



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO
DE TECNOLOGÍA**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**PROPONER UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA
ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS PROGRESISTAS UNIÓN PRODUCTIVA
EN EL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA EN EL AÑO 2017.**

Autor:

Antonio Fernando Mejía Espinoza

Tutora

Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt

Coronel Marcelino Maridueña - Ecuador

2017

DEDICATORIA

A Dios, por ser la guía en toda mi vida cuidándome, llenándome de sus dones para continuar y poder concluir con mi carrera tecnológica.

A mis padres, por todo el sacrificio, esfuerzo que han realizado durante toda mi corta existencia, a quienes que me han llenado de valores morales y me han dado una educación de calidad.

A mis hermanos, por estar siempre conmigo apoyándome e impulsándome a seguir siempre adelante.

AGRADECIMIENTO

CON GRATITUD, a mí apreciada docente guía de tesis, Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt, a quien con su entrega desinteresada y valioso tiempo ha permitido que se el presente proyecto surja de manera efectiva quien a través de muchas horas de dedicación amable y paciencia, por su exigencia a que por medio de ella me enseña a ser mejor cada día y saber que de los esfuerzos es de lo que mejor se disfruta, para que este honesto trabajo le permita a las nuevas generaciones nutrirse de conocimientos.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema **“Proponer una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Cómo afecta la falta de direccionamiento estratégico en el cumplimiento de las funciones de los directivos de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017 debido a la falta de una estructura organizacional?**

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Autor: **Antonio Fernando Mejía Espinoza**

Tutora: **Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt**

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Antonio Fernando Mejía Espinoza en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación, “**Proponer una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017**”, de la modalidad de Semi-presencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología En Administración De Empresa, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Antonio Fernando Mejía Espinoza

Nombre y Apellidos del Autor

No. de cedula: 0927392902

Firma

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES** del ITB.

**Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT**

Firma



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
Proyecto previo a la obtención del título de:
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Tema

“Proponer una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017”

Autor: Antonio Fernando Mejía Espinoza

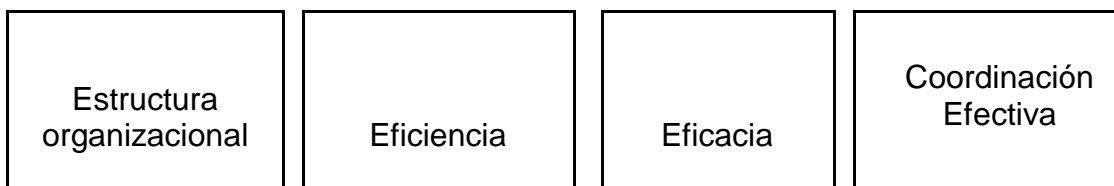
Tutora: Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt

RESUMEN

En la actualidad las asociaciones deben de constituir al igual que las grandes empresas la aplicación de modelos de estructuras organizacionales las mismas que buscan ayudar en la eficiencia y eficacia en las tareas y actividades que se realicen.

El objetivo básico del presente proyecto es desarrollar una estructura organizacional para la “**Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña**”, mediante la ejecución de estrategias que involucren a los socios al alcance de la coordinación efectiva en las múltiples actividades a las que sean encomendados sus cargos.

La estructura organizacional es el eje fundamental en toda empresa, ya que define características tales como: organizar, asignar funciones, establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas, entre otras.





INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

Proyecto previo a la obtención del título de: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema

“Proponer una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017”

Autor: Antonio Fernando Mejía Espinoza

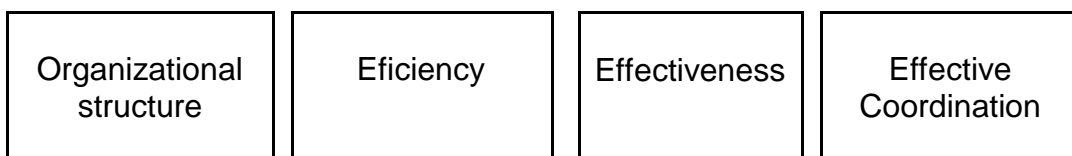
Tutora: Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt

RESUMEN

Nowadays, associations should constitute, like large companies, the application of models of organizational structures that seek to help efficiency and effectiveness in the tasks and activities that are carried out.

The basic objective of the present project is to develop an organizational structure for the "Association of Progressive Citizens Productive Union in the Canton Marcelino Maridueña", through the execution of strategies that involve the partners within the reach of effective coordination in the multiple activities to which your charges are entrusted.

The organizational structure is the fundamental axis in any company, since it defines characteristics such as: organize, assign functions, establish authority, hierarchy, chain of command, organizational charts, among others.



ÍNDICE

Contenidos	Páginas
Carátula.....	i
Certificación de la aceptación del tutor.....	ii
Autoría notariada.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice General	vi
Índice de gráficos.....	ix
Índice de cuadros.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1	Ubicación del problema en un contexto.....	1
1.1.2	Situación conflicto.....	3
1.1.3	Delimitación del problema	3
1.1.4	Formulación del problema	4
1.2.	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.2.1.	Evaluación del problema	4
1.3.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1.	Objetivo General.....	5
1.3.2.	Objetivos Específicos	5
1.4.	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7
	2.1.1. Antecedentes históricos	7
	2.1.2. Antecedentes referenciales	9
2.2.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL	20
2.3.	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	28
2.4.	GLOSARIO	28

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	31
	3.1.1. Antecedentes de la empresa	31
	3.1.2. Actividades de la asociación	32
	3.1.3. Atribuciones y deberes de la Junta.....	32
	3.1.4. De la Junta de Vigilancia	33
	3.1.5. Atribuciones y deberes de la Junta de Vigilancia	33
	3.1.6. Misión	33
	3.1.7. Visión.....	34
	3.1.8. Valores	34
	3.1.9. Principales clientes.....	35
	3.2.0. Proveedores	35
3.2.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
	3.3.1. Investigación Descriptiva.....	37
	3.3.2. Investigación Explicativa	38
	3.3.3. Investigación correlacional	38

3.4.	PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.4.1.	Métodos y técnicas de la Investigación	39
3.4.2.	Técnicas e instrumentos.....	41
3.4.3.	Población y Muestra	45

CAPÍTULO IV

4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	46
4.2.	PLAN DE MEJORAS	57
4.2.1.	Objetivo del Plan de Mejoras.....	57
4.3.	PROPUESTA MANUAL DE FUNCIONES DE LA DIRECTIVA ...58	
4.4.	MATRIZ DEL PLAN DE MEJORAS	62
4.5.	CONCLUSIONES	63
4.6.	RECOMENDACIONES	64
	BIBLIOGRAFÍA	65

Anexos

Anexo 1 Foda

Anexo 2 Diagrama causa – efecto (Ishikawa)

Anexo 3 Formato de encuesta

Anexo 3 Resultados de la espina de Ishikawa

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico # 1 Etapas de la Metodología para diagnosticar y diseñar una estructura Organizacional

Gráfico # 2 Organigrama Estructural De La Asociación De Ciudadanos Progresistas Unión Productiva En El Cantón Marcelino Maridueña

Gráfico # 3 Población finita

Gráfico # 4 Muestra

Gráfico # 5 Situación Actual

- Gráfico # 6 Ingreso Aproximado
- Gráfico # 7 Manual de funciones Administrador
- Gráfico # 8 Manual de funciones Presidente
- Gráfico # 9 Manual de funciones Secretaria
- Gráfico # 10 Manual de funciones Vocal Principal
- Gráfico # 11 Manual de funciones Vocal Suplente
- Gráfico # 12 Matriz Plan de Mejoras

ÍNDICE DE CUADROS

- Tabla # 1 Ingreso aproximado
- Tabla # 2 Encuesta 1
- Tabla # 3 Encuesta 2
- Tabla # 4 Encuesta 3
- Tabla # 5 Encuesta 6
- Tabla # 6 Encuesta 7
- Tabla # 7 Encuesta 8
- Tabla # 8 Encuesta 9
- Tabla # 9 Encuesta 10

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo incide el no contar con una estructura organizacional en la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en la productividad del trabajo?

1.1.1 Ubicación del problema en un contexto.

Uno de los movimientos que ha marcado a la globalización es la continua reforma de las estructuras organizacionales un tema que en América Latina suele dejarse en segundo término, no precisamente porque las organizaciones lo consideren menos importante, sino debido al enorme esfuerzo, tiempo y complejidad requerida para llevar a cabo una estructuración organizacional.

Lo que hace que una organización sea competitiva se debe a las siguientes características: la eficiencia, efectividad y eficacia de su operación, de tal forma que estos tres términos nos llevan a pensar en primer lugar, en la necesidad de tener el mejor diseño de la estructura organizacional que sea funcional y repercuta directamente en lo que todos los inversionistas quieren; ingresos y productividad a menor costo.

La estructura organizacional puede usarse para explicar una gran parte del mundo en el que vivimos hoy en día. Las organizaciones componen mucho de la realidad social con la que la gente lidia en sus vidas cotidianas.

Desde gobiernos a organizaciones empresariales, estas estructuras dan forma y transforman las actividades de individuos de toda situación del mundo. Entender la historia de las organizaciones significa entender la historia y evolución de la civilización humana. (Chiavenato, 2006)

En Ecuador el tema de las estructuras organizacionales teóricamente se enfoca en algunos aspectos los que implican que las microempresas y proyectos emprendedores se han vuelto muy importantes en el mercado

debido a que han dado trabajo a muchas personas; tal es el caso de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva que inició sus actividades el 13 de marzo del 2012 con 24 socios en el Cantón Marcelino Maridueña.

La que su actividad principal es modistas de ropa, la finalidad de las mismas era poderse beneficiar del trabajo elaborado con sus manos y sobre todo tener un sustento para su hogar ya que muchas de ellas son madres solteras y otras son separadas de sus esposos.

Como asociación no pensaron que el crecimiento de su pequeño negocio se iba a dar demasiado rápido pero así fue, ya que en estos momentos cuentan con más maquinarias que al inicio.

Sin embargo, este crecimiento ha demostrado que tienen muchas cosas que mejorar y algunas cosas de las que carecen, iniciando con la falta de una estructura organizacional debido a que solo se conoce a la gerente o presidenta de la asociación pero se desconoce cuál es el puesto de las demás en dicha organización.

Además no cuentan con una manual de funciones, el mismo que ayudaría a que las responsabilidades sean delegadas según su cargo y así se evitaría el doble trabajo ya que por el momento todas se encuentran haciendo lo mismo.

Y como todas realizan el mismo trabajo la carga horaria se vuelve más pesada y no permite que estas salgan en un horario adecuado, causándoles problemas externos con sus familias.

Así también la mayoría de subordinados indican que en estos momentos existe una falta de comunicación en la organización y esto provoca que los trabajos no se estén realizando eficientemente. Por lo consiguiente se requiere la elaboración de un manual de funciones que contenga horario de entrada y salida y que labor realizara cada socio, logrando así un mejor desempeño como modistas.

1.1.2 Situación en conflicto

La microempresa Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva atraviesa problemas con relacionados con la estructura organizacional, ya que debido a la falta de esta la asignación de funciones y/o tareas, no se cumple de manera eficiente lo que hace que esta sea administrada de una manera empírica dicha situación hace que todos los conocimientos sobre cómo administrar la microempresas y los conocimientos que se utilicen sean básicos y por ende que esto afecte a la productividad y supervivencia de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva.

Se realizó el análisis FODA para detectar la problemática que se viene presentando con los miembros de la Asociación. (Ver anexo 1)

- Los socios desconocen las funciones específicas que demanda su puesto, provocando duplicidad en el trabajo.
- No existe una estructura organizacional que determine los perfiles de los puestos, sus funciones y responsabilidades entre los miembros de la directiva así como de sus socios.
- El crecimiento de la organización depende de las viejas formas de dirección de los fundadores, y no permite la entrada de nuevos líderes y nuevas ideas.
- Las metodologías utilizadas ya no tienen la misma efectividad debido a que las estrategias no se encuentran correctamente direccionadas.
- Existe carencia de comunicación entre los departamentos.
- La productividad, motivación y actitud de los empleados es limitada debido a que los socios no escuchan a los miembros de la Asociación.
- Aumentan las reclamaciones de los clientes a cerca de los productos, servicios y calidad.

1.1.3 Delimitación del problema

Objeto : Falta de una estructura organizacional
País : Ecuador
Campo : Administrativo
Área : Comercial
Año : 2017

1.1.4. Formulación del problema

¿Cómo incide el no contar con una estructura organizacional en la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en la productividad del trabajo?

1.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable independiente

- Estructura Organizacional

Variable dependiente

- Productividad

1.2.1 Evaluación del problema.

A continuación encontraremos los aspectos de la evaluación del problema:

Delimitado

Esta investigación se desarrolló en la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva del Cantón Coronel Marcelino Maridueña en el periodo 2017.

Claro

Porque aporta a que el personal adquiera los conocimientos necesarios para el mejoramiento en el servicio del mantenimiento vehicular.

Evidente

Porque se observa que debido a la falta de procedimientos o parámetros de control claramente establecidos, no hay un marco de referencia para organizar el ambiente y estructura de control que la asociación debe de tener las mismas que deben ir acopladas de acuerdo a sus necesidades.

A su complejidad y a las circunstancias específicas de funcionamiento que exige el cumplimiento de normas externas, legales, institucionales, sectoriales, o nacionales.

Concreto

Se analiza en detalle la problemática y se busca dar solución de acuerdo a la elaboración y aplicación de una estructura organizacional.

Relevante

A través de la aplicación de una estructura organizacional permitirá definir metodologías en el direccionamiento estratégico, los manuales de procesos, los diferentes roles con competencias, responsabilidades y los niveles de autoridad y de esta forma mejorar los niveles de productividad.

Original

La elaboración y aplicación de una estructura organizacional que se propone va acorde con la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva del Cantón Coronel Marcelino Maridueña.

Factible

Porque se cuenta con la iniciativa de la directiva y socios para realizar las acciones estratégicas, dando inicio a la aplicación de una estructura organizacional.

Contextualmente

A través de este proyecto se trata de establecer las bases teóricas que permitan identificar la razón de que la gerencia de Control en una Organización cuente con una estructura propia, completa y bien definida, desde el punto de vista filosófico, conceptual, metodológico y práctico.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

- Diseñar una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Fundamentar aspectos teóricos sobre la estructura organizacional y productividad en las organizaciones.

- Analizar la productividad de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva.
- Diagnosticar la situación actual de las funciones del puesto de trabajo del personal de la Asociación.
- Proponer acciones de mejoras para garantizar la productividad de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Conveniencia

Con esta investigación se pretende arrojar recomendaciones para el mejoramiento de la asociación en donde los recursos humanos dentro de la empresa para lograr las metas establecidas en el plan anual de la compañía.

La relevancia social

Tiene pertinencia con la Ley del Consumidor, en cuanto a cumplir con los derechos de los clientes.

Las implicaciones prácticas

Se originan directamente con la implementación del plan de mejorar para lograr la satisfacción del cliente en el sector de mantenimiento vehicular.

El Valor teórico

Se obtiene de los referentes teóricos que han permitido enriquecer esta investigación que implica el obtener productividad a través de la aplicación de la estructura organizacional.

La utilidad metodológica

Basa su estudio en la investigación cualitativa, por lo que, hace referencia a la observación en la aplicación de metodologías para la recolección de e interpretación de datos para el planteamiento de variables e indicadores.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1 Antecedentes históricos

Desde sus orígenes, el hombre ha formado sociedades como respuesta a la necesidad de hacer frente a contingencias y retos que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida.

El factor crítico para cumplir con las metas que una sociedad se impone es la organización.

Con el transcurrir de los años las organizaciones han evolucionado y han tenido que adaptarse a las diferentes etapas y necesidades que presenta la sociedad.

Aunque las organizaciones han cambiado, no pierden la esencia con las cuales fueron y seguirán siendo diseñadas, es decir, todas ellas son delineadas formando redes de comunicación en un marco jerárquico, por lo que los elementos básicos de la organización no cambian mucho, mientras que las formas estructurales sí lo hacen.

Los datos históricos con los que cuenta nuestro trabajo investigativo inician desde el año 2012 cuando la Fundación DOLE invita a una capacitación a ciudadanos que deseen emprender sus propios negocios, en el cual se ven involucradas las amas de casa de los sectores aledaños debido a que estas no contaban con un trabajo remunerado.

Fue tanta la motivación que estas personas decidieron emprender un pequeño negocio de corte y confección, el cual les ha permitido ir creciendo en el mundo microempresas.

Tanto así que formaron la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva, llevando este nombre porque aquellas mujeres pensaban en el progreso que querían darle a sus vidas ya que el paso que estaban dando

era demasiado grande debido a que como amas de casa nunca habían iniciado ninguna actividad fuera de lo normal.

En el Ecuador en el año 2012 se crea la superintendencia de economía popular y solidaria debido a que no existía un organismo dirigido estrictamente a las microempresas, ya que la gran cantidad de ellas no contaban con la documentación legal o apropiada para poder brindar la atención adecuada. Esta superintendencia se encuentra conformada por: Asociaciones, Cooperativas de vivienda, servicios, producción y de consumo.

Las asociaciones en nuestro país han tomado gran importancia en los últimos años, tanto así que en la superintendencia de economía popular y solidaria existen más de 7000 cooperativas y asociaciones inscritas en la misma.

Esta forma de organización se basa en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital. (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2017).

En los últimos años la evolución tecnológica ha tenido gran impacto en los elementos y las formas de las estructuras organizacionales, ya que los desarrollos computacionales han venido sustituyendo a las personas, al grado de desplazar áreas completas.

Actualmente el mundo se enfrenta a uno de los fenómenos más importantes del nuevo siglo: la globalización.

Este movimiento ha invitado y obligado a las organizaciones de todo el mundo a cambiar el concepto de sus elementos y formas estructurales, usando los adelantos tecnológicos para participar en un mercado de enormes dimensiones.

Ninguna organización está exenta al impacto del fenómeno de globalización, y si prefieren mantenerse al margen, corren grandes riesgos de desaparecer.

2.1.2 Antecedentes Referenciales

Tesis: Análisis y propuestas de mejoras en la estructura organizacional de la empresa. Universidad de Guayaquil.

Farvitel Trading Corp. es una empresa productiva que ofrece en el mercado diversos productos para cubrir las necesidades de almacenamiento, la misma que requiere de manera inmediata mejorar los procesos en la áreas de ventas, compras y producción para poder tener eficiencia y eficacia en cada uno de ellos, lo cual permitirá realizar captaciones de clientes y la conservación de los mismos. (Stephen P. Robbins, 2005)

Se tomó en consideración este trabajo investigativo debido a que se realizan propuestas que ayuden a mejorar la estructura de la Asociación la misma que se está siendo afectada en la productividad que afecta la motivación de los socios.

Tesis: Propuesta de Estructura Organizacional para la Empresa Camaronera Jemaredli S.A. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Como aporte de los resultados de esta investigación se pretende crear un modelo que permita garantizar el desarrollo eficaz y eficiente de los procesos productivos, brindándoles a los directivos y socios la manera más fácil y óptima de ejecutar sus actividades dentro de la empresa, además la investigación desarrollada fue de tipo experimental y de campo, la misma que ha ayudado a dar una respuesta que requiere la empresa para ser competitiva y lograr sus objetivos. (Salcedo Valiente, Silvia Eugenia, 2016)

Es importante la Estructura Organizacional y un Manual de Funciones donde se registre de manera documentada las funciones y cargos de los Departamentos y del personal que labora en la empresa, permitiéndole contar con una valiosa herramienta que defina las actividades,

responsabilidades, funciones y cumplimiento de los objetivos; para así aumentar la eficiencia de los directivos y socios en la empresa camaronera.

El desarrollo de modelos de gestión adecuados, flexibles, ajustables a las condiciones y exigencias que día a día el mercado en el que se desarrollan los negocios nos piden, y la satisfacción de las partes interesadas, son necesidades que han sido estudiadas, cambian y se mantienen en un proceso de evolución y transformación constante vinculado directamente a los cambios que se dan en la ciencia, las culturas, las necesidades del ser humano.

Desde siempre el objetivo principal es satisfacer las necesidades del cliente pero también lo es generar ingresos a quienes la satisfacen.

Nos movemos en un mundo lleno de constantes cambios, la globalización de la economía, el desarrollo de la tecnología, la apertura de los mercados y las exigencias de los clientes son cada vez mayores, es por ello que las organizaciones se enfrentan cada día a retos más grandes, en cuanto a calidad en el producto y/o servicio.

Administración

Según Chiavenato en su libro *Introducción a la Teoría General de la Administración* nos dice que el proceso administrativo es cíclico, dinámico e interactivo, que el Administrador logra mediante su buena gestión de cada una de las funciones administrativas y su nivel de liderazgo el logro de los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2006)

Por otra parte, la coordinación es: “La sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social”, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía y rapidez, en el desarrollo y la consecución de los objetivos”. (Chiavenato, 2006)

La coordinación nace de la necesidad de sincronizar y armonizar los esfuerzos para realizar eficientemente una tarea.

Si durante la primera etapa del proceso de organización se realiza la división del trabajo, con todas sus ventajas inherentes, es indispensable que ésta se complemente con la coordinación, que no es más que el lograr la unidad de esfuerzos, es decir, que las funciones y los resultados se desarrollen e interrelacionen con facilidad, y que se sincronicen.

La importancia de la coordinación, que como ya se estudió, se fundamenta en un principio de organización, puede ejemplificarse, de una manera sencilla, con la organización de un equipo de fútbol: de nada servirá contar con magníficos jugadores especialistas en su área, y el haberseles asignado su posición en el equipo (división del trabajo).

Si no existe sincronización, armonía, comunicación y coordinación entre los integrantes, en el momento de desarrollarse el partido. Por más hábiles que sean los jugadores individualmente, sus esfuerzos se nulificaran si no existe coordinación.

La eficacia de cualquier sistema organizacional estará en relación directa con la coordinación, misma que se obtiene a través del establecimiento de líneas de comunicación y autoridad fluidas.

Coherentes con las funciones administrativas y en procura del logro de la eficacia de la organización, juega un papel importante tener una definición clara de la Estructura Organizacional en la empresa, S. Robbins nos dice que

“La Estructura de una Organización define cómo las tareas del trabajo n divididas, agrupadas y coordinadas formalmente”. (Stephen P. Robbins, 2005).

Por lo tanto, el diseño adecuado de la Estructura Organizacional, sirve como herramienta, dado que por medio de esta se define y da claridad a las diferentes tareas a realizar, las cuales coordinadas efectivamente, dan como resultado la fabricación de un producto o el suministro de un servicio con eficiencia y eficacia.

Para el diseño de la estructura organizacional es importante saber cuáles son los elementos que la conforman y procurar la claridad y coherencia entre las partes, diferentes autores dan a conocer a su consideración cuales son estos elementos;

División del trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses particulares al interés general, la remuneración, la centralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad del personal, la iniciativa y la unión del personal”. (Chiavenato, 2006)

Aunque H. Mintzberg dice que son seis: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, tramo de control, centralización y descentralización y formalización” y por otra parte Gibson, Ivan Cevich y Donnelly Jr dicen que: “Las cuatro decisiones gerenciales que determinan las estructuras organizacionales son: la división del trabajo, la delegación de la autoridad, departamentalización de trabajos en grupos, y el determinar los parámetros de control” (Chiavenato, 2006)

La idea de los resultados organizacionales ha sido una temática firme a lo largo del camino de la historia administrativa, comenzando por las civilizaciones antiguas, modernas y contemporáneas.

Es por esta razón que es muy importante analizar y diagnosticar la situación en que una empresa se encuentra para establecer el modelo administrativo que satisfaga las exigencias particulares de cada organización de forma consistente, sin olvidar que a todo empleado se le debe proveer de seguridad, protección y atención en el desempeño de su trabajo, una de las teorías que se caracterizaba por el énfasis en la estructura que una organización debe tener para lograr así la eficiencia y la eficacia en las funciones básicas de cualquier empresa es la teoría clásica.

Son muy importante dentro del proceso administrativo las funciones de los administradores deduciendo de los mismos los principios fundamentales de la práctica administrativa, la cual conlleva a la necesidad de conocer y

profundizar en los aspectos relacionados con la dirección de las personas dentro de las organizaciones.

Estructuras Funcionales

Este tipo de departamentalización “agrupa los trabajos según las funciones desempeñadas. Este enfoque se puede usar en todos los tipos de organizaciones, aunque las funciones cambian para reflejar el propósito y el trabajo de la organización. (Stephen P. Robbins, 2005)

Estructuras Divisionales:

“Así como en las estructuras funcionales, el criterio de departamentalización se apoya en la interdependencia tecnológica de los trabajos de los puestos y unidades, en las estructuras divisionales el criterio de agrupación descansa en la interdependencia en el flujo de trabajo. (Robles Gloria, Alcérreca Carlos, 2000)

Hay diferentes formas de estructura divisional dependiendo de qué flujos de trabajo se consideran estratégicamente más importantes para la organización, pero todas tienen la vista puesta en el mercado, de ahí que también se denominan Estructura basada en el mercado, las principales son: Por Producto o Servicio, por área geográfica y por cliente” (Stephen P. Robbins, 2005).

Departamentalización por productos

“En la segmentación por producto o servicio, cada línea mayor de productos o servicios constituye una división semiautónoma y separada”.

Especialistas de diferentes tipos son agrupados en ella para realizar todas las actividades necesarias para producir un producto o servicio dentro de la división. La división ofrece así una respuesta estratégica efectiva y eficaz coordinación de funciones distintas”. (Stephen P. Robbins, 2005)

Definición Organización

Para los autores, el término organización se define como la célula creadora de riquezas que dispone la sociedad, permitiendo el desarrollo económico y

el consiguiente acceso a seguridad, la educación y todos los demás elementos que proporcionan calidad de vida.

“Una organización es una asociación deliberada de personas para cumplir determinada finalidad”. (Stephen P. Robbins, 2005)

La organización se refiere a un grupo social o a una entidad que tiene objetivos o metas claras y definidas que pretenden alcanzar en un tiempo determinado, es importante precisar que cada organización tiene objetivos establecidos de acuerdo a los intereses comunes o de quienes tengan el control, por lo general, su funcionamiento se ve afectado por factores internos y externos. (Miklos Tomás, Tello María Elena, 1991)

Una persona que trabaja sola no es una organización y hacen faltan personas para realizar el trabajo, que se necesita para que las organizaciones cumplan sus metas.

De esta definición podemos comprender que la organización consiste en el trabajo conjunto de todos sus miembros, con el fin de lograr un desarrollo de la misma que favorezca al crecimiento de la organización y de sus empleados.

“Una organización en el sentido más amplio es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad” (Harold Koontz, 2011).

Bajo este concepto se puede definir a la organización como un ente social en el que se pretende alcanzar determinados objetivos mediante recursos humanos y materiales, desarrollando procesos coordinados llamados estructuras que son influenciadas por el ambiente en el que desenvuelven.

Un grupo de personas o una entidad que trabaja de forma conjunta, guiada por principios establecidos y creados por ella misma, con el fin de alcanzar metas u objetivos en un tiempo específico a través de un plan común.

Cada organización posee una estructura jerárquica y manual de funciones y aunque sus objetivos estén orientados al crecimiento global, en ocasiones afrontan problemas como la oposición, desinterés e imposición por parte de

los directivos y su falta de coordinación en la búsqueda de los objetivos ya que puede reflejar intereses de quienes controlan la organización.

Luego de haber establecido los propósitos o metas, la organización deberá definir los objetivos que pretenden lograr en determinado tiempo, puede ser corto, mediano o largo plazo, encaminados a contribuir con el progreso, desarrollo y crecimiento de la empresa, sin alejarse de su misión y su visión como entidad.

Además se establecerán las directrices que guiarán el rumbo de los recursos humanos y materiales para el logro de los objetivos.

¿QUÉ ES ORGANIZAR?

En el contexto de la planeación y la administración, la palabra organizar es definida por muchos estudiosos con gran similitud.

Organizar es:

Un patrón de relaciones por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los directivos, persiguen metas comunes. (Stoner James, Freeman Edward, Gilbert Daniel Jr., 1996)

También consiste en agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un administrador con autoridad necesaria para supervisarlos y coordinar, tanto en sentido horizontal como vertical, toda la estructura de la empresa. (Koontz Harold , Cyril O'Donnell, 1975)

En general, lo que se busca al organizar, es establecer actividades interrelacionadas y ordenadas, desempeñadas por agrupaciones (personas, áreas, órganos, sociedades, etc.) con funciones, responsabilidades, autoridad, facultad y jerarquías bien definidas que cumplan con eficiencia, efectividad y eficacia, los objetivos establecidos. (French Wendell L., 2007)

Cualquier grupo de personas al organizarse para resolver un problema o satisfacer una necesidad, es implícito que se ha formado una organización.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La elaboración de una estructura organizacional tiene la finalidad de ayudar a los directivos y socios de la asociación a delegar las responsabilidades según su cargo laboral y así evitar doble trabajo, ya que por el momento todos se encuentran haciendo lo mismo.

La estructura organizacional se define como: “el conjunto de medios que maneja la organización la misma que tiene el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y así lograr una coordinación efectiva de las mismas”. (Santiago García, 1986)

La estructura organizacional será la herramienta que le permita a la asociación ser consecuentes con sus metas y lograr los objetivos:

- Definir las funciones de los directivos
- Facilitar el seguimiento de actividades y correcta coordinación para su funcionamiento.

En la estructura las partes deben de estar integradas; es decir que se relacionen entre socios y directivos.

Sin embargo la asociación tiene como objetivo aumentar su productividad mediante una estructura organizacional aumentando su rapidez en cada área de trabajo, considerando que tienen el conocimiento adecuado para poder acoger diferente clases de contratos en diseños de textiles.

Así mismo es necesario tener en cuenta a los siguientes elementos como parte sustancial dentro de la estructura organizacional.

1. Departamentalización

Consiste en agrupar tareas homogéneas

2. Coordinación

El alcance de esta útil herramienta consiste en hacer que cada uno de los directivos mantenga de manera sincronizada sus funciones.

Los elementos que contribuyen a la coordinación son:

- a) La autoridad;
- b) La coordinación entre directivos puede lograrse a través de:
 - Asambleas
 - Los sistemas de planificación
 - Los manuales de función
 - Los procedimientos
 - Las funciones

3. Descentralización

La descentralización ayuda a que el poder de toma de decisiones no se vea focalizado en un solo grupo de personas.

4. Organigrama

Modelo gráfico que representa el cómo se distribuyen las tareas, actividades y funciones.

5. Manual de funciones

El objetivo primordial del manual es describir de manera puntual las actividades en la asociación y la distribución correcta de las funciones.

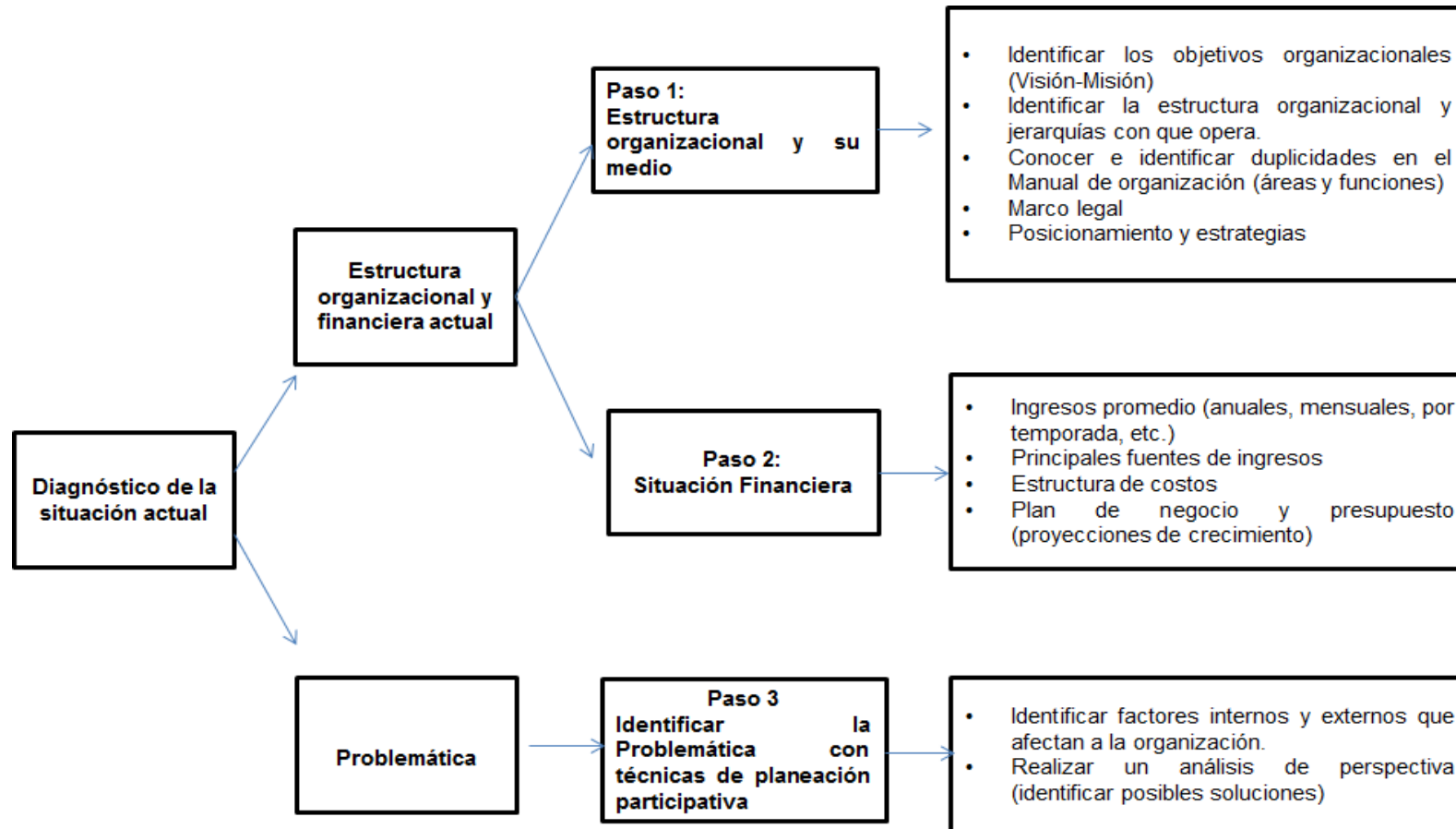
6. Manual de Procesos

Es un documento en el cual se registra el conjunto de procesos el cual desencadena en una serie de actividades y funciones a cumplir.

Objetivos del Manual de Procesos

- Servir de guía para la correcta ejecución de actividades.
- Ayudar a mejorar los servicios y hacerlos más eficientes.
- Mejorar el aprovechamiento de los recursos.
- Generar uniformidad en las actividades tanto para directivos como socios.
- Evitar la improvisación en las actividades.
- Tener en claro sobre los procedimientos y actividades.

Etapas de la Metodología para diagnosticar y diseñar una estructura Organizacional



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

2.2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Capítulo cuarto

Soberanía económica

Sección primera

Sistema económico y política económica

Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se integrará por las formas de organización económica-pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

Constitución de la República del Ecuador 2008.

Art. 52.- Las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características.

La ley establecerá los mecanismos de control de calidad y los procedimientos de defensa de las consumidoras y consumidores; y las sanciones por vulneración de estos derechos, la reparación e indemnización por deficiencias, daños o mala calidad de bienes y servicios, y por la interrupción de los servicios públicos que no fuera ocasionada por caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 53.- Las empresas, instituciones y organismos que presten servicios públicos deberán incorporar sistemas de medición de satisfacción de las personas usuarias y consumidoras, y poner en práctica sistemas de atención y reparación.

El Estado responderá civilmente por los daños y perjuicios causados a las personas por negligencia y descuido en la atención de los servicios públicos que estén a su cargo, y por la carencia de servicios que hayan sido pagados.

Art. 55.- Las personas usuarias y consumidoras podrán constituir asociaciones que promuevan la información y educación sobre sus derechos, y las representen y defiendan ante las autoridades judiciales o administrativas. Para el ejercicio de este u otros derechos, nadie será obligado a asociarse.

REGLAMENTO A LEY ORGÁNICA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Art. 6.- Requisitos asociaciones. - Las asociaciones, para la obtención de personalidad jurídica presentarán ante la Superintendencia los siguientes documentos:

1. Reserva de denominación;
2. Acta Constitutiva suscrita por los asociados fundadores;
3. Copia de cédula de los directivos;
4. Estatuto social; y,
5. Certificado de depósito del aporte al capital social inicial.

El número mínimo de asociados y el monto de aporte al capital social inicial serán fijados por el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social.

Nota: Artículo sustituido por artículo 4 de Decreto Ejecutivo No. 679, publicado en Registro Oficial 521 de 12 de Junio del 2015.

Art. 24.- Ingreso y registro de socios

El Consejo de Administración de la cooperativa o del organismo de integración, aceptará o rechazará, en un plazo de treinta días, las solicitudes de ingresos de nuevos socios.

El Gerente, dentro de los siguientes quince días, solicitará a la Superintendencia el registro de los nuevos socios, adjuntando una certificación del secretario de la cooperativa, que acredite el cumplimiento de los requisitos reglamentarios y estatutarios.

La Superintendencia, en cualquier tiempo, verificará el cumplimiento de los requisitos reglamentarios y estatutarios y, en caso de incumplimiento, aplicará las sanciones previstas en la ley, al Secretario y vocales del Consejo de Administración, dejará sin efecto el registro y ordenará la separación del socio.

Codificación 0

Registro Oficial 71 de 23-may-1997

Última modificación: 14-may-2008

Estado: Vigente

NOTA GENERAL: Por Ley No. 12, publicada en Registro Oficial Suplemento 20 de 7 de Septiembre de 1998, se suprime la Junta Monetaria y se crea el Directorio del Banco Central.

CODIFICACIÓN DE LA LEY DEL ARTESANO

Art. 1

Esta Ley ampara a los artesanos de cualquiera de las ramas de artes, oficios y servicios, para hacer valer sus derechos por sí mismos o por medio de las asociaciones gremiales, sindicales e interprofesionales existentes o que se establecieren posteriormente.

Art. 2.

Para los efectos de esta Ley, se definen los siguientes términos:

a) Actividad Artesanal

La practicada manualmente para la transformación de la materia prima destinada a la producción de bienes y servicios, con o sin auxilio de máquinas, equipos o herramientas;

b) Artesano

Al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente calificado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano y registrado en el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, desarrolle su actividad y trabajo personalmente y hubiere invertido en su taller, en implementos de trabajo, maquinarias y materias primas, una cantidad no superior al veinticinco por ciento (25%) del capital fijado para la pequeña industria.

Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aunque no haya invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o carezca de operarios;

c) Maestro de Taller

Es la persona mayor de edad que, a través de los colegios técnicos de enseñanza artesanal, establecimientos o centros de formación artesanal y organizaciones gremiales legalmente constituidas, ha obtenido tal título otorgado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano y refrendado por los Ministerios de Educación y Cultura y del Trabajo y Recursos Humanos;

d) Operario

Es la persona que sin dominar de manera total los conocimientos teóricos y prácticos de un arte u oficio y habiendo dejado de ser aprendiz, contribuye a la elaboración de obras de artesanía o la prestación de servicios, bajo la dirección de un maestro de taller;

e) Aprendiz

Es la persona que ingresa a un taller artesanal o a un centro de enseñanza artesanal, con el objeto de adquirir conocimientos sobre una rama artesanal a cambio de sus servicios personales por tiempo determinado, de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo; y,

f) Taller Artesanal

Es el local o establecimiento en el cual el artesano ejerce habitualmente su profesión, arte u oficio y cumple con los siguientes requisitos:

1. Que la actividad sea eminentemente artesanal;
2. Que el número de operarios no sea mayor de quince y el de aprendices mayores de cinco;
3. Que el capital invertido no sobrepase el monto establecido en esta Ley;
4. Que la Dirección y responsabilidad del taller estén a cargo del maestro de taller; y,
5. Que el taller se encuentre debidamente calificado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano, así como las sociedades de talleres artesanales que, para lograr mejores rendimientos económicos por sus productos, deban comercializarlos en un local independiente de su taller, serán considerados como una sola unidad para gozar de los beneficios que otorga esta Ley.

Art. 17

El Estado prestará a los artesanos eficiente ayuda económica mediante:

- a) La exoneración de los impuestos a la renta del capital con el concurso del trabajo y adicionales de dicho impuesto, del impuesto a los capitales en giro y del impuesto al valor agregado (IVA) en calidad de sujetos pasivos y sustitutivos;

b) La importación en los términos más favorables que establezca la correspondiente Ley, de los materiales e implementos de trabajo de los artesanos, salvo los de lujo;

c) La exoneración del impuesto a las exportaciones de artículos de producción artesanal;

d) La concesión de préstamos a largo plazo y con intereses preferenciales a través del Banco Nacional de Fomento y de la banca privada, para cuyos efectos la Junta Monetaria dictará la regulación correspondiente.

Los montos de los créditos se fijarán considerando especialmente la actividad artesanal y el número de operarios que tenga a su cargo el taller;

e) La compra de artículos de artesanía para las instituciones oficiales y otros organismos públicos. Exceptuase el caso en que el Estado o las Instituciones de Derecho Público sean productores de estos artículos.

Los artesanos continuarán gozando de las demás exoneraciones contempladas en el artículo 9 de la Ley de Fomento Artesanal, en cuanto más les beneficie.

REGLAMENTO A LEY ORGÁNICA DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

ART.3

Los consorcios o asociaciones de empresas son considerados sociedades, y por tanto, sujetos pasivos del impuesto a la renta, por lo que deben cumplir con sus obligaciones tributarias y deberes formales, entre los que están los de declarar y pagar dicho impuesto.

En el caso de que un consorcio cese o concluya actividades antes de la terminación del ejercicio impositivo, presentará su declaración anticipada de impuesto a la renta, de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.

En todos los casos, los miembros del consorcio serán solidariamente responsables, por los tributos que genere la actividad para la cual se constituyó el consorcio.

Los beneficios que distribuya el consorcio, luego del pago del respectivo impuesto, se constituirán en ingresos exentos para los miembros del consorcio, siempre y cuando éstas sean sociedades nacionales o extranjeras, no domiciliadas en paraísos fiscales o jurisdicciones de menor imposición.

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Las Sociedades son personas jurídicas que realizan actividades económicas lícitas amparadas en una figura legal propia. Estas se dividen en privadas y públicas, de acuerdo al documento de creación.

Las Sociedades están obligadas a inscribirse en el RUC; emitir y entregar comprobantes de venta autorizados por el SRI por todas sus transacciones y presentar declaraciones de impuestos de acuerdo a su actividad económica. Los plazos para presentar estas declaraciones se establecen conforme el noveno dígito del RUC:

Las Sociedades deberán llevar la contabilidad bajo la responsabilidad y con la firma de un contador público legalmente autorizado e inscrito en el Registro Único de Contribuyentes (RUC), por el sistema de partida doble, en idioma castellano y en dólares de los Estados Unidos.

LEY ORGÁNICA DE DEFENSA DEL CONSUMIDOR

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES

Art. 1.- Ámbito y Objeto.- Las disposiciones de la presente Ley son de orden público de interés social, sus normas por tratarse de una Ley de carácter orgánico, prevalecerán sobre las disposiciones contenidas en leyes ordinarias. En caso de duda en la interpretación de esta Ley, se la aplicará en el sentido más favorable al consumidor.

LEY ORGÁNICA DE DEFENSA DEL CONSUMIDOR - Página 1
Profesional -www.lexis.com.ec.

El objeto de esta Ley es normar las relaciones entre proveedores y consumidores, promoviendo el conocimiento y protegiendo los derechos de los consumidores y procurando la equidad y la seguridad jurídica en dichas relaciones entre las partes.

Plan Nacional del Buen Vivir “El Plan fue elaborado por la SENPLADES en su condición de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación participativa conforme el Decreto Ejecutivo 1577 de 26 de febrero de 2009 y presentado por el Presidente” Rafael Correa para conocimiento y aprobación en el Consejo Nacional de Planificación.

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado para este período de Gobierno “Plan Nacional para el Buen Vivir fue aprobado en sesión de 05 de noviembre de 2009, mediante Resolución No. CNP-001-2009.” Fuente: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES, 2009.

El Plan Nacional del Buen Vivir considera como estrategia para la microeconomía del país lo siguiente: 29 Inversión para el Buen Vivir en el marco de una macroeconomía sostenible esta estrategia tiene por objetivo general construir tres condiciones fundamentales para el Buen Vivir.

La primera es la sostenibilidad económica a través de la canalización del ahorro a la inversión productiva, pública y privada, de manera eficiente.

La segunda es el desarrollo de capacidades humanas y oportunidades sociales, que hagan posible una organización económica más equitativa y una convivencia social más justa.

La tercera es la acumulación de capital productivo necesario para cambiar el patrón de especialización de la economía y el modo de acumulación.

A partir de la línea de política de la Revolución Ciudadana y con la entrada en vigencia de la nueva Constitución, la inversión pública cobra relevancia como variable instrumental de la intervención del Estado y se definirá en función de las necesidades para alcanzar el Buen Vivir.

CÓDIGO DEL TRABAJO
Título preliminar
Disposiciones fundamentales

Art. 2.- Obligación del trabajo

El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

2.3. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 Variable Independiente: Estructura organizacional

Es la capacidad que tiene una organización de estructurarse y reestructurarse para adaptarse a condiciones internas y externas cambiantes, dentro de este concepto también se entiende la capacidad de dividir el trabajo, asignar funciones y responsabilidades a personas y organizaciones. (Charles Lusthaus, Marie Helene Adrien, Gary Anderson, Fred Carden, George Plinio Montalván, 2012).

2.3.2. Variable Dependiente: Productividad

La productividad es una de las formas más eficientes para generar recursos midiéndolos en dinero, para hacer rentables y competitivos a los individuos y a sus sociedades. (López Herrera Javier, 2013)

2.4. GLOSARIO

Buen Vivir

El Buen Vivir es un principio constitucional que está basado en el “Sumak Kawsay”, en este principio se recoge una visión del mundo centrada en el ser humano, como parte de un entorno natural y social.

Capital Productivo

Es aquel que está constituido en dos ejes: en primer lugar, sólo actúa en la esfera de la producción material, y en segundo lugar —y esto es lo más importante—su función estriba en crear plusvalía.

Estructura Organizacional

“La estructura organizacional es una disposición intencional de roles, en la que cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible.

La finalidad de una estructura organizacional consiste en establecer un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación”.

Innovación

Consiste en la creación de un nuevo producto o servicio, innovar puede ser mejorar un proceso, cambiar una manera de hacer las cosas que genere un mejor resultado o un ahorro de costes en cualquier departamento de una empresa.

Manual de funciones

El manual de funciones es un documento que se diseñará para la asociación con el fin de adjudicar las responsabilidades y funciones de la directiva.

Organización económica

Es aquella sociedad que realiza actividades económicas que permiten la generación de riqueza mediante la extracción, transformación y a través de los servicios. Aparte de la producción, abarca la distribución y el consumo que realizan los agentes económicos a los cuales identifica y clasifica.

Productividad

Es la relación que existe entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

En el campo empresarial la productividad empresarial se define como el resultado de las acciones que se deben llevar a representación para conseguir los objetivos de la empresa y un buen ambiente laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos.

Sostenibilidad

Pretende movilizar la responsabilidad colectiva para hacer frente al conjunto de graves problemas y desafíos a los que se enfrenta la humanidad, apostando por la cooperación y la defensa del interés general.

Trabajo en equipo

Consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas.

Se ha constituido en un tema de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación y así mantener la armonía entre los integrantes de la asociación.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

3.1.1 Antecedentes de la empresa

- ❖ Nombre de la empresa: Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña.
- ❖ Naturaleza Jurídica: Sociedad Colectiva
- ❖ Ubicación: Provincia Guayas, Cantón Coronel Marcelino Maridueña, Parroquia Coronel Marcelino Maridueña, Cabecera cantonal, Transversal: a 50 metros de la escuela País Amazónico, Recinto Río Viejo.
- ❖ Categoría: Microempresa
- ❖ Número Celular: 0999187918
- ❖ Representante Legal: Flores Valdivieso Berta Ofelia
- ❖ Número de socios: 13
- ❖ Objeto social: La Asociación tendrá como objeto principal la realización de actividades de confección y comercialización de prendas de uso industrial e implementos y prendas de vestir en general, ya sea trabajo en común de los Asociados o por aportes individuales, fortaleciendo su economía y de la comunidad.
- ❖ Producto: Prendas de vestir confeccionadas con fieltro o con textiles no tejidos impregnados o bañados con plásticos, cauchos u otros materiales.

3.1.2. Actividades de la asociación

1. Adquirir, arrendar, enajenar, administrar, preñar o hipotecar bienes inmuebles.
2. Importar maquinaria, vehículos, equipos, materia prima, insumos y similares destinados al cumplimiento de su objeto social;
3. Exportar la producción de sus asociados preservando la soberanía alimentaria.

4. Propender el mejoramiento social de sus miembros, mediante la comercialización de los productos a niveles desarrollados por ellos.
5. Propender la eficiencia de las actividades económicas de sus asociados, fomentando el uso de técnicas y tecnologías innovadoras y amigables con el medio ambiente,
6. Suscribir convenios, nacionales y/o extranjeros, para el fortalecimiento de las capacidades de sus asociados
7. Promover la integración con organizaciones afines o complementarias, procurando el servicio colectivo.

3.1.3. Atribuciones y deberes de la junta directiva

1. Dictar las normas de funcionamiento y operación de la asociación.
2. Aceptar o rechazar las solicitudes de ingreso o retiro de los asociados.
3. Autorizar la celebración de contratos en los que intervenga la asociación, hasta por el 30% del presupuesto anual.
4. Sancionar a los socios de acuerdo con las causas y el procedimiento establecido en el reglamento interno.
5. Aprobar los programas de educación, capacitación y bienestar social de la asociación, con sus respectivos presupuestos.
6. Presentar, para aprobación de la Junta General, los estados financieros, balance social y su informe de labores.
7. Elaborar el proyecto de reformas al estatuto y someterlo a consideración y aprobación de la Junta General.

3.1.4 De la junta de vigilancia

La Junta de Vigilancia supervisará las actividades económicas y el cumplimiento de las resoluciones de la Junta General y la Junta Directiva. Estará integrada por 3 vocales principales y sus respectivos suplentes elegidos en votación secreta por la Junta General, previo cumplimiento de los requisitos constantes en el Reglamento Interno.

Los miembros de la Junta de Vigilancia durarán 2 años en sus funciones y podrán ser relegidos por una sola vez consecutiva.

Cuando concluyan su segundo periodo inmediato, no podrán ser elegidos para ningún cargo directivo hasta después de dos años.

3.1.5. Atribuciones y deberes de la junta de vigilancia

Son atribuciones y deberes de la Junta de Vigilancia:

1. Supervisar los gastos económicos que realice la asociación.
2. Vigilar que la contabilidad se encuentre al día y debidamente sustentable.
3. Conocer el informe administrativo, los estados financieros y balance social presentados por el Administrador.
4. Presentar su informe anual de labores a la Junta General.

3.1.6. Misión

Somos una asociación textil con líneas diversificadas, trabajamos para satisfacer los estándares de calidad de nuestros clientes, basados en la capacidad innovadora, flexibilidad y vocación de servicio, a través de productos diferenciados.

Disponemos de un equipo de trabajo especializado, identificado y comprometido con la asociación, promoviendo el desarrollo de sus competencias y destrezas.

Orientamos nuestras operaciones a lograr una rentabilidad que permita un crecimiento sostenido.

3.1.7 Visión

Ser una asociación textil innovadora, integrada, con productos textiles diversificados y de calidad, cuya flexibilidad le permita atender a mercados de segmento alto, con diseños y colecciones.

Todo ello bajo la premisa de una cultura de excelencia operativa, prontitud de respuesta, así como un alto nivel de atención a nuestros clientes; por

medio de personal capacitado y motivado que nos permita tener un crecimiento con rentabilidad sostenida.

3.1.8 Valores

Respeto

Es el fundamento para lograr una armoniosa interacción social entre los directivos, socios y clientes.

Calidad

Buscamos la calidad integral de nuestros colaboradores, procesos y productos, de acuerdo a las actuales exigencias del mercado y la globalización.

Innovación

Dispuestos a los cambios, buscamos la mejora continua y diferenciación competitiva a partir de la investigación, análisis y creatividad.

Trabajo en Equipo

Ponemos a disposición del equipo nuestra confianza, talentos y entusiasmo para alcanzar los objetivos comunes con resultados superiores.

Responsabilidad Social

Comprometidos con el uso racional y responsable de los recursos, generando productos que mejoren la calidad de vida de nuestros colaboradores, clientes, sociedad y el cuidado del medio ambiente, a través del crecimiento económico y competitividad de nuestra empresa.

Competitividad

La asociación mantendrá las ventajas comparativas a través del mejoramiento continuo de la calidad los mismos que le permitan alcanzar y sostenerse en una determinada posición de mercado.

Vocación de servicio

Contamos con la disposición y habilidad para atender las necesidades y exigencias de nuestros socios, proveedores y clientes, asegurándonos que cada uno de ellos reciba las respuestas a sus necesidades.

3.1.9 Principales clientes

Ciudadanos del Cantón Marcelino Maridueña específicamente del sector del Recinto Río Viejo.

La empresa se compromete a mejorar la calidad del servicio y de los productos ofertados día tras día. De la misma forma, la empresa se compromete a estar a la vanguardia en moda y tendencias para posibilitar una asesoría de mejor calidad.

Luego de cada venta y posterior instalación del producto, se realizará una pequeña encuesta a cada cliente para conocer el grado de satisfacción en relación al cumplimiento de lo acordado en el contrato de venta y de esta forma incrementar el grado de satisfacción de los clientes.

3.2.0. Proveedores.

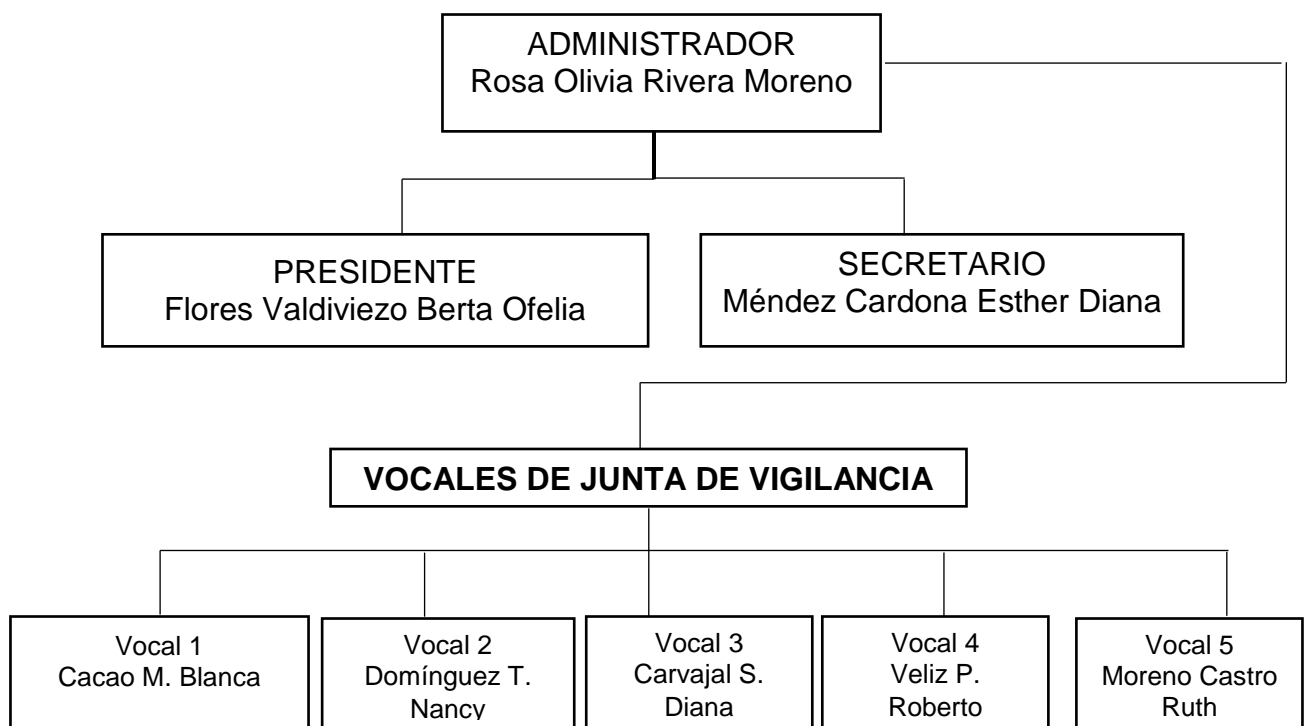
La empresa se compromete a mantener un estrecho vínculo y generar canales de comunicación eficientes con cada empresa proveedora, para visualizar en conjunto las oportunidades que se generan en el mercado. La asociación se compromete a ser un aliado y contribuir al crecimiento de cada empresa proveedora.

El indicador sobre el cumplimiento de este acuerdo, se logrará por medio de reuniones periódicas con cada proveedor, donde se tratarán temas de esta índole.

3.2.1 PROPUESTA

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS PROGRESISTAS UNIÓN PRODUCTIVA EN EL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA

Gráfico # 2



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación identificó las causas que dieron origen al mismo, posteriormente se establecerá la propuesta de solución basada en un análisis sostenible que cuente con sus respectivas corroboraciones de hipótesis por parte de los sujetos en estudio.

Los tipos de investigación han sido escogidos por su alcance y aplicación, considerados adecuados para obtener una interpretación concreta, real y confiable.

Para la elaboración del presente proyecto se consideró varias formas de investigación, los cuales se detallan de la siguiente manera:

Según su finalidad

Cualitativo

“Es un método de investigación que a través de la recolección de datos busca encontrar el cómo y el porqué de que algo ocurra, trata de comprender a fondo el comportamiento de las cosas y sobretodo se enfoca en comprender el comportamiento humano pero sin crear estadísticas”. (Ullin Priscilla, 2006)

Cuantitativo

“Es una investigación normativa que con el uso de la estadística y el análisis de los datos pretende establecer leyes generales”. (Nieto Víctor, 2000)

Fue la investigación que consideró los datos de forma numérica como principal fuente de análisis y presentación, basado específicamente en técnica de campo como lo es la estadística, utilizada en este documento como fuente altamente confiable por haber producido los resultados en forma cuantificable. (Ivira Martín, 2002)

La investigación se basará en un modelo cuali-cuantitativo porque a través de estas formas de investigación se obtendrán elementos que darán las iniciativas de como vienen direccionando los directivos y trabajando los socios dentro de la asociación.

3.3. Tipo de investigación

La investigación responde a los siguientes tipos de investigación:

3.3.1 Investigación Descriptiva

Según el autor Bernal “Es la manera para elegir los tipos esenciales del objeto de estudio y descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto”. (Bernal Torres César, 2006)

Para el autor Pelufo “Es una técnica que permite tener un conocimiento actualizado del fenómeno tal como se presenta”. (Pelufo Martha Beatriz, 2002)

La problemática que se ha venido presentando en la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva es básicamente la falta de una estructura organizacional y como esta incide en el correcto desarrollo de las funciones tanto de los directivos y de los socios, también se detectó la falta de empoderamiento debido a que no se cuenta con la identidad corporativa las mismas que van desde la misión hasta los valores institucionales.

El detectar este tipo de falencias hace que se generen una serie de acciones a mejorar la problemática que está presentado la asociación.

3.3.2 Investigación Explicativa

Es aquella que persigue describir los hechos mediante un acercamiento al problema, intenta encontrar las causas del mismo, implica al sujeto, objeto de estudio, medio y fin para encontrar su relación en el efecto del mismo. Entendiendo por sujeto a quién realiza la investigación, objeto es lo que se investiga o estudia, los medios son las técnicas y métodos para llevar a cabo la actividad de investigación; y el fin, que es lo que se persigue.

Este tipo de investigación está vinculado en todos los procedimientos de la elaboración de éste proyecto, desde su planteamiento identificando las causas y sus respectivos efectos.

Según el autor “Es una investigación en la que el investigador se plantea objetivos tales como: estudiar los porqués de los hechos, las circunstancias, los fenómenos o las situaciones, a este tipo de investigaciones se les denomina explicativas”. (Stephen P. Robbins, 2005)

Se logró identificar la relación causa y efecto de los problemas que se han presentado y que es lo que impide el correcto desempeño de la directiva así como de los socios.

3.3.3 Investigación correlacional

Según el autor “La correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde el cambio de un factor influye directamente en un cambio o en otro”. (Salkind, 1999)

Este tipo de investigación permitió relacionar las dos variables como es la elaboración y aplicación de una estructura organizacional así como el lineamiento del manual de funciones tanto para la directiva como para los socios.

3.4 PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1 Métodos y técnicas de la investigación

Método lógico

Es aquel método que permitió evaluar y valorar los diferentes conceptos y teorías de las variables presentes en la investigación.

Método análisis – síntesis

Comprendió la descomposición de los elementos constitutivos del objeto de estudio, se basa en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes, analizarlos por separado y unificándolos en su todo.

Este método incide en nuestra investigación al estudiar de forma individual los sub problemas y establecer su inherencia al problema global ya que se considera que cada problema es determinado por un número de situaciones influyentes.

Método análisis de los documentos

Se revisó en detalle y se procedió al análisis del marco legal del reglamento a Ley Orgánica Economía Popular y Solidaria, Código de Trabajo, Ley Orgánica de Defensa del Consumidor.

Método de la observación

La observación es la base de conocimiento de toda ciencia debido a que su premisa está fundamentada por la percepción de investigador sobre los hechos o fenómenos de estudio.

Éste método, sin duda fue el principal ya que determinó el diagnóstico del problema de estudio, será utilizado en el transcurso de la investigación como parte del proceso de la comprobación de las hipótesis planteadas en el capítulo anterior.

Este método permitió conocer el ámbito de desarrollo y la realidad del objeto de estudio, de cómo se están llevando a cabo las acciones enmarcadas en el cumplimiento de las funciones en base a la elaboración y aplicación de una estructura organizacional.

3.4.2. Técnicas e instrumentos aplicados a la investigación

Técnica de Campo

Se hizo una evaluación actual de asociación por medio de la investigación documentada de campo, con el propósito de obtener información relevante y como está a través del diseño y aplicación de una estructura organizacional para establecer las funciones que deben de cumplir tanto la directiva como los socios.

Tuvo influencia mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el objetivo de descubrir las causas que producen el acontecimiento.

Este tipo de investigación está basada en el análisis del problema en la sociedad, con el propósito de interpretarlos e inferir en las posibles causas y presentar los enfoques de la investigación como los conocimientos de la realidad y el diagnóstico del problema.

Este tipo de investigación fue realizada en el lugar donde es originario el objeto de estudio, por tal motivo los datos obtenidos son profundos y se los pudo manejar con niveles de seguridad y confianza.

El cuestionario

Es un conjunto de preguntas que se elaboraron para construir la entrevista y encuesta a la muestra seleccionada de la población total.

La encuesta

La encuesta es una herramienta de recaudación de datos de interés sociológico para el investigador, a través de la utilización de un cuestionario previamente elaborado, donde se puede conocer la opinión o valoración sobre los temas citados por parte de los sujetos seleccionados en la muestra. (Naresh K. Malhotra, 2008)

Esta observación generó interés porque a diferencia de la entrevista, no es necesario la presencia de un especialista, ya que cuenta con una estructura lógica que permite la fácil aportaron con sus experiencias, proporcionando como es de esperar una diversidad de respuestas, lo que enriquece la investigación y genera una evaluación profunda de resultados a través de métodos estadísticos.

La espina de Ishikawa

Es una herramienta de análisis y gestión que permitió encontrar las causas (raíz del problema) para así mejorar el desempeño en las funciones.

La investigación identificó las causas que dieron origen al mismo, posteriormente se establecerá la propuesta de solución basada en un análisis sostenible que cuente con sus respectivas corroboraciones de hipótesis por parte de los sujetos en estudio.

La ficha técnica de observación

Se aplicó directamente a directivos y socios quienes están al frente de la asociación para observar, analizar e interpretar la problemática a cual se están enfrentando debido a la falta de una estructura organizacional.

3.4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

Según el autor “Es el conjunto de individuos que tienen ciertas características o propiedades que son las que se desea estudiar”. (Icart Teresa, 2006)

El Cantón Cnel. Marcelino Maridueña cuenta con una población con alta capacidad de consumo y en crecimiento económico, compuesta en su mayor parte por comerciantes, profesionales y, pequeños y medianos agricultores, etc.; características que los convierte en sujetos con información importante y con un alto grado de importancia en el levantamiento de información.

La población de Marcelino Maridueña está caracterizada por la variedad de comercio los mismos que mueve el aparato económico del mismo, convirtiéndose así de esta forma en uno de los cantones más prósperas de la Región.

La población finita

En esta se permite obtener información completa mediante un censo; es decir examinando todos los elementos de la población. La población finita se limita a los directivos y socios de la asociación.

Cuadro # 3

CARGOS	POBLACIÓN
Administrador	1
Presidente	1
Secretario	1
Tesorero	1
1er. Vocal	1
2do. Vocal	1
3er. Vocal	1
Socios	6
Total	13

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

MUESTRA

Es una actividad correspondida la cual impide ciertos ejemplares de población mediante conjuntos donde se despejaron juicios prácticos para el respectivo estudio.

A su vez una muestra será característica para la valorización de las diversas particularidades de la población.

La muestra es el subconjunto que representa la población, de acuerdo al tipo de muestreo se reflejará la calidad y aportación al estudio de investigación.

Tipos de Muestra

Entre los tipos de muestra más usados en la investigación tenemos:

Muestreo aleatorio simple

Es un medio donde se determina el tamaño de cada elemento de la población objetiva considerando de tal manera la probabilidad de ser selecto d acuerdo a las áreas específicas utilizando las investigaciones del ciertos consumidores.

Muestreo Estratificado

Técnica de muestreo probabilístico la cual el indagador fracciona a toda población en diversos subgrupos o estratos, de ahí se escoge aleatoriamente a los individuos finales de manera proporcional.

Muestreo por Cuotas

Técnica de muestreo no probabilístico en donde la muestra recopilada tiene el mismo equilibrio de personas para su respectivo estudio.

Muestreo Intencionado

Elemento clave para llevar a cabo cualquier propósito de investigación ya que se debería conseguir datos positivos de la población frecuente.

Muestreo Mixto

Si la población presenta complejidad, cualquiera de los métodos puntualizados suelen ser difícil para la aplicación de este muestreo, debido a esto se realizan combinaciones de dos o más métodos para alcanzar los resultados planteados en la encuesta.

Proceso de selección de la muestra

Se asume en esta tesis el tipo de muestra **NO PROBABILÍSTICO** o muestreo **ALETORIO SIMPLE**, el cual fue llevado a cabo con la aplicación de una encuesta dirigida a los directivos y socios que en total suman 12, por lo que no se aplica la fórmula por el tamaño de su población que es menos de 100.

El proceso de selección de la muestra estuvo apoyada en un cuestionario de fácil uso como lo es la escala de Liker.

5	Muy de acuerdo	2	Desacuerdo
4	De acuerdo	1	Muy en desacuerdo
3	Indiferente		

Tabla 3 Muestra

CARGOS	POBLACIÓN
Presidente	1
Vice-presidente	1
Secretario	1
Tesorero	1
1er. Vocal	1
2do. Vocal	1
3er. Vocal	1
Socios	5
Total	13

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

3.5. DIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN ACTUAL DEBIDO A LA FALTA DE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

La observación directa se obtuvo mientras los directivos y socios mantenían una asamblea por lo que a través de esta se pudo evidenciar su comportamiento.

Cuadro # 5

DIRECTIVA ASOCIACIÓN	
Nombre del investigador	Antonio Mejía Espinoza
Lugar a investigar	Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña.
Fecha de observación	19 de febrero del 2018
Tipo de observación	Directa
Tema	“Proponer una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017”
Problema	¿Cómo afecta la falta de direccionamiento estratégico en el cumplimiento de las funciones de los directivos de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017 debido a la falta de una estructura organizacional?

DETALLES DE LA OBSERVACIÓN

A partir de esta observación se pudo verificar lo siguiente:

- Los socios y directivos desconocen las funciones específicas que demanda su puesto, provocando duplicidad en el trabajo.
- No existe una estructura organizacional que determine el perfil del puesto, sus funciones y responsabilidades entre los miembros del directorio y personal contratado.
- El crecimiento de la organización depende de las viejas formas de dirección de los fundadores, y no permite la entrada de nuevos líderes y nuevas ideas.
- Cuando se intenta mejorar los programas y procesos de la organización se pierde tiempo y dinero disminuyendo la credibilidad directiva.
- Las metodologías y procesos usados ya no tienen la misma efectividad debido a que las estrategias no se encuentran correctamente direccionadas.
- El cumplimiento de la normatividad y sus expectativas son rara vez alcanzadas.
- Aumentan las reclamaciones de los clientes a cerca de los productos, servicios y calidad.

<hr/> Firma del investigador	<hr/> Firma de la fuente
---------------------------------	-----------------------------

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

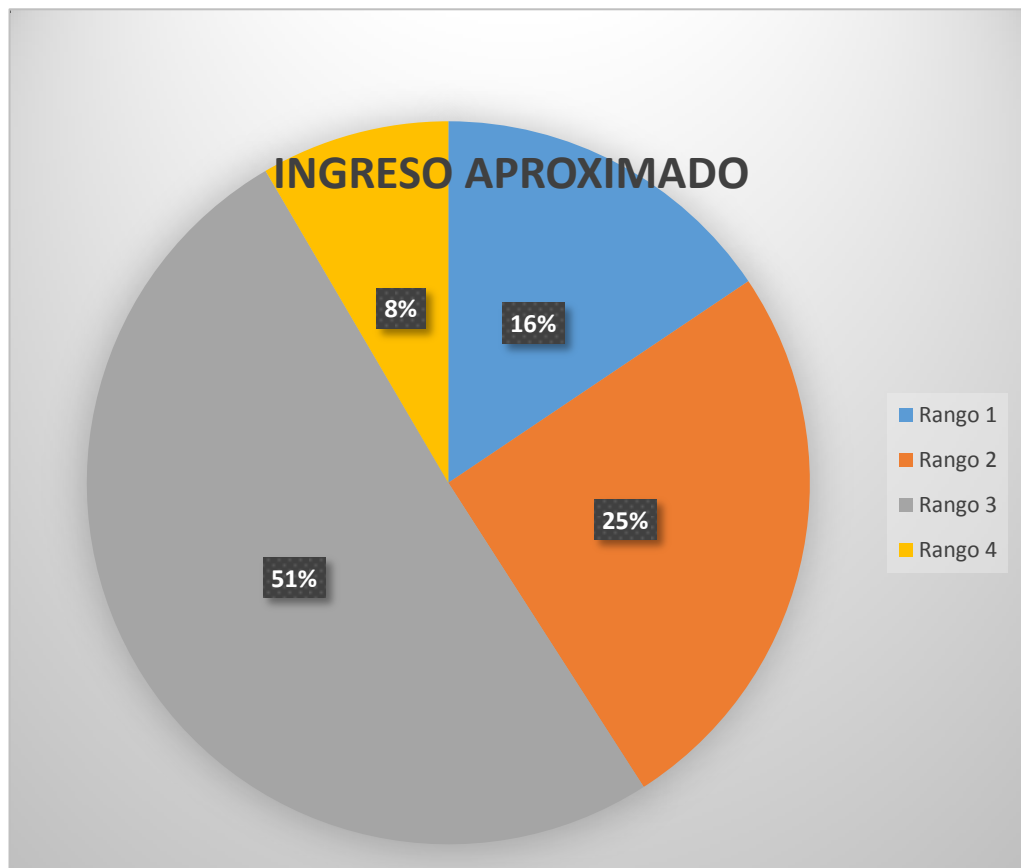
CAPÍTULO IV

4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta dirigida a los directivos y socios de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión productiva en el cantón Marcelino Maridueña.

Se aplicó una encuesta dirigida a los directivos y socios de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña con el propósito de conocer las relaciones interpersonales y perspectivas que ellos tienen.

Gráfico # 6



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Rangos	CANTIDAD	%	Ingresos	
Rango 1	2	16,67	250	350
Rango 2	3	25,00	351	450
Rango 3	6	50,00	451	560
Rango 4	2	8,33	561	1000
TOTAL	13			

Cuadro # 6 Elaborado por : Antonio Mejía Espinoza

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis: Se demostró que el 16% de la población encuestada tienen un ingreso aproximado de 250 a 350 USD, el 25% tiene ingresos aproximados de 350 a 450 USD, cuyo ingreso está dentro del sueldo básico y que un 2% tiene ingresos por encima del sueldo básico.

Interpretación: De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada estaría en condiciones de tomar los servicios que ofrece la asociación.

1.- ¿Considera usted que la elaboración y aplicación de una estructura organizacional ayudaría a establecer correctamente las funciones los para directivos de la asociación?



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

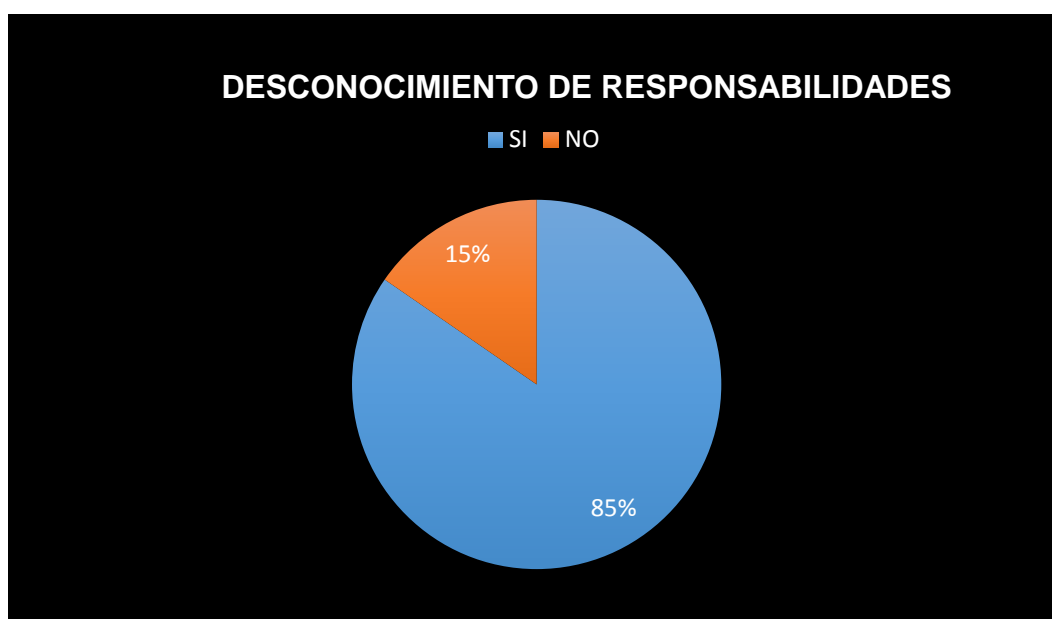
DESCRIPCION	CANTIDAD	%
SI	11	85
NO	2	15
TOTAL	13	100

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis En los resultados de esta gráfica se puede evidenciar que el 85% de encuestados opinan que con la elaboración y aplicación de una estructura organizacional las funciones para la directiva se establecerían de manera clara lo que contribuiría a asumir responsabilidades y dar cumplimiento de manera efectiva a las diferentes a las actividades encomendadas; para el 15% de la población encuestada la aplicación de una estructura organizacional no influye en las funciones para los directivos.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada está de acuerdo con que se elabore y aplique una estructura organizacional.

2.- ¿Cree usted que debido a la falta de una estructura organizacional se desconocen las responsabilidades dentro de la asociación?



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

DESCRIPCION	CANTIDAD	%
SI	11	85
NO	2	15
TOTAL	13	100

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis En esta gráfica se puede evidenciar que el 85% de encuestados opinan que debido a la falta de una estructura organizacional las responsabilidades se desconocen por lo que la asignación de recursos no se verían manejados de una manera óptima lo cual haría que se generen riesgos; así la motivación a que se consigan las metas serían limitadas. Mientras que el 15% opina que la aplicación de una estructura organizacional no incide en que se asuman las responsabilidades.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada considera que la aplicación de una estructura organizacional haría que asuman las responsabilidades.

3.- ¿Considera usted que la falta de una estructura organizacional hace que las ventajas y oportunidades de innovación en los negocios de los socios se vean limitadas?



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

DESCRIPCION	CANTIDAD	%
SI	10	77
NO	3	23
TOTAL	13	100

Análisis El 77% de los encuestados opina que la falta de una estructura organizacional hace que las ventajas y oportunidades de innovación en los negocios de los directivos y socios se vean limitadas; es decir que por la falta de este los factores de desarrollo económico sean decrecientes así como también la competitividad se vea afectada en la capacidad de generar y difundir el progreso técnico y en la competitividad estructural, mientras que el 23% opina que no incide.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada opina que la aplicación de una estructura organizacional haría que las oportunidades de innovación se incrementen.

4.- ¿En qué medida considera usted que la falta de una estructura organizacional hace que se incumplan con las políticas y procedimientos de la asociación?



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

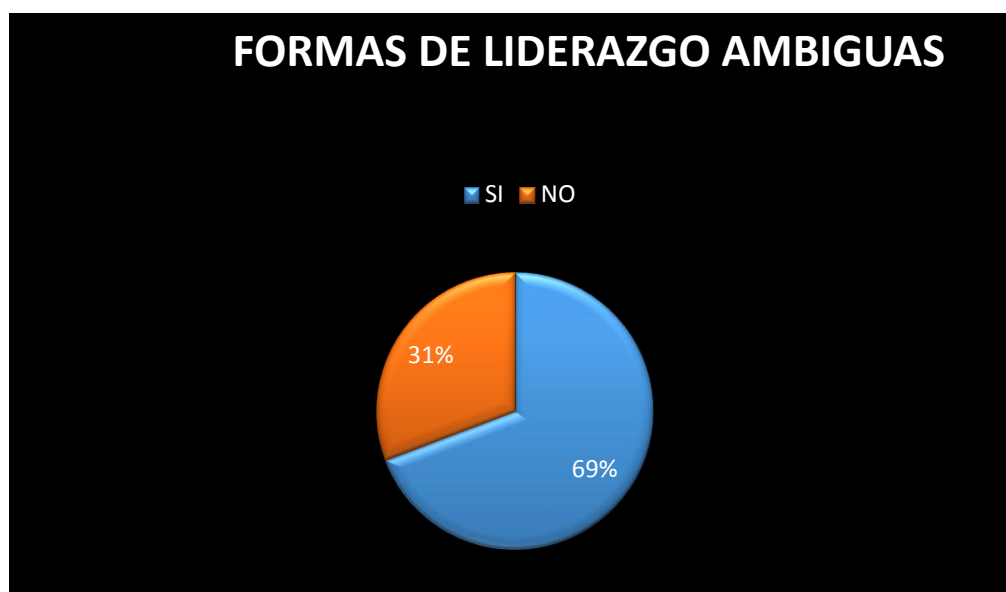
DESCRIPCION	CANTIDAD	%
SI	8	62
NO	5	38
TOTAL	13	100

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis El 62% de los encuestados opina que debido a la falta de una estructura organizacional las políticas y procedimientos no se cumplen de manera eficiente lo que trae como consecuencias el incumplimiento en procesos los cuales resultan poco beneficiosos, las ventas y utilidades se ven reducidas, los cimientos para crecer y posicionarse se ven afectados, la capacitación al personal es mínima, las relaciones entre los socios, proveedores y clientes se es escasa, las estrategias empresariales no tendrían efecto alguno en la asociación, entre otros detalles. Mientras que para el 38% resulta irrelevante la aplicación de esta valiosa herramienta.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada opina que la aplicación de una estructura organizacional haría que las políticas y procedimientos contribuyan a mejorar los niveles de productividad dentro de la asociación.

5.- ¿Cree usted que debido a la falta de una estructura organizacional las formas de liderazgos son ambiguas?



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

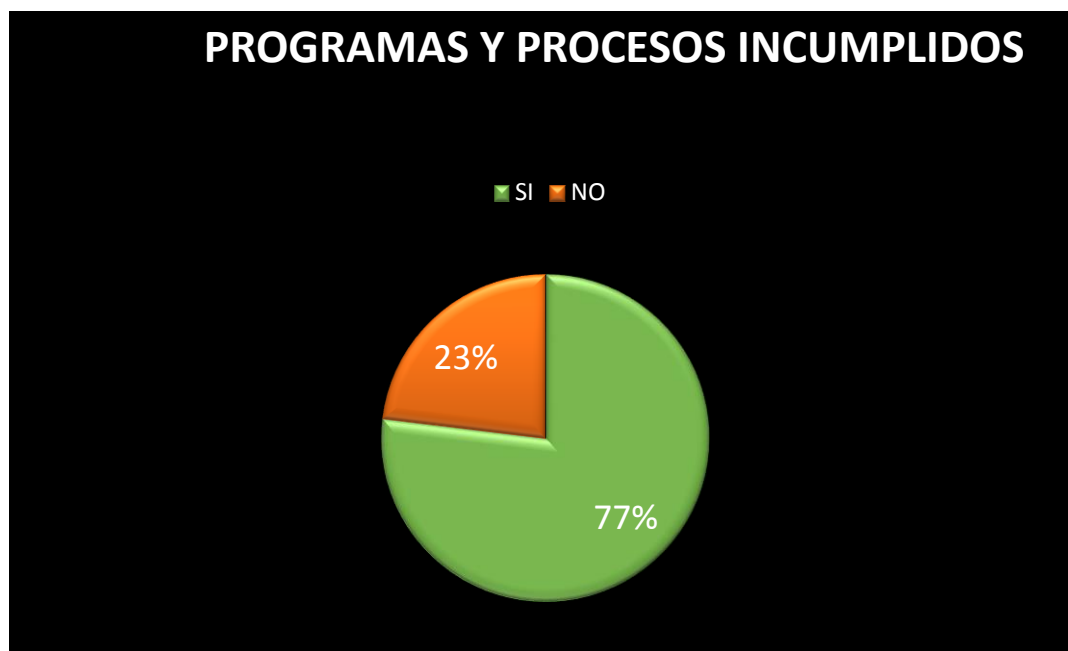
DESCRIPCION	CANTIDAD	%
SI	9	69
NO	4	31
TOTAL	13	100

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis El 69% de los encuestados opina que la falta de una estructura organizacional hace que las ventajas y oportunidades de innovación en los negocios de los directivos y socios se vean limitadas; es decir que por la falta de este los factores de desarrollo económico sean decrecientes así como también la competitividad se vea limitada en la capacidad de generar y difundir el progreso técnico y en la competitividad estructura, mientras que el 31% opina que no incide.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada opina que la aplicación de una estructura organizacional haría que las formas de liderazgo ambiguo pasen a formar parte de los procesos empíricos.

6.- ¿Cree usted que el no tener una estructura organizacional hace que los programas y procesos se incumplan?



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

DESCRIPCION	CANTIDAD	%
SI	10	77
NO	3	23
TOTAL	13	100

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis El 77% de los encuestados opina que la falta de una estructura organizacional hace que los programas y procesos se incumplan lo que afecta a la eficiencia y efectividad en la toma de decisiones generando no conformidades, así como también que se pierda la unidad de mando sobre quienes ejercen liderazgo. Mientras que el 23% opina todo lo contrario, es decir que consideran que el no tener una estructura organizacional no influye en el liderazgo.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada opina que la aplicación de una estructura organizacional haría que los programas y procesos se cumplan dentro de las fechas establecidas trayendo consigo la productividad.

7.- ¿En qué medida considera usted que la falta de una estructura organizacional hace que la credibilidad se vea afectada?



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

DESCRIPCION	CANTIDAD	%
SI	10	77
NO	3	23
TOTAL	13	100

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis El 77% de los encuestados opina que la falta de una estructura organizacional hace que la credibilidad se vea afectada; es decir que la confianza dentro de la asociación podría traer consecuencias negativas tales como: falta de así como también limitado desarrollo potencial, los proyectos trazados no se ejecutarían y por ende la falta de esta valiosa herramienta puede desencadenar la desaparición de la asociación; así también se puede visualizar que para el 23% la estructura organizacional no incide en la credibilidad de la asociación.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada opina que la aplicación de una estructura organizacional haría que la credibilidad en la asociación genere confianza lo cual puede atraer a nuevos socios los mismos que a través de la inversión incrementen el capital de la misma.

8.- ¿Cree usted que a través de la aplicación de una estructura organizacional las metodologías y procesos aplicados en la asociación serían efectivos para el cumplimiento de la misión y visión?

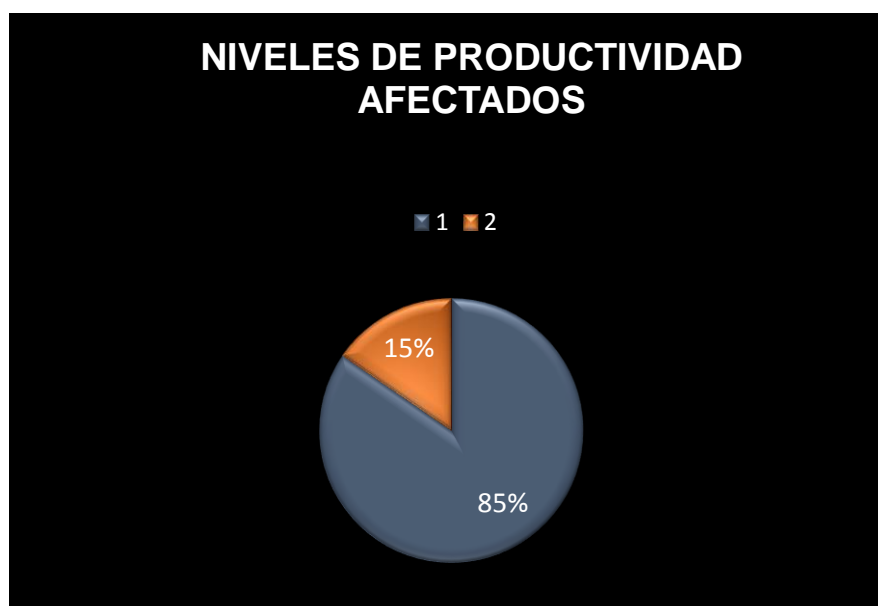


Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis El 85% de los encuestados opina que debido a la falta de una estructura organizacional las metodologías y procesos aplicados en la asociación serían efectivos para el cumplimiento de la misión y visión ya que por ser objetivos estratégicos tácticos y operativos son de vital importancia ya que al tener pleno conocimiento de la misión se sabe con certeza la razón de ser de la asociación, mientras que para el caso de la visión se sabrá a donde se quiere llegar, así mismo el 15% de la población encuestada opina que tanto las metodologías como los procesos no influyen en la misión ni en la visión debido a la falta de una estructura organizacional.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada opina que la aplicación de una estructura organizacional haría que las metodologías y procesos aplicados en la asociación serían efectivos para el cumplimiento de la misión y visión.

9.- ¿Cree usted que el no contar con una estructura organizacional hace que los niveles de productividad se vean afectados?



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

DESCRIPCION	CANTIDAD	%
SI	11	85
NO	2	15
TOTAL	13	100

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis El 85% de los encuestados opina que la falta de una estructura organizacional hace que los niveles de productividad se vean afectados; es decir que por la falta de esta herramienta los niveles jerárquicos no están bien establecidos y cuáles serían las funciones que deberán desempeñar todos y cada uno de los que forman parte de la asociación, los factores internos y externos serán limitados una de las consecuencias para que la productividad se vea afectada, mientras que el 15% considera que la falta de una estructura organizacional no afecta en la productividad.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada opina que la aplicación de una estructura organizacional haría que mejore los niveles de productividad dentro de la asociación tanto para las políticas, procedimientos, manual de funciones, innovación, credibilidad, liderazgo entre otras herramientas que serían de valioso aporte para la asociación.

10.- ¿Considera usted que la falta de una estructura organizacional hace que las oportunidades se pierdan y por ende se constituyan en una amenaza para la asociación?



Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

DESCRIPCION	CANTIDAD	%
SI	10	77
NO	3	23
TOTAL	13	100

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Análisis El 77% de los encuestados opina que la falta de una estructura organizacional hace que las oportunidades se pierdan y por ende se constituyan en una amenaza; es decir que en el caso de que surjan nuevas asociaciones que se encuentren fundamentadas en la oferta de productos y servicios de igual similitud se tendría competencia la cual reduciría el mercado y ámbito de aplicación, para el 23% en cambio la falta de una estructura organizacional no influye en el desarrollo de nuevas oportunidades.

Interpretación De acuerdo a estos resultados se puede establecer que la población encuestada opina que la falta de aplicación de una estructura organizacional haría que las oportunidades se pierdan y por ende se constituyan en una amenaza para la asociación.

4.2 PLAN DE MEJORAS

El plan de mejoras surge a partir de la necesidad de la creación y aplicación de una estructura organizacional la misma que a través del diseño de un manual de funciones se establecerá las responsabilidades que debe de asumir los diferentes integrantes de la asociación.

El desarrollar un plan de mejoras para la asociación hace que a través de este se permitan establecer los mecanismos que le permitirán alcanzar aquellas metas que se han propuesto.

Así mismo se debe de entender que el **PLAN DE MEJORAS** no se trata de una solución sino más bien de un mecanismo para identificar los riesgos e incertidumbres dentro de la asociación y estar conscientes de trabajar en soluciones eficientes y a corto plazo.

Para ello es necesario tener en cuenta lo siguiente:

1. Identificar los procesos a mejorar
2. Identificar las causas reales que ocasionan los problemas
3. Establecer los objetivos generales de la asociación
4. Definir las propuestas y acciones de mejora
5. Planear y dar seguimiento a las actividades planteadas

Por lo tanto, el plan de mejoras busca servir de base para la detección de mejoras, el control y seguimiento de las diferentes acciones que se vayan a desarrollar, así como la incorporación de acciones correctoras ante posibles contingencias no previstas dentro los procesos de elaboración y aplicación de una estructura organizacional.

4.2.1 Objetivo del Plan de Mejoras

Diseñar estrategias diferenciadas para la toma de decisiones estratégicas sobre cuáles se incorporaran cambios a los diferentes procesos de la asociación, para que sean traducidos en un mejor servicio percibido.

4.3. PROPUESTA: MANUAL DE FUNCIONES DE LA DIRECTIVA

Cuadro # 7

MANUAL DE FUNCIONES		
ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS PROGRESISTAS UNIÓN PRODUCTIVA DEL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA		
Cargo: Administrador	Funciones y Responsabilidades El Administrador será elegido por la Junta General, por un período de 2 años y además de las atribuciones propias de la naturaleza de su cargo.	
PERFIL DEL CARGO		
REQUISITOS	DESCRIPCIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN
Nivel de educación	Indiferente	Ninguno
Características de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Liderazgo ▪ Carisma ▪ Motivación y empatía ▪ Maestro y capacitador ▪ Creatividad ▪ Adaptabilidad ▪ Visión de futuro 	Test psicológicos
FUNCIONES ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Representar legalmente a la asociación. ❖ Cumplir y hacer cumplir a los asociados, las disposiciones emitidas por las Juntas General y directiva. ❖ Administrar la asociación, ejecutando las políticas, planes, proyectos y presupuestos debidamente aprobados. ❖ Asesorarse en las obligaciones legales que representan el manejo de la asociación. ❖ Presentar el informe administrativo, los estados financieros y el balance social para conocimiento de la Junta de Vigilancia y aprobación de la Junta General. 		

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Cuadro # 8

MANUAL DE FUNCIONES		
ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS PROGRESISTAS UNIÓN PRODUCTIVA DEL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA		
Cargo: Presidente	Atribuciones Presidirá también la Asociación y la Junta General. Durará 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegido por una sola vez, mientras mantenga la calidad vocal de la Junta Directiva.	
PERFIL DEL CARGO		
REQUISITO	DESCRIPCIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN
Educación	Indiferente	Ninguno
Características de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo compromiso Trabajo en equipo Productividad Responsabilidad 	Test psicológicos
FUNCIONES ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Convocar y presidir las generales y sesiones de junta directiva. ➤ Firmar, conjuntamente con el Secretario, la documentación de la Asociación y las actas de las sesiones. ➤ Presidir todos los actos oficiales y protocolarios de la Asociación. ➤ Cumplir y hacer cumplir el estatuto, reglamento interno y demás disposiciones emitidas por la Junta General y la Junta Directiva. 		

Cuadro #8 Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

MANUAL DE FUNCIONES	
ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS PROGRESISTAS UNIÓN PRODUCTIVA DEL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA	
Cargo: Secretaria	Objetivo del cargo
	Llevar al día el libro de actas de la asociación, haciendo reseña fiel de las sesiones de la Asamblea General y del Consejo de la Administración.
PERFIL DEL CARGO	
FUNCIONES ESPECÍFICAS	
❖ Firmar conjuntamente con el presidente las comunicaciones cuando sea requerido.	
❖ Establecer quorum de sesiones y asambleas llevando el control de asistentes.	
❖ Certificar con su firma las actas de las sesiones y asamblea.	
❖ Supervisar el archivo de la asamblea debidamente organizado.	
❖ Presentar al consejo administrativo o asamblea general para su aprobación.	
❖ Entregar archivos o bienes de la asociación.	

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Cuadro # 9

MANUAL DE FUNCIONES		
ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS PROGRESISTAS UNIÓN PRODUCTIVA DEL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA		
Cargo: Vocal Principal	Atribuciones Presidirá también la Asociación y la Junta General. Durará 2 años en sus funciones, pudiendo ser relegido por una sola vez, mientras mantenga la calidad vocal de la Junta Directiva.	
PERFIL DEL CARGO		
REQUISITO	DESCRIPCIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN
Nivel de educación	Indiferente	Ninguno
Características de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participativo ▪ Proactivo ▪ Trabajo en equipo ▪ Responsabilidad ▪ Honesto 	Test psicológicos
FUNCIONES ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistir a los voceros en sus distintas funciones ➤ Representar a los voceros en caso de ausencia. ➤ Llevar ayuda memoria de las reuniones realizadas. ➤ Integrarse con los miembros de la comunidad para detección de problemáticas. ➤ Cumplir con los estatutos y el reglamento de la Asociación. 		

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

Cuadro #10

MANUAL DE FUNCIONES		
ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS PROGRESISTAS UNIÓN PRODUCTIVA DEL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA		
Cargo: Vocal Suplente	Atribuciones Presidirá también la Asociación y la Junta General. Durará 2 años en sus funciones, pudiendo ser relegido por una sola vez, mientras mantenga la calidad vocal de la Junta Directiva.	
PERFIL DEL CARGO		
REQUISITO	DESCRIPCIÓN	MÉTODO DE VERIFICACIÓN
Nivel de educación	Indiferente	Ninguno
Características de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participativo ▪ Proactivo ▪ Trabajo en equipo ▪ Responsabilidad ▪ Honesto 	Test psicológicos
FUNCIONES ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistir a los voceros en sus distintas funciones ➤ Representar a los voceros en caso de ausencia. ➤ Llevar ayuda memoria de las reuniones realizadas. ➤ Integrarse con los miembros de la comunidad para detección de problemáticas. ➤ Cumplir con los estatutos y el reglamento de la Asociación. 		

4.4. MATRIZ DEL PLAN DE MEJORAS

PLAN DE MEJORAS						
Oportunidad de mejora: Mejorar el nivel de desempeño de los directivos y socios de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva						
Meta: Elevar en un 50% la eficiencia y efectividad en las tareas entre directivos y trabajadores en el periodo 2017.						
Responsable: Presidente						
Estrategia	¿Qué?	¿Quien?	¿Cómo?	¿Por qué?	¿Cuándo?	Presupuesto
Implementar una estructura organizacional que permita a los directivos y socios entender todas las funciones administrativas la misma que evitará la omisión de responsabilidades entre los directivos y trabajadores.	Proponer acciones de mejoras para garantizar la productividad de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva.	Administrador	Proponer acciones de empoderamiento acerca de la importancia de una estructura organizacional.	No existe una estructura organizacional que determine el perfil del puesto, sus funciones y responsabilidades.	2017	USD 200
			Fortalecer en todo momento el trabajo en equipo para así tener siempre la demanda a nuestro favor.	Los directivos desconocen las funciones específicas que demanda su puesto.		
			Identificar de manera oportuna la cadena de mando y como a través de esta se asumirían las responsabilidades de manera oportuna.	El crecimiento de la organización depende de las viejas formas de dirección de los fundadores, y no permite la entrada de nuevos líderes y nuevas ideas.		
			Fomentar las capacitaciones para todos nuestros colaboradores con la finalidad de elevar su nivel competitivo en el mercado laboral y productivo.	Las metodologías utilizadas ya no tienen la misma efectividad debido a que las estrategias no se encuentran correctamente direccionadas.		
			Obtener la participación de nuevos socios para incremento de capital.	Existe carencia de comunicación entre los directivos.		
			Ampliar la oferta de productos y cubrir nuevos segmentos de mercado.	La productividad, motivación y actitud de los empleados es limitada debido a que los socios no escuchan a los miembros		
			Incrementar el volumen de ventas y por ende mejorar el ingreso de la asociación.	Aumentan las reclamaciones de los clientes acerca de los productos, servicios y calidad.		

Elaborado por: Antonio Mejía Espinoza

4.5. CONCLUSIONES

- Los fundamentos teóricos se basaron sobre la estructura organizacional y productividad en las organizaciones sin fines de lucro en el sector textil, dando un aporte valioso para la construcción de la propuesta desarrollada en esta investigación.
- Al analizar la productividad de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva se pudo detectar el bajo rendimiento en la producción que no era visible para los miembros de la Asociación.
- Como resultado de la ficha técnica de observación, nos pudimos percatar que los socios desconocen las funciones específicas que demanda su puesto y las de los trabajadores también puesto que las horas trabajadas no son suficientes para terminar su labor.
- No existe una estructura organizacional que determine los perfiles de los puestos, sus funciones y responsabilidades entre los miembros de la directiva así como de sus socios.
- Por consiguiente se propone diseñar una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017.

4.6. RECOMENDACIONES

- Se recomienda, diseñar estrategias que permitan mejorar los procesos y con ello la calidad y diversidad del portafolio de los productos a través de la garantía de procedimientos eficientes enmarcados dentro de los principios de la asociación.
- Se recomienda, ampliar la oferta de productos y cubrir nuevos segmentos de mercados.
- Se recomienda incorporar nuevos socios capitalistas que aporten con nuevas ideas de crecimiento para la Asociación.
- Se recomienda realizar seguimiento a la propuesta en cuanto al diseño e implementación de la estructura organizacional, que permitirá conocer en detalle las funciones de los miembros directivos para que puedan entender su rol y asumir sus responsabilidades que se concretaran en objetivos y metas a beneficio de la asociación.

BIBLIOGRAFÍA

- Administracionestrategicaunivia. (19 de 02 de 2014). *ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA*. Recuperado el 24 de 10 de 2017, de ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA:
<https://administracionestrategicaunivia.wordpress.com/2014/02/19/tipos-de-estrategias/>
- Arias, (. G. (21 de abril de 2013). *emirarismendi-planificaciondeproyectos*. Recuperado el 18 de agosto de 2017, de emirarismendi-planificaciondeproyectos:
http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html
- Bernal Torres César. (2006). *Metodología de la Investigación*. Pearson Education .
- Chiavenato, I. (2006). *Teoría General de la Administración*. Orbis S.A.
- Fajardo, Ó. (2015). ¿Por qué la competencia puede ser perjudicial? / Why competition could be so bad?
- French Wendell L., B. C. (2007). *Desarrollo organizacional*. McGraw-Hill.
- Godin, S. (17 de diciembre de 2013). *Mesa editorial Merca2.0*. Recuperado el 18 de agosto de 2017, de Mesa editorial Merca2.0 :
<https://www.merca20.com/que-es-una-marca-5-definiciones/>
- Harold Koontz, C. O. (2011). *Elementos de la Administración Moderna*. McGraw-Hill.
- hernandez. (2003). *capitulo 3 pdf*. Recuperado el 18 de agosto de 2017, de capitulo 3 pdf:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo3.pdf
- Icart Teresa, F. C. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. La Universitat de Barcelona.
- Koontz Harold , Cyril O'Donnell. (1975). *Elementos de la Administración Moderna*. McGraw-Hill.
- Lázaro Díaz, K. (2017). *Propuesta de mejora en la gestión de producción de pollos de engorde para incrementar la rentabilidad de la granja Santa Isabel de la empresa el Rocío S.A. (Tesis parcial)*. Peru.
- Lazzaro, G. (2013). *El rol de la marca organizacional en el sector social*.
- López Herrera Javier. (2013). *+ Productividad*. Palibrio LLC.
- Ivira Martín, F. (23 de Junio de 2002). *Perspectiva cualitativa / perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica*. . Milagro, Guayas, Costa: Mc Graw Hill.Mexico DF.
- Miklos Tomás, Tello María Elena. (1991). *Planeación prospectiva*. Limusa.

- miro, j. (12 de septiembre de 2006). *noemagico*. Recuperado el 18 de agosto de 2017, de noemagico: <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>
- Moritz, J. (17 de diciembre de 2013). *Mesa editorial Merca2.0* . Recuperado el 18 de agosto de 2017, de Mesa editorial Merca2.0 : <https://www.merca20.com/que-es-una-marca-5-definiciones/>
- Naresh K. Malhotra. (2008). *Investigación de Mercados*. Prentice Hall Ediciones.
- Nieto Víctor. (2000). *Formación y crisis del modelo clásico*. Ediciones Itsmo.
- Pelufó Martha Beatriz, C. E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y aplicación al sector público*. Orbis S.A.
- Robles Gloria, Alcérreca Carlos. (2000). *Administración un enfoque interdisciplinario*. Pearson, Prentice Hall.
- Rodríguez Pérez., L. M. (s.f.). *Monografias.com* . Recuperado el 26 de 10 de 2017, de Monografias.com : <http://www.monografias.com/trabajos106/acerca-marcas/acerca-marcas.shtml>
- Salkind, N. (20 de Septiembre de 1999). *Métodos de Investigación*. Guayaquil, Guayas, Costa: Prentice Hall.
- Santiago García. (1986). *Estrategia empresarial Organizacional*. McGraw-Hill.
- Shockley, W. B. (2016). *Electrons and holes in semiconductors*. guayaquil, ecuador.
- Stephen P. Robbins, C. M. (2005). *La Administración en el mundo de hoy*. Prentice Hall-Pearson Education.
- Stoner James, Freeman Edward, Gilbert Daniel Jr. (1996). *Administración*. Prentice Hall.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (11 de Agosto de 2017). <http://www.seps.gob.ec>. Obtenido de <http://www.seps.gob.ec>: <http://www.seps.gob.ec/interna?conoce-la-eps>
- Swanson, C. (17 de diciembre de 2013). *Mesa editorial Merca2.0*. Recuperado el 18 de agosto de 2017, de Mesa editorial Merca2.0: <https://www.merca20.com/que-es-una-marca-5-definiciones/>
- Ullin Priscilla, R. E. (2006). *Investigación aplicada, Métodos Cualitativos*. USAID.

**ANEXO 1 FODA DE LA ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS
PROGRESISTAS UNIÓN PRODUCTIVA EN EL CANTÓN MARCELINO
MARIDUEÑA EN EL AÑO 2017**

Este análisis FODA se ha realizado teniendo en cuenta la situación del entorno interna y externa de la Asociación.

Fortalezas

- La innovación continua nos permitirá agrandar la segmentación de mercados.
- Alto nivel de trabajo en equipo entre los directivos y socios.
- Las capacitaciones continuas para un mejor desenvolvimiento en sus funciones de producción y laboral.
- Se mantienen actualizada las actividades diarias de la organización.

Oportunidades

- La expansión de mercado es nuestra meta en común ya que así podemos llegar a otras ciudades y a otros servicios.
- Cuando la demanda es a presión, se fortalece el trabajo en equipo, para lograr su meta.
- Elaborar nuevos diseños con los conocimientos adquiridos por las capacitaciones.
- Los conocimientos impartidos y recibidos por parte de la directiva y socios hace que las metas y objetivos trazados sean alcanzables.

Amenazas

- No se cuenta con local propio, por lo que se ve obligado a arrendar un espacio físico que no reúne las condiciones para producir con estándares de calidad.
- No cuenta con un reglamento interno de políticas de sus funciones, lo que afecta la comunicación entre colaboradores.
- Solo se conoce la jerarquía de los miembros de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva, más no, sus funciones como parte de la estructura organizacional.
- No cuenta con un sistema informático para el proceso contable lo que limita conocer si existe o no un rentabilidad.

Debilidades

- La Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva, no cuenta con local propio, por lo que se ve obligado a arrendar un espacio físico que no reúne las condiciones para producir con estándares de calidad.
- La Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva, no cuenta con un reglamento interno de políticas de sus funciones, lo que afecta la comunicación entre colaboradores.
- Solo se conoce la jerarquía de los miembros de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva, más no, sus funciones como parte de la estructura organizacional.
- No cuenta con un sistema informático para el proceso contable lo que limita conocer si existe o no un rentabilidad.

ESTRATEGIAS FO, FA, DO, FA

Las acciones estratégicas surgen como resultado del cruce en la Matriz FODA. El agrupamiento por temas de las acciones estratégicas permite identificarlos Lineamientos Estratégicos.

ESTRATEGIAS FO

- La innovación y expansión del mercado es nuestra meta común de la Asociación.
- Fortalecer en todo momento el trabajo en equipo para así tener siempre la demanda a nuestro favor y evitar la competitividad exterior a la Asociación.
- Fomentar las capacitaciones para todos nuestros colaboradores con la finalidad de alzar su nivel competitivo en el mercado laboral y productivo.
- Los conocimientos impartidos contribuyen a que haya una actualización en las actividades diarias de la organización.

ESTRATEGIAS DO

- El conocimiento de sus funciones acorde a su puesto de trabajo fomentara nuestra meta en común "expansión de mercado".

- La demanda a presión no puede causar duplicidad de trabajo todo nuestro equipo de trabajo tiene conocimiento de sus funciones.
- Contar con nuestro propio equipo de diseño es primordial para evitar fuga de información, tomando en cuenta las funciones y sus responsabilidades.
- El tener metas establecidas es importante ya que así no hay desperdicio en los recursos financieros para la puesta en marcha de objetivos.

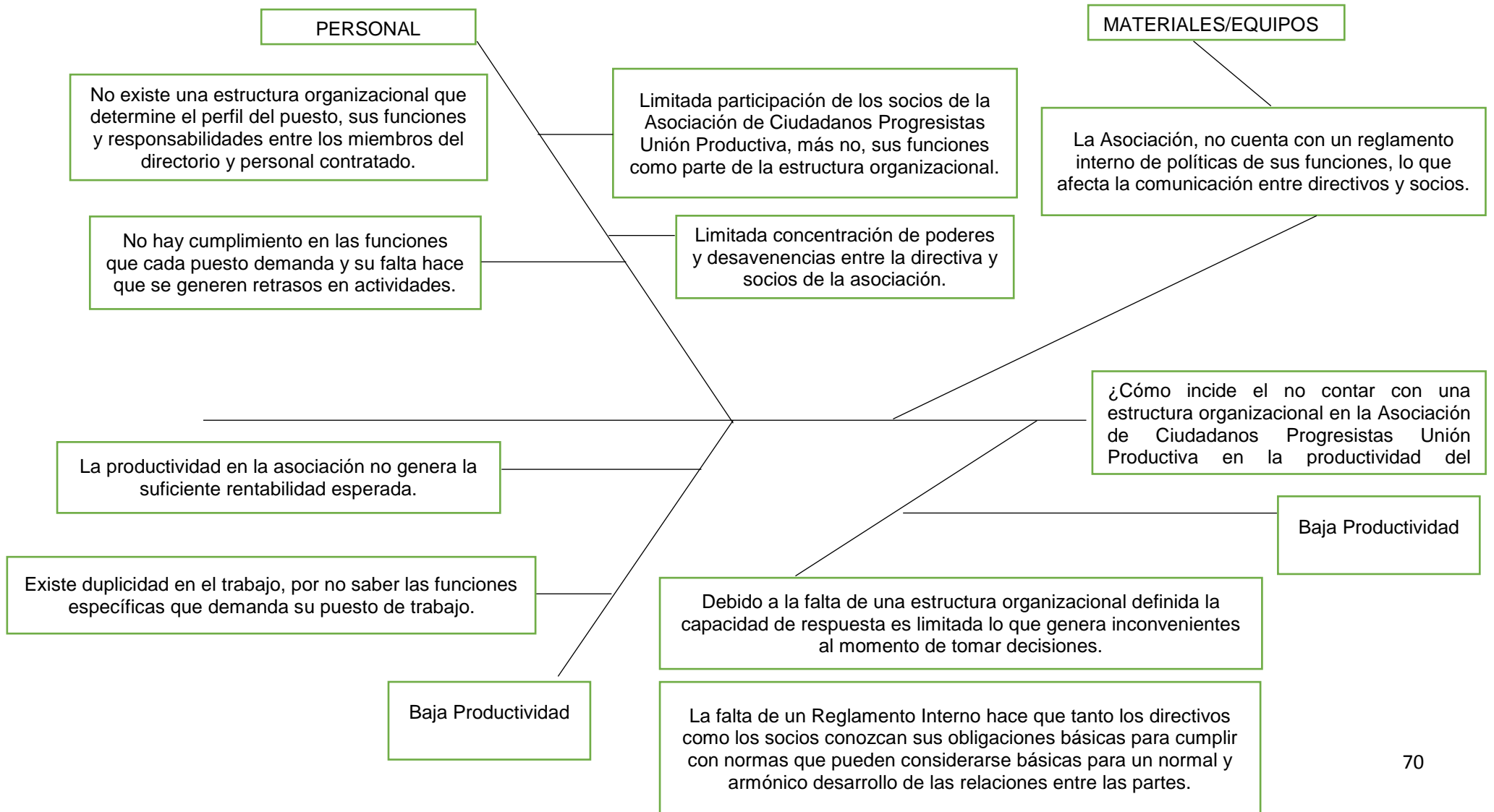
ESTRATEGIAS FA

- La innovación se podría establecer siempre y cuando las infraestructuras sean propias.
- Para lograr un mejor nivel de trabajo en equipo nuestros colaboradores, deben tener los conocimientos necesarios de las políticas, reglamentos y estándares de la Asociación.
- Las capacitaciones continuas para un mejor desenvolvimiento en sus funciones evitan el desconocimiento del organigrama en la Asociación.
- El mantener actualizadas las actividades diarias de la organización a pesar de no contar con un sistema informático hace que al menos de una manera empírica se conozca de los ingresos y/o egresos.

ESTRATEGIAS DA

- Contar con una infraestructura propia permite el cumplir los estándares y evita provocar la duplicidad de trabajo.
- Contar con el conocimiento de funciones en su puesto, políticas y reglamento interno de la Asociación.
- conocer en todo momento los niveles de jerarquía de la Asociación y el desconocimiento del perfil de cada uno de ellos incluido el propio.
- El no contar con recursos financieros hace que los proyectos de mejoras se vean limitados al igual que el no conocer si existe o no una rentabilidad.

ANEXO 2 ESPINA DE ISHIKAWA



Anexo 3 – Modelo de encuesta
INSTITUTO TECNOLÓGICO BOLIVARIANO
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS Y DIRECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS PROGRESISTAS UNIÓN PRODUCTIVA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRE

OBJETIVO: Diseñar y aplicar una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017.

Le agradecemos por la contestación de cada una de las preguntas de manera oportuna, las respuesta de las preguntas son de gran importancia para el presente proyecto por lo que toda información recopilada se mantendrá en absoluta reserva.

1- ¿Considera usted que la elaboración y aplicación de una estructura organizacional ayudaría a establecer correctamente las funciones los para directivos de la asociación?
?

Si	
No	

2.- ¿Cree usted que debido a la falta de una estructura organizacional se desconocen las responsabilidades dentro de la asociación?

Si	
No	

3.- ¿Considera usted que la falta de una estructura organizacional hace que las ventajas y oportunidades de innovación en los negocios de los socios se vean limitadas?

Si	
No	

4.- ¿En qué medida considera usted que la falta de una estructura organizacional hace que se incumplan con las políticas de la asociación??

Si	
No	

5- ¿Cree usted que debido a la falta de una estructura organizacional las formas de liderazgos son ambiguas?

Si	
No	

6.- ¿Cree usted que el no tener una estructura organizacional hace que los programas y procesos se incumplan?

Si	
No	

7.- ¿En qué medida considera usted que la falta de una estructura organizacional hace que la credibilidad se vea afectada?

Si	
No	

8.- ¿Cree usted que a través de la aplicación de una estructura organizacional las metodologías y procesos aplicados en la asociación serían efectivos para el cumplimiento de la misión y visión?

Si	
No	

9.- ¿Cree usted que el no contar con una estructura organizacional hace que los niveles de productividad se vean afectados?

Si	
No	

10.- ¿Considera usted que la falta de una estructura organizacional hace que las oportunidades se pierdan y por ende se constituyan en una amenaza para la asociación?

Si	
No	

RESULTADO ESPINA DE ISHIKAWA

CAUSAS	EFECTOS
Falta de un manual de funciones que determine las actividades que debe de realizar cada directivo.	Los directivos desconocen sus responsabilidades lo que hace que los recursos de la asociación no sean manejados de manera óptima.
	Los socios y directivos desconocen las funciones específicas que demanda su puesto, provocando duplicidad en el trabajo.
Limitada innovación y aceptación de oportunidades por parte de los directivos de la asociación.	El crecimiento de la organización depende de las viejas formas de dirección de los fundadores lo que no permite la entrada de nuevos líderes y nuevas ideas.
	Los ventajas competitivas no se aprovechan oportunamente lo que limita a que los clientes se centren en productos tradicionales.
Cuando se intenta mejorar los programas y procesos de la organización se pierde tiempo y dinero disminuyendo la credibilidad de la directiva.	No permite tener un mejor control de actividades asignadas presentando fallas en los procesos de producción.
	Limitado desarrollo potencial, los proyectos trazados no se ejecutarían lo que puede desencadenar en la desaparición de la asociación.
Las metodologías y procesos aplicados en la asociación no son efectivos para el cumplimiento de la misión y visión	Falta de documentación actualizada genera conflictos en el desempeño de funciones.
	Los objetivos estratégicos tácticos y operativos son de vital importancia ya que al tener pleno conocimiento de la misión se sabe con certeza la razón de ser de la asociación, mientras que para el caso de la visión se sabrá a donde se quiere llegar.
Incumplimiento en las políticas y procedimientos establecidos en la asociación	Afecta a la eficiencia y efectividad en la toma de decisiones generando no conformidades, así como también que se pierda la unidad de mando sobre quienes ejercen liderazgo.
	Las ventas y utilidades se ven reducidas, los cimientos para crecer y posicionarse se ven afectados, la capacitación al personal es mínima, las relaciones entre los socios, proveedores y clientes es escasa, las estrategias empresariales no tendrían efecto alguno en la asociación.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Boliviano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema **“Proponer una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Cómo afecta la falta de direccionamiento estratégico en el cumplimiento de las funciones de los directivos de la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017 debido a la falta de una estructura organizacional?**

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Autor: **Antonio Fernando Mejía Espinoza**

Tutora: **Ph. D. Beatriz Rodríguez Herkt**

**CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE
TRABAJOS DE TITULACIÓN**

Yo, Antonio Fernando Mejía Espinoza en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación, **“Proponer una estructura organizacional para la Asociación de Ciudadanos Progresistas Unión Productiva en el Cantón Marcelino Maridueña en el año 2017”**, de la modalidad de Semi-presencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología En Administración De Empresa, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Antonio Fernando Mejía Espinoza

Nombre y Apellidos del Autor

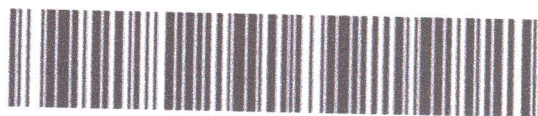
No. de cedula: 0927392902




Firma



Factura: 001-002-000007341



20180923001D00224

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180923001D00224

Ante mí, NOTARIO(A) CRISTINA MYRIAM ROMERO MYERS de la NOTARÍA PRIMERA , comparece(n) ANTONIO FERNANDO MEJIA ESPINOZA portador(a) de CÉDULA 0927392902 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(A), domiciliado(a) en NARANJITO, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial - El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. CRNEL. MARCELINO MARIDUEÑA, a 26 DE MARZO DEL 2018, (14:45).

ANTONIO FERNANDO MEJIA ESPINOZA
CÉDULA: 0927392902



NOTARIO(A) CRISTINA MYRIAM ROMERO MYERS

NOTARÍA PRIMERA DEL CANTÓN CRNEL. MARCELINO MARIDUEÑA

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES** del ITB.


Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT


Firma

