización de las variables.

CUADRO N° 1 Variable independiente

Hipótesis	VARIABLES	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
La Influencia de una estructura organizacional fortalecerá la gestión administrativa del distrito Scout de la provincia de Santa Elena	Variable Independiente Estructura Organizacional	La estructura organizacional es el marco en el que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el control de tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas para el logro de los objetivos por lo que desde un punto 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.	Análisis Situacional	Análisis Interno Análisis Externo Análisis FODA Matriz FODA	¿Sabía usted que un diseño organizacional contribuiría a un mejor desempeño laboral?	Encuesta
			Proyección Estratégica	Misión Visión Objetivos Estrategias Valores	¿Piensa usted que se dé a conocer sobre las actividades administrativas a todos los miembros?	Encuesta
			Gestión de las necesidades	Clientes Definir la atención al cliente	¿Estima usted necesario la elaboración de un manual de funciones en el que se distribuya las responsabilidades de cada miembro del distrito?	Encuesta
			Proyección del diseño organizacional	Estructura Organizacional Orgánico Funcional Políticas Organizacionales Tecnología de Información Sistema de control Cuadro de mando integral	¿Considera usted necesario implementar un diseño organizacional en el distrito Scout?	Encuesta
			Resultados de Efectividad	Eficiencia Eficacia Evaluación		Encuesta

Elaborado por: Erika González Granja

CUADRO N° 2 Variable dependiente

Hipótesis	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
La Influencia de una estructura organizacional fortalecerá la gestión administrativa del distrito Scout de la provincia de Santa Elena	Variable Dependiente	La Gestión Administrativa es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles	Aspectos Constitutivos	Datos Históricos Normativas	¿Tiene conocimiento sobre la existencia de misión, visión y objetivos del distrito? ¿Considera que el distrito trabaja en función de la misión, visión y objetivos? ¿Estima importante usted, que se debe capacitar al personal administrativo en las siguientes áreas? ¿Sabía usted que un diseño organizacional contribuye a la orientación de objetivos y estrategias que permiten una mejor gestión administrativa?	Entrevista Encuesta
			Proceso Administrativo	Planeación, Control Dirección		Entrevista Encuesta
			Recursos	Humanos Materiales Económico		Entrevista Encuesta
			Productos o Servicio	Servicio de transporte de pasajeros Fletes		Entrevista Encuesta
			Financiamiento	Autogestión Presupuesto		Entrevista Encuesta

Elaborado por: Erika González Granja

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. Antecedentes.

Los Scout son movimiento que se lo denomina escultismo, en esta institución participan jóvenes para su crecimiento y desarrollo integral en la sociedad, convirtiéndolos en personas que contribuyan con la comunidad; esta institución fomenta mediante el desarrollo de actividades la educación complementaria a los jóvenes.

El distrito Scout, es el movimiento juvenil más grande del universo, en la actualidad están presentes en más de 216 países a nivel mundial y se cuenta con 30 millones de miembros. Son ajenos a cualquier ideología política, partidista o religiosa. La propuesta educativa no formal, es complementaria a la educación que se recibe en familia y escuela, aquí los jóvenes descubren el mundo y aprenden de sí mismos y de los demás, a través del juego y del “aprender haciendo” con el contacto de la naturaleza y actividades educativas que promueven un desarrollo integral del ser humano. Se estimula a niñas, niños y jóvenes su deseo por descubrir y reconocerse como seres humanos valiosos que pueden hacer una contribución positiva en la sociedad.

El movimiento ha crecido con pasos firmes y actualmente más de 5000 personas son parte de la Asociación, que cuenta con grupos, prácticamente en todo el territorio ecuatoriano. Han avanzado en procesos de capacitación, material educativos y han logrado establecer alianzas institucionales que permiten un mejor desarrollo del movimiento. La imagen está cada día más sólida y la sociedad ecuatoriana la reconoce como una organización que educa en valores, trabaja por un mejor país y de esa manera ayuda a los jóvenes con otras alternativas de distracción.

1.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

1.2.1. Conceptualizaciones de Diseño Organizacional.

El autor (Gilli, Arostegui, Doval, Iesulauro, & Schulman, 2013) dice que:

“El diseño permite a las organizaciones generar estructuras y procesos nuevos, en función de las exigencias del contexto y de las estrategias. En consecuencia, implica la forma en que se administrarán las transiciones de las organizaciones para pasar de los estados actuales a los futuros” (pág. 38).

El diseño organizacional consiste en el análisis de la situación interna y externa de una Institución, en base de resultados que se elaborarán estrategias facilitando la organización del trabajo y coordinación en diferentes actividades, que forman parte del proceso administrativo con la finalidad de lograr productividad y competitividad esperada. Los dirigentes o gerentes deben tomar decisiones acertadas para dirigir y encaminar el rumbo de la institución por el camino del éxito.

1.2.2. Importancia del Diseño Organizacional.

Los principales beneficios de la utilización de esta herramienta administrativa son:

- a. Focalizar la empresa en su estrategia de negocios.
- b. Mejorar la calidad y reducir los tiempos de realización y revisión de procesos, sub-procesos y actividades.
- c. Incrementar la satisfacción de los clientes internos y externos con procesos más expeditos y controlados.
- d. Integrar múltiples disciplinas para producir soluciones integrales de negocio.
- e. Utilizar el conocimiento adquirido, tratando de obtener mayor eficiencia.

1.2.3. Características del Diseño Organizacional.

El diseño organizacional presenta las siguientes características que a continuación se describen.

a) Diferenciación.- Consiste en dividir el trabajo en diferentes áreas o departamentos que son denominados como capas o niveles jerárquicos, este puede ser horizontal o vertical.

b) Formalización.- Es la creación de reglas y procedimientos internos que describen cuando se deben ejecutar las tareas y actividades que se deben llevar a cabo en la organización.

c) Centralización.- Es la determinación de una persona como autoridad para la toma de decisiones, sin ningún tipo de delegación en autoridad a los mandos medios.

d) Integración.- Es la unificación de las actividades que se deban desarrollar en la organización.

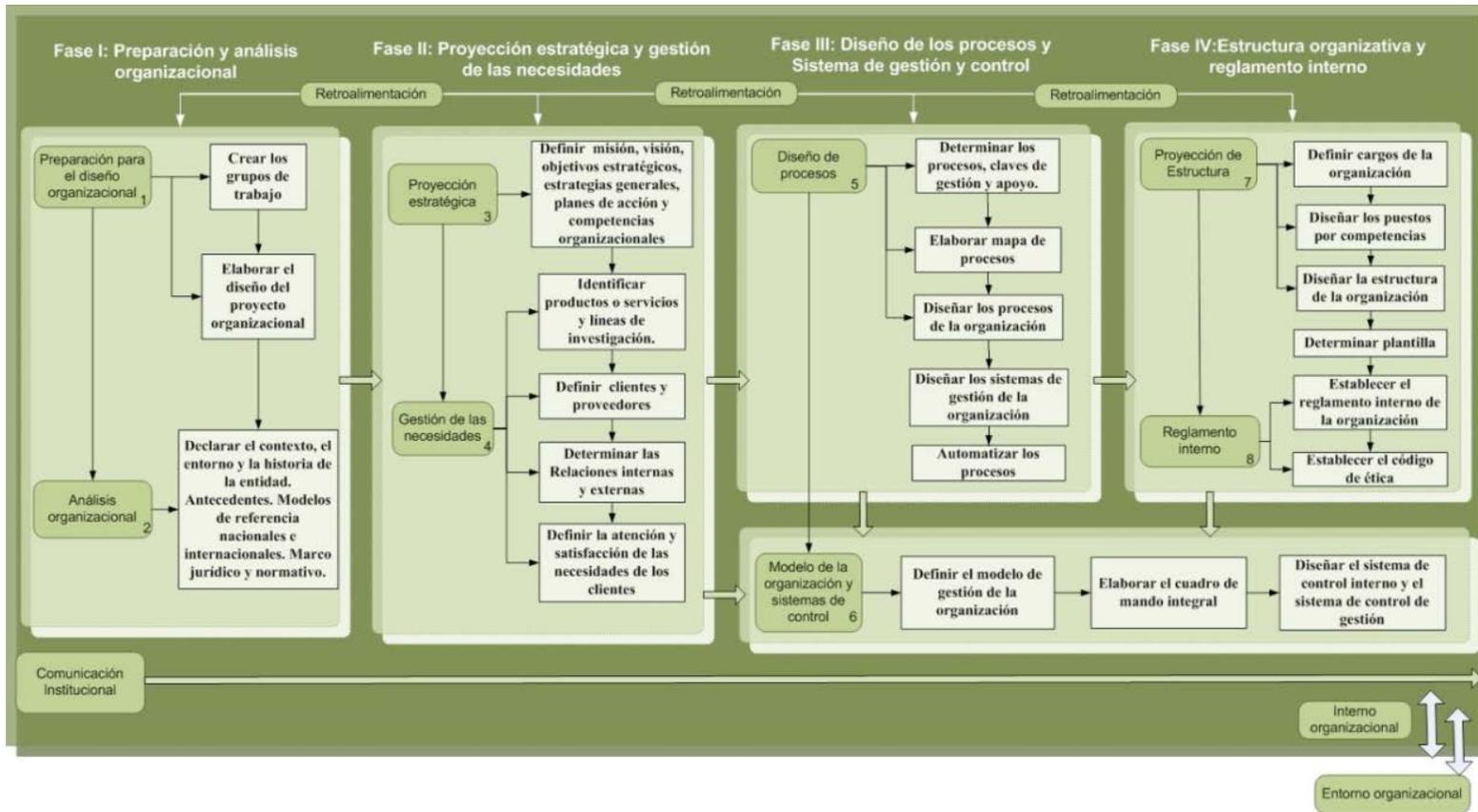
1.2.4. Ventajas del Diseño Organizacional

El diseño organizacional brinda diversos beneficios para las instituciones y empresas tales como:

- 1.- Focalizar la empresa en su estrategia de negocios.
- 2.- Tener un buen desempeño de las funciones laborales.
- 3.- Mejorar la calidad y reducir los tiempos de realización y revisión de procesos.
- 4.- Incrementar la satisfacción de los clientes con procesos más específicos.
- 5.- Integrar múltiples disciplinas para producir soluciones sistemáticas de negocio.

1.2.5. Modelos de Diseño Organizacional

GRÁFICO N° 1 Ailed Labrada Sosa



Fuente: Diseño organizacional de Ailed Labrada Sosa.

El modelo de Ailed Labrada Sosa se basa en cuatro fases fundamentales que pueden ser adaptadas a cualquier organización para que puedan llevar de una manera eficiente la gestión administrativa:

La primera fase es la preparación y análisis organizacional, en el mismo se crean grupos de trabajo para elaborar el diseño del proyecto, analizando los antecedentes, modelo del diseño, marco jurídico y normativo vigente, para así establecer una correcta estructura que permita la consecución de los objetivos institucionales.

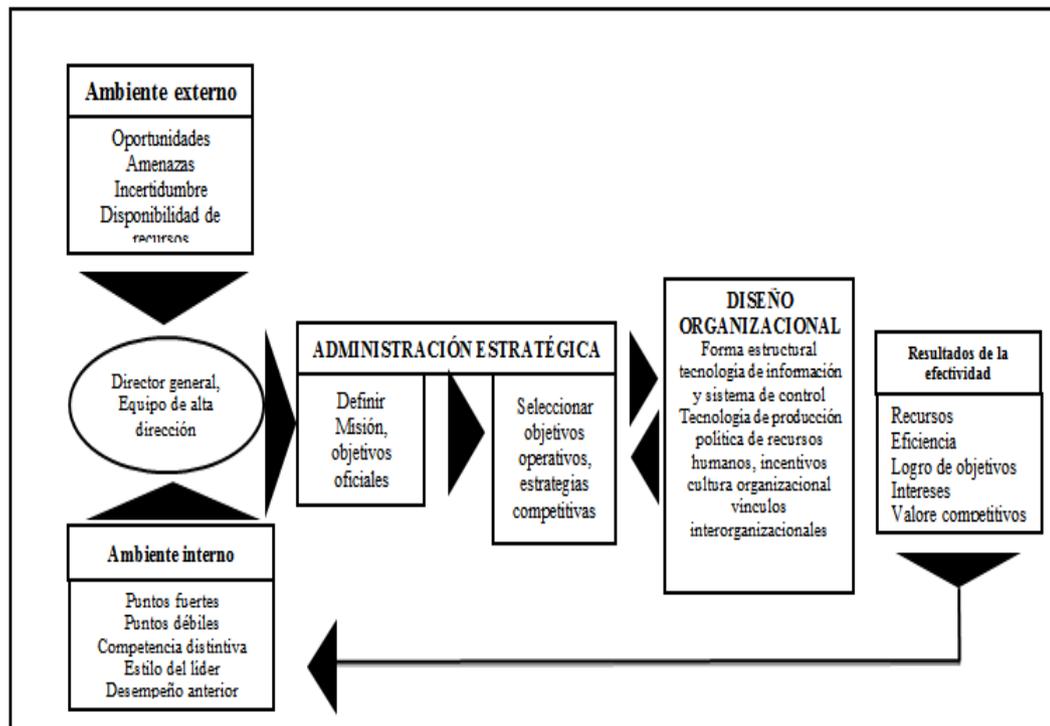
La segunda fase se orienta a la concepción de la proyección estratégica y la gestión de las necesidades, se realiza el diagnóstico y elaboración del proyecto estratégico básico de la organización (misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias generales, planes de acción y competencias organizacionales). Además se definen las líneas de investigación, productos, servicios, proveedores, clientes, relaciones internas y externas y se analiza la satisfacción de las necesidades de los clientes.

La tercera fase permite lograr el diseño de procesos y sistemas de gestión y control. En la misma deben quedar definidos y diseñados los procesos clave, estratégicos y de apoyo. También deben quedar definidos y diseñados los sistemas de gestión de la organización. En una segunda etapa de esta fase se debe elaborar el modelo mediante el cual se pretende gestionar la organización. Además seleccionar las herramientas que sustentan la implantación de los procesos.

La cuarta fase comprende la proyección de la estructura y el reglamento interno, obteniéndose como resultados la definición de cargos de la organización, el diseño de los puestos por competencias, la proyección de la estructura organizacional, la plantilla, el manual de funciones, el reglamento interno y el código de ética. Finalmente se elaborará el cuadro de mando integral en donde se establecerán los controles para que se cumplan las estrategias establecidas.

1.2.6. Modelo de Diseño Organizacional por Daft

GRÁFICO N° 2 Modelo Daft



Elaborado por: Richard Daft

En este modelo propuesto por Richard Daft, indica que la empresa debe analizar sus aspectos internos y externos, analizando sus fortalezas y debilidades, debido a que las puede controlar y de la misma manera debe aprovechar las oportunidades que se encuentran en el mercado y contrarrestar las amenazas, factores incontrolables, para la empresa, luego debe establecer su filosofía organizacional, es decir misión, visión, objetivos y valores institucionales, que son guía para establecer estrategias.

Luego deberá establecer su estructura organizacional en la cual deberá plantear, su orgánico funcional en el que se detallen las funciones de cada uno del personal que labora en la empresa y los respectivos perfiles, además deberá implementar sistemas de evaluación de desempeño del personal, midiendo sus conocimientos y habilidades, también deberá ser consciente y conocer los recursos que utilizará.

1.2.7. Componentes del Diseño Organizacional.

1.2.7.1. Análisis Situacional.

1.2.7.1.1. Análisis Interno.

a) Fortalezas.

(Hurtado, 2008) “Las fortalezas son capacidades, recursos, posiciones alcanzadas y en definitiva ventajas competitivas que pueden servir para explorar oportunidades o superar amenazas”. (pág. 66).

Las fortalezas son aspectos positivos internos que diferencia a la empresa de la competencia y crean en ella una ventaja competitiva, facilitando de esta manera el logro de los objetivos institucionales. Para reconocer, las fortalecerás los administradores que deben realizar los siguientes cuestionamientos: ¿Qué consistencia tiene la empresa?, ¿Qué ventajas hay en la institución?, ¿Qué hace la empresa mejor que cualquier otra?, ¿Qué elementos facilitan la atención al cliente?

b) Debilidades.

(Griffin, Rosales, & Miranda, Administracion, 2011).

“Las debilidades organizacionales son habilidades y capacidades que no permiten a una organización elegir e implementar estrategias que respalden su misión. Una organización tiene esencialmente dos formas de abordar debilidades. Primero, necesita hacer inversiones para obtener las fortalezas requeridas para implementar estrategias que respalden su misión.”. (pág. 241).

Las debilidades representan los factores internos negativos para la organización provocando que los administradores tengan que planear estrategias y minimizar el impacto de estos aspectos. Las preguntas para determinarlas son: ¿Qué se puede evitar?, ¿Qué se debería mejorar?, ¿Qué desventajas hay en la empresa?, ¿Qué factores hacen que la atención al cliente se vea afectada?

1.2.7.1.2. Análisis Externo.

a) Oportunidades.

El autor (Sánchez, 2010) menciona:

“Las organizaciones bien administradas analizan constantemente sus necesidades en cuanto a las aptitudes y las calificaciones de los empleados; renuevan periódicamente la capacitación del personal para actualizar sus competencias y proporcionar oportunidades para la formación del personal. Proporcionar oportunidades para la formación del personal es un buen sistema para retener y motivar al personal. Además de actualizar las aptitudes técnicas, la capacitación puede incluir también la modificación de la conducta para adaptarse a los valores de la organización y reforzar los principios éticos”. (pág. 62).

Las oportunidades son todos aquellos factores positivos externos que se generan en el entorno y que de ser identificados pueden ser aprovechados por las instituciones. Para identificarlas, se debe realizar las siguientes preguntas: ¿Qué circunstancias mejoran la situación de la empresa?, ¿Qué tendencias del mercado pueden favorecernos?, ¿Qué cambios de tecnología se están presentando en el mercado?

b) Amenazas.

(Griffin, Treviño, & Arriola, Administración, 2011).

“Las amenazas organizacionales son aéreas que aumentan la dificultad de que una organización se desempeñe a un nivel superior. La sección ética en acción presenta una paradoja interesante: muestra como una empresa puede utilizar sus fortalezas en ingeniería amigable con el ambiente para capitalizar en un conjunto de oportunidades, y al mismo tiempo trata de proteger las oportunidades futuras al eludir las amenazas en forma de una regulación a favor del ambiente”. (pág. 241).

Las amenazas representan según lo que menciona el autor en la cita, son los aspectos que impiden que la organización se desarrolle, es decir que no se cumplan los objetivos organizacionales provocando su cierre si es que no es detectan a tiempo.

1.2.7.1.3. Matriz FODA.

(Wheelen, Sánchez, Linde, & David, 2007).

“La matriz FODA es muy útil para crear una serie de alternativas que, de otro modo, las decisiones de una empresa o unidad de negocio no considerarían. Se puede usar para la corporación en general o para una unidad de negocio específica de una corporación. Sin embargo, el uso de una matriz FODA es solo una de muchas formas de crear estrategias alternas. Otro enfoque es evaluar cada unidad de negocio de la corporación en cuanto a las posibles estrategias competitivas y de cooperación”. (pág. 145).

La matriz FODA es una herramienta que permite el análisis situacional de una empresa, con la finalidad de definir los aspectos negativos - positivos y en base a ello poder elaborar estrategias alternativas que minimicen el impacto de las debilidades y amenazas que en el Distrito Scout de Santa Elena puedan existir maximizando las fortalezas – oportunidades de las instituciones.

CUADRO N° 3 Matriz FODA

ANÁLISIS DOFA GENÉRICO MULTINACIONAL DE TECNOLOGÍA	OPORTUNIDADES 1. El desarrollo tecnológico y la innovación en productos 2. La apertura de nuevos mercados 3. Nuevos inversionistas	AMENAZAS 1. Llegada de competidores 2. Supervisión tecnológica para la competencia 3. Pérdida del mercado 4. Pérdida de ejecutivos
FORTALEZAS FACTORES CLAVES DE ÉXITO 1. La estructura organizacional 2. La lealtad de los clientes 3. La exclusividad del producto 4. No competencia 5. La cultura financiera de la empresa	ESTRATEGIAS FO 1. Desarrollo de nuevos productos acorde con las necesidades del cliente 2. Iniciar exportación de productos 3. Asociarse con nuevos inversionistas para ampliar acción empresas	ESTRATEGIAS FA 1. Diseñar un programa de servicio al cliente para mantener su lealtad 2. Preparar estrategias de mercado para impulsar la competencia 3. Iniciar programa de evaluación del desempeño para estimular la permanencia del personal
DEBILIDADES FACTORES CLAVES DE ÉXITO/ MAYOR IMPACTO 1. La dependencia tecnológica de la casa matriz 2. El foro desarrollo de sistemas 3. El talento humano 4. Dependencia de un solo proveedor	ESTRATEGIAS DO 1. Iniciar desarrollos tecnológicos propios 2. Aprovechar la asociación con socios para hacer inversión en sistemas 3. Iniciar un programa de capacitación en casa matriz	ESTRATEGIAS DA 1. Iniciar un programa de I & D 2. Diseñar y realizar un desarrollo del talento humano 3. Llegar a acuerdos con proveedores "Just In Time"

OSCAR FERNANDO LÓPEZ ZULUAGA

Fuente: <http://es.slideshare.net/oscarflopez/ejemplo-de-clase-dofa-genrica-multinacional>

1.2.7.2. Proyección Estratégica.

1.2.7.2.1. Misión.

El autor (Naranjo, 2014) menciona que la misión: “Es la razón de ser de cada centro gestor o unidad administrativa, la que justifica su existencia”. (pág. 3).

La misión es la definición de la razón de ser de una organización y la actividad a la que se dedica y el nicho de mercado al cual esta direccionado; además de determinar las funciones básica de la institución. En la misión se determina: la necesidad a satisfacer, los clientes que alcanzará, productos y servicios a ofertar. Se debe tener en cuenta que esta debe ir a la mano con la visión y los valores.

1.2.7.2.2. Visión.

El autor (Naranjo, 2014) menciona que la visión es: “Es la imagen de la realidad futura, deseable y alcanzable, del centro gestor o de la unidad administrativa”. (pág. 3).

La visión es el direccionamiento a futuro de la organización es decir hasta donde se quiere llegar, cuáles serán las metas alcanzar en un determinado momento; los dirigentes son los encargados de definirla y socializarla con todos los colaboradores con el propósito de que conozcan los propósitos fundamentales y contribuyan en su logro. Crearla tiene sus ventajas las cuales son las siguientes:

- 1.- Fomenta el entusiasmo y el compromiso de todas las partes que integran la organización.
- 2.- Incentiva a que el Director hasta el último trabajador realicen acciones conforme a lo que se indica en la visión.
- 3.- Una adecuada visión, evita que se le hagan modificaciones, ya que el cambio en ella provocará desestabilización en la empresa.

1.2.7.2.3. Objetivos.

El autor (Cardona, 2004) define a los objetivos como los:

“Fines hacia los cuales se dirige la actividad empresarial en el futuro; deben poseer ciertas características esenciales: ser verificables mediante la cuantificación, tanto en logro alcanzado como en tiempo; ser factibles, es decir, que puedan realizarse dentro de las posibilidades de la empresa y puedan trazarse en cualquier nivel administrativo, pero siempre deben estar enmarcados dentro de la misión de la empresa”. (pág. 117).

Los objetivos representan los resultados o situaciones que una institución pretende alcanzar en un periodo de tiempo determinado que puede ser a largo, mediano o corto plazo con los recursos que dispone la empresa. Los colaboradores deben conocer cuáles serán las metas que se pretenden alcanzar para que ellos contribuyan alcanzando los resultados esperados. Las ventajas de tener propósitos son: enfocar esfuerzos hacia una misma dirección, sirven de guía para la formulación de estrategias, sirven de guía para la asignación de recursos, sirven de base para la realización de tareas o actividades.

1.2.7.2.4. Estrategias.

(Cardona, 2004) “Conforman un plan general de acción que traza la empresa para buscar la consecución de sus objetivos frente a las condiciones externas del medio. Las estrategias comprometen para su realización a los recursos fundamentales de la empresa”. (pág. 117).

Las estrategias son acciones que se deben llevar a cabo para alcanzar algún fin o propósito, las mismas son formuladas por los altos mandos para que se lleven a cabo por todos los colaboradores de la institución contribuyendo de esta manera a minimizar las falencias que puedan existir que de una u otra forma afecten su desarrollo.

1.2.7.2.5. Valores.

Los autores (Blanco & Pereira, 2005) define:

“Los valores fundamentales declaran explícitamente aquello que se siente y se hace en la empresa implícitamente y que tiene el potencial de unir a todos sus miembros. La propia tarea de establecer los valores fundamentales mejorará el sentimiento de unidad en el equipo y, por lo tanto, su rendimiento”. (pág. 145).

Son aquellos valores morales y éticos que forman la cultura organizacional para que todos los colaboradores puedan realizar su trabajo en armonía sin ningún tipo de inconveniente entre ellos, que afecten el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es indispensable que se den a conocer entre todo el personal antes de su ingreso para que su labor sea realizada con mayor efectividad. La importancia radica en que forman parte de una decisión estrategia a largo plazo, son factores que definirán la manera de cómo debe vivir la organización, la voluntad y perseverancia siempre serán necesarios para ponerlos en acción.

1.2.7.3. Gestión de las necesidades.

1.2.7.3.4. Clientes.

(Boubeta, Fidelización Del Cliente, 2007) Definen al cliente como:

“El cliente es la persona que adquiere un bien o servicio para uso propio ajeno a cambio de un precio determinado por la empresa y aceptado socialmente. Constituye el elemento fundamental por y para el cual se crean productos en las empresas”. (pág. 2).

Los clientes son la parte más importante para una institución ya que sin ellos forman parte de su razón de ser y existir, el objetivo fundamental de toda organización es satisfacer sus necesidades ya que para eso fue creada. Existen dos tipos de clientes los activos que son los que todo el tiempo están comprando y los clientes inactivos son aquellos que no quedaron conforme con la compra realizada y que ahora forman parte de la competencia.

1.2.7.3.5. Definir la atención al cliente.

El autor (Couso, 2005) dice que la atención al cliente es:

“El cliente, además de valorar el producto en sí, su utilidad, precio y rendimiento técnico, valorará la atención prestada. Corresponde a la empresa en cada caso definir sus prioridades en base a las expectativas de sus clientes y optar por una determinada política a aplicar antes, durante y después de la venta del producto”. (pág. 39).

La atención al cliente es la forma en la que se atiende a las necesidades o información que requiera el cliente, para eso es necesario que el personal encargado de esta área tenga la adecuada capacitación, para que no existan inconvenientes al momento de ofrecer el servicio y que exista la adecuada comunicación e interacción entre ambas partes.

1.2.7.4. Proyección del diseño organizacional.

1.2.7.4.4. Estructura Organizacional.

(Guerra, 2002).

“El diseño de la estructura organizacional o simplemente el diseño organizacional, consiste en determinar la estructura de la organización que es más conveniente para la implementación de la estrategia y los objetivos de la empresa, la administración del personal, la tecnología empleada y las tareas de la organización”. (pág. 316).

La estructura organizacional es la división del trabajo en áreas o departamentos señalando los niveles de autoridad que deben existir en una organización, alcanzando de esta manera la coordinación y el logro de los objetivos en un determinado momentos. Su finalidad radica en el establecimiento de los cargos que deben existir para que se realicen todas las actividades y procesos necesarios para dirigir a la institución de manera que sea rentable para el beneficio de todos los que forman parte de ella.

1.2.7.4.5. Orgánico Funcional.

Los autores (Anaya, Martin, Tejero, & Martín, 2007) dicen que: “Se trata de localizar las principales funciones logísticas dentro del organigrama general de la empresa, para definir un cuadro general de responsabilidades y localizar posibles situaciones de sub-optimización donde deberán intervenir la dirección logística” (pág. 136).

Es un manual en donde se especifican las funciones de cada uno de los colaboradores con su respectivo rango jerárquico y atribuciones que le son asignadas desde el momento que empiezan sus labores dentro de la institución. Es necesario que se elabore el manual para que se puedan llevar los procesos coordinadamente con la finalidad de que todos puedan contribuir con el cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.2.7.4.6. Políticas Organizacionales.

(Laudon & Laudon, 2004).

“En las organizaciones, los individuos ocupan diversos puestos con diferentes especialidades, inquietudes y perspectivas. En consecuencia, tienen puntos de vista divergentes en cuanto a la manera en que se deben distribuir los recursos, los premios y los castigos. Estas diferencias se aplican tanto a gerentes como a empleados, y de ellas resultan luchas políticas, competencia y conflictos dentro de cada organización. La resistencia política es una de las mayores dificultades para efectuar un cambio organizacional en especial el desarrollo de nuevos sistemas de información.” (pág. 77).

Las políticas son normas procedimiento que se debe de cumplir a cabalidad y en donde las empresas deben de tener establecido, es por ello la importancia de establecer ciertas políticas a la hora de reclutar personal ya que facilitará las vías que se deberán seguir en determinado momentos. Al momento de establecer las políticas se debe tener cuidado con su uso excesivo debido a que podrá ser un causante de no satisfacer las necesidades de los clientes.

1.2.7.5.Tecnología de Información.

El autor (Krajewski, 2000) define como:

“La tecnología de la información facilita la coordinación interfuncional y enlaza los procesos básicos de una empresa. En una planta manufacturera, las tecnologías de la información pueden enlazar a las personas con los centros de trabajo, con las bases de datos y con las computadoras. Hoy, saber manejar una computadora se está convirtiendo rápidamente en un factor esencial para tener éxito en una organización”. (pág. 132).

El uso de la tecnología trae consigo una ventaja para la organización que las implementa debido a que facilita el trabajo de los colaboradores ahorrando procesos que en determinadas ocasiones causan retrasos en las actividades de las instituciones. En muchas empresas se la puede encontrar en los sistemas financieros, de recursos humanos entre otros.

1.2.7.6.Sistema de control.

El autor (GONZALEZ, 2012) menciona que:

“El sistema de control de gestión es un proceso compuesto de diferentes elementos que implica a toda la organización cuyo objetivo final es dar información para poder controlar la gestión de la empresa, debe permitir conocer cómo, cuándo y dónde se han empleado todos los recursos de la empresa puestos a disposición de los diferentes responsables para poder obtener unos resultados concretos en función de los objetivos previstos”. (pág. 226).

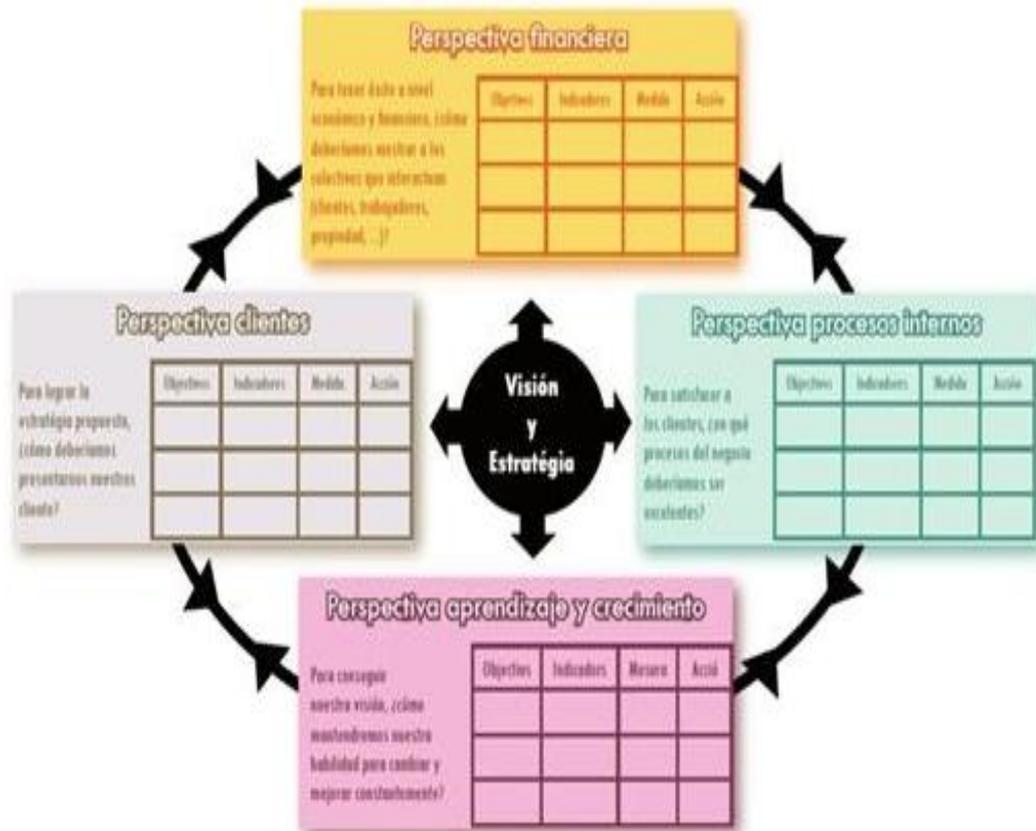
Los sistemas de control son un conjunto de componentes que vigilan el cumplimiento de las actividades dispuestas por los dirigentes de la organización con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales. Los sistemas de control mayormente utilizados con para llevar la asistencia del personal mediante la utilización de un sistema biométrico, sistemas financieros para controlar el flujo de ingresos y egresos evitando el despilfarro de dinero.

1.2.7.7. Cuadro de mando integral.

(Fernández, 2004) “Es una herramienta de gestión que traduce la estrategia de la empresa en un conjunto coherente de indicadores, simples e identificadores de los resultados del Departamento de Mantenimiento”. (pág. 66).

Constituye una herramienta para movilizar al capital humano hacia el pleno cumplimiento de la misión, a través de canalizar las energías, habilidades y conocimientos específicos del capital humano en la organización hacia el logro de metas estratégicas de largo plazo. Proveen el sistema administrativo para que las organizaciones inviertan en el largo plazo en: clientes, capital humano, desarrollo de nuevos productos y sistemas más bien que en administrar la última línea para bombear utilidades de corto plazo.

CUADRO N° 4: Cuadro de mando integral



Fuente: http://www.portalfitness.com/7145_el-cuadro-de-mando-integral-parte-1.aspx

1.2.7.8.Resultado de Efectividad.

1.2.7.8.1. Eficiencia.

El autor (Armiñana & Alís, 2004) menciona que: “La eficiencia mide la productividad de la gestión, es decir, la relación entre esfuerzos y resultados; es hacer correctamente las cosas”. (pág. 102).

La eficiencia es la habilidad que tienen los colaboradores para obtener algún resultado favorable en la organización mediante la optimización de los recursos y el tiempo. La eficiencia que tengan los colaboradores al realizar su trabajo beneficiará la representatividad de la empresa en el mercado.

1.2.7.8.2. Eficacia.

La eficacia es aquella que capacidad que tienen los colaboradores en realizar las tareas encomendadas sin tomar en cuenta los recursos que tenga que utilizar para alcanzarlo lo importante es que se cumplan con los objetivos y metas esperadas. Con la eficacia se podrán conseguir un mayor número de objetivos pero los costos de su cumplimiento serán elevados.

1.2.7.8.3. Evaluación.

(Ques & Carrasco, 2001) “La evaluación del cumplimiento se define como un proceso de análisis sistemático y periódico, basado en medidas objetivas, que permite determinar la eficiencia con la cual los trabajadores realizan sus funciones en la organización”. (pág. 49).

La evaluación del desempeño es el proceso que se lleva a cabo luego de haber realizado las respectivas capacitaciones al personal administrativo con el objeto de asegurar que se estén poniendo en práctica todo lo aprendido en ellas para determinar que las tareas se lleven a cabo con la mayor eficiencia.

1.3 LA GESTIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL DISTRITO SCOUT DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.

1.3.1. Aspectos Constitutivos.

El Distrito está liderado por el Comisionado Distrital, quien fue electo por todos los grupos del Distrito Scout de la Provincia Santa Elena, Ing. Miguel Valencia, los Sub Comisionados Distritales serán designados por el Comisionado de Distrito, previo acuerdo del Consejo de Distrito, durarán en sus cargos mientras cuenten con la confianza del Subcomisionado Administrativo, Erika González, Subcomisionado Programas y Proyectos, Prg. Danny Ortiz, Subcomisionado Operaciones y Formaciones, Ing. Fabricio Tamayo, Subcomisionado Gestión de Recursos, Scr. Jenny Vera, Subcomisionado RR.PP. y Comunicaciones, Tcgl. Carlos Parrales, Subcomisionado de Animación Territorial, Juan Vera, Subcomisionado Seguridad Scout, Sct. Alfredo González, Subcomisionado Asesor Jurídico, Abg. Víctor Villón.

1.3.2. Datos Históricos.

El Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena, funciona hace 33 años dentro de la localidad del Distrito Guayas, pero como Distrito Scout de la Provincia Santa Elena desde 04 de Octubre del 2008, durante varios años el movimiento Scout ofrece actividades para fortalecer tu cuerpo, mente y espíritu.

1.3.3. Normativas.

Cada Grupo Scout estará conformado por dos o más unidades y los dirigentes designarán a una de ellas, de acuerdo a los rangos de edad que se encuentre, 7 hasta antes de cumplir 11 años asistirá a Manada, 10 hasta antes de cumplir 15 años formara parte de la Tropa, 14 antes de cumplir 18 años se unirá a la Comunidad de Caminantes, 17 antes de cumplir 22 años participará en Clan Rovers.

1.3.4. Proceso Administrativo.

1.3.4.1. Planeación.

(V. & I., 2007) “Planear significa trazar el camino a seguir para alcanzar unos objetivos propuestos. Para lograrlos, la administración debe establecer metas, organizar técnicamente sus recursos, coordinar las diferentes actividades y controlar su comportamiento”. (pág. 196).

Es necesario llevar a cabo el proceso de planeación en el Distrito Scout debido a que los cursos deben empezar en un periodo de tiempo determinado, por lo que es necesario que se realice para que las actividades queden debidamente programadas con la fecha y el tiempo en que se ejecutarán cumpliendo de esta manera con los objetivos determinados.

1.3.4.2. Control.

El control es una etapa primordial en la administración ya que todas las actividades deben ser debidamente planificada y controladas a fin de que se realice a base de principios establecidos por la administración, de manera se podrán verificar los resultados constantemente.

1.3.4.3. Dirección.

(David, 2003)“La dirección estratégica se define como el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos”. (pág. 6).

En esta etapa el administrador realiza los planes que serán socializados con los colaboradores obteniendo una respuesta positiva de ellos, mediante la comunicación, la supervisión y la motivación constante, esto ocasionará que el personal tenga sentido de pertinencia y contribuya al desarrollo de la organización para que esta tenga mayor representatividad en el mercado.

1.3.5. Recursos.

1.3.5.1. Humanos.

(Lacalle, 2012)“El departamento de recursos humanos es aquel que dirige, organiza, coordina, retribuye y estudia las actividades de los trabajadores de una empresa”. (pág. 11).

Es el recurso más importante de toda organización ya que son los que contribuyen en el desarrollo de la misma mediante el cumplimiento de todas las actividades que se deben llevar a cabo; además de contribuir con el desarrollo de los objetivos institucionales. Para coordinar todo el recurso humano de una organización que se debe establecer en un departamento el proceso de selección e inducción de todos los aspirantes a colaboradores de la institución.

1.3.5.2. Materiales.

Son todos aquellos recursos que faciliten la realización de tareas que se asignen al personal, para que cumplan con los objetivos propuestos por la administración. Los recursos materiales pueden ser: escritorio, computador, maquinarias, terrenos, instrumentos y herramientas. Por eso es necesario que la administración le otorgue al colaborador todas las facilidades para que puedan llevar a cabo sus funciones.

1.3.5.3. Económicos.

Los recursos económicos son todos aquellos medios materiales que permiten satisfacer las necesidades de la empresa en los procesos que debe llevar a cabo continuamente, es indispensable que la organización sea rentable debido a que es necesario que se puedan cubrir activos fijos en el desarrollo de la actividad genera. Por eso es necesario que se mantenga la solidez económica.

1.3.6. Financiamiento.

1.3.6.1. Presupuesto.

El autor (Muñiz, 2009) mencionó que:

“El presupuesto es una herramienta de planificación que, de una forma determinada, integra y coordina las áreas, actividades, departamentos y responsables de una organización, y que expresa en términos monetarios los ingresos, gastos y recursos que se generan en un periodo determinado para cumplir con los objetivos fijados en la estrategia”. (pág. 41).

Es necesario que al inicio de toda actividad empresarial se lleve a cabo el presupuesto, con la finalidad hacer frente a los gastos anuales que tiene la organización, estimando una cantidad de dinero que se necesitará para cubrir ciertos gastos necesarios y llevar a cabo las actividades. La anticipación de estos gastos hará que no se malgaste el recurso económico, para que al final de la gestión existan utilidades que beneficien a todos los integrantes de la institución.

CUADRO N° 5: Modelo de presupuesto

Las previsiones presupuestarias		
	<i>En millones de dólares</i>	
► Ingresos	2012	2013
Total de ingresos y financiamiento	21 796	23 716
Ingresos petroleros	5 470	4 597
Ingresos no petroleros	12 434	14 148
Ingresos tributarios	10 732	12 484
► Gastos		
Total de gastos, amortizaciones	21 796	23 716
Total de gastos	19 837	21 418
Gasto permanente	12 139	13 669
Sueldos y salarios	7 293	8 540
Plan anual de inversiones	4 714	4 750
Total presupuesto	26 510	28 466

Fuente: Ministerio de Finanzas / EL COMERCIO

Fuente: <https://banca4finanzas.wordpress.com/>

1.4. MARCO LEGAL.

1.4.1. Constitución del Estado Ecuatoriano 2008.

Trabajo y seguridad social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Formas de trabajo y su retribución.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
2. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
3. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
4. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Por lo tanto la Constitución del Ecuador 2008, garantiza el derecho del trabajador y que sus labores se desarrollan dentro de un ambiente armónico, para que se cumpla este precepto es importante que la Cooperativa de Transporte de Taxis

Alas del Turismo S.A., cuente con un diseño organizacional que tenga como propósito una adecuada gestión administrativa, impactando positivamente en los socios y empleados en general.

1.4.2. Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

El objetivo 3. Del Plan Nacional del buen vivir, indica: Mejorar la calidad de vida de la población, y en su contexto manifiesta derechos del buen vivir y hábitat sustentable (Educación Salud Vivienda Arte y Cultura Comunicación Ambiente Ocio Infraestructura sanitaria). El cual es primordial alcanzar las siguientes metas tales como:

- ✚ Reducir la tasa de mortalidad infantil en 41%.
- ✚ Erradicar la desnutrición crónica en niños/as menores de 2 años.
- ✚ Revertir la tendencia de la incidencia de obesidad y sobrepeso en niños/as de 5 a 11 años y alcanzar el 26%.
- ✚ Reducir la mortalidad por dengue grave al 2%.
- ✚ Aumentar al 64% la prevalencia de lactancia materna exclusiva en los primeros 6 meses de vida.
- ✚ Eliminar las infecciones por VIH en recién nacidos.
- ✚ Reducir el porcentaje de hogares que viven en hacinamiento al 7% a nivel nacional y rural al 8%.
- ✚ Reducir el déficit habitacional cuantitativo nacional al 9%, y el rural en 5 puntos porcentuales.
- ✚ Alcanzar el 95% de viviendas en el área rural con sistema adecuado de eliminación de excretas.
- ✚ Alcanzar el 95% de viviendas con acceso a red pública de agua.

Objetivo 9: Garantizar un trabajo digno en todas sus formas:

Para alcanzar este objetivo debemos generar trabajo en condiciones dignas, buscar el pleno empleo priorizando a grupos históricamente excluidos, reducir el trabajo

informal y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. Hay que establecer la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y auto sustento, así como de las actividades de cuidado humano, con enfoque de derechos y género. El fortalecimiento de los esquemas de formación ocupacional y capacitación necesita articularse a las necesidades del sistema de trabajo y a la productividad laboral.

1.4.3. Funciones del Comisionado de Distrito.

Artículo 101.- Corresponde al Comisionado de Distrito:

- a. Representar a la Asociación en el ámbito de su jurisdicción.
- b. Convocar y presidir el Consejo y la Asamblea de Distrito.
- c. Dirigir el Comité Ejecutivo de Distrito.
- d. Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Comité Ejecutivo de Distrito, del Consejo de Distrito y de la Asamblea de Distrito.
- e. Cumplir y hacer cumplir las instrucciones del Director Ejecutivo Nacional.
- f. Visitar periódicamente a los Grupos Scouts del Distrito.
- g. Autorizar el giro de fondos de acuerdo al Presupuesto Anual del Distrito.
- h. Informar periódicamente al Comité Ejecutivo Nacional de la marcha del Distrito y de sus Grupos Scouts.
- i. Asumir directamente la gestión de operaciones, relaciones institucionales y obtención de recursos.
- j. Rendir cuenta anualmente por escrito, ante la Asamblea de Distrito, de las actividades realizadas, del inventario de los bienes entregados a su responsabilidad y del movimiento financiero.
- k. Avalar la designación de Jefe de Grupo, de acuerdo a los nombramientos realizados por los Consejos respectivos; y, las demás funciones que se desprendan del Estatuto y Reglamentos de la Asociación, o que le asignen el Consejo Nacional y demás autoridades institucionales en uso de sus atribuciones.

Artículo 102.- Requisitos.- Son requisitos para ser elegido Comisionado de Distrito:

- a. Ser mayor de edad, en pleno goce de sus derechos de ciudadanía;
- b. De reconocida solvencia moral.
- c. Con disposición de tiempo y voluntad para trabajar por los jóvenes y atender sus obligaciones como Comisionado Distrital.
- d. Estar dispuesto a capacitarse y mantenerse actualizado sobre los Planes y Objetivos de la Asociación.
- e. Haber permanecido los últimos dos años como miembro activo en la Asociación de Scouts del Ecuador.
- f. Su elección será durante la Asamblea de Distrito convocada para el efecto y su postulación debe ser realizada por un Grupo Scout del Distrito.

Artículo 103.- Sub Comisionados de Distrito.- Los Sub Comisionados Distritales serán designados por el Comisionado de Distrito previo acuerdo del Consejo de Distrito. Los Sub Comisionados Distritales durarán en sus cargos mientras cuenten con la confianza de la autoridad que los designó.

Artículo 104.- Funciones de los Sub Comisionados de Distrito.- Corresponde a los Sub Comisionados de Distrito apoyar la gestión del comisionado Distrital en las líneas de programa de jóvenes, recursos adultos, eventos scouts y administración. El número de Subcomisionados y sus atribuciones serán las señaladas por el respectivo Consejo de Distrito:

Artículo 105.- Requisitos.- Son requisitos para ser designado Sub Comisionado de Distrito:

- a. Ser mayor de edad, en pleno goce de sus derechos de ciudadanía;
- b. De reconocida solvencia moral;
- c. Con disposición de tiempo y voluntad para trabajar por los jóvenes y atender sus obligaciones como Sub Comisionado de Distrito;
- d. Estar dispuesto a capacitarse de conformidad con el Reglamento de Capacitación y mantenerse actualizado sobre los Planes y Objetivos de la Asociación.
- e. Haber permanecido el último año como miembro activo en la Asociación de Scouts del Ecuador.

CAPÍTULO II

2. LA METODOLOGÍA.

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Para el desarrollo del presente estudio es necesario establecer el plan de investigación que se llevará a cabo con el propósito de conocer las falencias que existen en la administración del Distrito Scout de Santa Elena, con la finalidad de encontrar la solución adecuada para situación actual de la institución. Se desarrollará mediante el enfoque cualitativo, que me facilitará la recopilación de datos relevantes que permitan comprobar la hipótesis planteada y la necesidad de la implementación de las herramientas administrativa. Es imprescindible para el investigador realizar la planeación de lo que se va a estudiar, con el objetivo de describir en forma completa y detallada el tema que se está llevando a cabo de una forma exploratoria.

2.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.

La modalidad que se llevará a cabo en la elaboración de un diseño organizacional para el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena será, el de proyecto factible o de intervención que se utiliza en este tipo de investigaciones para lograr los objetivos propuestos al inicio del estudio, obteniendo información concreta que contribuyan a incrementar el conocimiento para poder elaborar la propuesta. Las etapas del proyecto factible que se desarrollaran son: Diagnóstico del problema, Planteamiento, fundamentación teórica, establecer los procedimientos metodológicos, actividades, recursos, ejecución de propuesta y Evaluación de la propuesta. El proyecto de intervención solucionará los problemas y requerimientos o necesidades en caso de la institución con el fin de que se desarrolle de forma excelente la administración, a través de creaciones estratégicas que incremente el número de clientes.

2.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

2.3.1. Por el propósito.

Investigación Aplicada.

El autor (Tamayo, 2009) menciona que: “A la investigación aplicada se la denomina también activa o dinámica y se encuentra íntimamente ligada a la anterior, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos” (pág. 43).

La investigación aplicada también denominada práctica se basa en la ampliación del conocimiento hacia su posterior aplicación en la propuesta del diseño organizacional, su finalidad es ampliar y profundizar para obtener teorías que faciliten el desarrollo del estudio. Una vez que se obtenga el conocimiento serán aplicados a enriquecer el desarrollo de esta herramienta administrativa, mejorando de esta forma la gestión que realizan sus administradores.

2.3.2. Por el nivel de estudio.

Nivel descriptivo.

El autor (Sanz, 2010) define: “La investigación descriptiva como su nombre lo indica, describe que es lo que está ocurriendo en el momento dado. Se trata de estudios más formales y estructurados que los realizados en otro tipo de investigación”.

Mediante la descripción se podrá profundizar y analizar la información acerca del fenómeno que se esté estudiando, en este caso será la implementación de un diseño organizacional para el Distrito Scout de Santa Elena; su propósito consiste en llegar a conocer las costumbres, situaciones y actitudes predominantes mediante la utilización de herramientas estadísticas que faciliten el reconocimiento de falencias que pueden existir en la institución.

2.3.3. Por el lugar.

En el presente estudio se utilizarán dos tipos de investigación las cuales se describen a continuación:

Investigación bibliográfica.

El autor (Sánchez, 2011) menciona que “Su objetivo es tener conocimiento de lo que se ha publicado relacionado con el proyecto de investigación; esta relación puede ser bastante directa o con el proyecto de investigación” (pág. 101).

Gracias a este tipo de estudios se pudo conocer las diferentes teorías acerca del diseño organizacional, para que posteriormente sean aplicadas en la propuesta teniendo un conocimiento previo de las diversas teorías y comprometes que forman parte de esta herramienta administrativa; además de crear estrategias que faciliten cumplir los objetivos propuestos que se definió en el marco contextual.

Investigación campo.

El autor (Garces, 2009) menciona que la investigación de campo: “Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en el que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto de forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto” (pág. 52).

La investigación de campo facilita el conocimiento de sucesos en el lugar en el que se desarrollan los hechos, en este caso será en el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena; esta información será recolectada a través de la aplicación de técnicas como entrevista y encuestas que proporcionará datos relevantes y faciliten el desarrollo del diseño organizacional para la institución. Mediante la aplicación de estrategias que fomenten el desarrollo organizacional en donde se podrán cumplir con las metas y propósitos que esperan los administradores.

2.4.MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

Los métodos a utilizarse son el inductivo y analítico seleccionados para el estudio debido a su gran aporte que a continuación se describen:

2.4.1. Método inductivo.

El autor (Sánchez, 2011) “Consiste en enunciar singulares, tales como descripciones de los resultados observaciones o experiencia para plantear enunciados universales, tales como hipótesis o teorías” (pág. 83).

El método inductivo será utilizado en el presente estudio debido a que por medio de datos recolectados inicialmente se llegará al conocimiento de las teorías que serán analizadas y permitirán enriquecer la propuesta. Este método inductivista tiene la siguiente secuencia metodológica tales como: observación y registro de los hechos; análisis de lo observado; establecimiento de definiciones claras de cada concepto obtenido; formulación de enunciados universales inferidos del proceso de investigación.

2.4.2. Método analítico.

(Narváez, 2009) “Es el razonamiento juicioso acerca de la extensión en que los hallazgos de un estudio puedan ser usados como guía para lo que pueda ocurrir en otra situación. Se basa en el análisis de similitudes y diferencias de las dos situaciones” (pág. 533).

Este método permite analizar el problema descomponiéndolo en partes para llegar a conocer cuáles serán las falencias que afecta el desarrollo del Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena, con el propósito de elaborar una propuesta válida hacia su implementación que genere las soluciones pertinentes para cumplir con los objetivos de la institución y decretos propuestos por administradores mejorando la gestión realizada.

2.5.TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

Las técnicas que se aplicarán serán la entrevista y la encuesta las cuales proporcionaran información relevante para la investigación.

2.5.1. Entrevista.

El autor (Scribano, 2008) menciona que la entrevista: “Es una interacción verbal cara a cara constituida por preguntas y respuestas orientadas a una temática y objetivos específicos, es una técnica para el acercamiento al objeto de muy extenso uso en la investigación social” (pág. 72).

La entrevista es una conversación formal entre dos o más personas, se aplica con el propósito de recolectar información relevante al estudio de investigación, por esta razón las preguntas deben ser claras y precisas para conseguir resultados concretos. La entrevista será aplicada a los dirigentes del Distrito Scout los cuales aportarán información valiosa para probar la hipótesis planteada y el desarrollo de la propuesta.

2.5.2. Encuesta.

El autor (Martín, 2011) menciona que la encuesta: “Es un instrumento de captura de la información estructurada, lo que puede influir en la información recogida y no puede utilizarse más que en determinadas situaciones en las que la información que se requiere capturar está información en la población objeto del estudio” (pág. 14).

La encuesta consiste en un banco de preguntas las cuales proporcionaran información relevante al estudio de investigación, la misma será aplicada al personal administrativo y a los clientes del Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena, las preguntas deben ser claras para que el encuestado pueda responder con total sinceridad.

2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.6.1. Población.

La población para el presente estudio se la consideró con un total de 45 trabajadores del distrito y la población de la provincia de Santa Elena 308,693 habitantes.

CUADRO N° 6: POBLACIÓN

Ítem	Elementos	Población (N)
1	Dirigentes	5
2	Personal Administrativo	45
3	Usuarios	309
	Total	359

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Erika González Granja

2.6.2. Muestra.

La encuesta es una porción de la población con el propósito de aplicar la encuesta al personal administrativo y a los clientes del Distrito. Se utilizará el muestreo probabilístico aleatorio simple para eso se realizará la siguiente fórmula en el cálculo de la muestra.

$$N= 309$$

$$Z^2= 1.96$$

$$p= 0.5$$

$$q= 0.5$$

$$e= 5\%$$

$$n= 384$$

Entonces:

Además se aplica la siguiente fórmula para una población finita.

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)309}{(0.05)^2(309 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{296.7636}{773}$$

$$n = 384$$

2.7. PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

2.7.1. Procedimiento.

Constituyen las actividades que se desarrollan desde el inicio hasta la recolección de la información.

- Búsqueda de la Información.
- Elaboración de Problema.
- Planteamiento de la Justificación.
- Elaboración del Marco Teórico.
- Formulación de la Metodología.
- Elaboración del Instrumento de Investigación.
- Aplicación de Instrumentos.
- Recolección de Datos.

2.7.2. **Procesamiento.**

Constituyen las actividades que permiten a partir de la organización de datos a seguir con el proceso hasta la presentación de la información y el trabajo final del estudio realizado.

- Ordenamiento de los Datos.
- Organización y Tabulación de Datos.
- Elaboración de tablas.
- Presentación de gráficos estadísticos.
- Análisis e Interpretación de los datos.
- Establecimiento de las conclusiones.
- Establecimiento de las Recomendaciones.
- Elaboración de la propuesta.
- Entrega del informe final.

CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Por medio del método de observación se pudo deducir que el Distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena, tiene una muy buena acogida en lo que concierne a programas de actividades sociales, culturales y ambientales contribuyendo en el liderazgo juvenil en el desarrollo integral a los estudiantes, Se podría decir a simple vista es un grupo lleno de valores y los trabajos en equipo son principalmente: el respeto, puntualidad y por ende la tolerancia entre ambos grupos, como son el personal administrativo.

Mediante el análisis de observación también puedo describir, los integrantes que conforman el Distrito SCOUT, son muy colaboradores y están prestos a los cambios y decisiones que se tomen, por otro lado el dirigente del distrito me pudo indicar que es necesario el desarrollo del proceso como también, la proyección estratégica para tener con claridad el direccionamiento de la misma.

La entrevista fue dirigida al dirigente del distrito y representantes legales, el cual se ha podido constatar que ellos están regidos legalmente como Empresa. Se manejan con el modelo de adecuación en los Ministerios de Coordinación de Desarrollo Social, de Educación y secretaria del Buen Vivir y la Asociación de SCOUT del Ecuador, están dirigidas por las Compañías de empresas basándose en su respectivo reglamento. Para el análisis de las encuestas se organizó la información con el propósito de tabularlas con el respectivo análisis e interpretación de los resultados, para ello se utilizó las herramientas estadísticas que permitieron obtener una conclusión acertada en la opinión de los empleados administrativos y usuarios del Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena. Al finalizar el presente capítulo se enumeraran las respectivas conclusiones y recomendaciones.

3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA A LOS DIRIGENTES DEL DISTRITO SCOUT - SANTA ELENA.

1.- ¿Existe una buena comunicación entre cada uno de los socios del distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena?

Los informantes manifestaron que si la hay, pero la comunicación no es eficiente debido que cada socio toma decisiones en diferentes actividades, motivo que no existe boletín interno para informar sobre las acciones que se realizan en el Distrito. Es necesario que exista una buena comunicación entre dirigentes y colaboradores del distrito de manera que se realice un trabajo en conjunto respetando el nivel jerárquico y de autoridad con la finalidad que se lleven a cabo los objetivos de la institución, con el propósito que la organización obtenga la representatividad en el mercado.

2.- ¿El distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena crea grupos de trabajos?

Los entrevistados coinciden en que generalmente para ejecutar las actividades y programas se crea grupos de trabajos para contribuir en el desarrollo integral de los estudiantes, a través del liderazgo y toma de decisiones, autoconfianza, identidad comunitaria. Los grupos de Scout se forman en un número establecido para que todos los estudiantes puedan tener un aprendizaje más personalizado con la finalidad de que todos adquieran los conocimientos que les son impartidos.

En la parte administrativa las áreas en la actualidad no se encuentran debidamente organizadas, por tal razón las actividades en muchas ocasiones son realizadas empíricamente debido a la falta de comunicación que existe entre los departamentos. Para el desarrollo del distrito Scout es necesario que se cree una estructura adecuada hacia el correcto cumplimiento de las actividades y procesos.

3.- ¿Recibe el personal interno capacitación sobre los proyectos que realiza el Distrito de SCOUT?

Si reciben capacitaciones sobre las campañas que se va a realizar por medio del MIES, pero cuando se presente el diseño organizacional se realizarán programas y proyectos para apoyar las actividades ejecutadas a partir de la metodología del SCOUT. Según lo que mencionaron los entrevistados es que no existe una capacitación continua al personal administrativo de la institución, por esta razón existe un poco de desorden en los procesos que se ejecutan diariamente, motivo por el cual mucho de los usuarios realizan constantes queja sobre la atención recibida.

4.- ¿El Distrito SCOUT determina los procesos claves de gestión y apoyo?

La mayoría de los entrevistados dicen que quien toma la iniciativa es el MIES, encargado de realizar los procesos de gestión mediante un convenio interinstitucional, que se mantiene entre la Asociación SCOUT del Ecuador y tomas de decisiones en diferente SCOUT'S de la provincia de Santa Elena, con el propósito de crear mejoras que permitan tener una mayor cantidad de estudiantes interesados en esta actividad.

5.- ¿Cómo considera usted que se realiza sistema para automatizar los procesos?

Los entrevistados dicen que aquí en la Provincia de Santa Elena para automatizar los procesos que se enseña es el respeto por la naturaleza, la tolerancia, compañerismo de la actividad física y cualquier adversidad que tenga la comunidad de la provincia de Santa Elena, en el cual los promotores vienen de diferentes sectores del Ecuador. Uno de los problemas que se presentan en el Distrito es la carencia de sistemas que permitan automatizar ciertos procesos para mejorar la gestión que se realiza en la organización.

6.- ¿Piensa usted que existen procedimientos adecuados en la gestión administrativa del Distrito SCOUT?

Los entrevistados mencionan que sí se está realizando un plan estratégico para poder definir en qué días y horarios se pueden realizar; como se comentó que se realiza, pero no hay organización que mejore todo esto, y se espera que con la implementación del diseño organizacional todo se reforme y los resultados sean más óptimos, y poder aportar con el sector y la Provincia de Santa Elena. En la actualidad el Distrito Scout tiene varios proyectos para el mejoramiento de la institución en su gestión administrativa pero por falta de financiamiento no se han podido llevar a cabo, es por ello tan necesario que se realicen convenios con otras instituciones para de esta manera prestar una mejor atención.

7.- ¿Es necesario la implementación de un Diseño organizacional para que mejore la gestión administrativa del Distrito SCOUT?

La mayoría de la informantes están de acuerdo en que se implemente un diseño organizacional, para llevar todos los procesos de manera eficiente y eficaz dentro de la organización y contribuir al fortalecimiento del país. Como herramienta administrativa logrará mejoras en la gestión que se realice en actualidad en el Distrito Scout, debido a que la estructura orgánica y las actividades se llevarán a cabo mediante planificación de las actividades, crearán estrategias que facilitan su desarrollo y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Otra de las falencias que mencionaron fue la falta de un manual de funciones que describan las tareas que deben realizar cada uno del personal de la organización con el propósito de llevar de forma excelente los procesos que deben realizar en la institución, para cumplir con los objetivos propuestos y alcanzar la representatividad en el mercado.

3.2. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS CLIENTES DEL DISTRITO SCOUT.

1.- Género.

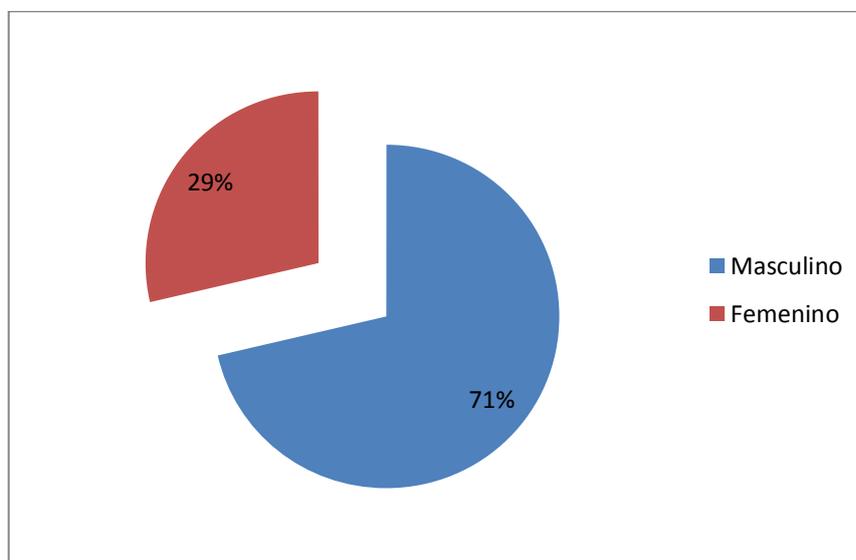
TABLA N° 1 Género

Género			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Masculino	274	71%
	Femenino	110	29%
	Total	384	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 3 Género



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de clientes encuestados del Distrito SCOUT de la Provincia de Santa Elena el 71% ellos pertenece al género masculino, y un 29% corresponde al femenino. La mayor parte de sus compradores son de género masculino.

2.- Edad

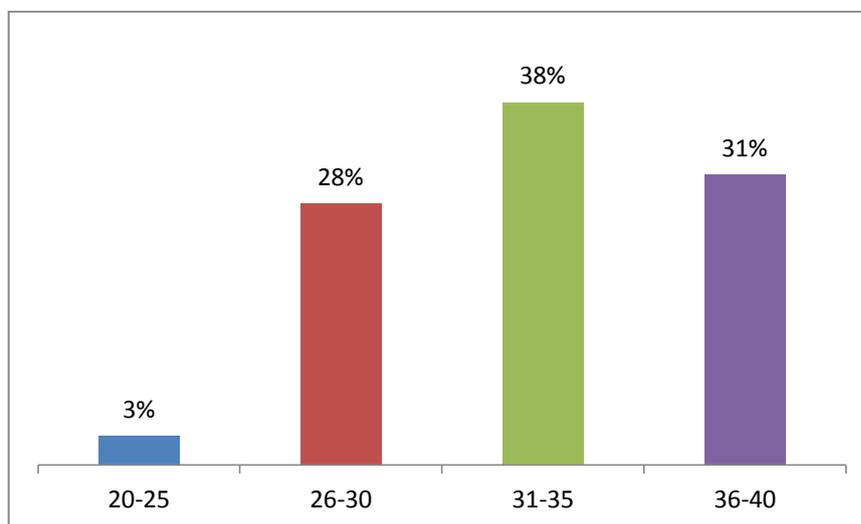
TABLA N° 2 Edad

Edad			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	20-25	14	4%
	26-30	76	20%
	31-35	184	48%
	36-40	110	29%
	Total	384	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 4 Edad



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de clientes encuestados del Distrito SCOUT el 38% ellos se encuentran entre edades de 31 a 35 años, el 28% entre edades de 26 a 30 años, el 31% entre edades de 36 y 40 años, y el 3% entre edades de 20 a 25 años respectivamente.

3.- Nivel de Instrucción

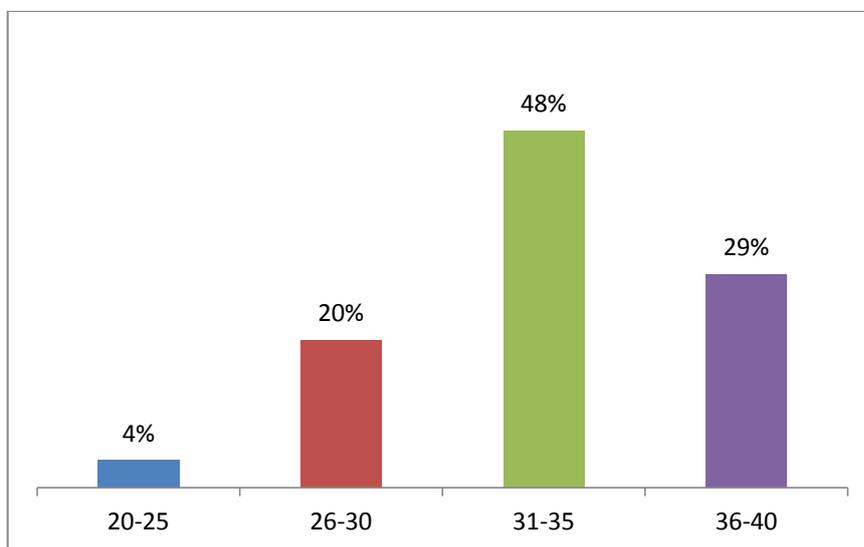
TABLA N° 3 Nivel de Instrucción

Nivel de instrucción			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Básica	14	4%
	Bachiller	76	20%
	Técnico	184	48%
	Profesional	110	29%
	Total		384

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 5 Nivel de Instrucción



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de clientes encuestados del Distrito SCOUT el 48% son de edades de 31 a 35 años, el 29% de edades de 36 a 49 años, 20% de edades de 26 a 30 años y un 4% de 20 a 25 años de edad.

4.- ¿Conoce el Distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena?

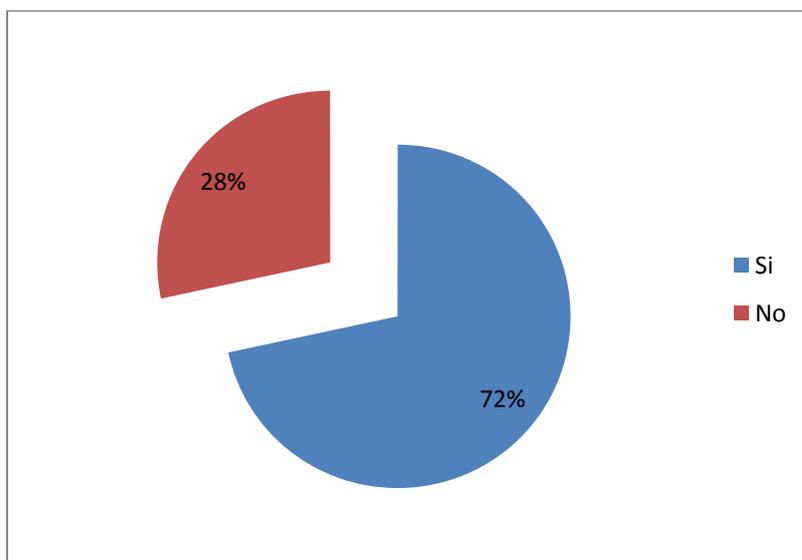
TABLA N° 4 Conoce el Distrito SCOUT

Conoce el Distrito SCOUT			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	275	72%
	No	109	28%
	Total	384	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 6 Conoce el Distrito SCOUT



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de clientes encuestados del Distrito el 72% considera que si conoce el distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena, el 28% considera que no conoce el Distrito. Se concluye que es necesario dar a conocer a la institución mediante boletines de radiales o folletos en donde se dé la información que se requiere para aumentar el número clientes y su rentabilidad con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos.

5.- ¿Qué tipo de actividades interviene en el distrito SCOUT? (Elija máximo 1)

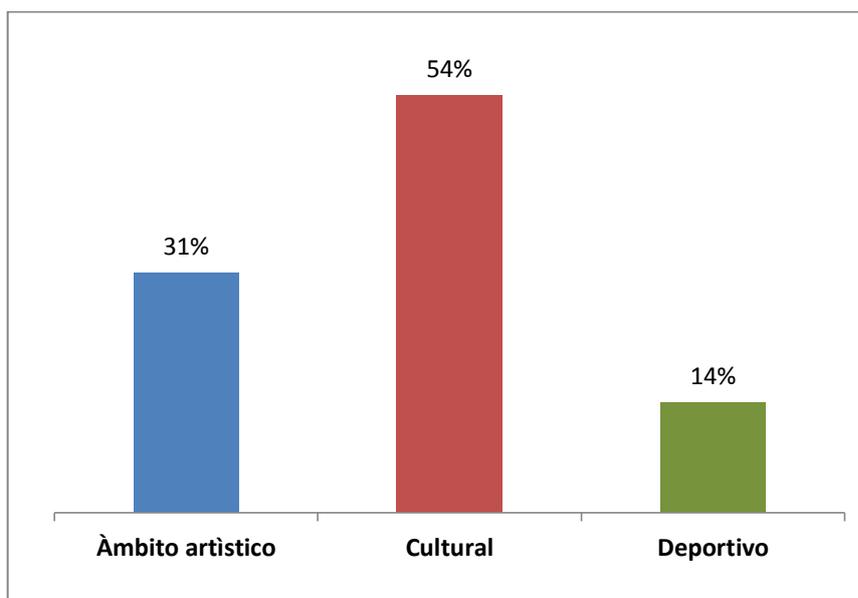
TABLA N° 5 Tipo de actividades

Tipo de actividades			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Ámbito artístico	120	31%
	Cultural	209	54%
	Deportivos	55	14%
	Total	384	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 7 Tipo de actividades



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de clientes encuestados del Distrito SCOUT el 54% mencionó que el tipo de actividad que se integran en el distrito es cultural, 31% indicó que es ámbito artístico, y el 14% acotó que es deportivo aportando a la relación individual y colectiva manteniendo una buena planificación y organización de cada una de estas actividades.

6.- ¿Según sus expectativas cómo califica el servicio del Distrito SCOUT en la provincia de Santa Elena?

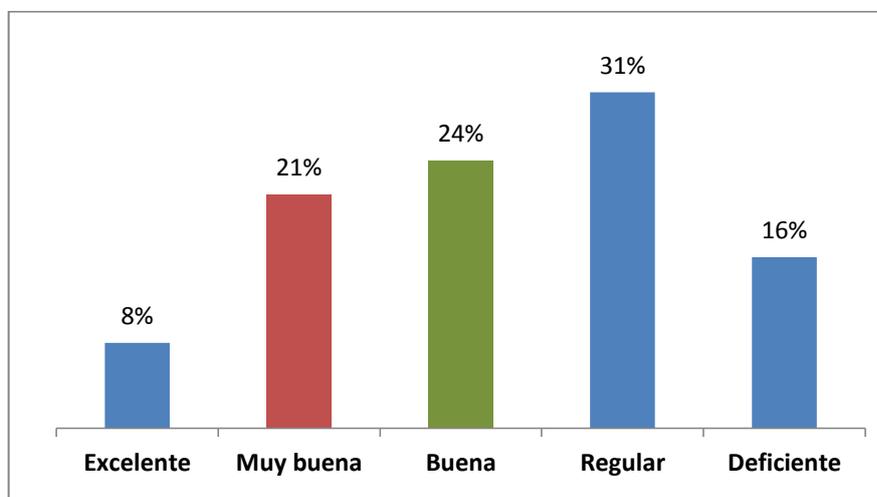
TABLA N° 6 Servicio del Distrito

Calidad de servicio			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Excelente	30	8%
	Muy buena	82	21%
	Buena	94	24%
	Regular	118	31%
	Deficiente	60	16%
	Total		384

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 8 Servicio del Distrito



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de clientes encuestados del Distrito SCOUT el 31%, lo califica de regular, el 24% de buena, el 21% de muy buena, un 16% deficiente y el 8% califica a la calidad de servicio de excelente respectivamente. Se concluye que es necesario que se creen estrategias que permitan mejorar el servicio que se brinda al usuario y de esta forma se contribuirá al logro de los objetivos.

7.- ¿Recomendaría usted a otras personas que se integren el Distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena?

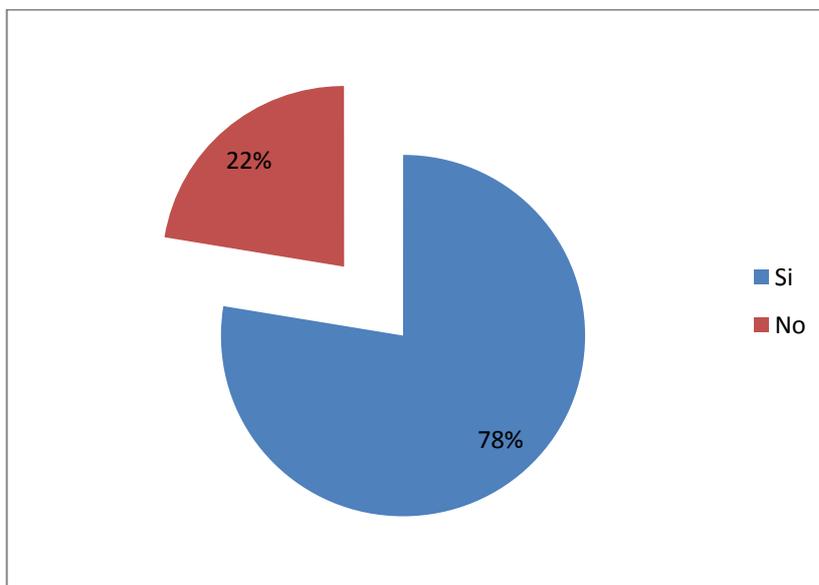
TABLA N° 7 Recomendaría el Servicio

Integración de clientes			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Si	298	78%
	No	86	22%
	Total	384	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 9 Recomendaría el servicio



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de clientes encuestados del Distrito SCOUT el 78% recomendaría a otras personas que se integren a la organización, y el 22% no recomendaría a otras personas que formen parte de la organización. Es decir que las clases que son impartidas en el Distrito son bien recibidas por los estudiantes ya que existe ese compromiso de brindar una educación integral a los nuevos Scout de Santa Elena.

3.3. ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO SCOUT.

1.- Género

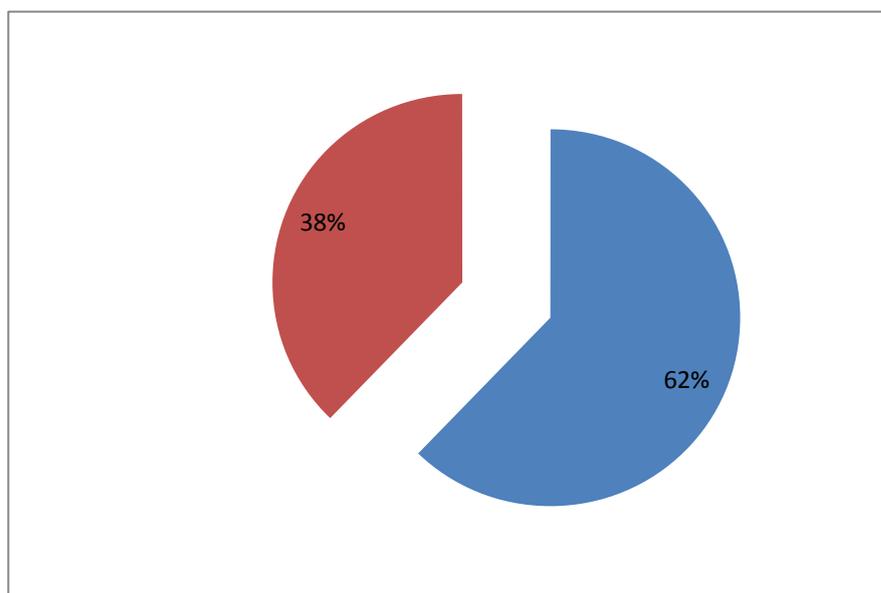
TABLA N° 8 Género

Género			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Masculino	28	62%
	Femenino	17	38%
	Total	45	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 10 Género



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito SCOUT el 62% ellos pertenece al género masculino, y un 38% corresponde al género femenino. La mayor parte de las personas encuestadas son del género masculino, los hombres se desenvuelven en diversas actividades dentro del Distrito.

2.- Edad

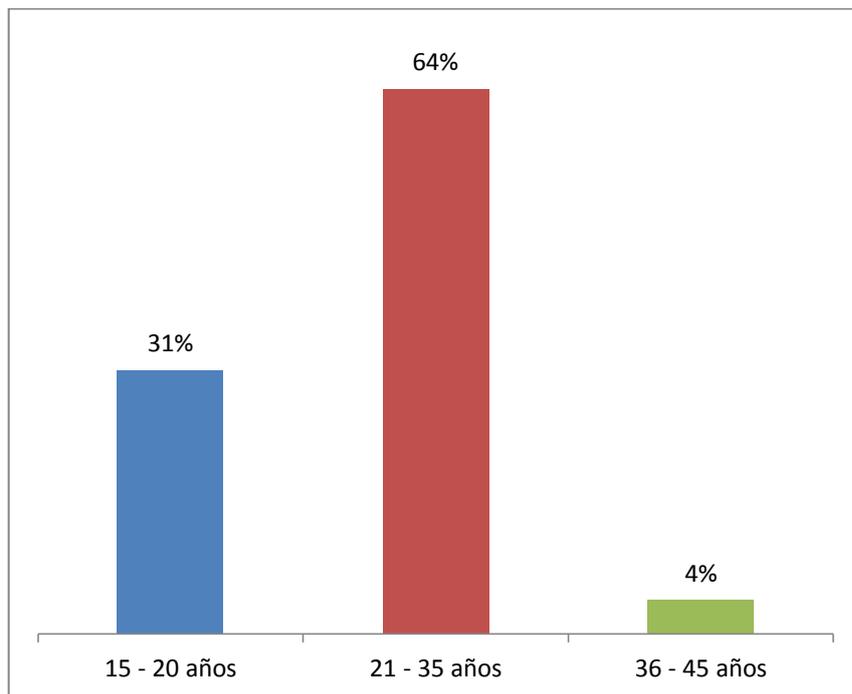
TABLA N° 9 Edad

Edad			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	15 - 20 años	14	31%
	21 - 35 años	29	64%
	36 - 45 años	2	4%
	46 años y más	0	0%
	Total	45	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 11 Edad



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito SCOUT el 64% ellos se encuentran entre edades de 21 a 35 años, el 31% entre edades de 15 a 20 años, el 4% entre edades de 35 A 45 años y el 0% entre edades 46 años y más.

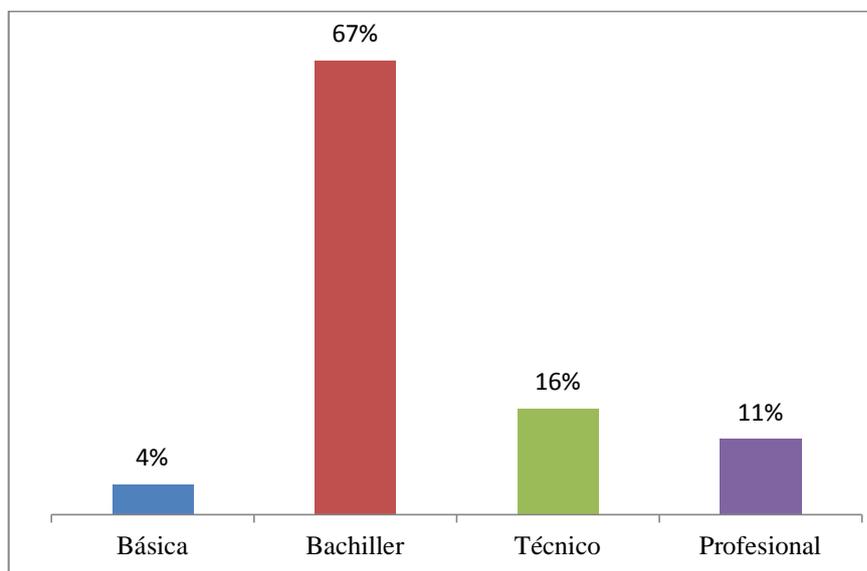
3.- Nivel de Instrucción:

TABLA N° 10 Instrucción

Instrucción			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Básica	2	4%
	Bachiller	30	67%
	Técnico	7	16%
	Profesional	5	11%
	Total		45

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.
Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 12 Instrucción



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.
Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito, el 67% ellos son bachilleres, el 16% son técnicos, el 11% son profesionales, y el 4% tienen instrucción básica.

4.- ¿Conoce usted, un objetivo por el cual se ha creado el Distrito SCOUT?

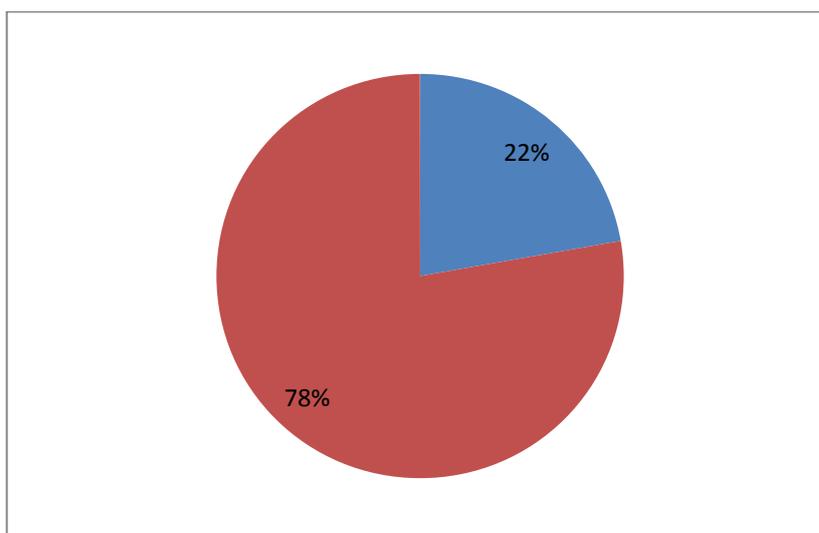
TABLA N° 11 Objetivo del Distrito

Objetivo del Distrito			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Si	10	22%
	No	35	78%
	Total	45	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 13 Objetivo del Distrito



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito, el 78% no conocen los objetivos, y un 22% si conocen los objetivos del Distrito en el cual es el dirigente que tiene conocimiento de la filosofía institucional. Es necesario que se realicen publicidad dando a conocer la misión, visión, valores y objetivos por el cual se creó el Distrito Scout, siendo una entidad enseñar a los jóvenes a realizar labor social en beneficio de la ciudadanía creando en ellos valores y principios de ayuda y colaboración social.

5.- ¿Conoce usted si el Distrito SCOUT cuenta con un diseño organizacional, para controlar los procesos de trabajo?

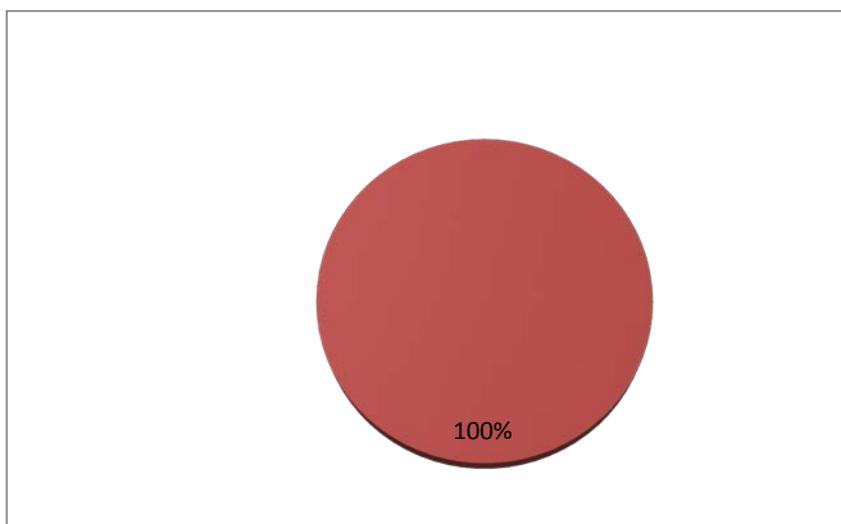
TABLA N° 12 Diseño organizacional

Diseño organizacional			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Si	0	0%
	No	45	100%
	Total	45	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 14 Diseño organizacional



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito el 100% ellos respondieron que no cuenta con un diseño organizacional. Es por ello que se plantea su elaboración de dicha propuesta para mejorar la gestión administrativa y la proyección de los procesos internos. Es necesario que el Distrito cuente con una nueva estructura de organización donde facilite el logro de objetivos institucionales y que además contribuya al mejoramiento de actividades y procesos que se deban llevar a cabo.

6.- ¿Conoce usted las metas y estrategias del Distrito SCOUT?

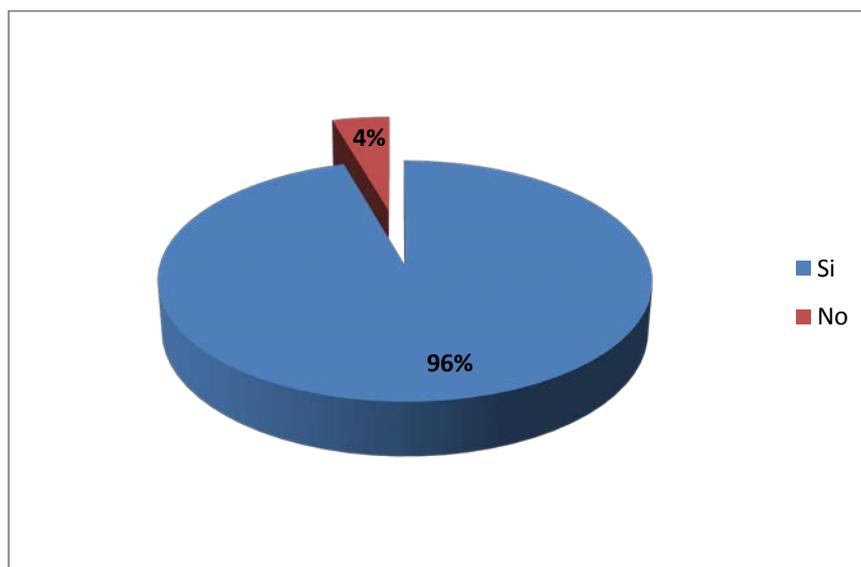
TABLA N° 13 Metas y estrategias

Metas y estrategias			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Si	43	96%
	No	2	4%
	Total	45	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 15 Metas y estrategias



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas de Distrito el 96% mencionó que si conoce las metas estrategias que plantean el Distrito, y un 4% indicó que no conoce las metas y estrategias. Se llega a la conclusión que es necesario que exista una mayor comunicación con el personal administrativo, ya que todos los integrantes de la organización deben colaborar con la consecución de los objetivos y propósitos de la institución.

7.- ¿Considera usted que una buena gestión administrativa permite realizar enfoque estratégico?

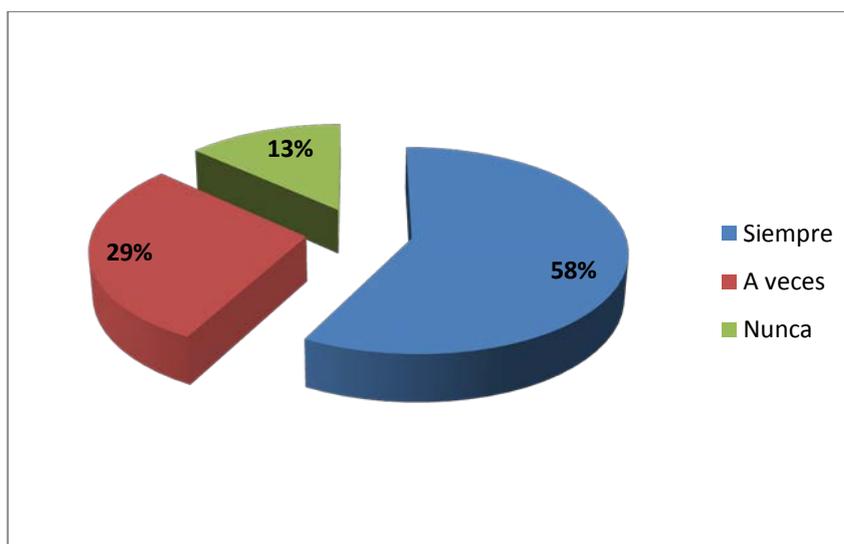
TABLA N° 14 Gestión Administrativa

Gestión administrativa			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Siempre	26	58%
	A veces	13	29%
	Nunca	6	13%
	Total	45	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 16 Gestión Administrativa



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito el 58% mencionó que siempre consideran que una buena gestión administrativa permitan que los equipos de trabajo tengan bien en claro los objetivos de la empresa, el 29% considera que a veces una buena gestión administrativa permite que los equipos de trabajo, tengan bien en claro los objetivos, y finalmente el 13% mencionó que nunca mantiene una buena gestión.

8.- ¿Considera que el grupo de trabajo es oportuno para desarrollar actividades?

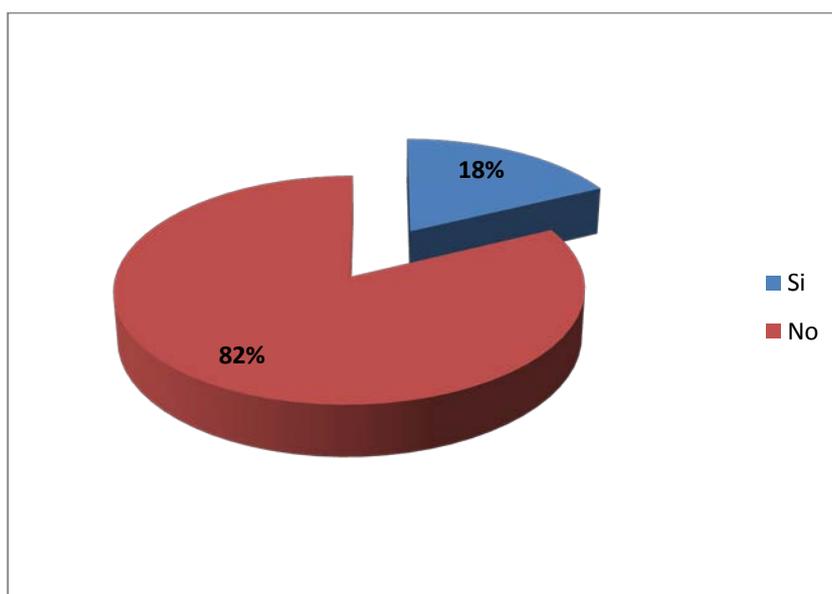
TABLA N° 15 Ambiente de trabajo

Ambiente de trabajo			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Si	8	18%
	No	37	82%
	Total	45	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 17 Ambiente de trabajo



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito SCOUT el 82% Considera que el ambiente de trabajo no es oportuno para desarrollar las actividades, el 18% considera que el ambiente de trabajo si es oportuno para desarrollar las actividades. Se concluye que es necesario que se brinde al grupo de trabajo las capacitaciones correspondientes para que puedan desarrollar sus tareas con la mayor efectividad.

9.- ¿Usted, como parte administrativa mantienen alianzas estratégicas con el MIES de la provincia de Santa Elena?

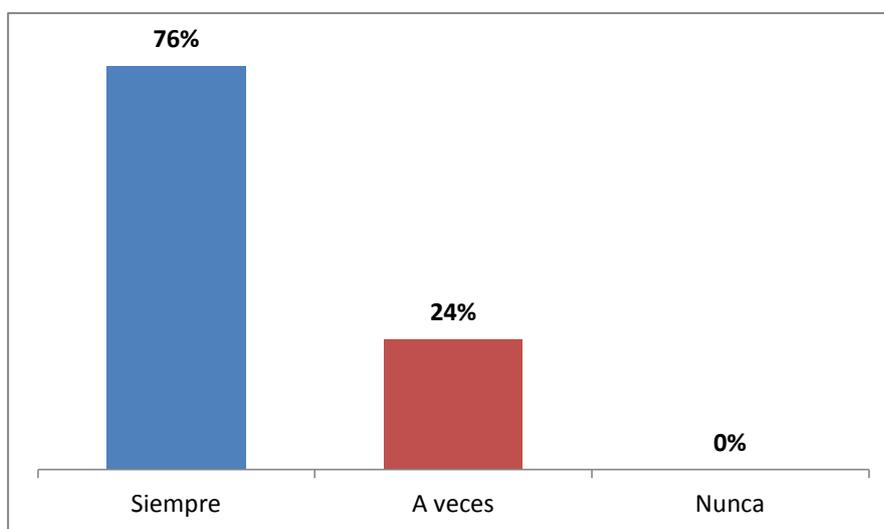
TABLA N° 16 Alianzas estratégicas

Alianzas estratégicas			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	Siempre	34	76%
	A veces	11	24%
	Nunca	0	0%
	Total	45	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 18 Alianzas estratégicas



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito SCOUT el 76% mencionó que como parte administrativa del Distrito SCOUT siempre asume de manera ágil y oportuna Alianzas estratégica con el MIES, el 24% indicó como parte administrativa del Distrito SCOUT a veces asume alianzas según las actividades que se realicen.

10.- ¿En la gestión administrativa existen plan operativo que evidencien sus actividades del Distrito SCOUT?

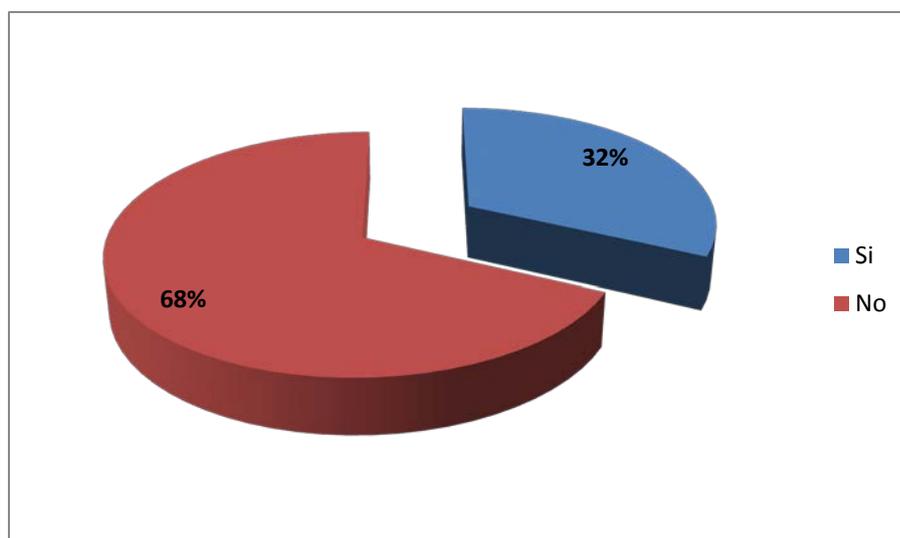
TABLA N° 17 Plan Operativo

Plan Operativo			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	Si	8	32%
	No	17	68%
	Total	25	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 19 Plan Operativo



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito el 68% respondió que no existe un plan operativo que evidencien sus actividades y el 32% manifestó que en la gestión administrativa existe un plan operativo que evidencien sus actividades dentro de la organización, se llega a la conclusión que es necesario que se ejecute un plan operativo para la institución.

11.- ¿El distrito SCOUT contribuye en el desarrollo integral de estudiante?

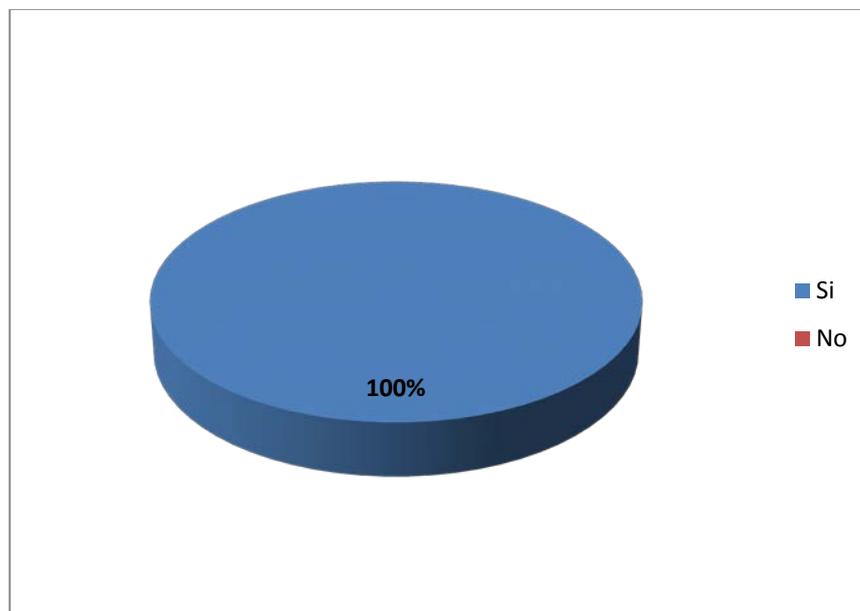
TABLA N° 18 Desarrollo Integral

Desarrollo Integral			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	Si	0	0%
	No	45	100%
	Total	45	100%

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 20 Desarrollo Integral



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito SCOUT el 100% manifestó que sí contribuye en el desarrollo Integral de los estudiante en el cual trabaja en equipo y contribuye en diferentes actividades que se realizan en la provincia de Santa Elena, mediante eventos donde participan la comunidad en general y autoridades.

12.- ¿Qué tan de acuerdo está usted que se implemente un Diseño Organizacional para el Distrito SCOUT y de esta manera mejorar su estructura organizacional?

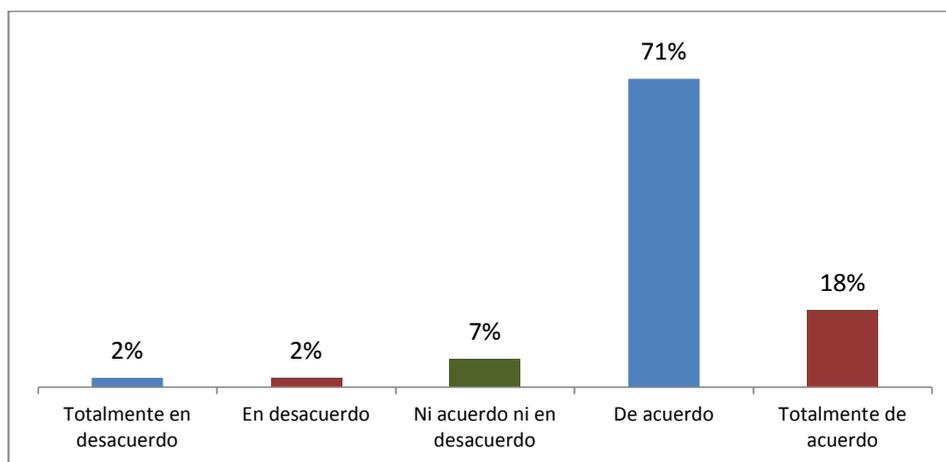
TABLA N° 19 Implementación del diseño organizacional

Implementación del diseño organizacional			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12	Totalmente en desacuerdo	1	2%
	En desacuerdo	1	2%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	7%
	De acuerdo	32	71%
	Totalmente de acuerdo	8	18%
	Total		45

Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

GRÁFICO N° 21 Implementación del diseño organizacional



Fuente: Encuestas a los clientes del Distrito Scout de Santa Elena.

Elaborado por: Erika González Granja

Del total de personas encuestadas del Distrito SCOUT el 71% manifestó que está de acuerdo, y el 18% respondió que está totalmente de acuerdo, y el 7% indicó que totalmente en desacuerdo y el 2% en desacuerdo que se implemente un Diseño Organizacional.

3.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

3.4.1. Conclusiones:

Del análisis de las entrevistas y encuestas que se realizaron a los principales actores del Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena se concluyó lo siguiente:

1. Del total de personas encuestadas del Distrito SCOUT, el 62% de ellos pertenece al género masculino, y un 38% corresponde al género femenino. La mayor parte de las personas encuestadas son del género masculino, son jóvenes estudiantes que contribuyen el desarrollo de la provincia de Santa Elena. Se pudo evidenciar que el 78% no conocen los objetivos, es decir la filosofía institucional, desconocen cuál es fin del Distrito SCOUT.
2. El 100% ellos respondieron que no cuenta con un diseño organizacional, existe descoordinación en las tareas que realiza el Distrito, no llevan un control y una evaluación para medir los resultados planteados.
3. Con respecto al tipo de actividades que se desarrollan en el Distrito, el 54% mencionó que el tipo de actividad que se integran en el distrito es cultural, ámbito artístico, deportivo, aportando a la relación individual y colectiva, manteniendo una buena planificación y organización de cada una de estas actividades con los involucrados de las correspondientes asociaciones.
4. Del total de clientes encuestados del Distrito SCOUT, el 31% del servicio que ofrecen lo califican de regular, por el motivo que solo el MIES es el que los capacita por las tareas que se van a ejecutar.
5. El distrito SCOUT, no cuenta con un modelo de Diseño Organizacional que le permita mejorar la gestión administrativa, de la misma forma le permita plantear estrategias, con el objetivo facilitar los procesos de la organización.

3.4.2 Recomendaciones:

A continuación se recomienda lo siguiente, luego de haber aplicado las técnicas de investigación:

1. Fortalecer la percepción que tiene la comunidad para contribuir en el desarrollo de la organización, mediante comunicados, con la finalidad que se integren más jóvenes y formen parte del proceso que se está realizando en el país, se recomienda realizar boletines internos para informar sobre los objetivos, filosofía institucional y conocer en qué actividades contribuye el Distrito y cuál es su propósito.
2. Con el diseño organizacional, pueden tener coordinación de actividades, procesos, proyección estratégicas, sistema de gestión y control, división de tareas para la toma de decisiones en relaciones internas y externas.
3. Con respecto al tipo de actividades que se desarrollan en el Distrito es cultural, ámbito artístico, deportivo, incorporan más actividades para aportar en la relación individual y colectiva manteniendo una buena planificación mediante programas y proyectos a ejecutar.
4. El Distrito SCOUT deben realizar capacitaciones para mejorar el servicio que ofrecen los jóvenes, socializar con los demás distritos y trabajar en equipo para realizar las tareas de manera eficiente y eficaz.
5. Diseñar un modelo de Diseño Organizacional para el distrito SCOUT, en el cual detalle las estrategias necesarias que pueda evaluar el desempeño del personal, estableciendo estrategias, y mejorar la gestión administrativa, del Distrito.

CAPÍTULO IV

4. DISEÑO ORGANIZACIONAL DEL DISTRITO SCOUT, PROVINCIA SANTA ELENA, AÑO 2015.

4.1. PRESENTACIÓN.

El presente proyecto tiene como propósito e implementar un diseño organizacional para el Distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena, con este modelo el distrito tendrá una excelente organización en sus funciones del desarrollo interno como externo y a su vez el control en procesos del servicio.

Los dirigentes logran obtener una proyección estratégicas de las actividades, involucrando la filosofía corporativa como: la misión, visión, valores y objetivos institucionales, en cuanto a las estrategias el distrito puede ser más competitivo en el mercado, sobresaliendo de las demás organizaciones.

Con la estructura organizacional el Distrito tendrá un orgánico funcional, como políticas, funciones, estrategias, sistema de in formación y control, esto permite evaluar los resultados para la eficiencia y eficacia de los planes estratégicos, logrando la optimización al momento de ejecutar los procesos con la finalidad de incrementar la eficiencia de la gestión administrativa.

Con la contribución de los que integran la organización se pudo conocer los beneficios que trae a los dirigentes, el adquirir un diseño organizacional adecuado, que permita el cumplimiento de objetivos a largo plazo, el propósito fundamental será ofrecer un alto servicio a los clientes del Distrito Scout, propiciando un futuro para el desarrollo de la misma. Gracias a la aplicación de las encuestas y entrevistas realizadas a las personas que tienen un vínculo con la organización se conoció todas sus fortalezas y debilidades.

4.2. DATOS DE LA EMPRESA.

El distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena se encuentra situada en los tres cantones: Salinas, Santa Elena y La Libertad.

GRÁFICO N° 22: Distrito SCOUT



Fuente: Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena.

Lugar: Base Aérea FAE Cosme Renela y Valdivia, Salinas- Distrito Santa Elena

Talleres de desarrollo: talleres enfocados a los cumplimientos de objetivos educativos, progresión personal en actividades en la rama caminantes y preparación para la ruta Spondylus.

Director de programa de Jóvenes: Alfredo Acosta Batallas.

Comisario de distrito de Santa Elena: Ing. Miguel Valencia.

Teléfono: 0980964504

Correo: programa@scoutecuador.org.

4.3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

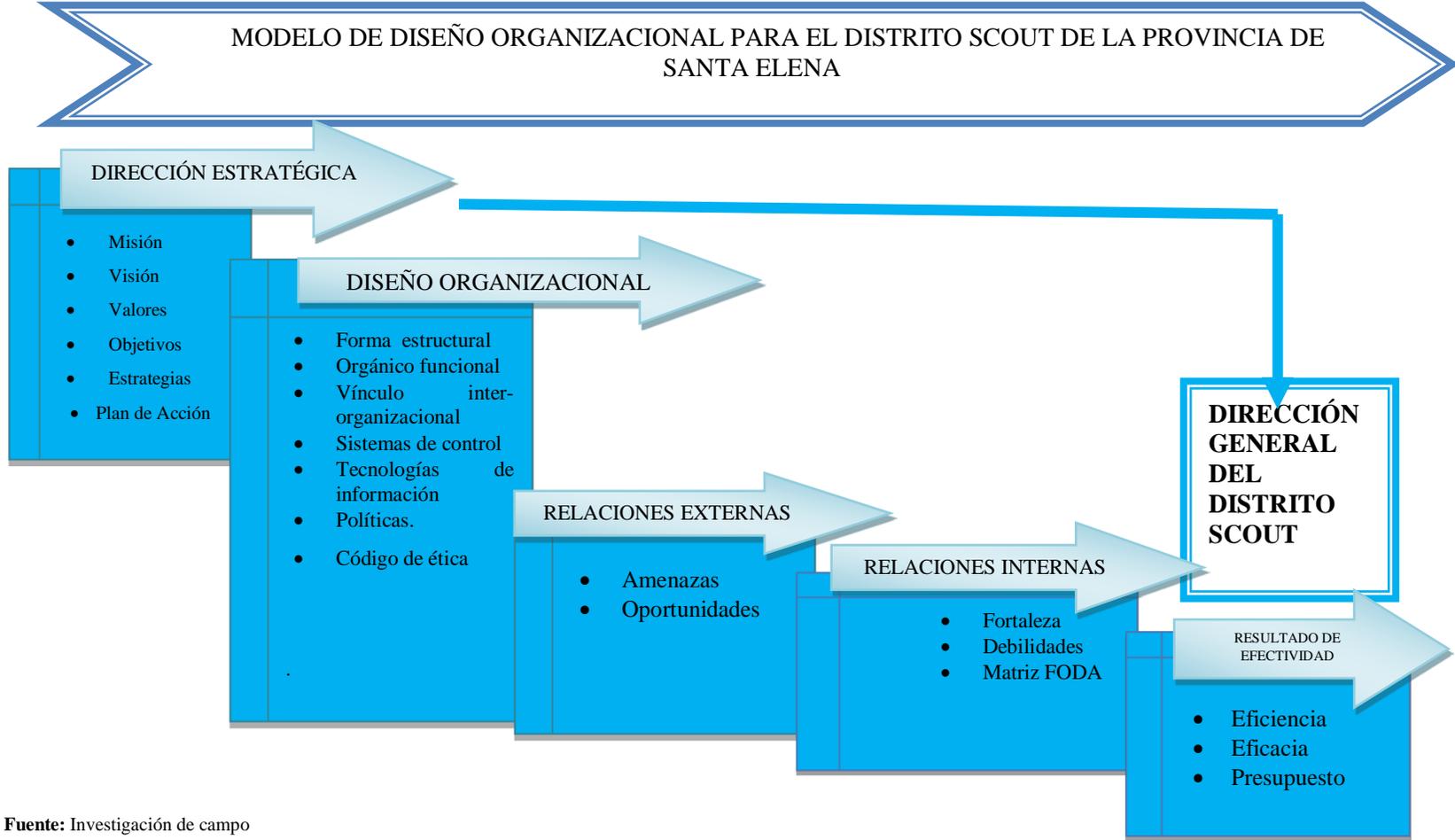
El diseño organizacional para el Distrito SCOUT; su propósito es desarrollar diferentes actividades en la gestión administrativa de manera eficiente, mediante la dirección estratégica, implementando la filosofía institucional, es decir la misión, visión, valores y objetivos, la estructura organización para la coordinación de la áreas, enfocados al cumplimiento de los objetivos.

Mediante la gestión administrativa el distrito se encarga de procesos como: los costos y diferentes áreas funcionales, manteniendo un seguimiento para el cumplimiento de objetivos planteados en la organización, en la previsión y evaluación de las alternativas estratégicas, para la toma de decisiones en el desarrollo del distrito.

El diseño organizacional busca emplear una buena coordinación en la gestión administrativa del distrito SCOUT, es muy importante porque le permite automatizar todos los procesos, con la finalidad de mejorar la eficiencia laboral en la gestión. Estos sistemas se denominan flujos de trabajo que se ejecutan de manera automatizada los diversos procesos, llevando un control de la documentación e información de personas que conviven en el entorno organizacional, adaptados a una estructura organizativa funcional.

La presente propuesta consta de un análisis situacional en donde se describirán las fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas del Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena, el objetivo de aplicar esta herramienta es conocer los factores claves que intervienen en su desarrollo, tanto interno como externo, para posteriormente realizar estrategias que faciliten maximizar fortalezas-oportunidades y minimizar debilidades-amenazas; mejorando la gestión administrativa realizada por los directivos de la institución. Además se realizó la definición de la misión, visión, objetivos, estructura formal, orgánico funcional, políticas, sistemas de control y vínculos Inter - organizacionales.

4.4. MODELO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.



Fuente: Investigación de campo
 Elaborado por: Erika González Granja

4.5. COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

4.5.1. Análisis Situacional.

4.5.1.1. Análisis FODA.

CUADRO N° 7 Análisis Interno

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Grupos capacitados. Alta productividad. Profesionalismo. Desarrollo social y cultural. Trabajo en equipo. Incremento de clientes.	Deficientes procesos operativos. Mala administración. No tienen coordinación de las actividades Inadecuada estructura organizacional.

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja

CUADRO N° 8 Análisis Externo

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Gestión de recurso de la fundación Scout. Participación en experiencias internacionales. Normativa por parte del ASE, a través de estándares de calidad. Seguro de Accidentes Scout.	Distritos con experiencias internacionales. Desastres naturales. Reformas presupuestarias. Otros grupos juveniles (competencia).

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja

4.5.1.2. Matriz FODA.

	FORTALEZA	DEBILIDADES
	1.-Grupos capacitados. 2.-Alta productividad. 3.-Profesionalismo. 4.-Desarrollo social y cultural. 5.-Trabajo en equipo.	1.-Deficientes procesos operativos. 2.-Mala administración. 3.-No tienen coordinación de las actividades. 4.-Inadecuada estructura organizacional. 5.- Falta de control del personal.
OPORTUNIDADES	F.O.	D.O.
1.-Gestión de recurso de la fundación Scout. 2.-Participación en experiencias internacionales. 3.-Normativa por parte del ASE, a través de estándares de calidad. 4.-Seguro de Accidentes Scout. 5.- Incremento de clientes 6.- Avances tecnológicos.	F2-O5: Realización de campañas publicitarias mediante medios de comunicación tradicionales y no tradicionales.	D1-O6: Implementación sistemas de información integral. D5-O6: Adquisición de un reloj biométrico.
AMENAZAS	F.A.	D.A.
1.-Distritos con experiencias internacionales. 2.-Desastres naturales 3.-Reformas presupuestarias 4.-Otros grupos juveniles (competencia) 5.- Incremento de competencia.	F3-A5: Desarrollar programas de capacitación para el personal administrativo.	D3-A5: Creación programas para medir el desempeño del personal a fin de mejorar el servicio.

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja

4.5.1.3. MEFI (Análisis Interno de la Organización).

En el siguiente cuadro se resume los factores internos del Distrito Scout dentro del Proyecto ASE, cada una presenta un peso y calificación para posteriormente colocar la ponderación asignada a cada aspecto.

CUADRO N° 9 Análisis Interno de la Organización

FORTALEZAS	PESO	CALIF.	POND.
Grupo capacitados.	0,15	4	0,60
Profesionalismo.	0,10	4	0,40
Alta productividad.	0,15	4	0,60
Desarrollo social y cultural.	0,10	3	0,30
Trabajo en equipo	0,10	3	0,30
DEBILIDADES			
Deficiente procesos operativos.	0,10	4	0,40
Mala administración.	0,10	3	0,30
No tiene coordinación de las actividades.	0,10	2	0,20
Inadecuada estructura organizacional.	0,10	4	0,40
INDICADORES	1.10	31	3,50

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja

Los factores claves de éxitos del Distrito Scout de la provincia de Santa Elena dentro del proyecto ASE, donde puedo destacar los grupos, están totalmente capacitado ha permitido mejorar la alta productividad, con un alto estándar de calidad. Las debilidades que afectan al crecimiento de la gestión administrativa y que influye en el desarrollo del Distrito, así mismo no tiene una inadecuada estructura organizacional por asignación de las diferentes áreas.

4.5.1.4. MEFE (Análisis Externo de la Organización).

De acuerdo al análisis externo del Distrito Scout, puedo destacar como oportunidad, la normativa por parte del gobierno a través de una estandarización de los parámetros de calidad, unas las oportunidades que los grupos tienen es seguro de accidentes y competencias internacionales.

CUADRO N° 10 Análisis Externo de la Organización

OPORTUNIDADES	PESO	CALIF.	PONDER.
Gestión de recurso de la fundación Scout	0,15	4	0,60
Participación en experiencias internacionales	0,10	2	0,20
Normativa por parte del gobierno, a través de estándares de calidad.	0,15	2	0,30
Seguro de Accidentes Scout	0,20	3	0,60
AMENAZAS			
Distritos con experiencias internacionales.	0,10	3	0,30
Desastres naturales.	0,15	4	0,60
Reformas presupuestarias	0,10	3	0,30
Otros grupos juveniles (competencia)	0,10	3	0,30
INDICADORES	1	24	3,2

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja

4.5.1.3. Matriz de Competitividad.

En el siguiente cuadro, se muestran los factores internos y externos en relación a los máximos competidores de la Comuna Pechiche dentro de esta actividad agrícola:

CUADRO N° 11 Matriz de competitividad

FODA	FACTORES CLAVES DE ÉXITOS	PE SO	Distrito del cantón Salinas		Distrito del cantón La Libertad		Distrito Santa Elena	
			Calif	Pod.	Calif	Pod.	Calif.	Pod
F	Grupo capacitados.	0,25	4	1,00	4	1,00	4	1,00
F	Desarrollo social y cultural.	0,15	3	0,45	3	0,45	3	0,45
A	Otros grupos juveniles (competencia)	0,25	3	0,75	3	0,75	4	1,00
A	Distritos con experiencias internacionales.	0,2	2	0,40	3	0,60	3	0,60
O	Gestión de recurso de la fundación Scout	0,15	3	0,45	4	0,60	3	0,45
	INDICADORES	1		3,05		3,40		3,50

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja

Como se puede observar, de acuerdo a las ponderaciones obtenidas el Distrito del cantón Santa Elena, se encuentra por debajo del 35% del distrito del cantón Salinas, es decir tiene debilidades en la inducción de las diferentes actividades grupales. Con la implementación del diseño organizacional en el Proyecto ASE, el Distrito Scout de la provincia de Santa Elena mejorará la gestión administrativa y

los niveles de compromiso para mantener una eficiente organización, convirtiéndola ésta en una herramienta fundamental para fortalecerse como una organización competente.

4.5.2. Dirección Estratégica.

4.5.2.1. Misión.

Fomentar la instrucción de jóvenes, basado en una filosofía de lealtad, para la participación colectiva en la sociedad, en la construcción de un desarrollo integral humano y esforzándose por conservar la vida natural.

4.5.2.2. Visión.

Consolidándonos como un Distrito más importante de la provincia, como un movimiento educativo, basados en valores y competencias desarrolladas en contacto con la sociedad y la naturaleza.

4.5.2.3. Valores.

- **Integridad.-** Responsabilidad, honradez, transparencia.
- **Lealtad.-** Compromiso con la filosofía institucional y objetivos en la dedicación y desarrollo de la sociedad.
- **Justicia.-** Relaciones cotidianas, diálogos negociaciones y acuerdos.
- **Respeto.-** Atención, cortesía con la comunidad, actitud con tolerancia acorde con los valores del Distrito.
- **Excelencia.-** Capacidad técnica, calidad y alta productividad con eficiencia.
- **Flexibilidad.-** Adaptarse a los objetivos estratégico del Distrito, según las actividades enfocadas en el área social.

4.5.2.4. Objetivos.

4.5.2.4.1. Objetivo General.

Mejorar la gestión administrativa del Distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena, mediante la implementación de un Diseño Organizacional, para el desempeño de las actividades funcionales de manera eficiente y eficaz.

4.5.2.4.2. Objetivos Específicos.

1. Implementar campañas publicitarias mediante la utilización de medios tradicionales y no tradicionales para el incremento del número de clientes.
2. Adquirir sistemas de información integral mediante el uso de la tecnología para el control y registro en la base de datos.
3. Controlar el ingreso y salida del personal mediante el uso de un reloj biométrico para la obtención de resultados eficientes.
4. Mejorar la gestión administrativa mediante la creación de programas de capacitación para el incremento del índice de aprendizaje.
5. Mejorar el servicio al cliente mediante la creación de programas para medir el desempeño y el incremento del índice de ocupación.

4.5.2.5. Estrategias y curso de acción.

Para mejorar las falencias que existen en el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena es necesaria la aplicación de las siguientes estrategias:

E1: Realización de campañas publicitarias mediante medios de comunicación tradicionales y no tradicionales.

- 1.- Socializar con los dirigentes la realización de campañas publicitarias.
- 2.- Escoger los medios tradicionales: radio, folletos y no tradicionales: redes sociales, página web.
- 3.- Asignar presupuesto para la campaña publicitaria.

E2: Implementación sistemas de información integral.

- 1.- Socializar con los dirigentes la implementación de un sistema integral.
- 2.- Describir los requerimientos del sistema.
- 3.- Contratar a la persona idónea para el desarrollo del software.
- 4.- Describir los módulos que contendrá el sistema: Bases de datos, módulo de inscripción de usuarios, modulo contable y financiero.
- 5.- Capacitar al personal para el correcto uso del sistema.

E3: Adquisición de un reloj biométrico.

- 1.- Informar a los dirigentes la implementación de un reloj biométrico.
- 2.- Realizar cotizaciones para su adquisición.
- 3.- Adquirir el reloj biométrico.
- 4.- Capacitar al personal encargado de su uso.

E4: Desarrollar programas de capacitación para el personal administrativo.

- 1.- Gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de programas de capacitación.
- 2.- Definir las fechas de capacitación.
- 3.- Seleccionar al capacitador.
- 4.- Establecer los temas de la capacitación.
- 5.- Preparar logística.
- 6.- Convocar a la capacitación.

CUADRO N° 12 Temas de capacitación

N°	TEMAS DE CAPACITACIÓN
1	Atención y servicio al cliente.
2	Manejo de sistemas contables y tributación.
3	Reclutamiento y selección del personal.
4	Trabajo en equipo.
5	Administración del Recurso humano.

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja.

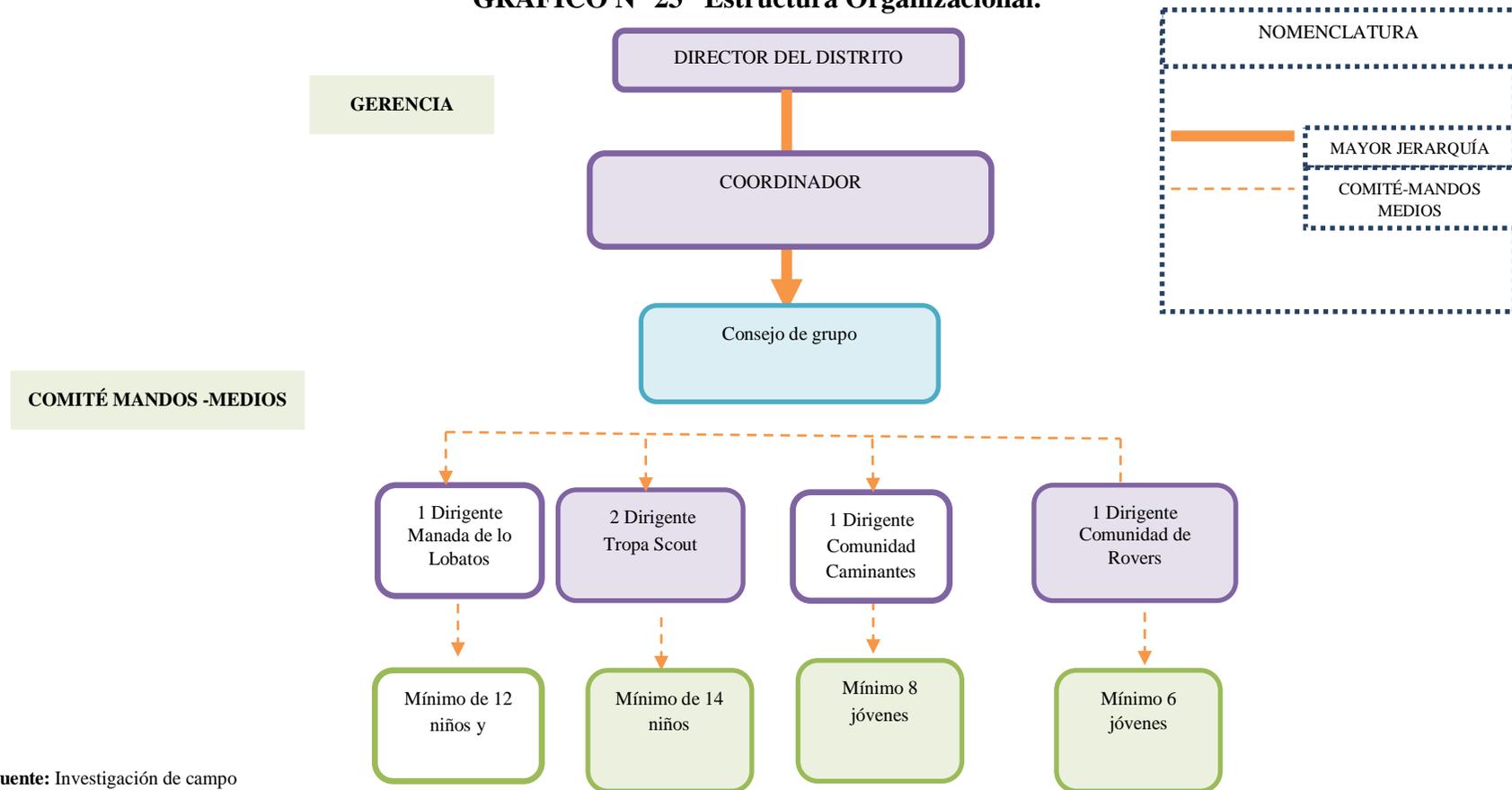
E5: Creación programas para medir el desempeño del personal a fin de mejorar el servicio.

- 1.- Desarrollar herramientas que faciliten el control de las actividades a través de los informes de actividades periódicamente.
- 2.- Implementar programas de control y seguimiento de actividades.
- 3.- Definir las actividades de los colaboradores y asignar responsabilidades.
- 4.- Establecer políticas de rendimiento del personal administrativo.

4.6. DISEÑO ORGANIZACIONAL.

4.6.1. Estructura Orgánica.

GRÁFICO N° 23 Estructura Organizacional.



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Erika González Granja

4.6.2. Orgánico funcional.

Según la aplicación de técnicas de investigación se llegó a la conclusión que el Distrito Scout necesita de una estructura y orgánico funcional que describa las actividades del personal administrativo.

Perfil del Dirigente:

- Responsable.
- Capacidad de dirección.
- Trabajar en equipo.
- Ejercer un liderazgo y motivado.
- Excelente relaciones humanas.
- Capacidad de comunicación.

Funciones del Dirigente:

- Disposición de asumir responsabilidades y tareas propias del desarrollo personal, tener contacto con los jóvenes o en funciones de apoyo.
- Tener aptitud intelectual para comprender las tareas que se desarrolla.
- Poseer competencia y calificación donde se requiere la función que se realiza en el proceso.
- Incorporándose a la reglas y procedimientos del Distrito en el área local y regional.
- Cumplir con las disposiciones de la Asociación de Distrito del Ecuador en cuanto a leyes, reglamentos y sanciones.

Perfil del coordinador:

- Experiencia en dirigir grupos.
- Capacidad de integración y comunicación.
- Conocer el entorno social y cultural.
- Poseer habilidades para motivar e inducir al grupo.
- Toma de decisiones.
- Tiempo completo.
- Poseer calificación formal para cada grupo.

Función del coordinador:

- Convocar al distrito de las actividades y hacer ejecutar los acuerdos.
- Reunir por lo menos una vez al mes a los dirigentes para informar de planes, iniciativas y acciones administrativas.
- Realizar seguimientos y ejecución de los presupuestos anuales y plan del grupo con la conformidad de los dirigentes.
- Fortalecer las relaciones y participación de los dirigentes y unidades de grupos de trabajo.
- Promover la formación personal del grupo y todos los integrantes para cumplir con los objetivos propuestos.
- Hacer cumplir con los reglamentos de los distritos con aspecto al grupo.

Perfil del Responsable de la unidad

- Edad mínima de 25 años.
- Aprobación por el nivel instructivo del Distrito de Scout del Ecuador.
- Conocer las características del entorno social y cultural
- Disponer de salud física y psicológica.
- Tiempo completo.

Funciones del Responsable de la unidad:

- Atender a las necesidades individuales de los jóvenes y motivarlos a la participación de actividades.
- Formar pequeños grupos según las habilidades para que se integren entre ellos.
- Dirigir la organización en la ejecución y programas para el bienestar del buen vivir.
- Comunicar a los padres de familia las actividades que están realizando sus hijos en la contribución para el desarrollo social y cultural de la provincia de Santa Elena.
- Sumir las responsabilidades en tareas administrativas y gestión del distrito para un buen desempeño laboral y la efectividad de los procesos.
- Participar en las distintas reuniones con los dirigentes y unidades del grupo para asumir directamente los procesos y evaluación de las actividades.
- Colaborar con el coordinador, elaborar y hacer cumplir los objetivos propuesto por el Distrito.

4.6.3. Vínculos Inter – organizacionales.

Las instituciones que sirven de apoyo del Distrito en la coordinación de las actividades para el desarrollo social y económico de la provincia son los siguientes:

ASE: Asociación de Scout del Ecuador.

CNS: Consejo Nacional Scout.

OMMS: Organización mundial de movimiento Scout.

Las instituciones antes mencionadas mantienen la sostenibilidad, eficiencia, formalidad y eficiencia de todos los distritos por medio de procesos, normativas que promueven y aseguran la participación de los jóvenes.

CUADRO N° 13 Niveles de toma de decisiones y documentos habilitantes de gestión

Nivel	Instancia	Herramienta de decisión
Gobierno	Asamblea Nacional	Estatutos Aprobación Planificación estratégica
	Consejo Nacional Scout	Reglamentos Políticas Valores institucionales Plan Operativo
Dirigentes de los distrito	Asambleas Distritales Modelos Guías	Resolución de la Asamblea

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Erika González Granja

4.6.4. Sistemas de control.

A través del análisis de la situación actual del Distrito Scout se conoció que en la actualidad no se están ejecutando sistemas de control adecuados para lograr la eficiencia de las actividades realizadas diariamente. Es por eso necesario la utilización de recursos tecnológicos a fin de lograr la efectividad en las tareas laborales.

1) Base de datos.- Es un sistema que almacena gran cantidad de datos se implementará en el Distrito Scout de Santa Elena, con el propósito de llevar un registro de las personas que se inscriban en la Institución donde constará las siguientes informaciones: datos personales del estudiante y padres de familia.

2) Control entrada y salida.- En la organización se implementará un Control biométrico el mismo que contiene una base de datos de los empleados que laboran en el Distrito, con este sistema ellos podrán ingresar su huella digital y marcar la hora de entrada o salida de la institución, esta información servirá para realizar los roles de pagos de los empleados.

3) Sistema financiero.- Es un sistema que permite llevar un control y registro de la actividad contable que se realiza en el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena. Será utilizado por el área contable de la organización, para ello se necesitará las respectivas capacitaciones de su manejo.

4) Manual de funciones.- En el manual de funciones se describirán las actividades que deben realizar los colaboradores del Distrito Scout, a fin de que todas las acciones se realicen con la mayor eficiencia sin tener problemas de repetición de funciones entre ellos.

4.6.5. Tecnologías de información.

Dentro de la tecnología que se implementará para mejorar las actividades se desarrollará un sistema integral del mismo que contendrán varios módulos tales como: inscripción de los aspirantes a Boy Scout, Control contable, registro y control de inventario.

Módulo inscripción de aspirantes.- Contendrá información de datos del aspirante y representante legal, esta información se almacenará en una base de identificaciones para su posterior utilización.

Módulo de control contable.- En el mismo se registrará información contable de los ingresos y gastos que se incurren en el Distrito Scout dentro de la Provincia de Santa Elena.

Modulo control de inventario.- Se registrará todos los recursos materiales y suministros que ingresen al Distrito con la finalidad de controlar su uso dentro del mismo.

4.6.6. Políticas.

A continuación se describirán las políticas del área administrativa de la organización:

-  Atender al cliente oportunamente es responsabilidad de todos los integrantes de la institución.

-  Los puestos de trabajos serán poli-funcional, ningún trabajador podrá negarse a cumplir alguna actividad.

-  Todos los integrantes del Distrito tendrán que mantener un comportamiento ético.

- ✚ Brindar un trato justo a los clientes en solicitudes y reclamo tomando en consideración que la institución es para el servicio de la comunidad.
- ✚ Realizar reuniones periódicas para informar a los trabajadores de los últimos acontecimientos que se realizaran en la institución.
- ✚ Realizar el trabajo con excelencia y eficiencia con el fin de satisfacer las expectativas de la comunidad.
- ✚ Ser puntual con la hora de entrada a la institución para responder con eficiencia las actividades encomendadas.
- ✚ Las faltas deberán tener su respectivo justificativo, caso contrario se realizarán amonestaciones monetarias a quienes incurran en esta falta.
- ✚ Tres faltas sin justificar, serán motivo para ser sancionadas con tres días sin goce de sueldo.
- ✚ Las salidas serán controladas por el reloj biométrico quien se adelante a la hora de salida le será descontado del sueldo.
- ✚ La responsabilidad de cumplir con efectividad las labores del personal que labora en la entidad es propia de cada colaborador.

4.6.7. Plan Operativo

CUADRO N° 14 Plan operativo

 SCOUTS Ecuador <small>Asociación de Scouts del Ecuador Scouts Association of Ecuador</small>			<small>Construir un mundo mejor</small>
METAS PROPUESTAS:			
SUB			
ÁREA: Aplicación			
#	META	ESTRATEGIA	
1	65% de los grupos aplican la estrategia de implementación de Programa a partir de las Fichas de Actividades Scouts.	Por medio del EQNAC y de los distritos se aplica el uso de la "Insignia de Vida de Grupos" como herramienta de aplicación de las FAS	
2	20% de los miembros de cada Rama aplican la estrategia de uso de FAS y de "Insignia de Vida de Grupo"	Promoción de las FAS, capacitación a adultos en el uso de las mismas, etc.	
3	25% de los grupos aplican el Modelo de Programa con una valoración mínima de 7 hasta diciembre	Capacitación a Comisionados Distritales, Equipo Nacional de Programa, Sub comisionados de programa y a todos los dirigentes dentro de la capacitación permanente.	
4	25% de los grupos mejoran su nivel de seguridad aplicando el Modelo de Seguridad con una valoración mínima de 7 hasta diciembre	Capacitación a Comisionados Distritales, Equipo Nacional de Programa, Sub comisionados de programa y a todos los dirigentes dentro de la capacitación permanente.	
5	25% de los grupos aplican Guía de Seguridad en Campamentos con una valoración mínima de 7 hasta diciembre	Capacitación a Comisionados Distritales, Equipo Nacional de Programa, Sub comisionados de programa y a todos los dirigentes dentro de la capacitación permanente; se generan módulos específicos.	
6	25% de los grupos aplican la Guía de Competencias y Especialidades con una valoración mínima de 7 hasta diciembre	Capacitación a Comisionados Distritales, Equipo Nacional de Programa, Sub comisionados de programa y a todos los dirigentes dentro de la capacitación permanente; se genera un material específico para los chicos.	
SUB			
ÁREA: Acompañamiento/Asesoramiento de Aplicación			
#	META	ESTRATEGIA	
1	2 Talleres de Capacitación a los Subdirectores Nacionales de Programa	Inmersión dentro del modelo de gestión, certificarlos en Gestión Institucional	
2	2 talleres de Capacitación a los subcomisionados de	Inmersión dentro del modelo de gestión, certificarlos en Gestión Institucional	

Fuente: Distrito SCOUT

Elaborado por: Erika González Granja

4.6.8. Análisis Organizacional.

El diagnóstico situacional se lo realiza mediante un análisis actual del Distrito o el proceso en función de los resultados que se esperan y que fueron planteados en la filosofía institucional. El distrito Scout, se diagnosticó su proceso administrativo, de manera que la ejecución de una metodología que permite la detección de diversas problemáticas aporte a la solución problemáticas. Se evaluará los factores internos y externos, a fin de detectar cuáles son las causas y efectos que influyen en el desarrollo del distrito.

GRÁFICO N° 24 Diagnóstico de los involucrados



Fuente: Distrito Scout
Elaborado por: Erika González

4.7. RESULTADOS DE EFECTIVIDAD.

4.7.1. Eficiencia.

La eficiencia de los recursos materiales humanos para el correcto desempeño de actividades y ejecución implementado controles y seguimientos que se basan en la estabilidad del distrito, con la finalidad de alcanzar las metas planteadas. La reposición de los fondos comprende que el plan operativo y las proyecciones estratégicas que se van a ejecutar.

4.7.2. Eficacia.

Mediante la implementación de un diseño organizacional el Distrito Scout podrá mejorar la gestión administrativa para obtener productividad en todos los procesos, tanto en los recursos, programas y proyectos que se ejecutan dentro de la provincia de Santa Elena.

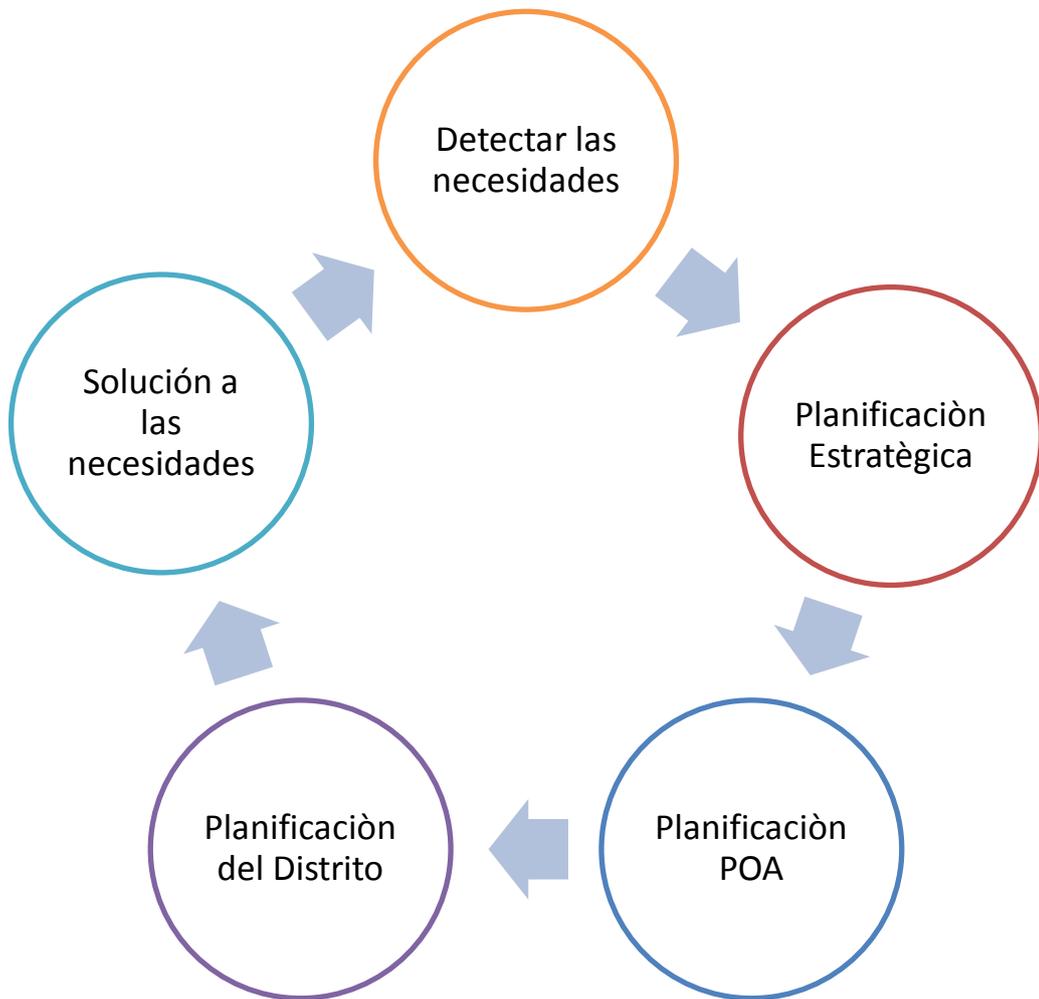
- Revisiones de las actividades.
- Control de los programas sociales y culturales.
- Alcanzar las metas propuestas.
- Motivar a los grupos manteniendo una comunicación efectiva y rápida.
- Minimizar los costos.

4.7.3. Evaluación.

Se realizará un control preventivo y correctivo con la finalidad de destacar las falencias que se encuentra en el Distrito dando a conocer con exactitud qué estrategia no están acorde con los objetivos planteados, posterior para la toma de decisiones.

- Toda planificación debe ser evaluado por el ASE.
- Todo programa tendrá un seguimiento.
- Los programas serán ejecutados según el reglamento Scout.
- Se detallarán todos los procesos mediante matrices y plan operativo.

GRÁFICO N° 25 Guía de planificación de programas



Fuente: Distrito Scout
Elaborado por: Erika González

4.7.4. Presupuesto.

Los recursos del Distrito Scout de la provincia de Santa Elena para poder realizar las actividades como recurso humano, financiero, materiales y planificación de fondos; a un mediano, corto y largo plazo, para la ejecución de estrategias de Gestión y autogestión de recursos.

4.7.4.1. Recurso Humano.

El Distrito Scout de la provincia de Santa Elena asigna la reposición de presupuestos para los dirigentes y coordinadores.

TABLA N° 20 Presupuesto de recurso Humano

Cargo	Cantidad	Sueldo
Coordinadores	1	\$ 1.500
Dirigentes	4	\$ 500
Total	5	\$2.000

Fuente: Distrito Scout
Elaborado por: Erika González

4.7.4.2. Recurso Material.

El Distrito Scout los recursos materiales para las capacitaciones de las diferentes áreas se demuestran a continuación:

TABLA N° 21 Recurso materiales

Descripción	Cantidad	Sueldo
Infocus	1	\$ 1.000
Materiales publicitarios	1000	\$ 200
Suministro de oficina	4	\$ 500
Total	5	\$ 1.700

Fuente: Distrito Scout
Elaborado por: Erika González

4.7.4.3. Publicidad.

TABLA N° 22 Presupuesto de publicidad

Descripción	Cantidad	Total
Página web	1	800
Boletines Radiales	6	25
Folletos	100	50
Total	107	\$875

Fuente: Distrito Scout
Elaborado por: Erika González

4.7.4.4. Recursos tecnológicos.

TABLA N° 23 Presupuesto de recursos tecnológicos

Descripción	Cantidad	Total
Sistema integral	1	1000
Reloj Biométrico	1	400
Total	2	\$1.400

Fuente: Distrito Scout
Elaborado por: Erika González

4.7.4.5. Capacitaciones.

TABLA N° 24 Presupuesto de Capacitación

Descripción	Cantidad	Total
Atención y servicio al cliente.	1	250
Manejo de sistemas contables y tributación.	1	300
Reclutamiento y selección del personal.	1	450
Trabajo en equipo.	1	250
Administración del Recurso humano.	1	350
Total	6	\$1.600

Fuente: Distrito Scout
Elaborado por: Erika González

4.7.4.6. Recurso financiero.

El presupuesto total se detalla a continuación:

TABLA N° 25 Total presupuesto

Descripción	Sueldo
Recurso Humanos	\$ 2.000
Recurso Materiales	\$ 1.700
Recursos tecnológicos	\$1.400
Publicidad	\$875
Capacitación	\$1.600
Total	\$7.575

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja

4.7.5. Plan de Acción

CUADRO N° 15: Plan de acción

PLAN DE ACCIÓN				
DENOMINACIÓN DE PROGRAMA	Diseño organizacional para el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena.			
FINALIDAD	Mejorar la gestión administrativa en la institución			
PROPÓSITO	Mejorar la representatividad de la institución en la Provincia			
INDICADOR GENERAL	Incrementar el número de clientes.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	COORDINADOR DEL OBJETIVO	ACTIVIDADES
Implementar campañas publicitarias mediante la utilización de medios tradicionales y no tradicionales para el incremento del número de clientes	Incrementar el 80% de nuevos clientes y retener el 90% de clientes	Realización de campañas publicitarias mediante medios de comunicación tradicionales y no tradicionales.	Administrador	1.- Socializar con los dirigentes la realización de campañas publicitarias.
				2.- Escoger los medios tradicionales: radio, folletos y no tradicionales: redes sociales, páginas web.
				3.- Asignar presupuesto para la campaña publicitaria.
Adquirir sistemas de información integral mediante el uso de la tecnología para el control y registro en la base de datos	Implementar el 60% de nueva tecnología que faciliten los procesos del distrito	Implementación sistemas de información integral.	Administrador	1.- Socializar con los dirigentes la implementación de un sistema integral.
				2.- Describir los requerimientos del sistema.
				3.- Contratar a la persona idónea para el desarrollo del software.
				4.- Describir los módulos que contendrá el sistema: Bases de datos, módulo de inscripción de usuarios, módulo contable y financiero.
				5.- Capacitar al personal para el correcto uso del sistema.
Controlar el ingreso y salida del personal mediante el uso de un reloj biométrico para la obtención de resultados eficientes	Incrementar la eficiencia de los empleados en un 60%	Adquisición de un reloj biométrico.	Administrador	1.- Informar a los dirigentes la implementación de un reloj biométrico.
				2.- Realizar cotizaciones para su adquisición.
				3.- Adquirir el reloj biométrico.
				4.- Capacitar al personal encargado de su uso.

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja

PLAN DE ACCIÓN				
PROGRAMA	Diseño organizacional para el Distrito Scout de la Provincia de Santa Elena.			
FINALIDAD	Mejorar la gestión administrativa en la institución			
PROPÓSITO	Mejorar la representatividad de la institución en la Provincia			
INDICADOR GENERAL	Incrementar el número de clientes.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	COORDINADOR DEL OBJETIVO	ACTIVIDADES
Mejorar la gestión administrativa mediante la creación de programas de capacitación para el incremento del índice de aprendizaje	Capacitar al 100% del personal para mejorar los procesos	Desarrollar programas de capacitación para el personal administrativo.	Administrador	1.- Gestionar los recursos necesarios para el desarrollo de programas de capacitación.
				2.- Definir las fechas de capacitación.
				3.- Seleccionar al capacitador.
				4.- Establecer los temas de la capacitación.
Mejorar el servicio al cliente mediante la creación de programas para medir el desempeño para el incremento del índice de desempeño	Mejorar en un 70% el servicio al cliente, satisfaciendo sus necesidades	Creación programas para medir el desempeño del personal a fin de mejorar el servicio.	Administrador	1.- Desarrollar herramientas que faciliten el control de las actividades a través de los informes de actividades periódicamente.
				2.- Implementar programas de control y seguimiento de actividades
				3.- Definir las actividades de los colaboradores y asignar responsabilidades.
				4.- Establecer políticas de rendimiento del personal administrativo.

Fuente: Distrito Scout

Elaborado por: Erika González Granja

4.8. CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA.

4.8.1. Conclusiones:

Luego de realizar la propuesta del diseño organizacional se llega a determinar las siguientes conclusiones en base a la propuesta estructurada, las cuales a continuación se describen:

1. Las actividad que se integran en el Distrito es cultural, ámbito artístico, deportivo, aportando a la relación individual y colectiva, manteniendo una buena planificación y organización para su respectiva ejecución.
2. Mediante un diseño organizacional el Distrito podrá lograr una productividad de manera eficiente en los recursos financieros, humanos, tantos en las relaciones internas como externas.
3. El Distrito mejorará la gestión administrativa para el cumplimiento de los objetivos deseados, manteniendo los controles y la evaluación podrán medir los resultados planteados y realizar cualquier correctivo, de la eficiencia de los procesos del servicio.
4. La estructura organizacional ayuda a dividir las áreas de trabajo para la ejecución de actividades planteadas, asignando tareas y la coordinación de cada uno.
5. Mediante los factores internos y externos el Distrito analizará cuáles son sus fortalezas y debilidades para la implementación de estrategias que le permitan posicionar a nivel local.
6. Se identifica la urgente necesidad de poner en ejecución el Diseño Organizacional formulado para el efecto que garantice el mejoramiento de la gestión administrativa de la entidad.

4.8.2. Recomendaciones:

A continuación se describirán las recomendaciones que se deben seguir para implementar el diseño organizacional del Distrito Scout de Santa Elena:

1. El Distrito debe tener una relación interpersonal con los miembros que integran en la institución, comunicando las diferentes actividades que se va a ejecutar y a seguir con las planificaciones según el ASE.
2. Mediante el diseño organizacional el Distrito tendrá una visión más amplia de todos los procesos administrativos y podrá aprovechar los recursos para la ejecución y aprobación del ASE.
3. El Distrito debe continuar con los controles y la evaluación para medir los resultados planteados y verificar si están cumpliendo con las actividades propuestas.
4. Es necesario que se elabore una estructura adecuada a la situación actual del Distrito Scout con su respectivo nivel jerárquico y rango de autoridad para mejorar la administración, dividiendo las actividades a fin de que se cumplan los objetivos organizacionales.
5. Con los factores internos y externos, el distrito podrá convertir las fortalezas y debilidades en oportunidades para el desempeño de las gestiones administrativas y la productividad de la organizacional con el fin de servir a la comunidad peninsular.
6. Es necesaria la implementación inmediata del diseño organizacional que facilite el logro de los objetivos institucionales, con la finalidad de adquirir la representatividad en la gestión que cumple la entidad en la Provincia de Santa Elena.

BIBLIOGRAFÍA

- ✚ Anaya, J. J., Martín, S. P., Tejero, J. J., & Martín, S. P. (2007). *Innovación y mejora de procesos logísticos*. Madrid: ESIC.
- ✚ Boland, Carro, L. , Stancatti, F. , Gismano, M. J., Banchieri, Y. , & Lucía. (2007). *Funciones de la administración*. Argentina: Universidad Nacional del Sur.
- ✚ Boubeta, A. I. (2007). *Fidelización Del Cliente*. España: Ideas propias.
- ✚ Cardona, A. Á. (2004). *Administración de maquinaria agrícola*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- ✚ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008
- ✚ Garces, P. (2009). *Investigación científica* . Madrid.
- ✚ Gilli, J. J., Arostegui, A., Doval, I., Iesulauro, A., & Schulman, D. (2013). *Diseño Organizativo*. Buenos Aires : Granica.
- ✚ GONZALEZ, L. M. (2012). *COMO IMPLANTAR Y EVALUAR UN SISTEMA DE CONTROL DE GESTION*. Profit.
- ✚ Griffin, R. W., Rosales, M. E., & Miranda, M. A. (2011). *Administracion*. Cengage Learning.
- ✚ Guerra, G. (2009). *El agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI*. Costa Rica: Agroamérica.
- ✚ Hurtado, D. (2008). *Principio de Administración*. Medellín: ITM.
- ✚ Lacalle, G. (2012). *El área de recursos humanos en la empresa (Operaciones administrativas de recursos humanos)*. Editex.
- ✚ Martín, F. A. (2011). *La encuesta*. Madrid: CIS.
- ✚ Muñoz, L. (2009). *CONTROL PRESUPUESTARIO*. España: Profit .
- ✚ Naranjo, C. S. (2014). *Planificación Estratégica como método de gestión pública: experiencias en la administración española*. INAP.
- ✚ Narváez, V. P. (2009). *Metodología de la investigación científica* . Chile: RIL editores.
- ✚ Olabuenaga, J. I. (2012). *Teoría y práctica de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

- ✚ Sánchez, E. F. (2010). *Administración de empresas : un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- ✚ Sánchez, J. C. (2011). *Metodología de la investigación científica* . Madrid : Díaz De Santos .
- ✚ Sanz, M. J. (2010). *Introducción a la investigación de mercado*. Madrid: ESIC.
- ✚ Scribano, A. O. (2008). *El procesos de investigación social cuantitativo* . Buenos Aires: Prometeo.
- ✚ Tamayo, M. (2009). *Proceso de investigación científica* . México : Limusa.
- ✚ V., G. S., & I., L. E. (2007). *Contabilidad Administrativa*. Bogotá: ECOE.
- ✚ Wheelen, T. L., Sánchez, M. Á., Linde, G. v., & David, H. M. (2007). *Administración Estratégica Y Política de Negocios*. México: Pearson Educación.

OTRAS REFERENCIAS:

- ✚ PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR 2013-2017
- ✚ WWW.SCOUTSECUADOR.ORG

ANEXOS

ANEXO N° 1. Guía de Preguntas para la Entrevista de Profundidad para el Distrito Scout del Cantón Santa Elena, Provincia De Santa Elena.

1. ¿Existe una buena comunicación entre cada uno de los socios del distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena?
2. ¿El distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena crea grupos de trabajos?
3. ¿Recibe el personal interno capacitación sobre los proyectos que realiza el Distrito de SCOUT?
4. ¿El distrito SCOUT determina los procesos claves de gestión y apoyo?
5. ¿Cómo considera usted que se realiza el sistema para automatizar los procesos?
6. ¿Piensa usted que existen procedimientos adecuados en la gestión administrativa del Distrito SCOUT?
7. ¿Es necesario la implementación de un Diseño organizacional para que mejore la gestión administrativa del Distrito SCOUT?



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

ANEXO N° 2. Encuesta dirigida al Personal Administrativo del Distrito Scout del Cantón Santa Elena.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

Tiene como objetivo determinar la problemática actual, y elaborar un diseño organizacional que permita administrar de manera eficiente la parte administrativas las tareas organizacionales.

Favor contestar con la seriedad que el caso lo amerita, agradezco su colaboración.

DATOS GENERALES.

1.- Género

Femenino

masculino

2.- Edad

15 - 20 años

21 - 35 años

36 - 45 años

46 años y más

3.- Nivel de Instrucción:

Básica

Bachiller

Técnico

Profesional

Otro

4.- ¿Conoce usted, objetivo por el cual se ha creado el Distrito SCOUT?

Sí

No

5.- ¿Conoce usted si el Distrito SCOUT cuenta con un diseño organizacional, para controlar los procesos de trabajo?

Sí

NO

6.- ¿Conoce usted las metas y estrategias del Distrito SCOUT?

Sí

No

7.- ¿Considera usted que una buena gestión administrativa permite realizar enfoque estratégico?

Siempre
A veces
Nunca

8.- ¿Considera que el grupo trabajo es oportuno para desarrollar actividades?

Sí

No

9.- ¿Usted, como parte administrativa mantienen alianzas estratégicas con el MIES de la provincia de Santa Elena?

Siempre
Casa siempre
Nunca

10.- ¿En la gestión administrativa existen plan operativo que evidencien sus actividades del Distrito SCOUT?

Sí

No

11.- ¿El distrito SCOUT contribuye en el desarrollo integral de estudiante?

Sí

No

12.- ¿Qué tan de acuerdo está usted Que se implemente un Diseño Organizacional para el Distrito SCOUT y de esta manera mejorar su estructura organizacional?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
De acuerdo
Totalmente de acuerdo



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

ANEXO N° 3. Encuesta dirigida a los clientes del Distrito Scout.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Con el objetivo recolectar información sobre el interés que tienen las personas en ser parte de la integración juvenil, con esta información permitirá mejorar el bienestar de los integrantes.

DATOS GENERALES.

1.- Sexo

Femenino

masculino

2.- Edad

20-25

26-30

31-35

36-40

41 años y más

3.- Nivel de Instrucción:

Básica

Bachiller

Técnico

Profesional

Otro

DATOS DE INFORMACIÓN

AYÚDANOS A MEJORAR:

4.- ¿Conoce el Distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena?

SI ()

NO ()

5.- ¿Qué tipo de actividades interviene en el distrito SCOUT? (Elija máximo 1)

Ámbito artístico

()

Cultural

()

Deportivos

()

6.- ¿Usted, contribuye en las actividades que realiza el Distrito SCOUT de Santa Elena?

SI ()

NO ()

7.- ¿Según sus expectativas cómo califica el servicio del Distrito SCOUT en la provincia de Santa Elena?

Excelente () Muy Bueno () Bueno ()

Regular () Deficiente ()

8.- ¿Recomendaría usted a otras personas se integren el Distrito SCOUT de la provincia de Santa Elena?

SI ()

NO ()