



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL
COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO,
COMUNA SINCHAL, PARROQUIA MANGLARALTO,
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2015”.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**AUTOR: JUSTINO OSWALDO POZO QUIRUMBAY
PROFESOR GUÍA: ECON. HUGO ÁLVAREZ PLUA, MSc.
SANTA ELENA – ECUADOR**

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL
COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO,
COMUNA SINCHAL, PARROQUIA MANGLARALTO,
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2015”.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**AUTOR: JUSTINO OSWALDO POZO QUIRUMBAY
PROFESOR GUIA: ECON. HUGO ÁLVAREZ PLUA. MSc.
SANTA ELENA – ECUADOR**

2015

La Libertad, Noviembre de 2015

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de profesor guía del trabajo de titulación, presento un “DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO, COMUNA SINCHAL, PARROQUIA MANGLARALTO, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”, elaborado por el Sr. Justino Oswaldo Pozo Quirumbay, con cédula de identidad número 091305269-2, egresado de la Carrera de Administración Pública, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previa a la obtención del Título de Licenciado en Administración Pública, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, le apruebo en todos sus partes.

Atentamente.

Econ. Hugo Álvarez Plua.MSc

PROFESOR – GUIA

La Libertad, Noviembre de 2015

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación “DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO, COMUNA SINCHAL, PARROQUIA MANGLARALTO, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”, elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones, y comentarios que constan en este proyecto 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

Atentamente

Justino Oswaldo Pozo Quirumbay
C.C.Nº : 091305269-2

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza de amor y sabiduría en mi existencia, el cual me ha brindado el camino de luz para concluir con mi carrera universitaria y cumplir mi objetivo llevando a cabo ésta experiencia maravillosa que quedará guardado en mi corazón

A mí querida esposa Pabla Barzola, e hija, hijo político y mi nieto Luisito, por darme la oportunidad de existir, porque sin escatimar esfuerzos algunos, ha sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. A quien la ilusión de su vida ha sido convertirme en persona de provecho. A quien nunca poder pagar todo su desvelos ni aún con las riquezas más grande del mundo.

Justino Pozo Quirumbay

AGRADECIMIENTO

Extiendo mi agradecimiento al Supremo Creador de todas las cosas, por ser mi fortaleza y bendiciones todos los días de mi vida; a la prestigiosa institución como es la Universidad Estatal Península de Santa Elena quien me abrió las puertas para hacerme una persona de provecho.

Al ex director de nuestra carrera, Econ. David Batallas quien con constante motivación y concejos guió mi camino hacia mi crecimiento profesional.

A mi familia por el apoyo incondicional, la comprensión, y sobre todo la confianza que me brindaron, a mis compañeros de clases con quienes compartí muchas experiencias y culminación de los años académicos, a las maravillosas personas del Comité de Desarrollo Social Campesino que me recibían en cada visita muy cordialmente, y dedicaron un poco de su tiempo en brindar toda la información requerida y así poder realizar este proyecto.

Justino Pozo Quirumbay

TRIBUNAL DE TITULACIÓN

Ing. José Villao Viteri, MBA.
**DECANO DE FACULTAD
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Ing. Linda Núñez Guale, MBA.
**DIRECTORA DE CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Econ. Hugo Álvarez Plúa, MSc.
PROFESOR – GUIA

Econ. Karina Bricio Samaniego MSc.
PROFESORA DE ÁREA

Ab, Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD EN CIENCIA ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO, COMUNA SINCHAL, PARROQUIA MANGLARALTO, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015.

Autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay
Profesor guía: Econ. Hugo Álvarez Plua, MSc

RESUMEN

Este trabajo de investigación se llevó a cabo por medio de un diagnóstico de gestión administrativa para el Comité de Desarrollo Social Campesino, Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, el cual tiene como objetivo principal es adquirir el desempeño de las funciones adecuada de la estructura administrativa del Comité, sean eficiente y sustentable por medio de una correcta aplicación de la gestión administrativa y el bienestar laboral, que son importante para realizar una series de acciones laborales en beneficio de la organización, que debido a los problemas del desconocimiento ha venido encaminando en todas las antiguas administraciones por lo poco interés en recibir capacitaciones y perfeccionarse con temas que estén acorde a sus funciones, hacen que los integrantes no gestionan la participación activa en las asistencias a asamblea, la debilidad en colaborar con los recursos económicos que existen entre los afiliados, indudablemente es así que se empleó la metodología con técnica de investigación como son las encuesta realizadas a los socios, las entrevistas a los miembros del directorio del Comité, y la observación directa, que dio como resultado la falta de capacitación en la gestión administrativa por parte de los representantes legales y de las comisiones especiales, en referente es necesario realizar capacitaciones continuas por parte de un facilitador técnico en la materia con temas adecuados a las necesidades, para adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en sus puestos, en referencial del contenido de la herramienta primordial como base, el diagnóstico de gestión administrativa tiene como resultado la correcta aplicación de las funciones de la estructura administrativa que contribuyen el mejoramiento y fortalecimiento e identificación del bienestar laboral que son los conectores hacia el lineamiento adecuado y eficiente con la participación de los socios afiliados dentro del comité de desarrollo social campesino, comuna Sinchal.

Palabras claves: Diagnóstico, Gestión administrativa, Bienestar laboral.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	ii
APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
TRIBUNAL DE TITULACIÓN	vi
RESUMEN	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
SECCIÓN I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1.- Tema de investigación	3
1.2.- Antecedentes del tema.....	3
1.3.- Planteamiento del problema	7
1.3.1. Problema general.....	8
1.4.- Formulación del problema.....	9
1.4.1. Delimitación del problema.....	10
1.5.- Justificación.....	10
1.5.2.- Justificación Metodológica	12
1.5.3.- Justificación Práctica	12
1.6.- Objetivos	12
1.6.1.- Objetivo general.....	12
1.6.2.- Objetivos Específicos	13
1.7.- Hipótesis.....	13

1.7.1.- Identificación de las variables.....	13
1.7.2.- Operacionalización de las variables.....	14
SECCIÓN II.....	17
2.1 MARCO TEÓRICO.....	17
2.1.2.-Antecedentes de la Investigación.....	17
2.1.3.- Concepto de la Gestión Administrativa.....	18
2.1.4.- Evolución de la gestión administrativa.....	19
2.1.5.-La gestión administrativa y su importancia.....	20
2.1.6.- Dimensiones de la gestión administrativa.....	21
2.1.7.- Concepto de Bienestar Laboral.....	29
2.2 Marco Legal.....	40
2.2.1.-Constitución de la República del Ecuador, año 2008.....	40
2.2.2.-Codificación de la ley de organización y régimen del comité, año 2013 ...	41
2.2.3.-Estatutos jurídicos, Comité de Desarrollo Social Campesino, año 2013	42
2.2.4.- Aspectos Generales del Comité de Desarrollo Social Campesino	43
2.2.5.-Estructura y directorio Político Administrativo del Comité.....	43
2.2.6.- Plan Nacional del Buen Vivir, año 2013- 2017.....	47
2.2.7.- Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, año 2011.....	48
SECCIÓN III.....	50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
3.1.- Diseño de la investigación.....	50
3.2.- Tipos de investigación.....	52
3.3.- Métodos de investigación.....	53
3.4.- Técnicas e instrumento de investigación.....	54
3.5.- Población y muestra.....	56
SECCIÓN IV.....	58
Resultado de la Investigación.....	58

4.1.- Análisis de resultado de la observación aplicado al Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal.....	58
4.2 Análisis de resultado de la entrevista aplicado a los directivos del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal.	59
4.3 Análisis de resultado de la encuesta aplicado a los socios del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal.	62
4.4. Validación de la hipótesis.....	82
4.4.1 Descripción de la hipótesis.....	84
4.4.2. Procedimiento del cálculo de la hipótesis	84
SECCIÓN V	87
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	87
5.1.- Contexto de la novedad científica	87
5.2.- Conclusión y discusión	88
5.2.1. Alcances.....	89
5.3.- Recomendación y prospectiva	90
5.3.1. Alcances.....	92
BIBLIOGRAFÍA	93
ANEXOS	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GráficoNº1: Capacidad de productividad	62
GráficoNº2: Satisfacción laboral	63
GráficoNº3: Clima laboral	64
GráficoNº4: liderazgo	65
GráficoNº5: Estructura administrativa.....	66
GráficoNº6: Asignación de trabajos.....	67
GráficoNº7: Financiamientos.....	68
GráficoNº8: Disponibilidades de fondo	69
GráficoNº9: Tiempo	70
GráficoNº10: Logro	71
GráficoNº11: Control de Gestión	72
GráficoNº12: Control de Actividades	73
GráficoNº13: División de trabajo	74
GráficoNº14: Coordinación	75
GráficoNº15: Selección del personal	76
GráficoNº16: Trabajo en equipo	77
GráficoNº17: Toma de decisiones.....	78
Gráfico Nº18: Comunicación.....	79
GráficoNº19: Supervisión.....	80
GráficoNº20: Rendición de cuentas	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Nº 1: Variable Independiente: Gestión Administrativa.....	15
Tabla Nº 2: Variable Dependiente: Bienestar Laboral	16
Tabla Nº 3: Nómina de dirigentes de la Comunas Sinchal al año 2016	45
Tabla Nº 4: Capacidad de Productividad.....	62
Tabla Nº5: Satisfacción laboral	63
Tabla Nº6: Clima laboral	64
Tabla Nº7: Liderazgo	65
Tabla Nº8: Estructura Administrativa.	66
Tabla Nº9: Asignación de Trabajo.	67
Tabla Nº10: Financiamientos.	68
Tabla Nº11: Disponibilidades de fondo	69
Tabla Nº12: Tiempo	70
Tabla Nº.13: Logro.....	71
Tabla Nº 14: Control de Gestión	72
Tabla Nº 15: Control de Actividades	73
Tabla Nº16: División de trabajo	74
Tabla Nº17: Coordinación	75
Tabla Nº 18: Selección del personal.....	76
Tabla Nº19: Trabajo en equipo	77
Tabla Nº20: Toma de decisiones.....	78
Tabla Nº21: Comunicación.....	79
Tabla Nº22: Supervisión	80
Tabla Nº23: Rendición de cuentas	81
Tabla Nº 24: Tabla de contingencia desde el programa SPSS.....	82
Tabla Nº25: Resumen de contingencia	83
Tabla Nº 26: Resultados de prueba chi cuadrado.....	83

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1: Carta Aval del Comité de Desarrollo Social Campesino.	
Anexo N° 2: Registro oficial del directorio.....	
Anexo N° 3: Certificado de Egresado.....	
Anexo N° 4: Oficio para la validación de preguntas	
Anexo N° 5: Oficio para la validación del trabajo de investigación.....	
Anexo N° 6: Validación de las preguntas de encuestas.....	
Anexo N° 7: Validación de las preguntas de entrevistas	
Anexo N° 8: Validación de las preguntas de encuestas.....	
Anexo N° 9: Validación de las preguntas de entrevistas	
Anexo N° 10: Ficha Aplicada a la Observación	
Anexo N° 11: Preguntas de Entrevista a los Miembros del Comité	
Anexo N° 12: Preguntas de Encuestas a los Socios del Comité.....	
Anexo N° 13: Matriz de Consistencia.....	
Anexo N° 14: Certificado de gramatólogo.....	
Anexo N° 15: Evidencias de la gestión documental y vinculación con los socios comunales	

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación realizado en el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal donde se socializa con los miembros y socios sobre el proyecto de diagnóstico de gestión administrativa, y se identifica el bienestar laboral, el mismo que orientará a reestructurar un cambio que oriente a determinar los lineamientos estratégicos en servicio de las actividades de la organización.

El análisis de gestión administrativa es una herramienta de desarrollo empresarial evaluar el grado de eficiencia y eficacia con el cual los administradores están cumpliendo con la planificación, organización, coordinación, dirección y control, y ejercer las diferentes operaciones que desempeñan las dignidades del comité, facilitando de nuevos procesos en pro del bienestar laboral, a que se apliquen los principios en la gestión administrativa para un adecuado funcionamiento, con estas acciones se genere un campo amplio de innovación, optimizando la productividad y mejorar la utilización de los recursos disponible.

El presente proyecto de investigación servirá como base de construcción del funcionamiento organizacional a través de una recopilación de enfoque científico que garantice la confianza en las actividades por parte de los socios, la utilización de varios instrumentos y técnica metodológica y estadísticas permiten identificar los conocimientos de las debilidades y fortalezas.

Para eso este proyecto consta de cinco secciones mediante los cuales se argumenta dicha investigación, misma que comienza analizando los factores internos y externos, mediante esto se persigue identificar elementos de valor para la organización que propenda un futuro mejor, esto son los siguientes:

Sección I. Se describe los aspectos generales conociendo el proyecto de diagnóstico de gestión administrativa tales como: definiciones, objetivos general y específicos, características, las variables, Operacionalización de las variables hipótesis, matriz de consistencia entre otro, que permiten conocer el problema de la investigación de la organización para identificar los aspectos deficiente en el bienestar laboral que existe, con el propósito de fortalecer la administración.

Sección II. Como marco referencial se pudo identificar, los contenidos de la gestión administrativa y el bienestar laboral interno y externo, también un relato de los antecedentes de la organización, las misma que también presento la estructura administrativa actual del comité, también se incluyó con el marco legal que indica la constitución, el funcionamiento del comité normas y leyes, como teoría que resalte las dimensiones de gestión basada en los indicadores.

Sección III. Se utilizaron aspectos metodológicos que orientaron a identificar la función en el bienestar laboral del presente trabajo, por cuanto el nivel de estudio es de carácter descriptivo en función de los objetivos. Para conocer cómo se encuentra la organización, se realizó un Diagnóstico Institucional en la gestión administrativa que permitió detectar el bienestar laboral a más del empleo de técnicas e instrumentos como: la observación, entrevista y encuesta.

Sección IV. Se procedió al análisis de los resultados de los siguientes instrumentos: observación, entrevistas y encuestas, también la validación de la hipótesis mediante técnica estadísticos del SPSS, que permitieron evidenciar los resultados, los procedimiento de cálculo a través de la tabla de chic cuadrado para comprobar si existe una relación del estudio realizado entre las dos variables.

Sección V. Se expone las conclusiones a las cuales se llegó a un análisis, Para luego realizar las recomendaciones, y el alcance pertinente a seguir en pro de lograr la prospectiva para bienestar del Comité de desarrollo social campesino.

SECCIÓN I

EL PROBLEMA

1.1.- Tema de investigación

Incidencia de la gestión administrativa, y el bienestar laboral, mediante un diagnóstico interno y externo, a los miembros del comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2015.

1.2.- Antecedentes del tema

La gestión directiva en las organizaciones contemporáneas comienzan a transitar por nuevos caminos que impone el mercado y obliga a ver la organización como un todo y no solo como un conjunto de partes que unidas entregan productos o servicios a sus clientes. Las tendencias organizacionales exigen nuevos modelos y herramientas que le permitan a la organización una planificación de calidad.

De esta forma cada vez más se busca el bienestar laboral para las organizaciones mediante la gestión administrativa, en el trabajo en equipo y la innovación del talento humano que si bien es cierto a lo largo de la historia han recopilado resultados positivos y posibles de aplicar para que los directivos de las organizaciones tengan una mejor administración de sus recursos que propenda la productividad deseada y el éxito esperado

Es importante destacar que gestión administrativo es una herramienta fundamental para la buena marcha de la organización que va encaminado a sostener desde la misma base de construcción con una serie de acciones laborales, hecho ha tenido variados abordajes temáticos a lo largo de la historia de la administración.

Es así que en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Facultad de Comercio Internacional tiene el proceso que justamente coincide con una de las variables en estudio y se trata del tema: “La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales cuyos resultados manifiestan que es importante tener en cuenta las funciones y los procedimientos que permitan conocer a tiempo la situación de la organización y justamente tomar las decisiones eficaces en la gestión administrativa que se está desempeñando y lograr los objetivos propuestos.

En este caso la labor del administrador se fundamenta entre otros aspectos, en la expectativa de que las personas que ocupan los cargos de dirección sean, ante todo, estrategias capaces de proponer, diseñar y ejecutar alternativas de acción que logren convocar a una integración a todos los colaboradores de modo que sean también con un control con transparencia en la rendición de cuentas.

Las autoridades principales tienen entre sus responsabilidades el asumir el reto de llevar a la organización hacia la excelencia y la competitividad mediante la implantación de modelos, capaces de transformar la cultura organizacional. El trabajo en equipo es necesario aplicar en una organización como también en una empresa sea pública o privada como un pilar que permite afianzar el reconocimiento del otro como necesario en el resultado esperado.

Además es relevante indicar que el bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en el cumplimiento de los objetivos realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar

social, en la productividad de los individuos para la satisfacción de las actividades laborales que desempeña de manera constante, a lo largo del periodo de tiempo, por lo que el colaborador desgasta y atrofia sus recursos físicos y materiales al pasar de los años.

Administrativamente el Comité de Desarrollo Social Campesino encargado de coordinar y diseñar la política promueve acciones que permitan el desarrollo rural y propicien el crecimiento sostenible de la producción sus afiliados gozan de los beneficios sociales que ofrece la institución, como el dispensario donde son atendidos día a día los afiliados del comité bajo agenda miento de las personas que necesitan ser atendidas, por médicos en medicina general, odontólogo, y exámenes completos asignados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Otras de las actividades que tiene el comité dentro de la gestión administrativa es velar por las necesidades de las personas adultos mayores quienes a la vez realizan integraciones, agasajo el día del jubilado, entre otros eventos, las capacitaciones con otros afiliados de las demás comunidades, el objetivo es de unificarse y pasar momentos de recreación son muy importante, porque la directiva se preocupa para que los afiliados tengan la debida atención.

Así mismo el comité de desarrollo social campesino tiene como finalidad ayudar a los afiliados otorgándole unos de estos beneficio de un cofre mortuorio, bóvedas, tasa mortuoria y una capilla ardiente, para las personas que dejan esta parcela terrenal.

Así mismo las personas no afiliadas tendrán el beneficio aportando con una contribución de un dólar americano mensual por cada persona, la misma que anualmente será sujeta a la revisión para su actualización debido al aumento en los precios de los bienes y servicios que brindará el presente fondo.

De la misma manera las personas no afiliada y su carga familiar inscrita son beneficiada de un cofre mortuario para el socio activo y para el miembro de la familia, adicionalmente el servicio complementario de la capilla ardiente, aplicando reglamentos interno de fondo mortuario de los afiliado y un reglamento para los socios no afiliados el mismo que acatan las disposiciones de sus contenidos con artículos que involucran sus beneficios para sus integrantes y por ende la familia.

Cabe mencionar que el objetivos que se propuso el comité de lo antemencionado entra en funcionamiento después de aprobar la asamblea general basado aun reglamento interno, al pasar el tiempo abre cobertura con el proyecto o propósito de fomentar el principio de solidaridad nace con una contribución de 10 cofre mortuario que hace la comuna Sinchal provenientes de los fondos del Programa Socio Bosque del Ministerio del Ambiente que en su defecto alcanza un valor de mil seiscientos dólares americanos.

Los miembros activos del comité está representado por los siguiente órgano administrativos: Asamblea General, presidida por el presidente, vicepresidente, tesorero, secretario, asesor jurídico, vocales y comisiones especiales, que a su vez son temporales por un periodo de dos año según consta en los estatutos jurídico de la institución siendo esta relegado total o parcial para un nuevo periodo, dentro de esta elección será el tribunal electoral quien convocara a elecciones, las misma que se llevara a cabo ocho días antes de fenecer el directorio saliente, elaborará un reglamento que se hará contar la forma cómo han de ser las elecciones ya sea mediante el voto secreto o en forma nominal, y será mediante terna.

La estructura organizacional del comité se basa en el reglamento jurídico en el ejercicio de las facultades legales que le confirieron en el acuerdo ministerial con N°-00038 de fecha 7 de Octubre del 2013 desde allí obtienen el directorio por una duración dos años, es decir del 4 de Enero de cada dos año respectivamente el

mismo que en su contenido constan artículos que involucran procedimiento, deberes y obligaciones que sirven de guía para el cumplimiento del comité.

Es relevante analizar desde una primera óptica, detallar los contenidos de un diagnóstico de gestión como marco de referencia para la administración, en este caso se implantará al comité de desarrollo social campesino de la comuna Sinchal, el mismo que debe dar uso para desarrollar sus políticas y acciones en el cual pretenden alcanzar sus objetivos hacia el bienestar de la población.

1.3.- Planteamiento del problema

A nivel mundial, la gestión según autores muestra la necesidad, responsabilidad del trabajo en función de la gestión administrativa en el cual refiere a que los procedimientos deben ser llevados por medio de una adecuada planificación. (Cavassa, C.R., 2002)

Este procedimiento consiste esencialmente en coordinar, organizar y controlar, además es considerada una destreza en el mundo de las instituciones, en definitiva se trata de un proceso para hacer las actividades básicas de una institución sistemáticamente. Un proceso como la gestión administrativa es mucho más fácil de entender descomponiéndolo en porciones, para identificar aquellas relaciones básicas; este tipo de particularidad de descripción se menciona modelo y se emplea para simbolizar aquellas relaciones complicadas.

A nivel país, el actual Gobierno del presidente Rafael Correa, con mucha prudencia, se halla empeñado en cambiar la cualidad del asalariado público en sus diferentes conductas, sobre todo lo que por muchos años se instruyó a apreciar un sueldo para subsistir sin importarle en lo más mínimo el progreso; o si del

ejercicio de su ocupación dependía, o depende, el bienestar de todo un aglomerado. La idea presente es la de perennemente tener encendida la idea del desarrollo, para que la gestión administración del gobierno marche a la par con el avance científico y tecnológico que actualmente ofrece el universo globalizado.(DIARIO, 2011)

A nivel local, en la comunidad de Sinchal, perteneciente a la provincia de Santa Elena se encuentra ubicado el Comité de Desarrollo Social Campesino que fue fundada en el año 1977 conformado por los socios de la misma comunidad, el mismo que tiene el fin de generar la atención idónea, mejorar la salud de quienes se encuentran en su entorno, en la actualidad es evidente, que presenta diversos conflictos en la gestión administrativa, elementos que inciden de forma directa el bajo nivel jerárquico de la estructura administrativa de la organización.

1.3.1. Problema general

La inadecuada participación en la gestión administrativa de las autoridades del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal.

En la actualidad el Comité de Desarrollo Social Campesino presenta debilidad en la estructura administrativa para el desempeño de las actividades, es que afecta e incomoda a los socios, los mismos directivos no toman las precauciones necesarias para obtener un mejor resultado en la institución que ofrezca mejoras para quienes la conforman, generando expectativas deficientes en el desenvolvimiento institucional. Por otra parte existen debilidades en conocimiento financieros que son empleados aquellos ingresos que generan, lo que causa la falta de disponibilidad de fondos debido a las aportaciones de los socios sean menor, esto hace que la directivas no se direccionen hacia un fin específico que se encaminen hacia un futuro mejor que será el desarrollo organizacional dentro y fuera de su entorno en el bienestar laboral de la gestión administrativa.

Otra de las razones principales es la inadecuada distribución de las responsabilidades de las comisiones especiales, y directivos del comité de desarrollo social campesino lo que incide en el incompleto desempeño en las asignaciones de puestos sobre los trabajos que han ejecutados, para las rendiciones de cuentas bajo una audiencia pública que conozcan todos los socios.

Es por eso que la falta de capacitación de las autoridades, produce poco conocimiento de técnicas en las funciones laborales puesto que solo los han adquirido empíricamente, para efectuar gestiones administrativas, proceso que garanticen un correcto seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas con conocimiento que pueda obtener la organización buenos resultados.

Por estas razones es importante el bienestar laboral que está relacionado con el comité y sus miembros del directorio les permita desempeñar correctamente sus funciones de acuerdo a su nivel jerárquico y dirigirse hacia el camino correcto, proyectando lo que se pretende alcanzar a futuro, optimizando los recursos y dándole un adecuado desarrollo administrativo, satisfaciendo las diversas necesidades, proyectando no solo a los directivos sino también a los socios a que alcancen los fines específicos. La exigencia, el compromiso, la educación profesional debe ser cada vez más mayor, debido a que es primordial en la distribución de los recursos disponibles, siendo estos los comprometidos en velar por la correcta consecución y realización.

1.4.- Formulación del problema

¿De qué manera incide en la gestión administrativa y en el bienestar laboral del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2015?

1.4.1. Delimitación del problema

Espacial: Se diagnosticará la gestión administrativa se dentro en el Comité de Desarrollo Social Campesino de la comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, Provincia de Santa Elena.

Temporal: La investigación de desarrolló durante el año 2015 y los resultados obtenidos reúne las cualidades para implantar en el diagnóstico de gestión.

Teórica: La gestión administrativa reúne el diagnóstico de la situación actual del bienestar laboral del Comité, como también algunas definiciones de autores.

1.5.- Justificación

El presente trabajo de investigación es muy relevante para el sustento a una de las problemáticas las organizacionales, con el apoyo de los gobiernos gubernamentales de la provincia de Santa Elena que deben cumplir en todos los requerimiento administrativo que son la garantía de la presente y futura generaciones, que podrán lograr los objetivos propuesto ampliándose como una continuidad de fortalecer las actividades que satisfacen con transparencia ,dedicación, los anhelos de la ciudadanía.

El “**Comité de Desarrollo Social Campesino**” establecida en la Comuna Sinchal, desde el año 1977, ha venido desarrollando sus actividades de manera empírica y a través de estos han logrado obtener ciertos beneficios para sus afiliados, sin embargo en base a un diagnóstico situacional realizado en la misma, son los que afectan directamente a la imagen institucional a través de sus pilares de gestión que son las bases para mejorar y alcanzar sus fines propuestos.

Estos acontecimientos mencionados en la investigación del comité, es necesario aplicar las herramientas de gestión administrativa para buscar las soluciones y resolver la problemática de direccionamiento que impiden alcanzar el éxito y desarrollo a largo plazo; con el uso de estas herramientas se podrá encontrar las repuestas claras, precisas y concisas a través de la gestión administrativa es muy importantes porque estandarizan o llevan un orden de las actividades a realizarse para la consecución de las metas u objetivos planteados.

Este trabajo beneficiará a los directivos y socios del comité de desarrollo social campesino de la comuna Sinchal, donde se podrá apreciar e identificar los hechos y fenómenos que incurren en el ambiente laboral interno y externo, quienes además proporcionarán información relevante para el diagnóstico de la gestión administrativa, contribuirá a la preparación de un trabajo eficiente y eficaz, la misma que permitirán el desarrollo del objeto de estudio.

En base a los resultados obtenidos por las herramientas de investigación se podrá establecer en la gestión administrativa y aplicar los mecanismos clave que permitan alcanzar con efectividad el bienestar laboral de las actividades planificada.

1.5.1.- Justificación Teórica

El proceso de la investigación sustentó los datos que se recogieron de forma directa del entorno de la organización con el objetivo de obtener un diagnóstico a nivel institucional. Es así que, mediante este análisis se podrá determinar fortalezas y debilidades, las cuales determinaran si la institución cuenta con el talento humanos, materiales, financiero, y tecnológicos disponibles, con el fin de hacerle fuerte a sus necesidades y así alcanzar el éxito, entendiéndose estos como una secuencias de actividades orientada a generar un valor añadido sobre una entrada y salida que a su vez satisfagan los requerimiento de la organización.

1.5.2.- Justificación Metodológica

Con el uso de los métodos de investigación es importante recabar los aspectos entre hechos y fenómenos que suscitan dentro del comité, a través de la información directa o documental en la investigación de campo que permitió determinar las problemáticas, además la recolección de información como la encuesta y entrevista dirigida a socios del comité y directiva, mediante el necesario direccionamiento de las variables independiente en la dependiente.

1.5.3.- Justificación Práctica

Dado este proceso realizado en el análisis interno, parte de una evaluación del desempeño realizado por cada uno de los directivos; por esta razón es fundamental considerar el talento humano en este tipo de análisis. Ya que su aportación será indispensable para establecer las proyecciones futuras que desea alcanzar el comité, y así se desenvuelva estratégicamente en el entorno que este se encuentra. Por todo lo expresado este trabajo beneficiará a la organización actualizando el bienestar laboral y la gestión administrativa que servirá para las generaciones.

1.6.- Objetivos

1.6.1.- Objetivo general

Potenciar la gestión administrativa y el bienestar laboral, mediante un diagnóstico interno y externo, del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, parroquia Manglaralto, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015.

1.6.2.- Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la incidencia de la participación de los afiliados como afecta en la gestión administrativa, de las autoridades del Comité, Desarrollo Social Campesino, de la Comuna Sinchal.
2. Verificar los recursos financieros en la legitimidad del bienestar laboral mediante la supervisión a los miembros del Comité de Desarrollo Social Campesino.
3. Determinar el efecto de la evaluación administrativa mediante la aplicación de capacitación a fin de promover el buen servicio del Comité de Desarrollo Social Campesino.

1.7.- Hipótesis

La incidencia de la gestión administrativa mejorará el bienestar laboral de los miembros del directorio y socios del Comité de Desarrollo Social Campesino de la comuna Sinchal, parroquia Manglaralto, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena. Año 2015.

1.7.1.- Identificación de las variables

Variable Independiente: Gestión Administrativa

Variable Dependiente: Bienestar laboral

1.7.2.- Operacionalización de las variables

A partir de la Operacionalización de las variables se selecciona las técnicas e instrumentos de información para la ejecución del problema en estudio, esto permitirá al investigador tener éxito en la búsqueda de la solución a la problemática planteada en el comité de Desarrollo Social Campesino de la comunidad de Sinchal. La organización de las variables “Es cualquier condición o atributo susceptible de modificarse o variar para tomar diferentes valores” (PAREDES, 2009)

El tema del proyecto consiste: diagnosticar la gestión administrativa que direcciona a fortalecer el bienestar laboral donde los individuos que los conforman puedan orientarse y mejorar la estructura administrativa del Comité de Desarrollo Social Campesino de la comuna Sinchal|- parroquia Manglaralto- cantón Santa Elena-provincia de Santa Elena.

Además las variables son aquellas propiedades que poseen ciertas características o particularidades y son susceptibles de medirse u observarse, también manifiestan los aspectos relevantes de fenómeno en estudio y tienen relación directa con el planteamiento del problema, por su capacidad medir, controlar o estudiar el objeto de estudio. Una variable independiente es aquella cuyo valor no depende de otra variable. La variable independiente se representa en el eje de abscisas, son las que el investigador escoge para establecer agrupaciones en el estudio, clasificando intrínsecamente a los casos del mismo.

Un tipo especial son las variables de control, que modifican al resto de las variables independientes y que de no tenerse en cuenta adecuadamente pueden alterar los resultados por medio de un sesgo. Es aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado. En investigación experimental se llama así a la variable que el investigador manipula

Tabla N° 1: Variable Independiente: Gestión Administrativa

Hipótesis	Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumentos de verificación/medición
La incidencia de la gestión administrativa mejorará el bienestar laboral de los miembros del directorio y socios del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, Provincia de Santa Elena.	Gestión Administrativas	Son las herramientas necesarias, que le sirven para una correcta planificación de una manera organizada en una determinada actividad encomendada direccionándola a ejecutar de una forma integrada con una dirección, que logren convocar e involucrar a todos los colaboradores con base a un control.	Planificación	Control de gestión	¿El control de gestión para fomentar los conocimientos en el bienestar laboral del comité inspira confianza, seguridad y se considera?	Ficha de observación Cuestionario Guía de preguntas
				Control de actividades	¿La planificación administrativa que realiza el comité cumple con las expectativas de control de actividades?	
			Organización	División de trabajo	¿El directorio del comité cumple funciones y responsabilidades de acuerdo sus competencias?	
				Coordinación	¿La práctica de fomentar el nivel de coordinación que mantiene la directiva son?	
			Integración	Selección de personal	¿Cuándo se convoca a la selección de personal fomenta el dinamismo del directorio para darle solución?	
				Trabajo en equipo	¿Estima la integración afectiva del directorio para realizar trabajo en equipo y lograr los objetivos y estos pueden ser?	
			Dirección	Toma de decisiones	¿Cuándo se presenta un problema el directorio adopta decisiones pertinentes, como considera?	
				Comunicación	¿Existe comunicación afectiva entre los miembros del comité y los socios afiliados son?	
			Control	Supervisión	¿El directorio del comité supervisa la realización de actividades planteadas, son de manera?	
				Rendición de cuentas	¿Fomenta la participación del directorio en la rendición de cuentas para estar informados los socios, son de manera?	

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

Tabla N° 2: Variable Dependiente: Bienestar Laboral

Hipótesis	Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumentos de verificación/medición
La incidencia de la gestión administrativa mejorará el bienestar laboral de los miembros del directorio y socios del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, Provincia de Santa Elena.	Bienestar Laboral	Es el conjunto de individuos que laboran en una institución para el cumplimiento de objetivos, recursos materiales, financieros y de talento humano, que van en beneficio de la necesidad del individuo, influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa, a la que se pertenece, reconociendo además que forma parte de un entorno social.	Cumplimiento de objetivo	Productividad	¿La práctica de fomentar el nivel de producción, es de manera?	Ficha de observación Cuestionario Guía de preguntas
				Satisfacción laboral	¿Cuándo se presenta un problema, duda, o inquietudes, como es la repuesta del directorio para darle solución?	
			Talento Humano	Clima Laboral	¿Qué mecanismo deben darse para fomentar el respeto de los derechos fundamentales en la organización?	
				Liderazgo	¿Las capacitaciones que recibe el comité de liderazgo para fomentar los conocimientos en gestión administrativa son?	
			Recursos Materiales	Estructura administrativa	¿Las actividades que realiza la estructura administrativa de acuerdo a sus funciones son?	
				Asignación de trabajo	¿Las funciones en las asignaciones de trabajo de acuerdo a sus competencias son?	
			Recursos Financieros	Financiamientos	¿Los recursos económicos designados para la Institución contribuyen a mejorar el nivel productivo?	
				Disponibilidad de fondo	¿El informe administrativo económico del comité, es de manera?	
			Evaluación de Desempeño	Tiempo	¿Las funciones del directorio la realizan en forma adecuada y en el tiempo estimado es?	
				Logro	¿Cuándo los afiliados requieren un información los canales de comunicación del directorio, como lo considera?	

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

SECCIÓN II

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.2.-Antecedentes de la Investigación

Philip Kotler es reconocido a nivel mundial como el principal y más importante “gurú” del marketing, nacido el 27 de mayo de 1931 en Chicago Illinois el profesor principal de la Cátedra Harold H. Martín de Mercadeo de la Facultad de Post Grado en Administración de la Northwestern University. Obtuvo un Grado de Maestría en la Universidad de Chicago y un Doctorado en M.I.T- ambos sobre Economía, el primer experto del mundo en la práctica estratégica de la comercialización”(PHILIP, 1931)

Es autor de muchos libros escritos en forma individual o junto con otros especialistas en la materia. Su libro "Administración de Mercadeo: análisis, planeación y control" ha sido traducido a nueve idiomas y es el libro de texto más utilizado en las escuelas de administración de negocios en muchísimos países. Dentro de los muchísimos conceptos de avanzada que él ha incorporado al mundo de la mercadotecnia, se identifica el denominado como "La Nueva Economía". Lo expresa con las siguientes palabras: "La Vieja Economía está basada en el modelo de producción y ventas, en inventario. Este modelo está sujeto a errores y perjuicios porque no siempre hay rotación y los productos se quedan.

Es muy conocida su definición de Marketing: "Es la técnica de administración empresarial que permite anticipar la estructura de la demanda del mercado elegido, para concebir, promocionar y distribuir los productos y/o servicios que la

Satisfagan y/o estimulen, maximizando al mismo tiempo las utilidades de la empresa", da al marketing un sentido absolutamente innovador que se debe anticipar a lo que el público ha de desear y luego exigir.

Kotler fue elegido primer líder en enseñanza de mercadotecnia por la Asociación Americana de Mercadotecnia. Sus investigaciones abarcan la mercadotecnia estratégica, internacional y de organizaciones. Las organizaciones culturales, el turismo y la mercadotecnia de lugares, y recientemente el e-marketing, también recibieron la atención del experto.

"Las empresas que desean poder competir con éxito en los mercados locales y mundiales, deben diseñar vínculos fuertes con los actores principales de su entorno. Por eso, deben pasar del objetivo de corto plazo de empresas orientadas a la transacción, al objetivo de largo plazo de empresas que construyen relaciones. El Marketing Total es un pensamiento de la disciplina del marketing dirigido a todos los protagonistas importantes del entorno de la compañía porque el éxito de una empresa depende de que lleve a cabo un pensamiento de marketing efectivo en relación con los diez protagonistas".

VARIABLE INDEPENDIENTE

2.1.3.- Concepto de la Gestión Administrativa

La gestión administrativa es un proceso, que consiste en planear, organizar, ejecutar, y controlar, toda la actividad de los procesos administrativos de una organización según (Terry, 2006).

Son herramientas que le dan un valor agregado para llevar a cabo una correcta planificación en una determinada actividad en comendada direccionándolas a

proponer, diseñar y ejecutar alternativas de acción que logren convocar e involucrar a todos los colaboradores alrededor de ideas innovadoras y transformadoras mediante la implantación de modelo de gestión administrativo que es la base primordial para la construcción de una organización dedicada a transformar de una manera fructífera.

La gestión de las actividades de una entidad que implica el establecimiento de objetivos o metas, así como la evaluación de su desempeño y cumplimiento, así como también el desarrollo de estrategias operativas que garantice la supervivencia de la misma, según el sistema. (AMBROSE, 2008).

2.1.4.- Evolución de la gestión administrativa

Dentro de las opiniones de los historiadores expresan que el desarrollo de la gestión y administración comenzó entre los comerciantes sumerios y los constructores de pirámides del antiguo Egipto.

En el siglo XX la gestión y administración comenzaron un camino de evolución a medida que las organizaciones fueron creciendo y haciéndose cada vez más complejas. Las innovaciones de los números y la aparición de la contabilidad proporcionaron las herramientas para lograr el planeamiento y control de la institución.

Los directivos de una organización definirán de forma simultánea los objetivos y los modos es decir los indicadores para verificarlos, la comprobación continua del cumplimiento de los objetivos y su reconsideración es una parte esencial del proceso de mejora continua, de Muñoz Machado citado por (GUERRERO, 2011). El autor manifiesta que el centro principal de una organización es el directivo que de forma simultánea definen los indicadores que de una u otra forma.

2.1.5.-La gestión administrativa y su importancia.

Cabe destacar que la gestión administrativa es una herramienta importante para realizar una serie de acciones laborales en beneficio de una organización direccionadas por los miembros que se encuentra encargado de una actividad o de varias conectadas entre sí.

El típico ejemplo de órgano administrativo se encuentra en la relación entre los ministerios y las diversas direcciones que la conforman, cuya regulación proviene del derecho público y cuya existencia se debe a la Constitución o la Ley. El organismo es el resultado de la división del trabajo al interior de la Administración Pública, estableciéndose un régimen especializado.

La gestión administrativa es una acción humana y el hombre tiene la responsabilidad y la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y unas organizaciones más efectivas y competitivas es el resto de la administración moderna. El desarrollo del proceso administrativo está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos (HURTADO, 2008)

Una vez analizados la situación del comité se vuelve necesario implementar un modelo de gestión administrativo que nos permita a los funcionarios públicos como la directiva que se sienten responsables de gestionar de acuerdo a sus planes de actividades para el desarrollo y progresos del comité de Desarrollo Social Campesino y así poder aportar a la mejora continua de cada uno de los habitantes.

Es elemento vertical de soporte, más alto que ancho que sirve para aguantar una estructura arquitectónica. En este caso hablar de la gestión administrativa de una organización encaminada a satisfacer las necesidades de los socios, este

fortalecimiento de la institución tiene que estar basado no solamente en la formación de los funcionarios y empleado técnicamente cualificado, en la consolidación de la estructura organizativa eficaz o en la conformación del organismo público o privado.

La gestión administrativa implica que los directivos piensen con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que se obtenga y comprometa los recursos que se requieren que a través de un control de gestión que permita mantener un orden sistemático.(SANDOVAL, 2007)

2.1.6.- Dimensiones de la gestión administrativa

Entre las dimensiones de la gestión administrativa se encuentran las siguientes:

- Planificación
- Organización
- Integración
- Dirección
- Control

2.1.6.1.- Planificación:

La planificación está orientada al resultado, constituye en una herramienta para definir el rumbo de una organización al establecer su misión, visión y objetivos planes a seguir para cumplir con los deseado y de una manera estratégica, operativa y participativa, el producto debe plasmarse en un plan de actividades de mediano plazo, con sus respectivos objetivos, programas, metas e indicadores,

éste plan debe estar integrado al presupuesto y a disposición del público a través de la comunicación y la tecnología. (GARCIA L. &, 2010)

La planificación es el proceso más relevante en el cual se identifica la situación actual de una organización basada a tres preguntas: ¿Dónde estamos? ¿Dónde queremos ir? ¿Cómo podemos llegar? Para posteriormente determinar las necesidades que se presentan en una institución de manera que se plantee las actividades que se deben cumplir a cabalidad para la realización de los objetivos.

2.1.6.2.- Indicadores de planificación

La planificación no es más que el proceso por el cual se logra una perspectiva hacia el futuro, en el cual es viable determinar y conseguir los objetivos, mediante la ejecución de una buena administración.

La misma que es muy importante ya que propicia el progreso del comité de desarrollo social campesino y extiende el aprovechamiento de los recursos y el tiempo.

2.1.6.3.- Control de gestión

Se puede decir que es el conjunto de procesos que la empresa aplica para asegurarse de que las tareas que en la misma se realizan están encaminadas a la consecución de sus objetivos para lograr de una manera positiva que a través del control de gestión cotidiano se ejecuten calculando el tiempo posible que se va a ejecutar la gestión de una actividad a desarrollar en beneficio de la organización.

Se entiende que estos objetivos están previamente establecidos, en parte por los accionistas, representados por su consejo de administración, (beneficios,

expansión y seguridad) y en parte por la legislación vigente, tanto en materia civil como mercantil, fiscal, laboral, etc., ya que la empresa desarrolla su actividad en el seno de una sociedad a la que debe servir, asumiendo por tanto importantes responsabilidades sociales.

Es este contexto, el control es aquella ocupación que intenta asegurar la obtención de los objetivos y planes determinados en la fase de planificación. Como última etapa formal del proceso de gestión y se centra en actuar para que los resultados generados en las fases que le preceden sean los deseados. (PÉREZ, 2013)

2.1.6.4.- Control de actividades

Las actividades de control se definen como las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos.

Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la entidad, en las diferentes etapas de los procesos de negocio y en el entorno tecnológico, y sirven como mecanismos para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Estas actividades están orientadas a minimizar los riesgos que dificultan la realización de los objetivos generales de la organización.

Estos controles permiten:

- ✚ Prevenir la ocurrencia de riesgos innecesarios.
- ✚ Minimizar el impacto de las consecuencias de los mismos.
- ✚ Restablecer el sistema en el menor tiempo posible.
- ✚ Cuidar de los proyectos previsto a la hora de su gestión.

La planeación contiene todas las diligencias solicitadas para elegir un equipo de estudio de sistemas, asignar órganos del equipo a planes adecuados, calcular el tiempo necesario para efectuar cada tarea y disponer el propósito de tal manera que las tareas se acaben a tiempo. El control envuelve el uso de retroalimentación para monitorear el proceso. (KEMDAL, 2005)

2.1.6.5.-Organización

Es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización porque a raíz de los resultados se obtiene el bienestar de dicha organización social. Conformar una de las funciones intrínsecas de la tarea o de la gestión, esta puede expresar el proceso de organizar; es decir es la encomendada de diseñar la distribución organizativa y de lograr que se desenvuelva una actividad de forma eficientemente y efectiva respecto a los objetivos definidos. (RIVERA, 2010)

2.1.6.6.- División de trabajo

Es la especialización es el transcurso por el que una persona, un colectivo o un establecimiento se centran en una diligencia concreta o en un ámbito intelectual concreto en vez de contener la totalidad de las actividades posibles o la totalidad de la comprensión. En tales acciones o ámbitos específicos se designan especialidades las mismas que generan una ventaja por el compromiso que se tiene y que al final es el individuo quien cumple su función de forma satisfactoria en dicha organización social. La división del trabajo crea referencia al número de trabajos distintos en que se distribuye el compromiso necesario para la elaboración de un bien o servicio, tareas que han de ser ejecutadas por diferentes trabajadores especialistas en cada una de ellas. (DURKHEIM, 2001)

2.1.6.7.- Coordinación

La coordinación es la capacidad de producir o generar un beneficio adicional sobre la inversión o esfuerzo realizado. Pero una definición más precisa de la rentabilidad es la de un índice que mide la relación entre la utilidad o la ganancia obtenida, y la inversión o los recursos que se utilizaron para obtenerla con el propósito de seguir aumentando la producción e ir innovando de las actividades de lo que se puede realizar que a través de la coordinación se puede lograr conseguir el trabajo en equipo para lograr una mayor productividad en la organización.

Etapas que debe efectuar una empresa para poder desenvolver cualquier tipo de trabajo, y esta es la que va concertar la información, es instituir la armonía entre todos los actos de una empresa de manera de proveer su funcionamiento y gestionar el buen éxito, dar al organismo material y social de cada ocupación las proporciones favorables para que ésta pueda desempeñar su misión en forma indudable y económica. (VERTICE, 2008)

2.1.6.8.-Integración

Constituye una función administrativa constante de inclusión, unión y actualización de los recursos humanos, recursos materiales y recursos informáticos en un solo sistema u organismo social, también es un proceso dinámico y multifactorial que supone que gente que se encuentra en diferentes grupos sociales se reúna bajo un mismo objetivo. La integración social es un proceso social de inclusión de los grupos marginales en la sociedad. Tiene como objetivo final el desarrollo social significando que cada individuo, con sus derechos y obligaciones, tendrá un papel activo en la sociedad en que vive mediante la creación de una sociedad segura, estable y justa para todos. (VILLAMIZAR, 2000)

2.1.6.9.- Selección de personal

Es un factor de gran importancia porque incluye mucho el desempeño de un empleado o dirigente de una organización un adecuado ambiente laboral otorga buenos resultados en las acciones ejecutadas por partes de sus trabajadores. La selección busca entre diversos candidatos a quienes sean más adecuado para los puestos que exciten en la organización o para la competencia que necesita, y el proceso de selección pretende mantener o aumentar la eficacia y el desempeño humano. Tiene como resultado una insatisfacción en actividades requeridas, trabajar a presión, no estar motivado ni muchos menos sentirse recompensados por su trabajo, por eso se debe elegir cuidadosamente el personal para que pueda responder a sus funciones encomendadas dentro de la institución.(LÓPEZ, 2008)

2.1.6.10.- Trabajo en equipo

El trabajo en equipo engloba un conjunto de características que contribuye a una integración de trabajo armónica, el trabajo en equipo es fundamental ya que a través promueve canales de comunicación, tanto formal como informal, trabajan coordinadamente, que los lleva a que todos tengan claro los objetivos y metas que conlleven a conseguir un objetivo común. El trabajo en equipo bien constituido fomenta el rendimiento al posibilitar el empleo de las diversas competitividades del personal más positivamente y también concibe confianza en el lugar de trabajo. (OECD, 2010).

2.1.6.11.- Dirección

Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Es así que la dirección es el fundamento del proceso administrativo en el que se realiza o ejecuta todo lo planeado, interviene la comunicación,

motivación, toma oportuna de decisiones, liderazgo, factores de suma importancia para que este proceso sea llevado a cabo de la mejor manera, mediante la toma de decisiones, la motivación, la comunicación y coordinación es el esfuerzo común. Es un medio de dirección en incesante cambio, basado en una sucesión de valores, procedimientos e instrumentos, cuyo principal objetivo es aumentar la complacencia con una cantidad comprimida de recursos. (LACALLE, 2009)

2.1.6.12.- Toma de decisiones

Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental o empresarial. Consiste, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial. Se caracteriza por el hecho de que una persona haga uso de su razonamiento y pensamiento para elegir una solución a un problema que se le presente en la vida; es decir, si una persona tiene un problema, deberá ser capaz de resolverlo individualmente tomando decisiones con ese específico motivo. (STONER, 2004)

2.1.6.13.- Comunicación

El intercambio de ideas es importante ya que solo así se establecerá un proceso de innovación, respetando cada una de las opiniones vertidas, dará paso a una administración solidaria donde todos mantengan un mismo idioma, de esta manera manejar coordinadamente las actividades que se ejecutan.

La comunicación es el ingrediente clave para la expedición de cualquier institución, es la interrelación entre dos o más individuos a través de la palabra, escritos, conceptos, pensamientos, opiniones y otros. Compone el canal de la información.(RAMÍREZ, 2004)

2.1.6.14.- Control

Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas, bajo el control permite corregir las desviaciones con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos. El control es parte de dichos procesos y está compuesto en los mismos, consintiendo su funcionamiento correcto y supervisando su procedimiento y aplicabilidad en cada instante. Forma una herramienta lucrativa para la gestión, pero no es un sucesor de esta, el control debe ser estimado como una causa integrada en los procesos operativos de la empresa y no como un conjunto pesado, combinado por mecanismos burocráticos. (ESLAVA, 2013)

2.1.6.15.-Supervisión

El trabajo designado debe ser dirigido para poder contemplar o supervisar y poder optimizar el trabajo administrativo de la organización social, de esta forma se concibe que se obtendrá un mejor trabajo realizado por parte del comité del desarrollo social campesino en la comunidad, en este caso los beneficiarios serán lo que supervisen las labores realizadas por cada uno de los directivos y podrán ver si lo que realizan está bien o mal para así aportar con mejoras. Supone ver las cosas que se hagan como fueron ordenasen donde el supervisor como cualquier otro administrador tiene que aplicar las reglas sobre dirección o mando y sobre coordinación. (REYES, 2004)

2.1.6.16.- Rendición de cuentas

Es la acción, como deber legal y ético, que tiene todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes o recursos públicos asignados y los resultados en el cumplimiento

del mandato que le ha sido conferido, con transparencias las actividades que se gestionan o se ha logrado con el fin de que la ciudadanía tenga la información.

La rendición de cuentas es el acto administrativo mediante el que los responsables de la gestión de los fondos públicos o cuentadantes informan, justifican y se responsabilizan de la aplicación de los recursos puestos a su disposición en un ejercicio económico.(ELSTER, 2006)

VARIABLE DEPENDIENTE

2.1.7.- Concepto de Bienestar Laboral

Viene a ser el estado que se desea por el grupo de individuos que laboran en una institución social u organización, el bienestar laboral se logra a través de una buena planificación, programas o proyectos, que a partir de la gestión implica elementos emprendedores que pretenden mejorar la vida cotidiana laboral a su vez la posición personal, social y familiar. La ocupación del bienestar laboral es considerada como el espacio y dominio de un sistema de servicios que la institución social coloca a disposición de la familia y el trabajador, en forma gratis o semis gratuito, con la intención de compensar sus necesidades básicas.(CASTILLO, 2006)

2.1.7.1.-Importancia del bienestar laboral

El bienestar laboral radica en la exploración de optimizar la cotidianidad de las diversas actividades que están siendo realizadas por los participantes de una organización social, al mismo tiempo que origina el bienestar social, de las familias y los individuos. En las instituciones públicas existen diversas actividades a desempeñar, regularmente son establecidas de manera decidida en

largas etapas de tiempo, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y se caracteriza por la armonía entre las facultades, las necesidades y la expectativa del trabajador t las vigilancias y oportunidades.

Las funciones entre la organización social y el trabajador en la que se desempeña tiene una importancia decisiva, de esta depende en gran medida el éxito, la productividad y eficiencia de la organización por una parte y por la otra el bienestar laboral.(RODRÍGUEZ D. , 1996)

2.1.7.2.- Bienestar Laboral y calidad de vida

Para poder tener un buen progreso en el ámbito del bienestar se debe investigar crear, conservar y optimizar el ámbito del compromiso en las circunstancias que beneficien el proceso personal y social del individuo, consintiendo desarrollar sus niveles de colaboración, de caracterización con su responsabilidad y con el logro de la misión de la entidad donde presta su labor y se enuncia como el nivel o grado en el cual se muestran situaciones endógenas y exógenos en el contexto de trabajo, que ayudan a enriquecer, madurar y potencializar los caracteres humanos de las partes de una organización.

Calidad de vida laboral es el grado de complacencia y bienestar físico, psicológico y social acostumbrado por los individuos en su puesto y en su medio de trabajo. (ESPUNY, 2003)

2.1.7.3.- Cómo se emplea el bienestar laboral

El objeto de emplear el bienestar laboral es elevar el nivel de vida buscando el mejoramiento social, cultural de él y sus familias, optando por que se dedique horas a la actividad recreativa, deportiva, cultural o de capacitación. Viene a ser

una de las áreas importantes de toda organización social, ya que es aquí donde el individuo pasa a ser gran parte de tu tiempo, buscando satisfacer necesidad económica, personal y social que le permiten mejorar sus condiciones de vida.

Es ineludible conocer como es el ámbito laboral que envuelve al empleado o trabajador en cuanto a aspectos materiales, competentes, sociales y psicológicos se refiere, dado que de allí depende su ocupación. (ALZATE, 2001)

2.1.7.4.- Objetivos del Bienestar Laboral

- Intervenir en los intereses de la institución social y de los trabajadores.
- Desarrollar y habilitar al personal consiguiendo su ampliación tanto personal como profesional.
- Desplegar en el trabajador un mayor sentido de herencia, compromiso y estimulación hacia la institución a la que corresponda, labore o preste un servicio optimizando su calidad de vida, proyectándose hacia su familia y medio.

Para lograr aumentar el bienestar laboral, se tiene que saber plantear objetivos adecuados al recurso personal y al medio organizativo en el que se encuentra incluido, esta reflexión seguramente podrá aumentar la confianza y actuar desde una percepción de fortaleza, donde se pueda relacionar de forma positiva y contribuir a configurar mejores escenarios de trabajo. (FRANCO, 2011)

2.1.7.5.- Ventajas del Bienestar Laboral

Dentro de la organización social se podrán conseguir las siguientes ventajas el mismo que permitirá la buena marcha de los retos políticos, culturales y sociales para satisfacer las necesidades básicas, teniendo en cuenta las condiciones básicas.

- Elevar la moral de los individuos, reduciendo las causas de insatisfacción.
- Eleva la lealtad del empleado hacia la empresa.
- Facilita el reclutamiento y la retención del personal, ofreciendo asistencia disponible para la solución de problemas personales.
- Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario del trabajo.
- Demuestra las directrices y los propósitos de la institución hacia los empleados. –Reduce las molestias y quejas contribuyendo hacia el desarrollo personal.
- Promueve las relaciones públicas con la comunidad.

Un excelente ambiente laboral redundante de forma directa en la productividad de la institución social a través de un aumento en la consecución y producción de sus metas alcanzadas por los integrantes. (SAAVEDRA, 2010)

2.1.7.6.- Satisfacción Laboral

Es un elemento esencial en todas las empresas, ya que de ella depende en gran medida que se dé el buen funcionamiento, el desarrollo y cumplimiento de las metas organizacionales, satisfacción laboral contiene la estimación del sueldo, el ejemplo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, también causa efecto en la cualidad del trabajador antes sus compromisos. Es imprescindible en todas las empresas, independientemente del sector productivo al que pertenezcan, sin existir división departamental, es decir, las operaciones administrativas que realiza el personal, van desde la gestión de compra venta, al control de los recursos humanos. (BELÉN, 2012)

2.1.7.7.- Dimensiones del Bienestar laboral

Entre las dimensiones del Bienestar laboral se encuentran las siguientes:

- Cumplimiento de objetivos
- Talento humano
- Recursos materiales
- Recursos financieros
- Evaluación de desempeño

2.1.7.8.- Cumplimiento de objetivo

Es evidente que se debe fijar metas establecida para el cumplimiento de los objetivos de una manera optimizada en rendimiento y realizar su misión para que pueda crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces visionar hacia el desarrollo y bienestar en la organización.

Indica que la institución ha podido concretar bajo el dominio de las actividades los objetivos planteados, lo que en el algún momento fue una visión se torna una realidad bajo la cooperación de cada uno de los que conforman la organización social. Si bien es cierto el cumplimiento de los objetivos es un indicador significativo ya que por esto se obtiene el mejoramiento actual de la misma, es por esto que no hay que desistir, siempre hay que alcanzar lo que ya está propuesto.

Los índices de gestión son una unidad de medida gerencial o de dirección que permiten evaluar el desempeño de una organización frente a sus objetivos, metas y responsabilidades, con los grupos de referencia, además determina el éxito de un proyecto o una organización. (LARENAS, 2009).

2.1.7.9.- Productividad

Es el máximo nivel de actividad que puede alcanzarse con una estructura productiva dada. El estudio de la capacidad es fundamental para la gestión empresarial en cuanto permite analizar el grado de uso que se hace de cada uno de

los recursos en la organización y así tener oportunidad de optimizar los. También puede definirse como cantidad máxima de producción en la nomenclatura surtido y calidad previstos, que se pueden obtener por la entidad en una organización en tener bien claro para la buena marcha del rumbo exitoso en un período con la plena utilización de los medios básicos productivos bajo condiciones óptimas de explotación.

La capacidad de gestión es una de las variables fundamentales que explica el puntaje final obtenido en el índice de capacidad institucional. La correlación entre capacidad de gestión e índice es muy alta. Una buena capacidad de gestión que está fuertemente correlacionada con el capital financiero de la empresa o institución posee una gran organización.(BEBBINGTON, 2009)

2.1.7.10.- Talento humano

Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente con el trabajo. “Es impulsar a nivel de existencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que saben hacer o podrían hacer”. (Talento Humano, 2012).

Es evidente resaltar que el talento humano es el personal que labora en la organización innovando estrategias que pueden alcanzarse dentro de la administración con el fin de obtener resultado cumpliendo a cabalidad los roles de las personas con un ambiente adecuado en relación a sus puesto de trabajo, conllevando con todos el bienestar social dentro de la organización o empresa y por ende nos sirve para la superación del el núcleo familiar.

2.1.7.11.- Clima laboral

La clima laboral es el conjunto de propiedades que crean un comportamiento efectivo en los trabajadores del sector público, lo cual empleado al progreso de sus actividades consentirá alcanzar un perfeccionamiento del trato, lo que excederá en confianza y seguridad en el beneficiario del sector público, además se debe delinear los puestos de compromisos para luego efectuar el reclutamiento asemejando los aspirantes más adecuados y apreciando para el cargo en sus capacidades, el trato a los beneficiarios será un factor de desarrollo competente.

El clima laboral es producto de las actitudes y comportamientos que se adquieren a través de una buena educación y disciplina, es decir del buen trato que se brinde a los beneficiarios de acuerdo al cumplimiento de los atributos que se encomienden. (CASTREJÓN, 2012)

2.1.7.12.-Liderazgo

Es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para la organización, inspirando al resto de los que participan a alcanzar una meta común. Por esta razón, es importante que el liderazgo implique más de una persona, quien dirige y aquellos que lo apoyen.

Es el tope que determina el nivel de eficacia de una persona, es decir es aquel que posee las capacidades necesarias para hacer que un grupo de individuos o sociedad entera, alcancen los objetivos propuestos.(MAXWELL, 2009)

Se refieren al liderazgo “como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas”. Con esa carisma de actuar y coordinar en el proceso del trabajo con los involucrado. (T. & ROBBINS, 2013).

2.1.7.13.-Recurso material

Son todos los bienes tangibles que este caso el comité de desarrollo social campesino puede emplear para así poder lograr los objetivos planteados, estos recursos pueden ser elementos de la oficina, diversas herramientas e instrumentos.

“Los recursos son activos de una entidad que se emplean para desarrollar, fabricar y entregar productos a sus clientes es decir constituyen la infraestructura y el equipamiento con el que cuenta una organización de trabajo”(BENÍTEZ, 2008)

Referirse a los recursos materiales convenientes es un mecanismo clave en la gestión de las organizaciones, la gerencia debe tener claro que se debe encontrar un punto inapreciable, lo que no representa que se deba acrecentar la cantidad o la calidad de los recursos materiales en abundancia, debido a que esto personificaría un elevado costo de conformidad. (MATERIALES, 2009)

2.1.7.14.-Estructura administrativa

La estructura administrativa es el sistema de relaciones formales que se establecen en el interior de una organización/empresa para que ésta alcance sus objetivos de conservación, productivos y económicos a lo largo de una administración con todos sus componentes, donde el trabajo es eficaz y eficiente.

Está constituida por las dependencias que garantizan la productividad, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión, los procesos y por los rangos jerárquicos que corresponden a niveles de autoridad y responsabilidad en la toma de decisiones, de acuerdo con los roles definidos. La estructura administrativa puede decirse que es la manera como está constituida internamente cada entidad u

organismo de lo que integran la administración de cualquier nivel o sector administrativo.(CHÁVEZ, 2008)

2.1.7.15.- Asignación de trabajo

La asignación de trabajo es donde se definen los participantes para cada actividad del proceso. Los participantes son los usuarios que cumplen con las cualidades para ser asignados a las actividades, se debe cuidar y lograr el desempeño de la persona en cada actividad de acuerdo a su función para la interacción con usuarios finales requiere una definición que permita asignar los usuarios correctos. Es precisamente importante que el personal esté capacitado para la asignación definida para cada tarea y selecciona uno o más usuarios que cumplan con las condiciones dadas de la lista del usuario.

Sólo los usuarios elegidos tendrán acceso a trabajar sobre la actividad asignada de esta manera podrán desempeñar correctamente sus funciones ya que se han podido preparar para aquello de lo contrario sería factible capacitarlos para mejorar su capacidad laboral.

2.1.7.16.-Recursos financieros

El recurso financiero es el efectivo también el agregado de activos financieros que tienen un valor de liquidez, es decir que logran estar compuestos por un patrimonio en efectivo, préstamos a terceros, depósitos en entidades financieras, tenencia de bonos y acciones, tenencia de divisas. Un conjunto de recursos técnicos, humanos y económico, interrelacionados dinámicamente, y organizados empresarial para la gestión y la correcta adopción de decisiones, será eficaz si facilita los recursos financieros necesarios para la organización y lo hace en el momento oportuno.(HEREDERO, 2011)

2.1.7.17.-Financiamientos

Es el mecanismo por medio del cual un individuo o una entidad pública obtienen recursos para un proyecto determinado en el que se puede obtener bienes y servicios, pagar distribuidores, entre otros.

Por medio del financiamiento las instituciones públicas pueden mantener una economía estable, planear a futuro y expandirse hacia un bienestar mejor donde la persona u organización busca el desarrollo de la organización que va encaminada a crecer y tener sus propios recursos.

El financiamiento es emplear recursos económicos para abolir deberes o pagar bienes, servicios o algún tipo de activo personal. El financiamiento puede venir de diversas fuentes, siendo el más tradicional el propio ahorro. No obstante, es común que las instituciones públicas para llevar adelante sus tareas o actividades productivas usen una fuente de financiamiento externa. (CALVA, 2007)

2.1.7.17.- Disponibilidad de fondo

La utilidad genera incrementos beneficiosos para la persona física o jurídica percibe en un periodo de tiempo en forma de retribuciones o rendimientos de capital, dicha utilidad genera riqueza por lo que es una variable que refleja la variación en el tiempo, mismos actos que se activan y generan prominencia con el crecimiento de logros acertados para bien de la organización.

Es importante que no se descuide este aspecto, ya que es posible y ágilmente puede quebrantarse el contexto ocasionando dificultades económicas, por esto siempre debe haber disponibilidad de fondos económicos. (GARCIA L. , 2006)

2.1.7.18.-Evaluación de desempeño

Considerada como parte primordial ya que solo de esta forma se verá el funcionamiento la administración, por lo tanto cada aspecto será necesario para poder determinar lo que está bien y lo que está por mejorar siempre en cuando el individuo reconozca sus propias debilidades en sus actividades que desarrolla.

Es un procedimiento de revisión y evaluación de la ocupación laboral individual o entre equipos, aunque la evaluación de desempeño sea esencial cuando estos existen en una entidad pública, el enfoque de la evaluación de las empresas se centra en el empleado individual, esto consiste en valorar la eficacia con la que su ocupante lo ejecuta en un periodo de tiempo. (RODRÍGUEZ J. , 2004)

2.1.7.19.- Tiempo

En las organizaciones el cuidado al tiempo es esencial en casi todas las diligencias, bien porque hay peticiones directas de los clientes a los que se facilita un servicio, bien porque hay unos ritmos de trabajo marcados por un horario, o bien porque se deben cumplir unos plazos prefijados. Es primordial para administrar los recursos que están disponible dentro de una empresa con los administradores sintetizan los planes y proyectos del cumplimiento de los objetivos propuesto obteniendo mayores resultados se puede definir como el desempeño útil de un colaborador con responsabilidad.

La gestión de tiempo presume planear y distribuir el trabajo de tal como que cada acción se realice en el momento conveniente, optimar el tiempo no significa desarrollar las horas consagradas a realizar cada tarea, si no crear un buen uso del tiempo favorable, manipulando principios y técnicas que consientan organización para lograr los objetivos panificados. (GONZÁLES, 2006)

2.1.7.20.- Logro

Permite obtener cumplimiento de objetivos, la eficiencia permite conseguir nuestro objetivo pero optimizando tiempo y recursos, logrando así un aprovechamiento total del mismo cumpliendo con expectativas y necesidades de la organización.

El desarrollo del proceso por parte del administrador que está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansa en la competitividad del dirigente. (CUARTAS, 2008)

2.2 Marco Legal

2.2.1.-Constitución de la República del Ecuador, año 2008

Que en el Art 56 de la Constitución Política del Ecuador se refiere algo muy relevante que:

“Las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afro ecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del estado ecuatoriano único e indivisible.”

Que de conformidad a lo que dispone el Capítulo IV de los derechos, en el **Art.57.-**respecto a Derechos Colectivos de la Constitución de la República del Ecuador en los siguientes numerales:

- 1.- Mantener, desarrollar y fortalecer libremente su identidad, sentido de pertenencia, tradiciones ancestrales y forma de organización social.
- 9.- Conservar y desarrollar sus propias formas de convivencia y organización social, y de generación y ejercicio de la autoridad, en sus territorios legalmente reconocidos y tierras comunitarias de posesión ancestral.
- 13.- Mantener, recuperar, proteger, desarrollar y preservar su patrimonio cultural e histórico como parte indivisible del patrimonio del Ecuador. El estado proveerá los recursos para el efecto.

Art 248.- Se reconocen las comunidades, comunas, recintos, barrios y parroquias urbanas, la ley regulará su existencia con la finalidad de que sean consideradas como unidades básicas de participación en los Gobierno Autónomos Descentralizados y en el Sistema Nacional de Planificación.

2.2.2.-Codificación de la ley de organización y régimen del comité, año 2013

Dentro del comité está conformado por cinco miembros administrativo como también tres vocales principales y tres vocales suplente el mismo que representan como los pilares fundamentales comprendidos desde el 4 de enero de cada dos años, donde se elegirá o reelegirá al órgano oficial representativo del comité integrado para su respectiva funciones, por el presidente, vicepresidente, tesorero, asesor jurídico, secretario, como también las comisiones y los seis vocales, de conformidad con lo establecido en la ley de organización del comité.

Procedimiento de la elección.: el presidente saliente un mes antes de concluir su periodo administrativo para lo cual fue electo convocara a una asamblea general para elegir un tribunal electoral integrado por tres socios con voz y voto, de entre sus miembros; el tribunal electoral convocara a elecciones, la misma que se llevara a cabo ocho día antes de fenecer el Directorio saliente.

Posterior el tribunal electoral elaborara un reglamento para ver cómo y de qué forma ha de ser el proceso eleccionario ya sea mediante voto secreto o en forma nominal, las elecciones serán mediante ternas, para el escogimiento de los mejores elementos sean hombres o mujeres. Este deberá ser conocido por los socios con quince días de anticipación al proceso eleccionario.

El directorio que resulte electo será posesionado por el tribunal electoral, luego de haber proclamado la terminación del acto eleccionario esta documentación será enviado a la Subsecretaria Regional del Litoral del Ministerio de Inclusión Económica y Social, para el respectivo nombramiento.

2.2.3.-Estatutos jurídicos, Comité de Desarrollo Social Campesino, año 2013

Art. 42.- El directorio es el órgano de dirección y administración del comité y estará integrado por los siguientes miembros, presidente (a), vicepresidente(a), tesorero(a), un asesor jurídico, comisiones, tres vocales principales y tres suplentes, secretario(a), mismos que regirán los destinos del comité por un periodo de dos años.

Art.78.- la elección del directorio se realizara de conformidad con lo previsto en la codificación que anteriormente indicamos, el mismo que durara el periodo administrativo por un lapso de dos año, según costa en el nombramiento jurídico otorgado por la dirección distrital 24D02 la Libertad, Salinas, Ministerio de Inclusión Económica y Social, del libro N°-.0001 - Folio N°- 0001 – Registro N°- 0032 – Año: 2014.

Resultando sendos argumentos directrices para la participación de sus socios en elegir y ser elegidos como cabildantes de dicho gremio social y jurídico.

2.2.4.- Aspectos Generales del Comité de Desarrollo Social Campesino

El Comité de Desarrollo Social Campesino una de las organizaciones solidaria asentada en Provincia de Santa Elena, de la comunidad de Sinchal, a 50 kilómetro de la ruta del spondylus, cuenta con personería jurídica aprobado por el Ministerio de Inclusión Económica Social MIES, se rige por la Constitución de la República, ley de régimen del comité, como los reglamentos interno, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de sus afiliados aplicando el régimen de desarrollo del buen vivir de la comunidad.

El Comité anteriormente como seguro social campesino fue creado con fecha 6 de Junio de 1977 bajo la tutela de la Comuna Sinchal, la misma que empezó sus actividades hace 37 año, en la actualidad el Comité de Desarrollo social Campesino fue fundada legalmente el 6 de abril del 2013 reconocida mediante acuerdo ministerial No. 00038 del 7 de Octubre de 2013

2.2.5.-Estructura y directorio Político Administrativo del Comité

El comité de desarrollo social campesino tiene como órgano administrativo y dirección, la asamblea general ordinaria, la extraordinaria, el directorio, un asesor jurídico, y las comisiones especiales, el directorio está encargado de elaborar planes, programas y proyectos en beneficios la ciudadanía.

Asamblea General: Es la máxima autoridad del comité y la integran todos los socios en goce de sus derechos reunidos en asamblea previa convocatoria, siendo presidida por el presidente y sus resoluciones serán tomadas por mayoría de votos y obligatorias para todos los socios inclusive para los ausentes, no obstante estas normativas son socializadas y conocidas para todos los miembros para el justo accionar y gobierno de los líderes sociales.

Asamblea General ordinaria y extraordinaria: Las asambleas Generales Ordinarias se realizarán cada mes, y las Asambleas Generales Extraordinarias se llevarán a cabo cada vez que el caso lo amerite a criterio del presidente o mediante solicitud escrita y firma por el 25% más uno de los socios puntualizándose los temas a tratar en dicha reunión.

El Directorio: Es el órgano de dirección y administración del comité y estará integrado por los siguientes miembros: el Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Secretario, tres Vocales Principales y tres Vocales Suplentes, el mismo que permanecerán en sus funciones dos años pudiendo ser reelegidos total o parcialmente por los socios del comité de desarrollo social campesino por su confianza para un nuevo periodo, su trabajo es la formulación de planes y proyectos de trabajos en beneficios de sus integrantes como también la comunidad, planes que deberán ser realizados y gestionados por los gobiernos gubernamentales de la provincia y consensuados a la asamblea general.

Las comisiones especiales: La Asamblea General y el Directorio podrán constituir o designar de entre sus asociados e integrantes cuantas comisiones, comité de gestión técnica, áreas de trabajos sectoriales o funcionales que se creen necesarias sobre las diferentes áreas de actividad para el cumplimiento de sus objetivos, y sus funciones se las hará constar en el Reglamento Interno.

El Directorio del Comité Social Campesino de la Comuna Sinchal:

Debido a la necesidad de organizarse, el comité bajo la tutela de la comuna Sinchal, fue fundado en el año 1977 el mismo que se nombra por primera vez el directorio cuyo objetivo es velar por los afiliados dentro del Seguro Social Campesino IESS creando un dispensario médico donde se atienden afiliados de otras comunidades de Barcelona, San Pedro, Valdivia, Libertador Bolívar, Sitio Nuevo y Sinchal.

Logra en lo posterior crear un nuevo comité para las personas adultas mayores con el objetivo de recibir talleres de integración, además de obtener estatutos, a la fecha existe una comisión de fondo mortuario para las personas que dejan esta parcela terrenal, funerarias, también existe cofres mortuarios y los pequeños mausoleos dentro del cementerio general.

Esta Directiva está en vigencia desde el 4 de Enero del 2014 hasta el 4 de Enero del 2016 siendo reelegido total o parcialmente para un nuevo periodo, está conformada por los siguientes representante con sus obligaciones y derecho que los otorga la ley de estatutos jurídicos.

Tabla N° 3: Nómina de dirigentes de la Comunas Sinchal al año 2016

Directorio	Nombres y Apellidos	No. Cedula
Presidente	Isidro Joselito Quirumbay Baquerizo	0913457008
Vice-presidente	Mauro Galindo Borbor Domínguez	0913141214
Tesorero	Santiago Borbor Domínguez	1201198163
Secretario	Marco Germán Domínguez Malavé	0917009003
Asesor Jurídico	Germán Claudio Pozo Orrala	0901284927
1er Vocal Principal	Eduardo Agapito Barzola Laínez	0901285767
2do Vocal Principal	Vilma Borbor De Los Santos	0909908295
3er Vocal Principal	Carlos Cesar Suárez Laínez	0913914057
1er Vocal Suplente	Manuel Inocencio Tomalá Quirumbay	1300803754
2do Vocal Suplente	Jorge Apolinario Laínez	0904776754
3er Vocal Suplente	Patricio Nazario Domínguez Apolinario	0907412894

Fuente: Cabildo Comuna Sinchal

Elaborado por: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

Presidencia: Es una responsabilidad institucional está a cargo el señor Isidro Joselito Quirumbay Baquerizo entre sus deberes y atribuciones es hacer cumplir el

presente estatutos y reglamento interno, así como convocar y presidir las reuniones ordinarias y extraordinarias, como presentar informe administrativo y financieras. Tales como disponen la ley de una manera responsable además consta en el artículo 54 de la ley de los estatutos jurídicos del comité para su cumplimiento.

Vicepresidencia: Es subrogar al presidente en su ausencia temporal o calamidad doméstica con las mismas atribuciones. Está a cargo el señor Mauro Galindo Borbor Domínguez tal como estipula los estatutos de la organización.

Tesorero: Esta dignidad representado por el señor Santiago Borbor Domínguez sus funciones y deberes es llevar con transparencia y objetividad la contabilidad de los ingresos y egresos de los recursos financieros y si es posible depositar en una cuenta bancaria e informar la rendición de cuenta a la asamblea general.

Asesor jurídico o síndico: Está representado por el señor Germán Claudio Pozo Orrala, encargado de vigilar y cuidar conjuntamente con el presidente que no se cometan arbitrariedades en la organización, como también vela por que en el comité reine la armonía, cordialidad y se cultive plenamente el espíritu de solidaridad y de trabajo entre sus miembros.

Secretario: A cargo del señor Marco Germán Domínguez Malavé su función es convocar a las reuniones de asamblea generales y extraordinarias, también debe llevar los libros de actas, preparar las comunicaciones del comité, además de organizar y llevar el registro de los socios y recibir, ordenar, entregar previo inventario el archivo del comité suscribiendo acta de entrega de recepción.

Comisiones especiales: Son los encargados de colaborar en los requerimientos del comité conformado por tres miembros donde cada comisión deberá rendir

informe correspondiente de las actividades desarrolladas al directorio a la asamblea general.

2.2.6.- Plan Nacional del Buen Vivir, año 2013- 2017

El plan del buen vivir es un instrumento o guía que ayuda a la articulación y ejecución de programa y proyectos de inversión social con el único fin de satisfacer las necesidades básicas de la población, bajos parámetros que se relacionan con el desempeño de las metas nacionales, con las distintas propuesta de acción pública sectorial y territorial y, principalmente, con la necesidad de concretar los desafíos derivados del nuevo marco constitucional.

Objetivo.-2: Auspiciar la equidad social y territorial en la diversidad.

Dentro de este objetivo se refiere a la igualdad del ser humano sin excluir a nadie, vivir de forma mancomunada digna y solidaria para fomentar política pública y social, de esta forma gozar de los derechos, la erradicación de pobreza de la retribución de la riqueza Se plantea erradicar la violencia y la discriminación, lograr la equidad y la cohesión territoriales y consolidar los mecanismos de protección integral para la garantía de derechos que sostengan los procesos logrado.

Objetivo.- 3: Mejorar la calidad de vida de la población.

Cabe mencionar que el proyecto de investigación está elaborado a un diagnóstico de la gestión administrativa, de acuerdo al objetivo indicado en donde los ciudadano requieren de proceso de calidad mejorando los niveles de los habitantes, como la productivo como también educativo, las entidades

gubernamentales tienen el deber de trabajar apoyando a las organizaciones para buscar mejores calidad de vida.

Objetivo.-4: Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

Unas de las funciones que deben realizar las instituciones públicas es el fortalecimiento de las capacidades de los habitantes es el caso de los afiliados de la organización social que busca constantemente cambios positivos que beneficien a la familia cumpliendo así con el mejoramiento de su calidad de vida, potencializando sus habilidades a través de programa y proyectos que los involucre directamente.

Objetivo.-8: Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.

Es necesario invertir los recursos impulsando a los sectores productivos intensivo en los conocimientos, con sostenibilidad ambiental y con fuerte demanda en el mercado mundial, para generar crecimiento económico sostenido que garanticen a la transformación, solo así disminuiría la pobreza, la desigualdad económica y social.

2.2.7.- Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, año 2011.

En el Art.306.- Barrios y parroquia urbanos.-se reconoce a los barrios y parroquias urbanas como unidades básicas de participación ciudadana en los gobiernos autónomos descentralizados municipales o distritales. Los concejos barriales y parroquiales urbanos, así como sus articulaciones socio-organizativa, son los órganos de representación comunitaria y se articularan al sistema de

gestión participativa, para lo cual se reconocerán las organizaciones barriales existentes y se promoverá la creación de aquellas que la libre participación ciudadana genere.

Art 307.- Serán funciones de los concejos barriales y parroquiales urbanos las siguientes:

- a) Representar a la ciudadanía del barrio o parroquia urbana y a las diversas formas de organización social existente en el espacio territorial.

Art 308.- Comunas, comunidades y recintos.- Constituirán una forma de organización territorial ancestral las comunas, comunidades y recintos en donde exista propiedad colectiva sobre la tierra.

Éstas serán consideradas como unidades básicas para la participación ciudadana al interior de los gobiernos autónomos descentralizados y en el sistema nacional descentralizadas de planificación en el nivel de gobierno respectivo.

Se reconoce las formas de organización comunitarias en el marco del presente código y la ley de comunas, sin perjuicios de los derechos colectivos de la constitución, y los instrumentos internacionales en el caso de las nacionalidades y pueblos indígenas, afro ecuatorianos y montubios, como derechos de participación.

Por lo tanto la organización comunal goza de autonomía política para emprender formas organizadas de conducción y manejo para lograr bienestar para sus miembros

SECCIÓN III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología es un sistema de aspectos activos en el proceso de investigación y que es un principio conocido en el contexto social general, es por esto que se manifiesta a la investigación es describir a la metodología como ese conjunto de pasos o estrategias muy indispensable en la ejecución de diversos estudios.

Constituye un marco conceptual de referencia y coherencia lógica para describir, explicar y justificar el camino a recorrer, con los principios y los métodos más adecuados para la investigación particular; su tarea es ofrecer la lógica estratégica para el planteamiento de los problemas, planificar el proceso a seguir a fin de darles respuestas y evaluar su bondad y profundidad. (BISQUERA, 2009)

3.1.- Diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolló considerando un enfoque cualitativo, el cual enmarcará a comprender la profundidad del estudio, y la cuantitativa nos ayuda a describir y explicar las característica externa generales de lo investigado.

El Enfoque Cualitativo.-Es recaudar datos sin tomar en cuenta medición numérica, como observaciones y descripciones, se utiliza para expresar preguntas de investigación, por lo normal, las hipótesis y preguntas nacen como parte del proceso de la investigación, en donde el propósito radica en enmendar la realidad.

El acercamiento al conocimiento con un enfoque cualitativo una perspectiva para abordar la realidad que tiene como sustento del paradigma naturalista, recurre a la comprensión de los fenómenos desde la perspectiva de las personas que lo protagonizan; considera que la realidad no es independiente de quien la vive y la piensa por tanto es relativa, depende de quien la vive y la piensa.(RUIZ, 2007)

El Enfoque Cuantitativo.-Emplea la recaudación y análisis de diferentes datos para poder contestar preguntas de investigación probando hipótesis establecidas previamente elaboradas. Confía en el cálculo de números, la contabilización y continuamente el empleo de la estadística para constituir con precisión patrones de comportamiento de la población.

El enfoque cuantitativo en la administración es conocido como la investigación de operaciones o la ciencia de la administración, la cual nació de la preparación de soluciones matemáticas y estadísticas para problemas el mismo que incluye estadísticas aplicadas, modelos de optimización, modelos de información y simulaciones de computadora. (ROBBINS, 2009)

Modalidad Básica de la investigación: La particularidad de trabajo de investigación que se emplea en esta investigación, se manifiesta que el trabajo de investigación es factible por lo que se consideran:

Los objetivos principales del modelo de gestión, entre los cuales se citan: establecer el grado de comprensión de los pilares de gestión, explorar la influencia de la jurisdicción política en el diseño y estructura, caracterizar la influencia del desarrollo en el buen vivir, analizar la influencia de la participación ciudadana en el progreso del Comité de Desarrollo Social Campesino y realizar sus labores para lograr los objetivos, con un mínimo consumo de tiempo, sobre todo al tener un fin social aplica instrumentos de diagnósticos participativos y la vinculación con la colectividad.

3.2.- Tipos de investigación

Se encuentran algunos tratados acerca de las características de la investigación, las controversias para aceptar las diferentes tipologías sugieren situaciones confusas en estilos, formas, enfoques y modalidades.

Existen muchos tipos de investigación que se pueden realizar para ejecutar un excelente trabajo. A continuación se mencionaran las siguientes:

Investigación Bibliográfica o Documental.-Radica en el avance de investigación a través del empleo de fuentes primarias y secundarias, es por esto que el presente trabajo de investigación se apoyará en la consulta de documentos que puedan tener la información necesaria hacia el objeto de estudio, todo esto se considerará en el transcurso investigativo.

La investigación bibliográfica cuenta con técnicas para la recopilación y procesamiento de información, emerge como la base de los trabajos cuantitativos y cualitativos, ya que estos requieren la exploración conveniente al tema elegido; puede afirmarse que la tarea se realiza tanto en lo cualitativo como en lo cuantitativo. (MÉNDEZ, 2008)

Es decir que la utilización de la investigación servirá para absorber y plasmar información de sustento a la diversidad de actividades dentro del ámbito administrativo por tal razón se utilizó como herramienta para obtener la información directa de encuestas y entrevistas dirigidas hacia la población.

Investigación de campo.-Se empleará las técnicas de recolección de datos como la observación directa, la encuesta y la entrevista, las mismas permitirán apoyar la

información para el desarrollo de este trabajo, mediante el análisis del diagnóstico situacional conocerá los problemas para cuantificarlos y cualificarlos.

La recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable alguna. Son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado. (MERINO, 2015)

Basado en lo anterior, se delimitarán los hechos que conforman el problema, para diseñar el Modelo de Gestión administrativa para el comité de Desarrollo Social Campesino de la comuna Sinchal, Provincia Santa Elena, se enfoca corregir ciertos desconocimientos de miembros del directorios en temas administrativos de manera que logren una gestión eficiente para el desarrollo de su organización, se utilizó esta tipo de investigación; en vista de que se pudo recopilar directamente la información detallada y exacta sobre el Modelo de gestión Administrativa.

3.3.- Métodos de investigación

Son los modos, las vías, las formas, mediante las cuales se realizó la búsqueda de información, la recopilación de los datos, que han posibilitado el arribo de conclusiones para emitir resultados de lo que se ha querido investigar en cualquier aspecto y en diferentes formas argumentativas como la observación, encuestas, entrevistas, o entre otros.

El método de investigación es una especie de brújula en la que no se procede automáticamente el saber, pero evita perdernos en el caos aparente de los fenómenos, aunque solo sea porque indica como plantear los problemas y como no sucumbir en el embrujo de los prejuicios predilectos(GARCES, 2011)

Los métodos que se emplearon para el desarrollo de la investigación fueron:

Método deductivo.-Consiste en tomar conclusiones generales para conseguir definiciones específicas, se inicia con el análisis de los fundamentos, leyes, principios, entre otros, de la atención universal y de justificada validez, para emplearlos en soluciones o hechos particulares. Se realizaron encuestas dirigidas a los miembros del comité y a los socios del comité de Desarrollo Social Campesino de Comuna Sinchal que permitirá precisar el entendimiento que tienen los miembros de la Directiva sobre la administración del comité.

Método inductivo.- También se aplicará la entrevista, como técnica para recopilar información necesaria que ayude para llevar a cabo el proyecto. Este se la realizará tanto al presidente y sus miembros del directorio, un grupo de socios, con la finalidad de obtener mayor fundamento que contribuyan a encontrar las causas que originan el desconocimiento de la escasa aplicación de procesos administrativos dentro de la comunidad.

3.4.- Técnicas e instrumento de investigación

Es importante resaltar que el éxito de la investigación del presente estudio depende de la calidad porque la recolección de datos, es muy importante el tiempo y la calidad de la estabilidad del investigador en el campo, su grado de vinculación con el grupo social en estudio, que permitirá la recolección de datos fiables, siempre veraces, obtenidos de diversas fuentes y a través de una combinación de técnicas. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos e información que se utilizarán en el estudio y análisis muy cuidadosamente para poder realizar la técnica en investigación se le considera como un instrumento o medidas auxiliares, son: la observación, la entrevista y la encuesta.

Investigación documental: En la investigación documental se recopiló información de estudios, publicaciones en documentos sobre el comité de desarrollo social campesino de la comuna Sinchal, de la provincia de Santa Elena, que permitió orientar la investigación en la búsqueda del problema central de la administración.

Observación: Se realizó una observación directa a los dirigentes del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, para ver en realidad como están administrando y llevando a la organización, a ver sus aptitudes, habilidades, destrezas, conocimientos y responsabilidades de cada uno de ellos.

Es una forma de captar la realidad, que puede ser aplicada con sistematicidad y que en definitiva posibilita la recogida de información relevante. Como técnica de recolección de datos puede estar implicada en cualquier diseño de investigación; puede ser perfectamente la forma medida de la variable dependiente de un diseño experimental o de un cuasi-experimental.(NAVAS, 2010)

Es así que el autor considera que la observación como una técnica de la indagación científica, es un sistema importante que permite conocer, la estructura directa del objeto que se está estudiando para poder analizar y describir situaciones sobre el contexto social.

Entrevista: Es un método complementario de nivel empírico que consiste en una conversación profesional de carácter planificado entre el entrevistador y los entrevistados. Esto nos permite obtener información confiable sobre hechos y opiniones, además ayuda a enriquecer, completar o constatar la información. La entrevista consiste en una conversación directa, intencionada y planificada entre dos personas y en otras ocasiones entre varias personas que asumen roles diferente y asimétrico. Persigue recoger información precisa sobre aspectos subjetivos de las personas como opiniones, argumentos.(MARTÍNEZ, 2007)

Para este autor la entrevista permitirá poder estar al frente y cara a cara con los entrevistados para así conseguir información eficaz que nos conlleven a dar una solución más viable y eficiente dentro de una organización social.

Encuesta: Se puede expresar que en la encuesta, como lo define “Es una técnica que a través de preguntas sirve para recabar información acerca de las variables medir opiniones, conocimientos y actitudes de las personas”(MSC. & PAREDES, 2009).

La encuesta es un método empírico complementario de la investigación que supone la elaboración de un cuestionario, cuya aplicación permite conocer las opiniones y valoraciones que sobre determinado asunto poseen los sujetos seleccionado en la muestra.

Algunas organizaciones y personas utilizan el método de la encuesta, ya que les ayuda a obtener información de vital importancia, permite hacer un diagnóstico y análisis de cómo está en realidad la situación de lo que se quiere investigar para obtener un resultado con exactitud del problema o la situación de las diferentes organizaciones publica de las diferentes entidades de la Provincia de Santa Elena.

3.5.- Población y muestra

Está constituida por el conjunto de personas que forma parte del estudio o dicha investigación proyectada con el objetivo de obtener resultados concretos, reales y precisos para poder contribuir con la solución del problema objeto de estudio y mejorar la práctica y despejar bajo la recepción de los aportes inductivos de los participantes a manera de resultados elementales en estudio. (BORDA, 2015)

Para este estudio se involucró a los afiliados del comité Desarrollo Social Campesino, dando un total de 359 afiliados, y para la realización de la entrevista se consideró a los 11 miembros del directorio principal, y de las comisiones especiales, que se registran en los documentos del Comité tal como indica el cuadro #1, que involucran a la directiva.

Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Directiva principal	5
Comisiones especiales	6
Asamblea	359
TOTAL de población	370

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal (2015)
Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

La población, en la jurisdicción de la comuna sinchal existen aproximado 4.000 habitantes ,el mismo que son calificado como socios activos 810 por el ministerio de agricultura y ganadería y pesca MAGAP, a la que está orientado el estudio es de 370 socios afiliados que integran el comité de desarrollo social campesino.

Muestra

Para el presente estudio se realizó un muestreo no probabilístico por criterios, el cual se encuestó a toda la población. Según considera que la muestra “es la parte que se selecciona, en la que se ha dado valor imprescindible a el criterio de los participantes identificados mediante la vinculación y el diagnóstico directo, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran mediciones y la necesaria observación de las variables objetos de estudios”.(BERNAL, 2010).

SECCIÓN IV

Resultado de la Investigación

4.1.- Análisis de resultado de la observación aplicado al Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal

En el diario e imperioso afán de concluir la investigación se pudo comprobar que el comité de desarrollo social campesino se detecta la deficiente aplicación de los pilares de gestión: planeación, organización, dirección y control, mismo que imposibilitan que la organización siga encaminando un rumbo de bienestar en su desarrollo. Los afiliados gozan de tener en la organización un dispensario médico donde son atendido, además poseen en tener cofre mortuario, construcciones de bóvedas para quienes dejan esta parcela terrenal, una capilla ardiente, en el desarrollo de sus actividades tienen como ejecución el proyecto para la personas que no son afiliadas gozar de estos beneficios que son importante para la familia.

La institución está constituida por directivos elegido por los socios de manera democrática en reuniones de Asambleas Generales, el mismo que lo más indicado son personas que poseen conocimiento empírico, que a su vez se desenvuelven desempeñándose en las asignaciones de trabajo de acuerdo a sus competencias adquiridas, por la confianza que los socios depositan en estas dignidades. Se detectó que la organización no cuenta con un organigrama, un instrumento gestión administrativo que nos sirva como modelo, una planificación debidamente establecida, el ambiente laboral no es agradable, un local propio que tengas su oficina administrativa, entre los dirigentes la comunicación es limitada y por ende existe diferencias que se ven reflejadas en las decisiones adoptadas en las asambleas generales, dando notar que existe un deficiente liderazgo en la organización por falta de aplicación de herramientas en procesos administrativos.

4.2 Análisis de resultado de la entrevista aplicado a los directivos del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal.

1. ¿Considera usted que los controles de gestión prestan la ayuda necesaria para alcanzar el bienestar de los socios del comité?

Dentro de la dirigencia de la organización los involucrado respondieron que es muy importante las normas prácticas, actitudes y valores de los mecanismo de control que promueve el comportamiento de sus miembros sean lo más adecuados para lograr los objetivos y las metas deseadas, pero como directivos tienen una idea pero no concretamente como debe estar establecidos y así saber qué acciones llevar como dirigentes.

También manifestaron que la gestión de los directivos es lo primordial que debe existir para velar y buscar las alternativas de acción que son beneficiosos en la organización, y esta manera tenga confianza en el bienestar laboral con los usuarios que buscan las informaciones relacionados a sus necesidades y las actividades a desarrollarse dentro de la organización con el fin de dinamizar la cotidianidad manteniendo el alto grado de bienestar físico mental y social.

2. ¿Estaría de acuerdo que los socios evalúen su desempeño en el cumplimiento de los objetivos del comité al finalizar el periodo administrativo?

Es de mucha importancia que los socios evalúen el desempeño de la gestión administrativa del comité para saber las debilidades y fortalezas que son los factores de crear una posición privilegiada y hacerle frente la competencia con los recursos y habilidades adquirido de forma empírica sin saber conocimientos plenos y proyectarnos a un futuro mejor en cuestión administrativo, que ya que

como ciudadanos y según la ley nos permite, de esta manera descubrir los errores y encaminarnos a un bienestar mejor, no solamente al finalizar nuestros periodos administrativo, más bien debe ser evaluaciones continuas para mejorar.

3. ¿Considera usted que los miembros del Comité puedan aportar para fortalecer el nivel de capacidad de producción de los socios?

Los miembros del comité de Desarrollo Social damos nuestro contingente, pero es muy poco el seguimientos de las actividades que se efectúan, mencionan que algunos casos este proceso no se cumple por la falta de la participación afectiva, económico de los socios queda desechado y no se concluye la capacidad de mejorar productividad del comité, para que se vea reflejada con transparencia del ahínco de los socios, solo así se puede encaminar un mejor porvenir mejor, es muy importante la aportación de la capacidad de producción, nos hace falta recibir talleres de capacitación que estén acorde con temas que nos reflejen la función de trabajos, por tal razón eso nos ayudaría a la organización a percibir su propia necesidades y motivo de ayuda y seleccionar las metas propuesta.

4. ¿De qué manera cree usted que el liderazgo aporte a la eficiente gestión administrativa?

El comité de Desarrollo Social no cuenta con un plan anual de capacitación de liderazgo con temas que refuercen los conocimientos de quienes forman parte de la directiva, por tal razón descubre que los miembros del directorios no han conseguido en muchas de sus actuaciones los resultados esperados, además el liderazgo conlleva a la eficiente gestión administrativa de quien lo reciben, también según la entrevista el liderazgo es muy importante para la organización, pero nos hace mucha falta la capacidad de coordinar con la estructura administrativa para a ocupar su funciones de acuerdo a lo que corresponden de esta manera cada componente pueda desempeñar sus funciones administrativa.

5. ¿Existe participación efectiva de todos los miembros de la directiva hacia los socios de la organización?

La diferencia entre los directivos su repuesta, es muy relevante aplicar la participación de todos los miembros del directorio ya que nos permite dar unos buenos servicios de calidad basado en la satisfacción de las necesidades de los afiliados, aunque se debe mejorar ya que, en una primera óptica se nota que la coordinación no está exactamente como debe realizarse.

Dentro de la participación efectiva no todos participamos es importante profundizar los reglamento de la participación ciudadana y motivar a los socios para que se hagan prevalecer, ya que nos servirían como base en las reuniones donde puedan participar todos los socios y manifestar sus inquietudes que son superación de la organización.

6. ¿De qué manera cree usted que la motivación contribuye al desempeño de la unidad administrativa en las actividades del comité?

Los entrevistados expresan que la motivación es la voluntad de ejercer alto nivel de esfuerzo para el desarrollo y progreso de las metas trazadas, aunque existe que los rubros económicos no están al alcance pero como representante del comité gestionar con entidades públicas para que las actividades puedan ejecutarse en determinado tiempo ya que su motivación nos empuja a seguir el desempeño para cubrir las necesidades de los socios.

Cabe señalar que en la entrevista, encuestas y talleres que se realizaron, los miembros de las directivas y socios expresaron sus inquietudes con el objetivo de aplicar en lo posterior las herramientas de los indicadores en la gestión administrativa que será de fortalecimiento para la organización si tenemos claros los procesos administrativos que se relacionan con el bienestar laboral.

4.3 Análisis de resultado de la encuesta aplicado a los socios del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal.

1.- ¿La práctica de fomentar el nivel de productividad, es de manera?

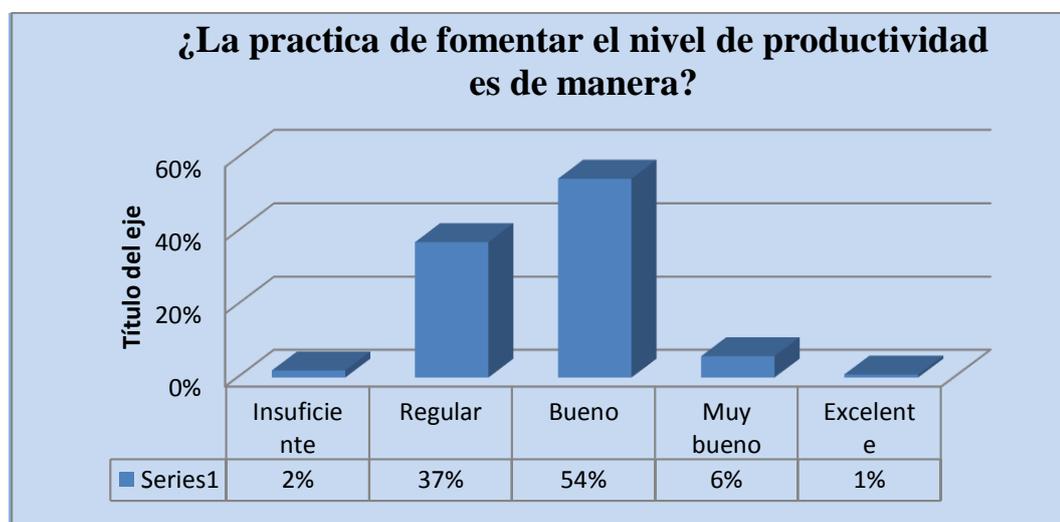
Tabla N° 4: Capacidad de Productividad

1.- ¿La práctica de fomentar el nivel de producción, es de manera?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
1	Insuficiente	2%	7
	Regular	37%	133
	Bueno	54%	195
	Muy bueno	6%	21
	Excelente	1%	3
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

GráficoN°1: Capacidad de productividad



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

Los encuestados opinaron no es tan considerable la productividad por falta de fomentar el compañerismo, no han podido cumplir con sus expectativas; y por ende, no han desarrollado estrategias que le permitan adaptarse a este entorno, Por lo que hay una inconformidad de los socios en la capacidad de producción administrativo de la organización.

2.- ¿Cuándo se presenta un problema, duda o inquietud, como es la repuesta del directorio para darle solución?

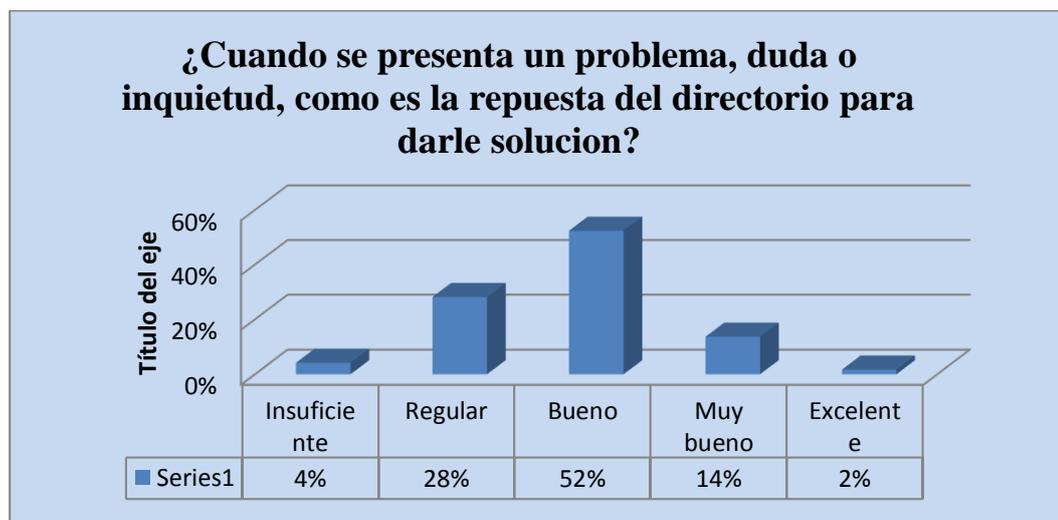
Tabla N°5: Satisfacción laboral

2.- ¿Cuándo se presenta un problema, duda o inquietud, como es la repuesta del directorio para darle solución?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
2	Insuficiente	4%	15
	Regular	28%	101
	Bueno	52%	188
	Muy bueno	14%	49
	Excelente	2%	6
	TOTAL		100%

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°2: Satisfacción laboral



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

De acuerdo a la similitud que poseen los socios de los inconvenientes que se presentan se logró establecer que, el comité no existe una verdadera confianza, que genere el desarrollo de las actividades sean más eficaces, para solucionar los problemas. Por tal razón es muy importante implementar políticas de relaciones interpersonales, dar todo nuestro contingente humano y, alcanzar éxito deseado para el desarrollo y progreso de la organización.

3.- ¿Qué mecanismo deben darse, para fomentar el respeto de los derechos fundamentales en el comité?

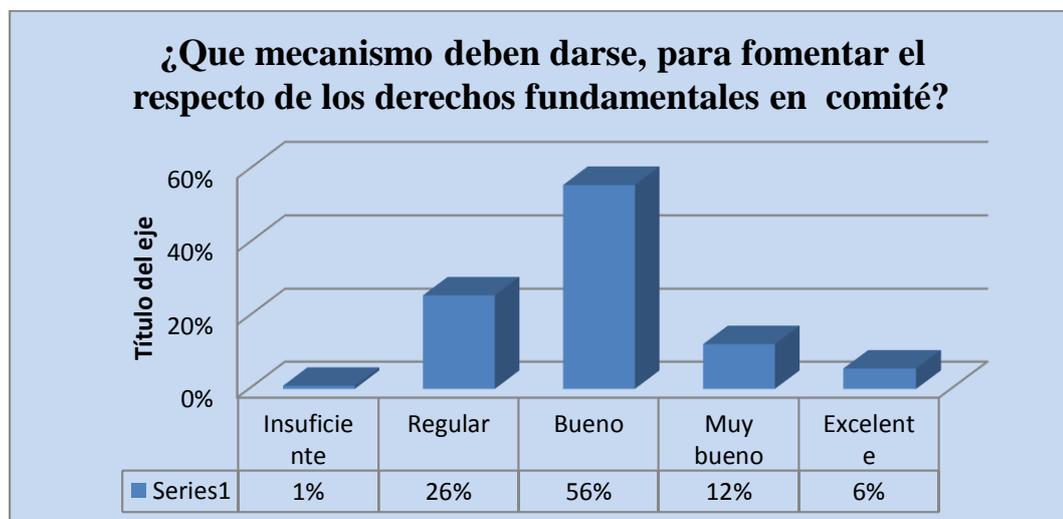
Tabla N°6: Clima laboral

3.- ¿Qué mecanismo deben darse, para fomentar el respeto de los derechos fundamentales en el comité?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
3	Insuficiente	1%	3
	Regular	26%	92
	Bueno	56%	200
	Muy bueno	12%	44
	Excelente	6%	20
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°3: Clima laboral



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

Los socios consultados señalaron los mecanismos que deben implementarse, para que asista el respeto de los derechos fundamentales, es como el cambio hacia una efectividad laboral, se obtendrá mediante capacitación continua del talento humano, que guiados por técnicas e instrumentos se encargarán de buscar alternativa necesaria y específica para desarrollar estrategias que sean ejecutadas con el dinamismo cotidiano para garantizar la calidad de vida de los integrantes.

4.- ¿Las capacitaciones que recibe el comité de liderazgo para fomentar los conocimientos en gestión administrativa son?

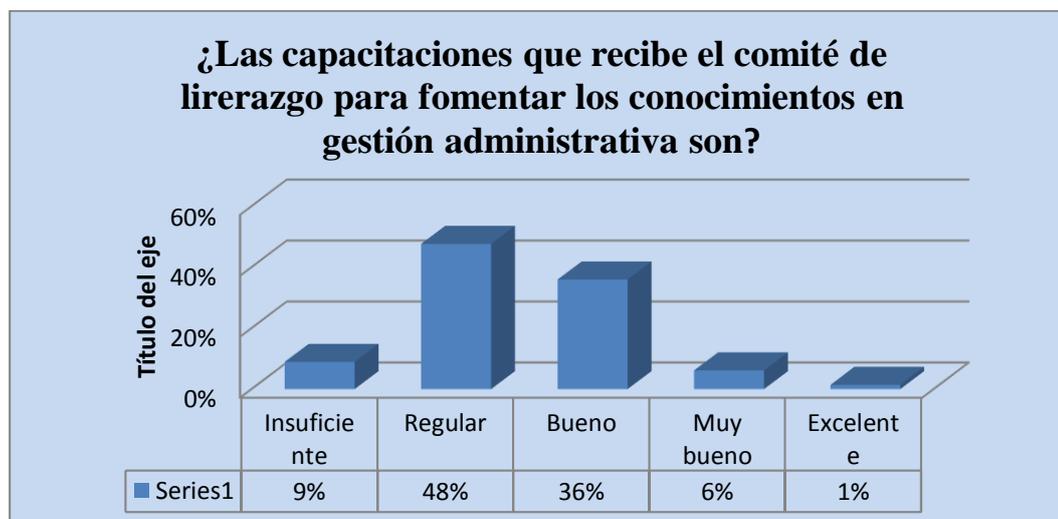
Tabla N°7: Liderazgo

4.- ¿Las capacitaciones que recibe el comité de liderazgo para fomentar los conocimientos en gestión administrativa son?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
4	Insuficiente	9%	32
	Regular	48%	171
	Bueno	36%	129
	Muy bueno	6%	22
	Excelente	1%	5
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

GráficoN°4: liderazgo



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

Los encuestado, señalaron que las capacitaciones deben ser continuas, que guiados por los procesos administrativos podrán fomentar los conocimientos, con el fin de neutralizar los problemas que se presentan. Según se observa en cuadro existe un porcentaje de los socios no poseen conocimiento de capacitaciones de liderazgo para que se fortalezca el comité en su estructura administrativa, y las asignaciones de las comisiones especiales.

5.- ¿Las actividades que realiza la estructura administrativa de acuerdo a sus funciones, son de manera?

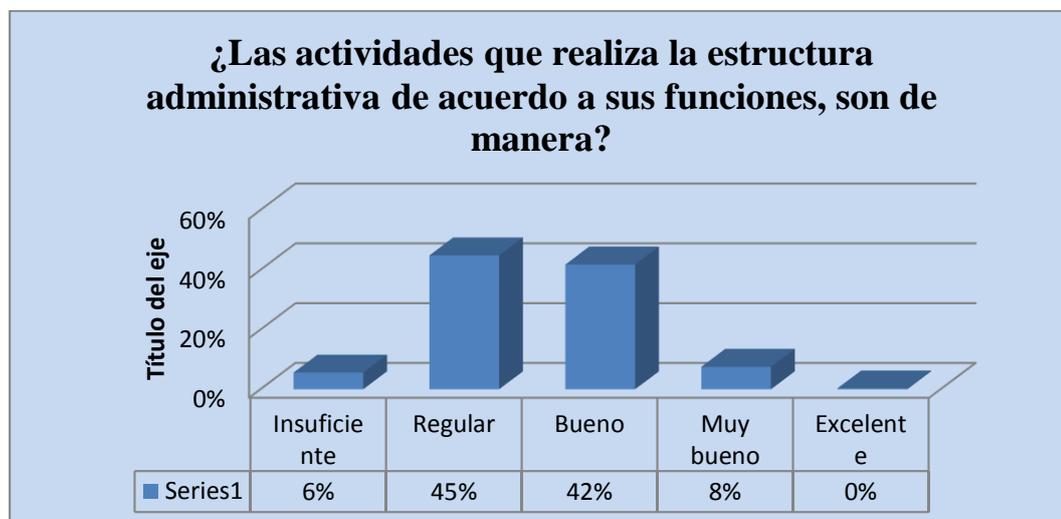
Tabla N°8: Estructura Administrativa.

5.- ¿Las actividades que realiza la estructura administrativa de acuerdo a sus funciones, son de manera?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
5	Insuficiente	6%	20
	Regular	45%	161
	Bueno	42%	150
	Muy bueno	8%	27
	Excelente	0%	1
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°5: Estructura administrativa.



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

Las personas encuestadas coincidieron, que con una buena planificación de podrá crear una buena estructura administrativa eficaz, que le permita a cada uno desarrollar estrategias. Además les conducirá a tomar las decisiones adecuadas y acceder nuevas funciones administrativo, ya que no se encuentra en condiciones debidamente estructuradas para desarrollar y mucho más en las asignaciones de puesto que le otorga la organización para desarrollar la calidad de producción.

6.- ¿Las funciones en las asignaciones de trabajos de acuerdo a sus competencias son?

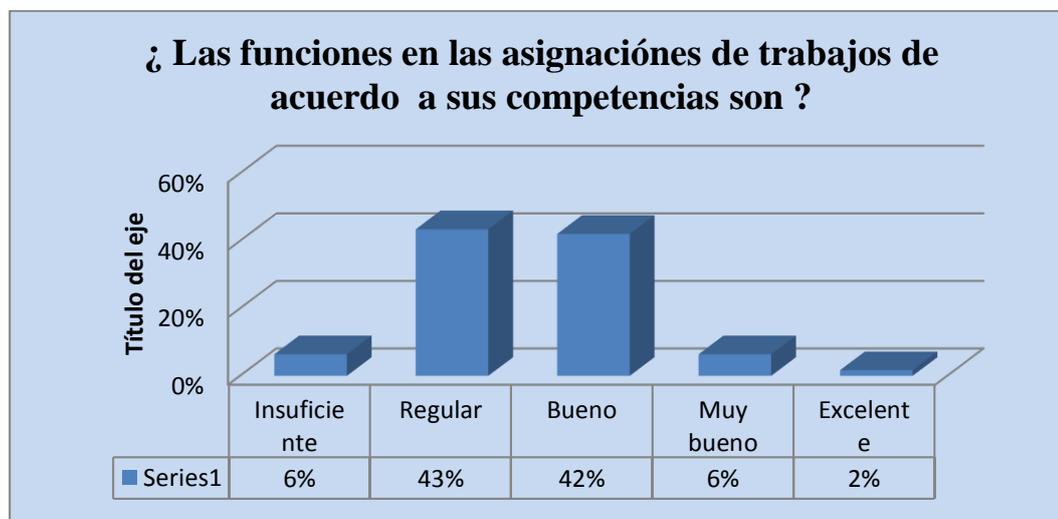
Tabla N°9: Asignación de Trabajo.

6.- ¿Las funciones en las asignaciones de trabajos de acuerdo a sus competencias son?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
6	Insuficiente	6%	23
	Regular	43%	156
	Bueno	42%	151
	Muy bueno	6%	23
	Excelente	2%	6
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

GráficoN°6: Asignación de trabajos.



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

Para que el comité mejore su actividades administrativa, necesita implementar una verdadera planificación porque es un medio indicado para cumplir las funciones con una dirección encaminada al desarrollo eficiente y eficaz, los datos presentan un porcentaje inadecuado no considerado en la primera opción, y una estimulación considerable en la segunda; Es oportuno mejorar los instrumento de gestión administrativo que son herramientas primordial para realizar una gestión.

7.- ¿Los recursos económicos designados para la institución contribuyen a mejorar el nivel productivo?

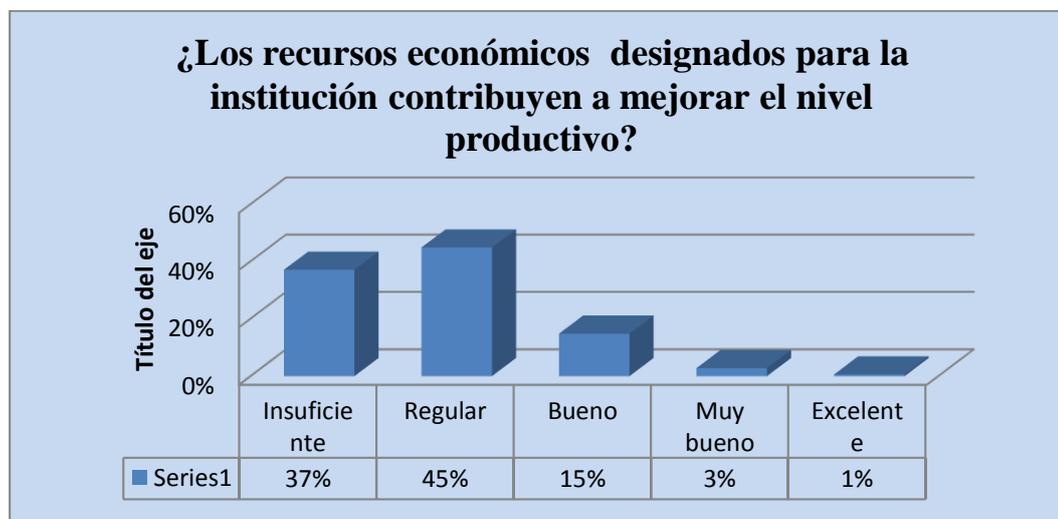
Tabla N°10: Financiamientos.

7.- ¿los recursos económicos designados para la institución contribuyen a mejorar el nivel productivo?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
7	Insuficiente	37%	133
	Regular	45%	161
	Bueno	15%	53
	Muy bueno	3%	10
	Excelente	1%	2
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°7: Financiamientos.



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por auto: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

El financiamiento es el mecanismo por medio el cual una persona o una empresa obtienen recursos para un proyecto. Ya que por medio de ella se puede observar una línea de trabajo, sin embargo manifestaron que el comité no cuenta con el poder adquisitivo disponible para mejorar el nivel productivo que garantice al socios a depositar en todos sus aspecto su confianza económico, por ellos deben buscar alternativa de acción que nos permita tener mayor resultados productivo.

8.- ¿El informe administrativo económico del comité, son de manera?

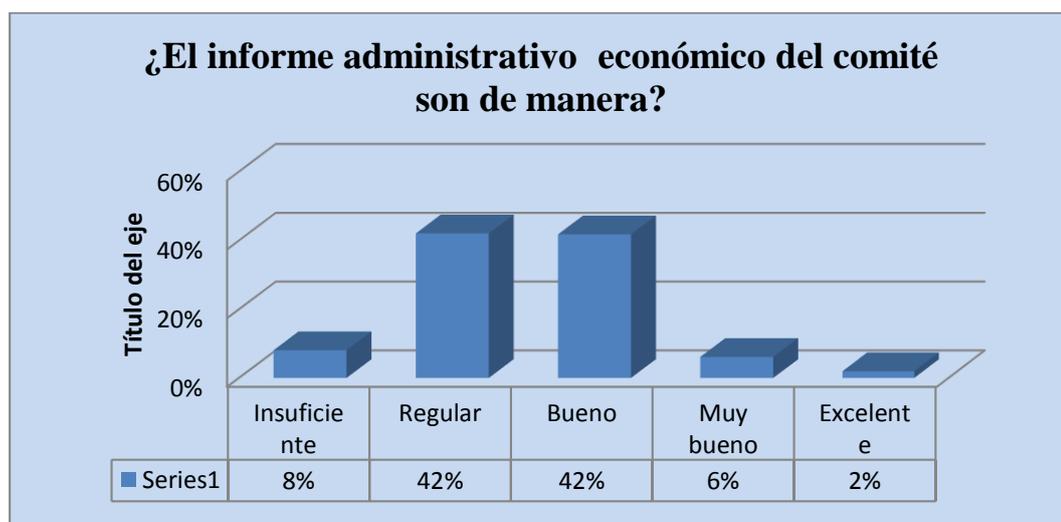
Tabla N°11: Disponibilidades de fondo

8.- ¿El informe administrativo económico del comité, son de manera?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
8	Insuficiente	8%	29
	Regular	42%	151
	Bueno	42%	150
	Muy bueno	6%	22
	Excelente	2%	7
	TOTAL		100%

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por auto: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°8: Disponibilidades de fondo



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

El informe administrativo económico es muy importante, no solo para atender las necesidades, también fortalecen la capacidad adquisitiva la organización; pero en el cuadro se demuestra que existe un equilibrio de porcentaje regular y bueno. Lo que indica que la confianza depositada en la directiva no refleja exactamente a lo que los socios puedan considerar porque existe una alternativa de regularidad para la organización, por lo que considera que debe ser más preciso y continuo, de esta manera puedan realizar las debidas gestiones de los proyectos que se presentan.

9.- ¿Las funciones del directorio la realizan de forma adecuada y en el tiempo estimado, son de manera?

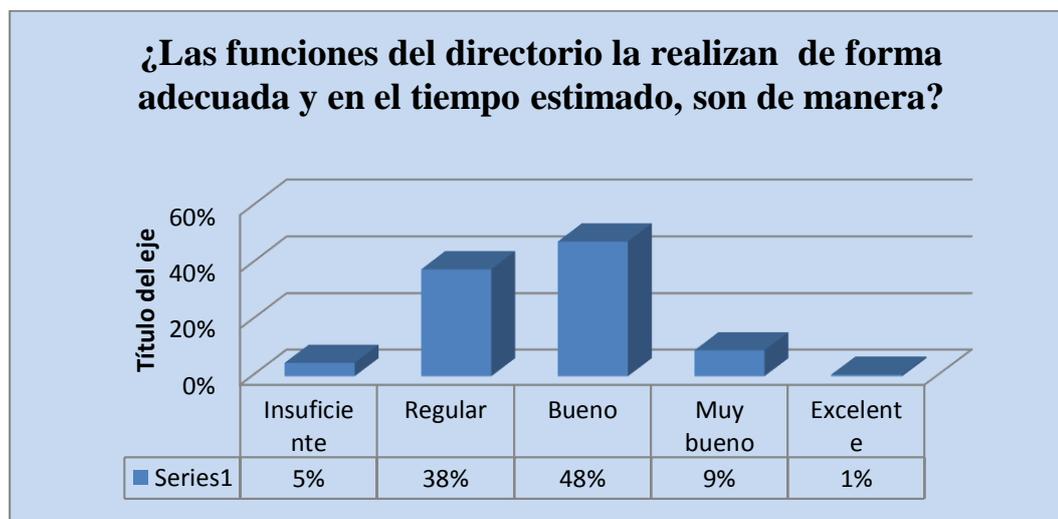
Tabla N°12: Tiempo

9.- ¿Las funciones del directorio la realizan de forma adecuada y en el tiempo estimado, son de manera?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
9	Insuficiente	5%	17
	Regular	38%	136
	Bueno	48%	171
	Muy bueno	9%	33
	Excelente	1%	2
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por auto: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°9: Tiempo



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

El tiempo es lo primordial para en los recursos que están disponibles dentro de una organización, permite realizar las funciones que los socios encomiendan al directorio para resolver los problemas. Por ello es importante que el comité supere el nivel de porcentaje que se refleja en el cuadro, demuestra mejorar las funciones y en el tiempo estimado bien porque hay peticiones directas con los clientes a los que se facilita un servicio, trasformando una organización de calidad y calidez.

10.- ¿Cuándo los afiliados requieren de una información los canales de comunicación del directorio, como lo considera?

Tabla N°.13: Logro

10.- ¿Cuándo los afiliados requieren de una información los canales de comunicación del directorio, como lo considera directorio?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJE S	FRECUENCIA
10	Insuficiente	14%	49
	Regular	33%	117
	Bueno	42%	151
	Muy bueno	9%	32
	Excelente	3%	10
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por auto: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°10: Logro



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

La calidad administrativa es una herramienta básica para una buena comunicación, el cuadro refleja que no es tan considerable la comunicación. Por tal razón el comité debe proyectarse a mejorar los canales de comunicación creando una oficina de información, que permitirá tener informado a la ciudadanía para los socios que necesitan obtener informaciones relacionado al ámbito social, cumpliendo con expectativas y necesidades de la organización.

11.- ¿El control de gestión para fomentar los conocimientos en el bienestar laboral del comité inspiran confianza, seguridad, y se considera?

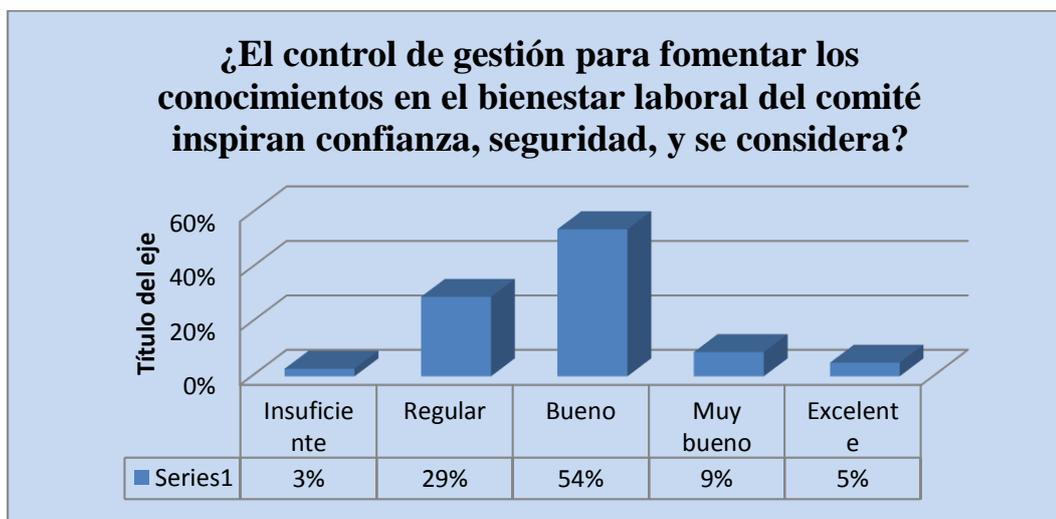
Tabla N° 14: Control de Gestión

11.-¿El control de gestión para fomentar los conocimientos en el bienestar laboral del comité inspiran confianza, seguridad, y se considera?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
11 N°	Insuficiente	3%	10
	Regular	29%	105
	Bueno	54%	194
	Muy bueno	9%	32
	Excelente	5%	18
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por auto: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°11: Control de Gestión



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

En este cuestionario se planteó que el control de gestión es importante para corregir las desviaciones y de manera directa benefician el rendimiento organizacional. Por tanto los socios encuestados manifiestan un promedio considerable, demostrando así que el comité debe adquirir conocimientos en materia de control que nos permitan fomentar confianza y seguridad. Esto permite expresar que existe que no está bien organizado para la gestión de control.

12.- ¿La planificación administrativa que realiza el comité cumple con las expectativas de control de actividades?

Tabla N° 15: Control de Actividades

12.- ¿La planificación administrativa que realiza el comité cumple con las expectativas en el control de actividades?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
12	Insuficiente	1%	5
	Regular	24%	86
	Bueno	61%	218
	Muy bueno	11%	41
	Excelente	3%	9
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por auto: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°12: Control de Actividades



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

La planificación contribuya a la maximización de los esfuerzos y recursos y la minimización del tiempo y espacio. En cuanto al control de actividades que posee el comité, mediante la repuesta de esta pregunta se puede identificar que hay una repuesta considerable pero no obstante manifiesta según indagación de los socios, existe debilidad en la planificación, por tanto el comité debe alcanzar mejores resultados y por ende cumplir con las expectativas eficaces de la organización.

13.- ¿El directorio del comité cumplen funciones y responsabilidades de acuerdo a sus competencias?

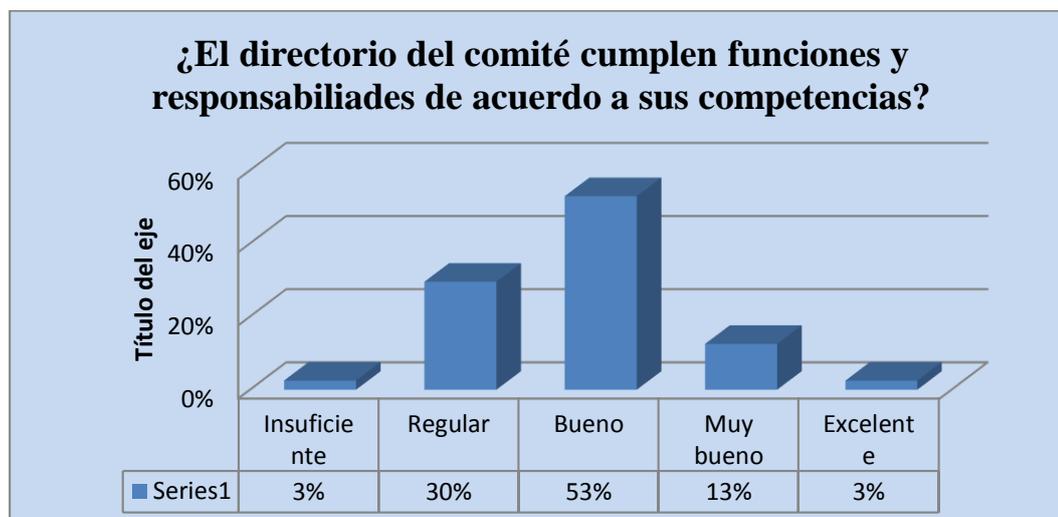
Tabla N°16: División de trabajo

13.- ¿El directorio del comité cumplen funciones y responsabilidades de acuerdo a sus competencias?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
13	Insuficiente	3%	9
	Regular	30%	106
	Bueno	53%	190
	Muy bueno	13%	45
	Excelente	3%	9
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°13: División de trabajo



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

La división de trabajo crea referencia al número de trabajos distintos en que se distribuye un compromiso necesario para la elaboración de un buen servicio. De acuerdo a estos datos se incrementaron en los primeros ítems, existe un cambio por indagación de los encuestado demostrando así que el proyecto guiará a los afiliados a definir nuevas tendencias y ganar nuevos afiliado con el tiempo. De tal manera que la organización en la gestión para la productividad es primordial.

14.- ¿La práctica de fomentar el nivel de coordinación que mantienen el directorio son?

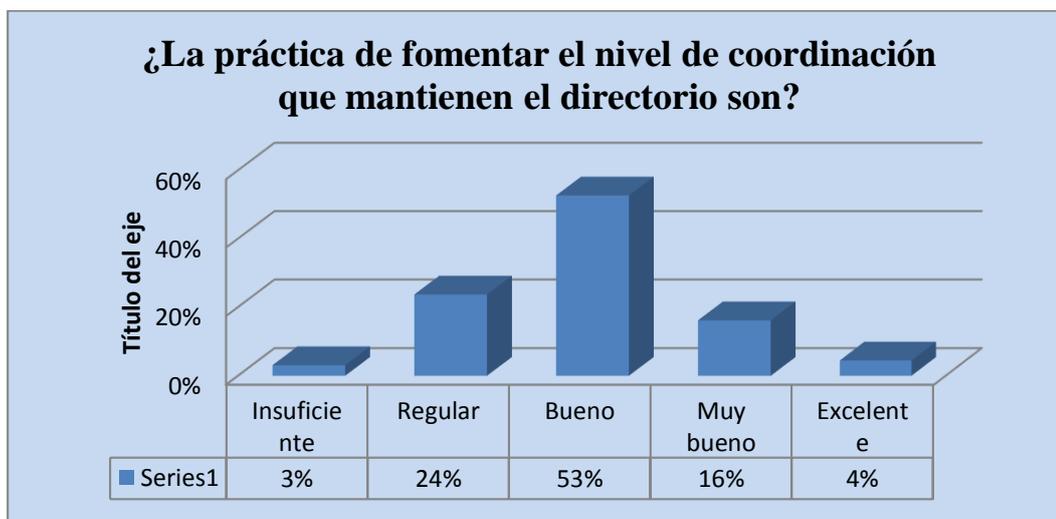
Tabla N°17: Coordinación

14.- ¿Los práctica de fomentar el nivel de coordinación que mantienen el directorio son?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
14	Insuficiente	3%	11
	Regular	24%	85
	Bueno	53%	189
	Muy bueno	16%	58
	Excelente	4%	16
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

GráficoN°14: Coordinación



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

La coordinación es la capacidad de producir o generar beneficio sobre la inversión o esfuerzo realizado en una organización para satisfacer a los socios mediante los proyectos que se encuentran en ejecución. Por tanto los encuestados opinan, que hay un porcentaje netamente bueno, la misma que por diagnóstico de observación de los socios considera inadecuado eso contrae insatisfacción para fomentar a futuras generaciones, el mismo que deben buscar alternativas de acción.

15.- ¿Cuándo se convoca a la selección del personal fomenta el dinamismo del directorio para darle solución?

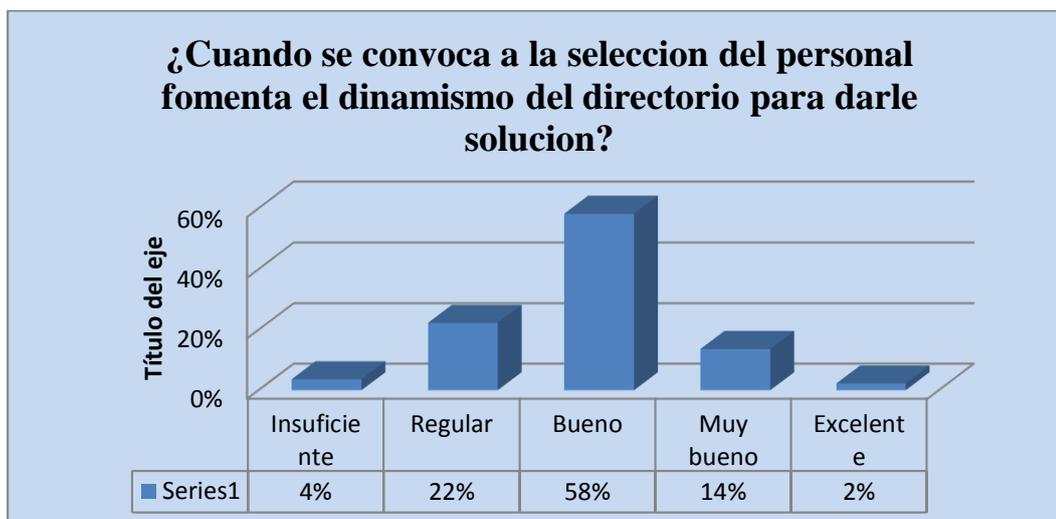
Tabla N° 18: Selección del personal

15.- ¿Cuándo se convoca a la selección del personal fomenta el dinamismo del directorio para darle solución?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
15	Insuficiente	4%	13
	Regular	22%	80
	Bueno	58%	209
	Muy bueno	14%	49
	Excelente	2%	8
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

GráficoN°15: Selección del personal



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

La selección del personal se aplica para incorporar a la organización el talento humano que pone en operatividad los demás recursos con lo que cuenta la institución; por tal razón, el cuadro refleja un mayor porcentaje en las primeras opciones. Con estos resultados se podrá fundamentar lo que se ha considerado en la hipótesis; y así fomentar el dinamismo cuando se realice una selección de personal que nos permita desarrollar nuevos horizontes que beneficien al comité.

16.- ¿Existe integración afectiva del directorio para realizar trabajo en equipo y lograr los objetivos y estos pueden ser?

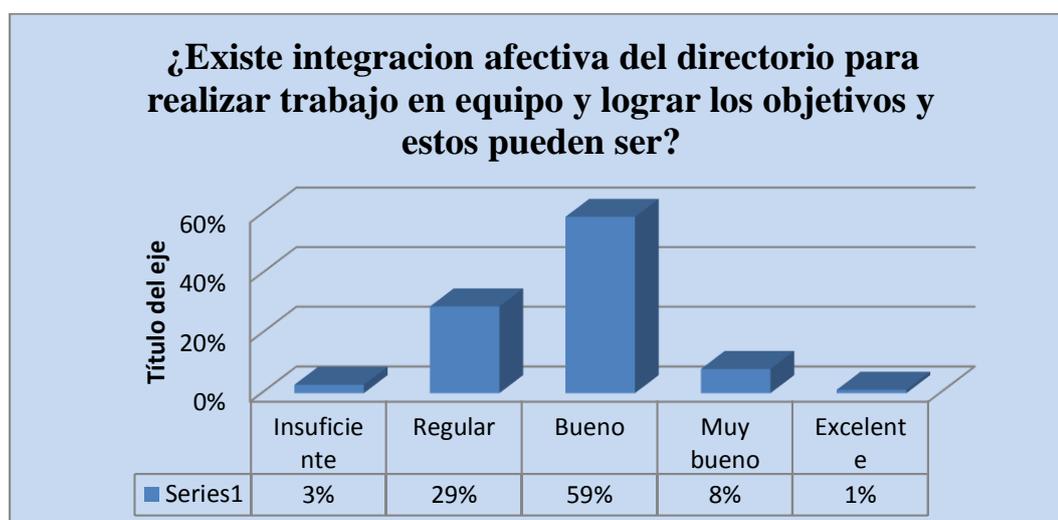
Tabla N°19: Trabajo en equipo

16.- ¿Existe integración afectiva del directorio para realizar trabajo en equipo y lograr los objetivos y estos pueden ser?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
16	Insuficiente	3%	10
	Regular	29%	104
	Bueno	59%	212
	Muy bueno	8%	29
	Excelente	1%	4
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°16: 16 Trabajo en equipo



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

El trabajo en equipo engloba un conjunto de características que contribuyen una integración de trabajo armónica de canales de comunicación, tanto formal como informal, fomenta el rendimiento al posibilitar el empleo. Donde notamos un porcentaje que favorece al comité trabajar mancomunadamente y establecer relaciones afectivas, y así aprovechar todos los recursos disponibles que poseen, para alcanzar resultados óptimos, que sean beneficiosos y exitosos para el comité.

17.- ¿Cuándo se presenta un problema el directorio adoptan decisiones pertinentes como lo considera?

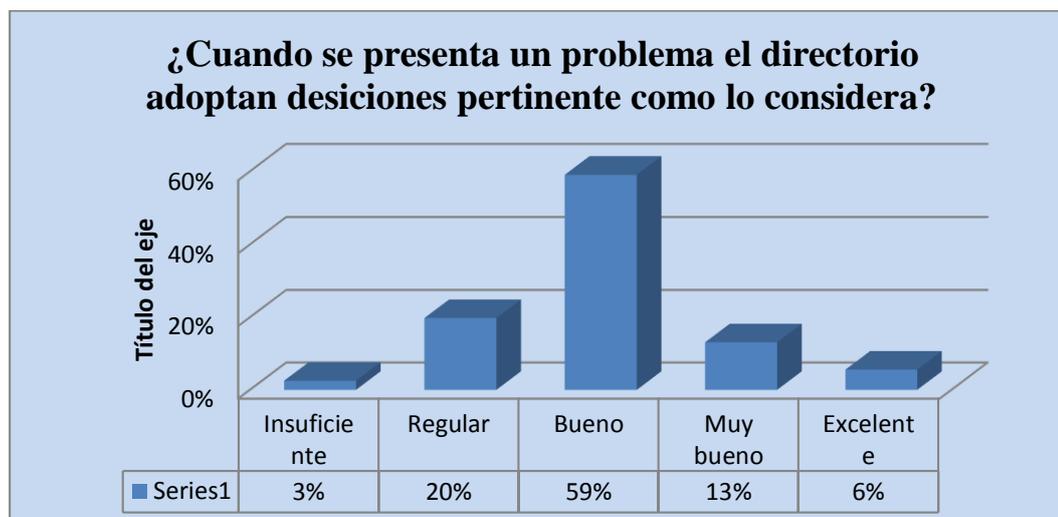
Tabla N°20: Toma de decisiones

17.- ¿Cuándo se presenta un problema el directorio adoptan decisiones pertinentes como lo considera?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
17	Insuficiente	3%	9
	Regular	20%	71
	Bueno	59%	212
	Muy bueno	13%	47
	Excelente	6%	20
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°17: Toma de decisiones



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

Dentro del análisis de la toma de decisiones y es importante para resolver los problemas, se caracteriza por el hecho de que una persona haga uso de su razonamiento y pensamiento para elegir una solución a un problema, según el diagnóstico de observación para no discriminar a la directiva se mencionan que existe inconformismo. Por esta razón es necesario promover las relaciones públicas con la organización para satisfacer las necesidades en las actividades.

18.- ¿Existe la comunicación afectiva entre los miembros del comité y los socios afiliados son?

Tabla N°21: Comunicación

18.- ¿Existe la comunicación afectiva entre los miembros del comité y los socios afiliados son?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
18	Insuficiente	1%	4
	Regular	29%	103
	Bueno	61%	219
	Muy bueno	8%	30
	Excelente	1%	3
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

Gráfico N°18: Comunicación



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

La transmisión es un mensaje que hace un receptor, esto sirve mucho en el proceso de hacer conocer el conjunto de factores que participan dentro de la organización, permite establecer un vínculo entre todos los miembros y lograr ajustar el traspaso de información de forma oportuna, dentro del cuadro refleja que hay un estado bueno considerable que permite tener esa relación entre los miembros y socios que nos direcciona a tener confianza y bienestar dentro de la organización.

19.- ¿El directorio del comité supervisan la realización de actividades planteadas, son de manera?

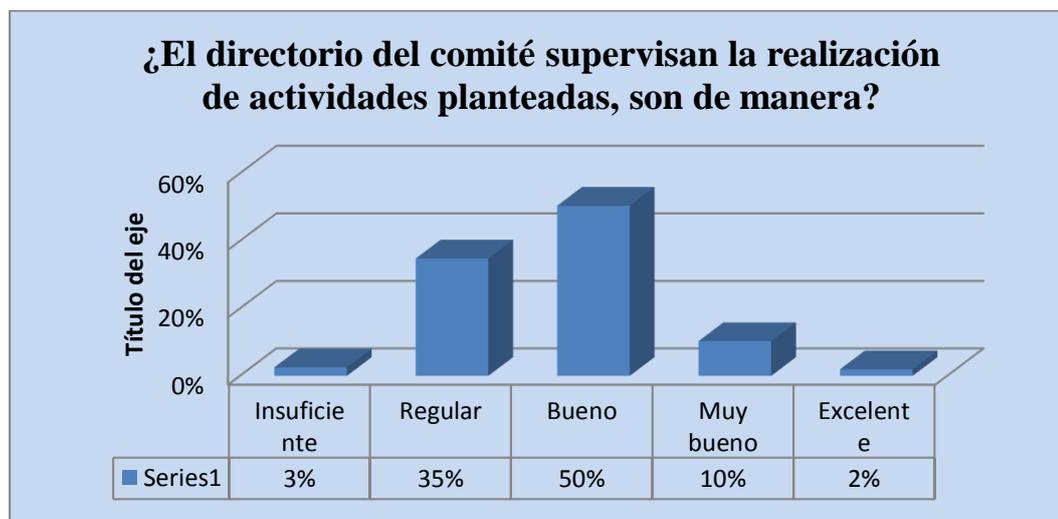
Tabla N°22: Supervisión

19.- ¿El directorio del comité supervisan la realización de actividades planteadas, son de manera?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
19	Insuficiente	3%	9
	Regular	35%	125
	Bueno	50%	181
	Muy bueno	10%	37
	Excelente	2%	7
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°19: Supervisión



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

En este casos los beneficiarios serán los que supervisen las labores realizadas por el directorio podrán ver si lo que realizan está bien o mal, de esta forma aportar con mejoras. Por tanto el cuadro refleja un porcentaje algo considerable, además según diagnóstico de los involucrados indagan que la organización no logra cumplir la cobertura de servicios en el desempeño de las actividades, existe una incertidumbre por parte de loa socios en mejorar para el bienestar de la familia.

20.- ¿Fomenta la participación del directorio en la rendición de cuentas para estar informados los socios, son de manera?

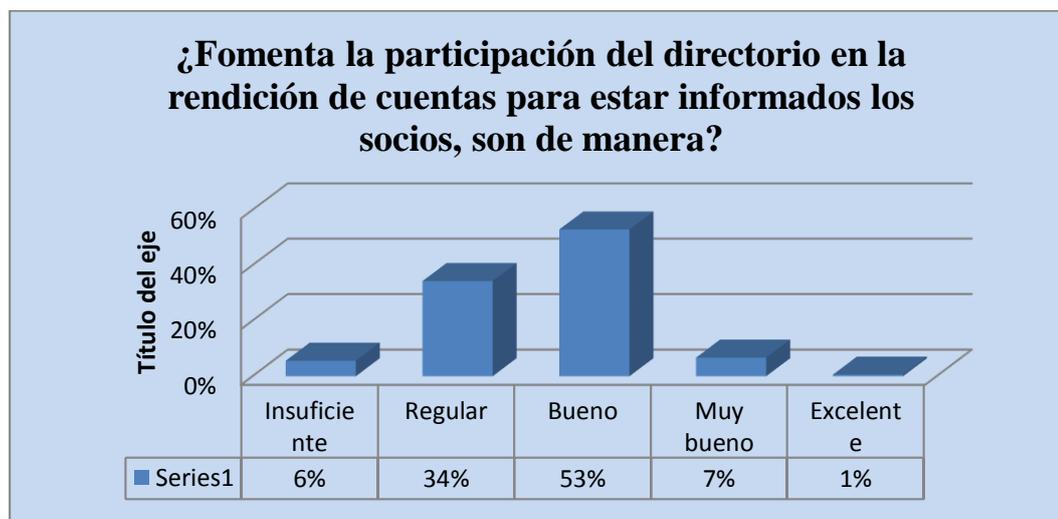
Tabla N°23: Rendición de cuentas

20.- ¿Fomenta la participación del directorio en la rendición de cuentas para estar informados los socios, son de manera?			
ITEMS	CRITERIOS	PORCENTAJES	FRECUENCIA
20	Insuficiente	6%	20
	Regular	34%	123
	Bueno	53%	190
	Muy bueno	7%	24
	Excelente	1%	2
	TOTAL	100%	359

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

GráficoN°20: Rendición de cuentas



Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

La rendición de cuenta es el enfoque que debe ser entregado del los miembros del comité a los socios que puedan conocer en que se esta invirtiendo los valores que son entregados por los socios para la gestión administrativos, sin embargo también manifestaron que aun les hace falta mejorar la participación ciudadana del comité; lo cual ayudará a establecer y desarrollarse a través de conocimientos que adquieran por técnicos capacitados en la materias de rendición de cuentas.

4.4. Validación de la hipótesis

Tabla N° 24: Tabla de contingencia desde el programa SPSS

Tabla de contingencia ¿Las actividades que realiza la estructura administrativa de acuerdo a sus funciones son de manera? * ¿La planificación administrativa que realiza el comité cumple con las expectativas de control de actividades?								
Recuento								
		¿La planificación administrativa que realiza el comité cumple con las expectativas de control de actividades?						Total
		Insuficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	Planificación	
¿Las actividades que realiza la estructura administrativa de acuerdo a sus funciones son de manera?	Insuficiente	1	1	10	6	1	0	19
	Regular	4	35	92	23	4	0	158
	Bueno	2	48	94	7	4	0	155
	Muy Bueno	1	11	12	3	0	0	27
	Participación	0	0	0	0	0	1	1
Total		8	95	208	39	9	1	360

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

Tabla N°25: Resumen de contingencia

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Las actividades que realiza la estructura administrativa de acuerdo a sus funciones son de manera?* ¿La planificación administrativa que realiza el comité cumple con las expectativas de control de actividades?	360	100.0%	0	0.0%	360	100.0%

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

Tabla N° 26: Resultados de prueba chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	387.041 ^a	20	.000
Razón de verosimilitudes	41.371	20	.003
N de casos válidos	360		

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay.

Dentro de las dos preguntas consideradas teniendo como resultado un valor de 41.371 y un valor de significancia de 0,003 esto quiere decir que científicamente si valida nuestra hipótesis ya que es menor al 0,05 que sería un 5% de confianza, podemos decir que existe una relación estadísticamente entre las dos variables.

4.4.1 Descripción de la hipótesis.

H₀: La incidencia de la gestión administrativa mejorará el bienestar laboral de los miembros del directorio y socios del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

Después de realizar las encuesta con los socios del comité de desarrollo social campesino se cuantifica por medio de la técnica estadística donde lo sencillo es lo más extenso como parte del trabajo de investigación para comprobar los resultados obtenidos a través del programa de ordenador llamado spss que se utiliza para realizar una gran variedad de análisis estadístico de forma eficiente para la organización.

Es importante la investigación con una técnica adecuada que permita evidenciar por medio de los enfoques cuantitativos, la hipótesis en una condensación suprema de la propuesta de investigación. En la Hipótesis se detectó los indicadores e índice de gestión e del comité de desarrollo social campesino donde existe la deficiencia de la estructura organizacional de los representantes legales.

4.4.2. Procedimiento del cálculo de la hipótesis

Para el cálculo de la hipótesis se utilizó el programa estadístico SPSS y debe ser bien estudiada porque afectan directamente al costo de la línea y a la posibilidad de construir las, el mismo que se obtiene los siguientes resultados de cada pregunta de las variables indicadas en la investigación. Además nos permite calcular los resultados obtenidos de la hipótesis con el fin de saber en qué estado se encuentra la organización y en que necesita mejorar para la satisfacción de los integrantes.

Primer paso: para realizar un análisis de datos es la definición de las variables y la entrada de los datos que vienen hacer la descripción de cada pregunta. Para ello es conveniente emplear una tabla de descripción de variables, que deberá incluir el nombre que la variable va a tomar en el análisis SPSS, una breve descripción de la variable en los casos en que el nombre de la variable no sea auto explicativo o se quiera una descripción más detallada.

Segundo paso: verificación de las estimación de valores cualitativa en este casos de tabulo en el programa de Excel. Para transferir al procedimiento, el mismo que se ingresa todos los datos de las encuesta obtenido en parte inferior hay dos solapas en el conjunto de datos que es la vista de datos para introducir los datos, y la vista de variables para definir las variable.

Tercer paso: se realiza la verificación por medio de estadígrafo del spss en este caso se escribió las palabras claves de cada pregunta como en este caso fue **practica**, para darle el nombre a la primera variable y así sucesivamente hasta completar, cuando se desplace a la columna con el nombre de tipo observará dos cosas: primero que SPSS automáticamente define como una variable numérica con una anchura de 8 dígitos de los cuales 2 son decimales y segundo que aparece el botón en la parte derecha de la casilla. Si quiere modificar el tipo de variable, pulse sobre este botón. Aparecerá el cuadro de diálogo en este caso se ingresó como etiquetas de valores de acuerdo a la escala de las encuesta.

Cuarto paso: importante realizar la validación donde se determina que existe una relación entre las variables de evolución que este caso es ¿Las actividades que realiza la estructura administrativa de acuerdo a sus funciones son de manera? y la variable de medición es ¿La planificación administrativa que realiza el comité cumple con las expectativas de control de actividades? El mismo que existe una relación porque demuestra que se planifica administrativamente la organización, y participación de los socios.

De tal manera que en la tabla de contingencia, se obtiene un recuento entre las dos preguntas con las escala de 8 de insuficiente, luego seguimos con la escala de regular encontrándonos con un resultados de 95, así mismo continuamos con la escala de bueno de 208, y de excelente 9, finalmente dentro de la escala también un resultado 9 de excelente.

Luego ingresamos dos preguntas relacionados a la variable independiente como dependiente la cuales se trabajas en las tablas obteniendo los resultado en la tabla de contingencia con el resumen del procesamientos de los casos con el número de encuestado de 359, considerando un porcentaje de 100% validos, también se puede analizar que existe un porcentaje perdido de 0.0%, y un total de 360 con una planificación, resultado un total del 100%.

Quinto paso: Al aplicar la prueba Chi-cuadrado entre las variables independiente y dependiente se plantea las hipótesis:

H_a : La incidencia de la gestión administrativa No mejorará el bienestar laboral de los miembros del directorio y socios del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena. Se cuantifica la prueba de independencia Chi-cuadrado, nos permite determinar si existe una relación entre dos variables categóricas.

Es necesario resaltar que esta prueba nos indica el grado o el tipo de relación; es decir, nos indica el porcentaje que en este caso es de 0,03 de razón de verosimilitudes de influencia de una variable sobre la otra o la variable que causa la influencia, por lo tanto las 20 casilla demuestran un porcentaje de 66,7% ya que tiene una frecuencia esperada inferior a 0.5, considerando un nivel de confianza de 95% y la frecuencia mínima esperada en 003, esta etapa de análisis e interpretación de los resultados hace referencia a las operación matemáticas.

SECCIÓN V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- Contexto de la novedad científica

Durante la investigación realizada con el elemento de cuestionario, proceso por el cual se aplicó de métodos científicos para obtener información relevante y digna de todo estudio científico, también se realizó un taller para poder socializar el proyecto, y aplicar los conocimientos, con los socios y dirigentes para este estudio que permitieron conocer las de técnicas de investigación propuesto en el presente trabajo. Se pudo determinar detectar la deficiencia en la gestión del bienestar laboral en el cual se comprueba que se implementaran y darán los resultados óptimos esperados.

La gestión administrativa permite el reconocimiento del otro como necesario en el resultado esperado, invita a reconocer que cada uno de las interrogantes del equipo de trabajo es importante y tiene una contribución que dar, que su aporte es definitivo, que serán sus capacidades las que generen la energía requeridas para obtener un valor agregado que vaya más allá del cumplimiento. Así mismo los indicadores e índice de gestión son medidas utilizadas para determinar el éxito de un proyecto o una organización.

La investigación tiene como base el método científico, y este método incluye las técnicas de encuestas, entrevistas y observación, reglas para el razonamiento y la predicción de la experimentación que se planificó y encontrar el diagnóstico.

Los indicadores de gestión suelen establecerse por los líderes del proyecto u organización, y son posteriormente utilizados continuamente a lo largo del ciclo de vida, para evaluar el desempeño y los resultados que a lo largo de las actividades.

5.2.- Conclusión y discusión

- En cuanto a la investigación el comité se pudo detectar la falta de capacitación en la gestión administrativa por parte de los representantes legales y de las comisiones especiales, en referente es necesario realizar capacitaciones continuas por parte de un facilitador técnico en la materia con temas adecuados a las necesidades, es la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en sus puestos.
- Se identificó el poco interés de la estructura administrativa en los cargos asignados de acuerdo a sus competencias, la dignación de trabajos es de gran importancia puesto que las personas dedican gran parte de su vidas, por tanto la organización debe encaminarse hacia el desarrollo de los participantes para cada actividad del proceso, ya de no ser satisfactorio los resultado serán negativos, frustrante e ineficientes en la productividad.
- En cuanto a los recursos económicos es deficiente en la institución, es un problema para gestionar algunas de las necesidades, es importante que el comité se vincule a los gobiernos autónomos descentralizados para emprender acciones de cambio de cumplir con las actividades planificadas y de esta manera puedan lograr los que se proponen conseguir dentro de la organización para beneficio de todos sus integrantes.

- También se pudo identificar que las dignidades jurídicas del comité está dispuesto que los socio evalúen el nivel de desempeño al finalizar el periodo administrativo con la transparencia de sus gestiones que han logrado o que están en marcha, por parte de los socios ya que estos nos permite identificar el proceso del trabajador, entendido como la medida en que este se cumple con los requisitos de su trabajo.
- Es importante desarrollar y establecer los indicadores del servicio al cliente que permitió identificar las fallas actuales de los procesos que causan la insatisfacción del cliente, se identificaron las actividades críticas, en énfasis es la acción correctiva y la iniciativa de mejora.

Discusión

En la comunidad de Sinchal tierra ancestral y de organizaciones conformadas, hasta la fecha no se ha tenido ningún estudio propuesto como el que se está presentando, con el tema “ Diagnóstico de gestión administrativa para el Comité de Desarrollo Social Campesino de la comuna Sinchal”, por lo cual las estrategias sugeridas se las implementara en la organización, es una herramienta para lo cual otras empresas u organizaciones puede tomar como modelo, sin embargo, con el estudio quedo demostrado, que los indicadores se aplicaran de acuerdo a sus funciones y aplicándolas correctamente y dándole un seguimiento continuo de actualización , el mismo que mejorara sustancialmente la atención a los afiliados.

5.2.1. Alcances

Con el siguiente tipo de información servirá como ayuda a la hora de identificar el alcance.

- En referencia del contenido de la herramienta primordial como base, el diagnóstico de gestión administrativa servirá como identificación de los indicadores en el desarrollo del bienestar laboral dentro de sus actividades cotidiana a favor de las necesidades para la satisfacción de los integrantes del comité de desarrollo social campesino de la comuna Sinchal, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan.
- Alcanzar el bienestar común de los socios afiliado por ende de la familia procurando minimizar el desconocimiento de las obligaciones de cada uno de sus integrantes con esa duplicación de funciones de acuerdo a las capacitaciones que obtenga la estructura administrativa.
- Alcanzar el bienestar común de los socios afiliado por ende de la familia procurando minimizar el desconocimiento de las obligaciones de cada uno de sus integrantes con esa duplicación de funciones de acuerdo a las capacitaciones que obtenga la estructura administrativa.
- Hacer prevalecer las asignaciones de trabajo, evaluando los socios el desempeño de las actividades laborales al finalizar el periodo administrativo de los dirigentes.

5.3.- Recomendación y prospectiva

- Se recomienda participar permanentemente en capacitaciones de acuerdo a sus funciones, para garantizar un correcto entendimiento de seguridad y confianza de los afiliados, por ello la Institución debe adaptarse, e incluso, anticiparse a los cambios, planeando adecuadamente sus estrategias y alineando adecuadamente los aportes del capital humano a fin de alcanzar los objetivos y las metas.

- Realizar la planificación adecuada que esté acorde con el control de gestión que impulse el bienestar de los socios y se incorporen con gente dinámicas de desarrollo de las actividades a fin que los miembros tengan el nivel de efectividad que debe visionar el buen desarrollo con el fin de lograr las metas requerida de acuerdo a lo planificado eso nos lleva a fortalecer la organización.
- También recomendamos perfeccionar el liderazgo en la administración pública y esta debe estar dirigida a los principios de calidad y calidez en las actividades cotidianas, conducir a lo dirigente para que estén dispuesto a adquirir experiencias de éxito y profesionalización en una cultura de éxito total.
- Es factible que el comité elabore un organigrama estructural y funcional donde se limiten las asignaciones de acuerdo a sus competencias de los integrantes, para optimizar los recursos existentes, evitando de esta manera los desperdicios de las oportunidades que se presentan en la gestión pública administrativa.
- La organización debe garantizar en buen desarrollo en los niveles económico y financieros, por tanto se debe estar dispuesto a buscar las alternativas de acción que permitas las gestiones ante los organismo gubernamentales y no gubernamentales mediante la presentación de proyectos para conseguir el funcionamiento, construcción e implementación de un local adecuado y pertinente.

Prospectiva

- La prospectiva nos ayudará en este esfuerzo de seguir marcando el rumbo de un porvenir mejor en el Comité de Desarrollo Social Campesino de la

Comuna Sinchal, se tiene una proyección a futuro que los indicadores e índice de gestión mejorarán en el bienestar laboral, con todas las recomendaciones que el estudio sugiere, además como se pudo reflejar y evidenciar que todos los métodos aplicados podrán atender la expectativas de los socios y aspirar a superarla, tal como indican la nueva gestión administrativa definida en la actualidad, estamos seguros que serán coronados por el éxito.

5.3.1. Alcances

- Visionar desde una primera óptica, el siguiente tipo de información servirá como aporte a la hora de identificar el alcance.
- El futuro es susceptible de ser creado y modificado por la sociedad según las recomendaciones previstas. No se puede mostrar un desmayo, ni como país ni como organizaciones, ni mucho menos esperar sentados a que se produzcan un cambio positivo que nos ayude a crecer.
- Se debe tener una actitud proactiva hacia el cambio todos los involucrados y generar los escenarios futuros más deseables.

BIBLIOGRAFÍA

- ALZATE, T. (2001). *Auditoria de sistemas*. Colombia: Editorial Universidad Nacional de Colombia ISBN: 958-9322-66-2 Pág. 40.
- AMBROSE, K. C. (2008). *Control Social de servicios*. Quito-Ecuador: Editorial Abyayala ISBN: 9978-22-309-6 Pág.145.
- BEBBINGTON, A. &. (2009). *Capital social en los Andes*. Madrid: Editorial Abyayala ISBN: 9978-04-764-6 Pág. 57.
- BELÉN, E. (2012). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Madrid: Editorial Copyright ISBN: 978-84-9732-806-7 Pág. 11.
- BENÍTEZ, M. (2008). *Programa de atención al niño en situación social de riesgo*. Madrid-España: Editorial Diaz de Santos S.A. ISBN: 84-7978-409-1 Pág. 37.
- BERNAL, C. . (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson educacion - pag 162.
- BISQUERA, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Editorial La Muralla S.A ISBN: 978-84-7133-748-1 Pág. 80.
- BORDA, M. (2015). *Metodos cuantitativos*. Colombia: Uninorte Pág. 87.
- CALVA, L. (2007). *Financiamiento del crecimiento económico*. México: Editorial Universidad Autónoma Pág. 56 ISBN: 970-32-3538-8.
- CASTILLO, A. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogota-Colombia: Editorial Ecoe Ltda.
- CASTREJÓN, S. (2012). *Calidad y Liderazgo: Una manera de ser y una forma de hacer*. Estados Unidos: Editorial Copyright ISBN: 978-1-4633-5836-5 Pág. 74.
- Cavassa, C.R. (2002). *La gestion adminsitrativas en las instituciones educativas*. Mexico: Limussa.
- CHÁVEZ, A. (2008). *Lecturas de derecho administrativo*. Bogota-Colombia: Editorial Universidad Santo Tomás ISBN: 958631-348-4 Pág. 64.
- CUARTAS, D. (2008). *Principio de administración*. Colombia-Venezuela: Editorial Paidos ISBN: 978-958-98314-2-7 Pág. 69.

- DIARIO, E. (2011). Manabita de libre pensamiento. *EL DIARIO*, 1.
- DURKHEIM, E. (2001). *La división del trabajo social*. Madrid: Editorial Akals S.A
ISBN: 84-7600-229-7 Pág. 89.
- ELSTER, J. (2006). *Rendición de cuentas*. Buenos Aires: Editorial Katz ISBN: 987-1283-30-4 .
- ESLAVA, J. (2013). *La gestión del control de la empresa*. España: Editorial Esic
ISBN: 978-84-7356-965-1.
- ESPUNY, M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: Editorial Uoc
ISBN: 84-8318-301-3 Pág. 67.
- FRANCO, J. (2011). *El bienestar del docente*. España: Editorial Grao ISBN: 978-84-9980-009-7 Pág. 43.
- GARCES, W. (2011). *Métodos de investigación*. Colombia: Editorial Paidós S.A
Pág. 67.
- GARCIA, L. &. (2010). *La planificación en las instituciones*. Pág. 37.
- GARCIA, L. (2006). *Disponibilidad de fondo*. España: Editorial Esic.
- GONZÁLES, M. (2006). *Gestión eficaz del tiempo*. España: Editorial Innovación y cualificación S.L. ISBN: 978-84-96493-12-4 Pág. 35.
- GUERRERO, M. (2011). *La gestión de la calidad total en los ayuntamientos españoles: modelos y experiencias*. España: Editorial Madrid ISBN: 978-84-7351-411-8 Pág. 171.
- HEREDERO, C. (2011). *Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa*. Madrid-España: Editorial Esic ISBN: 978-84-7356-814-2.
- HURTADO, C. (2008). *Principio de administración* . Editorial Pág. 56.
- KEMDAL, J. (2005). *Análisis y diseño de sistemas*. México : Editorial Pearson ISBN: 970-26-0677-6 Pág. 57.
- LACALLE, G. (2009). *Gestión administrativa*. España: Editorial Editex ISBN: 978-84-9003-619-8.

- LARENAS, R. (2009). *Control social*. Quito: Editorial Copyright ISBN: 9978-22-309-6 Pág. 145.
- LÓPEZ, E. (2008). *La selección del personal en las empresas*. Argentina: Editorial Paidós. Pág. 58.
- MARTÍNEZ, R. (2007). *La investigación en la práctica educativa*. Madrid: Editorial Fareso S.A. ISBN: 978-84-369-4440-2 Pág. 62.
- MATERIALES, R. (Martes de Diciembre de 2009). *Recursos Materiales*. de Recursos Materiales: <http://www.zonaeconomica.com/recursos/materiales>
- MAXWELL, J. (2009). *Liderazgo al máximo: Maximice su potencial y capacite a su equipo*. Estados Unidos: Editorial Nelson ISBN: 978-1-60255-089-6 Pág. 13 .
- MÉNDEZ, A. y. (2008). *La investigación en la era de la información*. México: Primera edición. Editorial Trillas S.A de C.V Pág. 22.
- MERINO, M. (2015). *Introducción a la investigación de mercados*. España: Editorial Esic Pág. 35.
- MORA, C. (2012). *Talento Humano*. Universidad Francisco de Paula Santander.: Obtenido de <http://gth119.blogspot.com/p/ques-es-el-talento-humano-el-talento.html>.
- MSC., P. G., & P. G. (2009). *Como desarrollar una tesis*. Diseño Sandunga Juan Carlos.
- NAVAS, M. F. (2010). *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Madrid: Editorial Euned ISBN: 978-84-362-5022-0 Pág. 443.
- OECD. (2010). *Gobernanza pública*. España: Editorial Paidós ISBN: 978-92-64-20235-1.
- PAREDES, W. (2009). *Operacionalización de las variables*. Colombia: Editorial Paidós Pág. 35.
- PÉREZ, J. (2013). *Control de gestión empresarial*. Madrid: Editorial Esic ISBN: 978-84-7356-896-8 Pág. 21.
- PHILIP, K. (1931). *Marketing en las empresas*. Chicago: Editorial Copyright Pág. 67.

- RAMÍREZ, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Editorial Noriega ISBN: 968-18-6353-4 .
- REYES, A. (2004). *Administración moderna*. México: Editorial Limusa S.A ISBN:868-18-421-6 Pág. 432.
- RIVERA, O. (2010). *Organización de empresas*. San Sebastian: Editorial Deusto ISBN: 978-84-9830-674-3.
- ROBBINS, S. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Editorial Pearson Educación ISBN: 970-26-0323-4 Pág. 37.
- RODRÍGUEZ, D. (1996). *Gestión Organizacional*. Argentina: Editorial Paidos Pág. 97.
- RODRÍGUEZ, J. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Barcelona: Editorial Eureka Media S.L.
- RUIZ, A. (2007). *Diagnóstico de situaciones y problemas locales*. Costa Rica: Editorial Paidos S.A ISBN: 9968-31-479-x Pág. 20.
- SAAVEDRA, I. (2010). *Introducción a la sostenibilidad* . España: Editorial Netbiblo S.L ISBN: 978-9745-509-1 Pág. 93.
- SANDOVAL, C. (2007). *La gestión administrativa para las organizaciones*. España: Editorial Copyright .
- STONER, E. (2004). *Las decisiones en la empresa*. Argentina: Editorial Paidos S.A Pág. 58.
- T., R. S., & R. S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: pearson.
- Terry. (2006). *Gestión Administrativa y cambios estructurales* .
- VERTICE, P. (2008). *Coordinación de equipos de trabajo*. España: Editorial Vertice ISBN: 978-84-92533-54-1 Pág. 59.
- VILLAMIZAR, P. (2000). *Introducción a la integración económica*. Bogota: Editorial Copyright ISBN: 958-9029-12-4 Pág. 36.

ANEXOS

Anexo N° 1: Carta Aval del Comité de Desarrollo Social Campesino.

“COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO”
ACUERDO MINISTERIAL NO.00038 DEL 7 DE OCTUBRE DEL 2013- MIES
DIRECCIÓN COMUNIDAD DE SINCHAL
Av. Tomás Ventura Domínguez Vía a Barcelona contiguo al dispensario del IESS
Telf. Cel: 0959573654 Presidente - Telf. Cel: 0983642250 Secretario
E- mail: josequirumbay@gmail.com
SINCHAL – MANGLARALTO – SANTA ELENA - ECUADOR

Sinchal 18 de Febrero de 2016

Ingeniera
Linda Núñez Guale, Msc
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En su despacho.

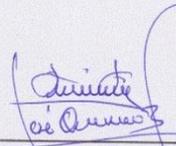
De nuestras consideraciones:

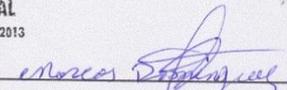
Por medio del presente me es muy grato dirigirme a usted augurándole éxito la labor educativa de nivel superior, al mismo tiempo expreso que he recibido un oficio No.086 – CAE - 2016 por parte de la carrera que muy dignamente dirige, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

A su vez comunico que vuestro comité estuvo dispuesto en dar todas las informaciones necesarias para que el señor: **Justino Oswaldo Pozo Quirumbay**, egresado de la carrera de Administración Pública, realizara su proyecto de investigación denominado **“DIAGNOSTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO, COMUNA SINCHAL, PARROQUIA MANGLARALTO, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”**, el mismo que actualizo esta documentación para que continúe con el proceso de titulación, además autorizo para que se publique en el **REPOSITORIO DEL PORTAL WEB DE LA UPSE**, el proyecto realizado, que beneficiará el servicios administrativo de la organización, solo así daremos pasos al cambio de un verdadero Buen Vivir.

Por lo anterior expuesto, extendiendo mediante esta **CARTA AVAL**, en honor a la verdad. Agradeciendo de antemano la gentil atención a la presente.

**COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO
DE LA COMUNA SINCHAL**
Acuerdo Ministerial No. 00038 del 7 de Octubre / 2013
SINCHAL - SANTA ELENA - ECUADOR

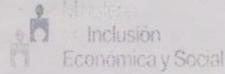

Isidro J. Quirumbay Baquerizo
Presidente


Marco G. Domínguez Malavé
Secretario


UPSE
RECEBIDO
20 FEB 2016 Hora 10:44
Julie S.
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

C/c archivo

Anexo N° 2: Registro oficial del directorio



Salinas, 14 de abril de 2014.

SR.
ISIDRO JOSELITO QUIRUMBAY BAQUERIZO
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO DE LA COMUNA SINCHAL.

Salinas.-
De mi consideración:

En atención al trámite No.0126 de fecha 11 de abril de 2014, comunico a usted que la documentación entregada ha sido debidamente examinada e incorporada al expediente de la Organización que reposa en esta Dirección Distrital MIES Santa Elena y de conformidad con los Artículos 21 y 22 del REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA UNIFICADO DE INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES Y CIUDADANAS: se ha procedido a tomar nota, con fines estadísticos, de la Resolución de Asamblea General de Socios, realizada el 4 de enero de 2014, correspondiente al periodo 2014-2016, la misma que registrará desde el 4 de enero de 2014 hasta el 4 de enero de 2016, integrado de la siguiente manera:

PRESIDENTE	SR. ISIDRO JOSELITO QUIRUMBAY BAQUERIZO
VICEPRESIDENTE	SR. MAURO GALINDO BORBOR DOMINGUEZ
SECRETARIO	SR. MARCO GERMAN DOMINGUEZ MALAVE
TESORERO	SR. SANTIAGO BORBOR DOMINGUEZ
SINDICO	SR. GERMAN CLAUDIO POZO ORRALA

VOCALES PRINCIPALES

SR. EDUARDO AGAPITO BARZOLA LAINEZ
SRA. VILMA BORBOR DE LOS SANTOS
SR. CARLOS CESAR SUAREZ LAINEZ

VOCALES SUPLENTE

SR. MANUEL INOCENCIO TOMALA QUIRUMBAY
SR. JORGE APOLINARIO LAINEZ
SR. PATRICIO NASARIO DOMINGUEZ APOLINARIO

A fin de que los socios puedan participar de las Asambleas Generales, sesiones o procesos electorarios, deben encontrarse registrados en la Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES.

Las Organizaciones tienen la obligación de registrarse en el Sistema de Registro Único de Organizaciones de la Sociedad Civil RUOSC-, para lo cual deben ingresar al portal www.sociedadcivil.gob.ec

Por los antecedentes expuestos, la solicitud ha sido aprobada por esta Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas MIES, por encontrarse en Derecho. La veracidad de los documentos presentados es de exclusiva responsabilidad de los peticionarios y de existir alguna oposición debidamente fundamentada sobre los registros de la presente directiva, deberá ser resuelta de conformidad con las disposiciones estatutarias y en caso de persistir se someterá a la Ley de Arbitraje y Mediación, publicada en el Registro Oficial No. 145 de septiembre 4 de 1997, cuya acta será entregada a esta Dirección Distrital MIES Santa Elena para el Registro Estadístico respectivo, sin perjuicio de que se pueda acudir ante los jueces ordinarios.

Libro No. 0001 Folio No. 0001 Registro No. 0032 Año: 2014

Atentamente,


ING. JAVIER ENCALADA PAREDES
Director Distrital de Salinas



Registro en base a INFORME -MIES-0095-AJP- Ab. Victor López Lainez-2014

JUNTOS POR EL BUEN VIVIR
Av. 12 entre calles 5ta y 6ta vía a Salinas – Centro de Atención Ciudadana- Provincia de Santa Elena
Telf.: 2 777 024

Anexo N°3: Certificado de Egresado



**UNIVERSIDAD ESTATAL
"PENÍNSULA DE SANTA ELENA"
SECRETARÍA GENERAL**

Ab. Joe Espinoza Ayala
Secretario General de la UPSE

El infrascrito Secretario General de la Universidad Estatal Península de Santa Elena CERTIFICA: Que el señor **POZO QUIRUMBAY JUSTINO OSWALDO**, con cédula de ciudadanía No. **0913052692**, ha aprobado la malla curricular de la Carrera de Licenciatura en Administración Pública, modalidad semipresencial, sistema anual (cinco años) de la Facultad de Ciencias Administrativas, culminando el plan de estudios el 31 de marzo del 2015.

Se extiende este certificado a petición del interesado.

La Libertad, 12 de mayo del 2016.

Lo Certifico,

Ab. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL



América.

Anexo N° 4: Oficio para la validación de preguntas

La Libertad, 26 de Noviembre del 2015

Ing. MSc.
ADRIÁN VALENCIA.
En su despacho.

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo. De **JUSTINO OSWALDO POZO QUIRUMBAY** con C.I. # **0913052692** egresado de la Carrera de Administración Pública, solicito a usted su ayuda validando mi encuestas y entrevista a realizarse en el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, para validar el trabajo de investigación "DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO DE LA COMUNA SINCHAL", AÑO 2015. Lo mismo que será como parte de los requisitos para la obtención de mi título en Licenciado en Administración Pública.

Por su amabilidad y gentileza me suscribo.

Atentamente.


Justino Oswaldo Pozo Quirumbay
C.I.0913052692



Anexo N° 5: Oficio para la validación el trabajo de investigación

La Libertad, 26 de Noviembre del 2015

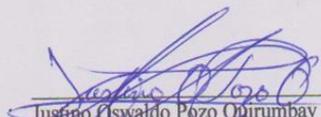
Ing. MSc.
JAIRO CEDEÑO PINOARGOTE
En su despacho.

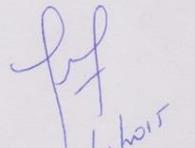
De mi consideración:

Reciba un cordial saludo. De **JUSTINO OSWALDO POZO QUIRUMBAY con C.I. # 0913052692** egresado de la Carrera de Administración Pública, solicito a usted su ayuda validando mi encuestas y entrevista a realizarse en el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, para validar el trabajo de investigación "DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO DE LA COMUNA SINCHAL", AÑO 2015. Lo mismo que será como parte de los requisitos para la obtención de mi título en Licenciado en Administración Pública.

Por su amabilidad y gentileza me suscribo.

Atentamente.


Justino Oswaldo Pozo Quirumbay
C.I.0913052692


26/11/2015

Anexo N° 6: Validación de las preguntas de encuestas



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION PUBLICA**

Validación de expertos para el instrumento de recolección de datos, para la propuesta de investigación "Diagnóstico de Gestión Administrativa para el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal año 2015" la misma que se realiza previo la obtención de la licenciatura en administración Pública.
Objetivo general; realizar un diagnóstico y su nivel de incidencia de los pilares de gestión, mediante la aplicación de indicadores e índice de gestión para el comité.

N°	Induce y sugiere respuesta	La redacción es clara y accesible	El ítem es pertinente	El ítem presenta congruencia con el indicador	El ítem presenta confusión en su contenido	El ítem presenta demasiada información	Se recomienda su eliminación	Su contenido es repetitivo	otras observaciones
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

Consideraciones del evaluador.

Las preguntas cumplen con los requerimientos necesarios para ser aplicadas

Las preguntas cumplen parcialmente con los requerimientos necesarios para ser aplicadas

Las preguntas No cumplen con los requerimientos para ser aplicadas

Evaluación

Aplicar el instrumento después de ajustes

Aplicar el instrumento

Medir mediante prueba piloto

Evaluador:

f.

Fecha, _____

Anexo N° 7: Validación de las preguntas de entrevistas



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Validación de expertos para el instrumento de recolección de datos, para la propuesta de investigación "Diagnóstico de Gestión Administrativa para el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal año 2015" la misma que se realiza previo la obtención de la licenciatura en administración Pública.

Objetivo general de la investigación; realizar un diagnóstico y su nivel de incidencia de los pilares de gestión, mediante la aplicación de indicadores para el comité.

N°	Induce y sugiere respuesta	La redacción es clara y accesible	El ítem es pertinente	El ítem presenta congruencia con el indicador	El ítem presenta confusión en su contenido	El ítem presenta demasiada información	Se recomienda su eliminación	Su contenido es repetitivo	otras observaciones
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

Consideraciones del evaluador.

Las preguntas cumplen con los requerimientos necesarios para ser aplicadas

Las preguntas cumplen parcialmente con los requerimientos necesarios para ser aplicadas

Las preguntas No cumplen con los requerimientos para ser aplicadas

Evaluacion

Aplicar el instrumento después de ajustes

Aplicar el instrumento

Medir mediante prueba piloto

Evaluador:

f.

Fecha:



Anexo N° 8: Validación de las preguntas de encuestas



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION PUBLICA

Validación de expertos para el instrumento de recolección de datos, para la propuesta de investigación "Diagnóstico de Gestión Administrativa para el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal año 2015" la misma que se realiza previo la obtención de la licenciatura en administración Pública.

Objetivo general de la investigación; realizar un diagnóstico y su nivel de incidencia de los pilares de gestión, mediante la aplicación de indicadores para el comité.

N°	Induce y sugiere respuesta	La redacción es clara y accesible	El ítem es pertinente	El ítem presenta congruencia con el indicador	El ítem presenta confusión en su contenido	El ítem presenta demasiada información	Se recomienda su eliminación	Su contenido es repetitivo	otras observaciones
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

Consideraciones del evaluador.

Las preguntas cumplen con los requerimientos necesarios para ser aplicadas

Las preguntas cumplen parcialmente con los requerimientos necesarios para ser aplicadas

Las preguntas No cumplen con los requerimientos para ser aplicadas

Evaluación

Aplicar el instrumento después de ajustes

Aplicar el instrumento

Medir mediante prueba piloto

Evaluador: Jairo Calvo

f. [Firma]

Fecha, 27/11/2015

15) ¿Lo certifica que realizó el comité para la presentación de la encuesta?

16) ¿La práctica de preguntas al respecto de la encuesta fue adecuada?

Anexo N° 9: Validación de las preguntas de entrevistas



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION PUBLICA**

Validación de expertos para el instrumento de recolección de datos, para la propuesta de investigación "Diagnóstico de Gestión Administrativa para el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal año 2015" la misma que se realiza previo la obtención de la licenciatura en administración Pública.

Objetivo general; realizar un diagnóstico y su nivel de incidencia de los pilares de gestión, mediante la aplicación de indicadores e índice de gestión para el comité.

N°	Induce y sugiere respuesta	La redacción es clara y accesible	El ítem es pertinente	El ítem es congruencia con el indicador	El ítem presenta confusión en su contenido	El ítem presenta demasiada información	Se recomienda su eliminación	Su contenido es repetitivo	Otras observaciones
1									
2					↙				
3					↙				
4					↙				
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

Consideraciones del evaluador:

Las preguntas cumplen con los requerimientos necesarios para ser aplicadas

Las preguntas cumplen parcialmente con los requerimientos necesarios para ser aplicadas

Las preguntas No cumplen con los requerimientos para ser aplicadas

Evaluación

Aplicar el instrumento después de ajustes

Aplicar el instrumento

Medir mediante prueba piloto

Evaluador: Jaime Elena P

f.

Fecha: 27/01/2015

① Considero usted que los cambios de gestión permitan la mayor eficiencia por el trabajo de la sociedad del comité
 ② El comité de desarrollo social campesino realiza su trabajo en el cumplimiento de los objetivos del comité al punto

Anexo N° 10: Ficha Aplicada a la Observación

CUADRO: MODELO DE FICHA APLICADA A LA OBSERVACIÓN

OBSERVACIÓN N° ÁREA DE TESORERIA

DATOS INFORMATIVOS	
LUGAR: Comité de Desarrollo Social Campesino, Comuna Sinchal	
FECHA: 13 de Septiembre de 2015	
HORA: 14H00	
OTROS DATOS: Deficiente pagos de cuotas mensuales por parte de los afiliados	
CASO OBSERVADOS	ACONTECIMIENTO
Deficiente pagos de cuotas ordinarias por parte de los afiliados del comité de Desarrollo Social Campesino, comuna Sinchal	<p>Cuando el tesorero se da su tiempo para cobrar las cuotas, muy poco son los afiliados en acercarse a cancelar</p> <p>Hay deficiente pagos, cuotas atrasadas por los afiliados del Comité.</p>

OBSERVACIÓN N° ÁREA DE SECRETARIA

DATOS INFORMATIVOS	
LUGAR: Comité de Desarrollo Social Campesino, Comuna Sinchal.	
FECHA: 15 de Septiembre del 2015	
HORA: 15H00	
OTROS DATOS: Deficiente coordinación de la Secretaria, falta de un colaborador.	
CASO OBSERVADOS	ACONTECIMIENTOS
Deficiente coordinación del personal que labora en las asignaciones de puestos del Comité de Desarrollo Social Campesino, Comuna Sinchal especialmente	<p>15H00 Muchas afluencia de afiliado, se atiende de forma ordenada a medida que van ingresando a pedir información dentro del área administrativo.</p> <p>15H08 El secretario requiere colaboración al entregar las convocatorias ,se requiere de un colaborador por parte de una de las comisiones</p> <p>15H15 Se le indica al secretario del comité que tiene que entregar a tiempo las comunicaciones, lo que ocasiona retraso para dichas reuniones</p>

Fuente: Observación
Elaborado por Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

Anexo N° 11: Preguntas de Entrevista a los Miembros del Comité



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ENTREVISTA

OBJETIVO: Obtener la información relevante, mediante el dialogo o contacto directo con los miembros del directorio, con el propósito de realizar un diagnóstico de los indicadores e índice para la correcta aplicación en las funciones de la gestión administrativa para el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal.

Nombre: _____ Cargo: _____ Edad: _____

1. ¿Considera usted que los controles de gestión prestan la ayuda necesaria para alcanzar el bienestar de los socios del comité?

2. ¿Estaría de acuerdo que los socios evalúen su desempeño en el cumplimiento de los objetivos del comité al finalizar el periodo administrativo?

3. ¿Considera usted que los miembros del Comité puedan aportar para fortalecer el nivel de capacidad de producción de los socios?

4. ¿De qué manera cree usted que el liderazgo aporte a la eficiente gestión administrativa?

5. ¿Existe participación efectiva de todos los miembros de la directiva hacia los socios de la organización?

6. ¿De qué manera cree usted que la motivación contribuye al desempeño de la unidad administrativa en las actividades del comité?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

Anexo N° 12: Preguntas de Encuestas a los Socios del Comité



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ENCUESTA

OBJETIVO: Obtener la información relevante, con el propósito de realizar un diagnóstico de gestión administrativa para la correcta aplicación en las funciones del bienestar laboral para el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal.

Fecha de Realización: Noviembre de 2015

Indicación General; En cada pregunta encierre o marque la respuesta que usted considere oportuna de acuerdo a su criterio.

Planificación.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1.- ¿El control de gestión para fomentar los conocimientos en el bienestar laboral del comité inspira confianza, seguridad y se considera?	1	2	3	4	5
2.- ¿La planificación administrativa que realiza el comité cumple con las expectativas de control de actividades?	1	2	3	4	5

Organización.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
3.- ¿El directorio del comité cumple funciones y responsabilidades de acuerdo sus competencias?	1	2	3	4	5
4.- ¿La práctica de fomentar el nivel de coordinación que mantiene la directiva son?	1	2	3	4	5

Integración.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
5.- ¿Cuándo se convoca a la selección de personal fomenta el dinamismo del directorio para darle solución?	1	2	3	4	5
6.- ¿Estima la integración afectiva del directorio para realizar trabajo en equipo y lograr los objetivos y estos pueden ser?	1	2	3	4	5

Dirección.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
7.- ¿Cuándo se presenta un problema el directorio adopta decisiones pertinentes, como considera?	1	2	3	4	5
8.- ¿Existe comunicación afectiva entre los miembros del comité y los socios afiliados son?	1	2	3	4	5

Control.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
9.- ¿El directorio del comité supervisa la realización de actividades planteadas, son de manera?	1	2	3	4	5
10.- ¿Fomenta la participación del directorio en la rendición de cuentas para estar Informados los socios, son de manera?	1	2	3	4	5



ENCUESTA

OBJETIVO: Obtener la información relevante, con el propósito de realizar un diagnóstico de gestión administrativa para la correcta aplicación en las funciones del bienestar laboral para el Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal.

Fecha de Realización: Noviembre de 2015

Indicación General; En cada pregunta encierre o marque la respuesta que usted considere oportuna de acuerdo a su criterio.

Cumplimientos de Objetivos.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
11.- ¿La práctica de fomentar el nivel de producción, es de manera?	1	2	3	4	5
12.- ¿Cuándo se presenta un problema, duda, o inquietudes, como es la respuesta del directorio para darle solución?	1	2	3	4	5

Talento humano.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
13.- ¿Qué mecanismo deben darse para fomentar el respeto de los derechos fundamentales en la organización?	1	2	3	4	5
14.- ¿Las capacitaciones que recibe el comité de liderazgo para fomentar los conocimientos en gestión administrativa son?	1	2	3	4	5

Recursos materiales.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
15.- ¿Las actividades que realiza la estructura administrativa de acuerdo a sus funciones son?	1	2	3	4	5
16.- ¿Las funciones en las asignaciones de trabajo de acuerdo a sus competencias son?	1	2	3	4	5

Recursos financieros.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
17.- ¿Los recursos económicos designados para la Institución contribuyen a mejorar el nivel productivo?	1	2	3	4	5
18.- ¿El informe administrativo económico del comité, es de manera?	1	2	3	4	5

Evaluación de desempeño.	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
19.- ¿Las funciones del directorio la realizan en forma adecuada y en el tiempo estimado es?	1	2	3	4	5
20.- ¿Cuándo los afiliados requieren un información los canales de comunicación del directorio, como lo considera?	1	2	3	4	5

Anexo N°13: Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>Incidencia de la gestión administrativa, y el bienestar laboral, mediante un diagnostico interno y externo, a los miembros del comité de Desarrollo Social</p> <p>Campesino de la Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.</p>	<p>Una de las razones principales es la inadecuada participación en la gestión administrativa de las autoridades del Comité de Desarrollo Social Campesino, inciden en la estructura administra de forma inadecuada para el desempeño, de la organización.</p> <p>Problema específico 1: ¿Cómo incide el talento humano de forma adecuada del el Comité de desarrollo Social Campesino?</p> <p>Problema específico 2: ¿Cómo influye los recursos financieros en el bienestar laboral del Comité de Desarrollo Social Campesino?</p>	<p>Analizar la gestión administrativa y el bienestar laboral, mediante un análisis interno y externo, del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.</p> <p>Objetivo Específico 1: Diagnosticar la incidencia de la participación de los afiliados en los intereses laborales, afecta la gestión administrativa de las autoridades del Comité de Desarrollo Social Campesino.</p> <p>Objetivo Específico 2: Verificar los recursos financieros en la legitimidad del bienestar laboral, mediante la supervisión a los miembros del directorio.</p>	<p>Con la incidencia de la gestión administrativa mejorarán el bienestar laboral de los miembros del directorio del Comité de Desarrollo Social Campesino de la Comuna Sinchal, Parroquia Manglaralto, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena.</p> <p>Hipótesis Específica 1: El diagnóstico de los recursos financieros indicará la acertada o desacertada gestión del Comité de Desarrollo Social Campesino.</p> <p>Hipótesis Específica 2: El talento humano de los directivos permitirá la buena imagen del comité de Desarrollo Social Campesino.</p>	<p>Variable independiente: X: Gestión Administrativa</p> <p>Variable dependiente: Y: Bienestar Laboral</p>	<p>Planificación Organización integración Dirección Control</p> <p>Cumplimiento de objetivos. Talento humano Recursos materiales Recursos financieros Evaluación de desempeño</p>	<p>X1: La gestión administrativa identifica el control de actividades como se está ejecutando. X2: Los resultados de la división del trabajo y coordinación son organizados. X3: Refleja los objetivos de la gestión administrativa realizado con supervisión.</p> <p>Y1: Refleja las estrategias de los resultados de capacidad de producción. Y2: Mejora el clima laboral a través del liderazgo. Y3: Coordina la estructurara administrativa en las asignaciones de trabajo</p>

Fuente: Comité de Desarrollo Social Campesino.

Elaborado por autor: Justino Oswaldo Pozo Quirumbay

Anexo N°14: Certificado de bromatólogo

MARCO ANTONIO DOMINGUEZ PAZMIÑO
INGENIERO EN COMERCIO EXTERIOR

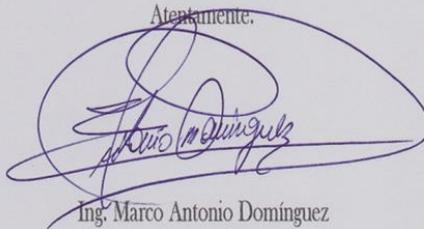
La Libertad, 19 de febrero del 2016

CERTIFICO:

Que he procedido a revisar la GRAMÁTICA del Trabajo de Titulación del Sr. JUSTINO OSWALDO POZO QUIRUMBAY, cuyo tema es "DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL COMITÉ DE DESARROLLO SOCIAL CAMPESINO, COMUNA SINCHAL, PARROQUIA MANGLARALTO, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015"

Es todo cuanto puedo certificar con respecto a la revisión del proyecto antes mencionado, por lo que el interesado puede dar el uso que estime conveniente con el presente documento,

Atentamente.



Ing. Marco Antonio Domínguez

C.I. 0603039892

Anexo N°15: Evidencias de la gestión documental y vinculación con los socios comunales

Casa comunal de Sinchal, donde se realizan las reuniones, el Comité de Desarrollo Social Campesino.



Presidente del Comité de Desarrollo Social Campesino.



Directiva del Comité de Desarrollo Social Campesino



Taller para consensuar el proyecto



Socialización del trabajo de investigación



Entrevista al Síndico del Comité



Entrevista al Presidente del Comité



Entrevista al Tesorero del Comité



Encuestas a los Socios del Comité



