



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL PARA
EL CRECIMIENTO ADMINISTRATIVO-FINANCIERO
DE LA MISIÓN EVANGÉLICA “FE EN ACCIÓN”
PERÍODO FISCAL 2018**

Autora:

Rivas Silva Jesús María

Tutor:

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

**Guayaquil – Ecuador
2018**



DEDICATORIA

Con todo amor, pasión y sacrificio dedico el presente trabajo a Dios aquel ser sobrenatural que me ha otorgado sabiduría, inteligencia y fuerzas para alcanzar cada uno de los objetivos que he planteado, siempre tomada de su mano. A mi madre: la mayor inspiración, aquella mujer motivadora que me impulsa a seguir en este largo caminar, amiga y ejemplo. A mi familia esposo e hija, mis pilares fundamentales, quienes pacientemente supieron entender que cada tiempo sacrificado, vale la pena.

Jesús María Rivas Silva



AGRADECIMIENTO

A Dios, por la dirección otorgada y sus ricas bendiciones, durante este tiempo, agradezco inmensamente y puedo decir: es él mi razón de ser. A mi familia en general por el apoyo incondicional, que de una manera u otra estuvieron siempre dispuestos a brindarme. A mis compañeros y amigos de estudio, a quienes los considero como una familia, con los cuales compartí e intercambié momentos, ideas, conocimientos, planes y proyectos, lo mismo que ayudó al crecimiento personal y profesional. A la Misión Evangélica “Fe en Acción” del Rcto. El Relicario-Cantón Colimes-Provincia del Guayas, que felizmente permitieron y colaboraron para que el presente trabajo sea de gran bendición para todos. Al PhD. Simón Illescas, por su acompañamiento durante el proceso de elaboración del presente proyecto de grado. A todos los que forman parte del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, por su excelente trabajo de brindar oportunidades a muchas personas con todo el deseo de llegar a ser un gran profesional y pertenecer a la gran familia Bolivariana.

Jesús María Rivas Silva



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor 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: **Diseño Del Plan Estratégico Institucional para el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe En Acción” período fiscal 2018**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Cómo afecta la ausencia de un Plan Estratégico Institucional en el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” del Recinto El Relicario del Cantón Colimes, Provincia del Guayas, en el año fiscal 2018?**

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

Presentado por la Egresada:

Rivas Silva Jesús María

Tutor

:

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, **Rivas Silva Jesús María** en calidad de autora con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación: **Diseño del Plan Estratégico Institucional para el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” período fiscal 2018**, de la modalidad **semipresencial** 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 empresas**, 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 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*.

Nombre y Apellidos de la autora

Número de cédula: 0926986746

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**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS**

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema:

**Diseño del Plan Estratégico Institucional para el crecimiento
administrativo-financiero de la Misión Evangélica
“Fe en Acción” Período fiscal 2018**

Autora: Rivas Silva Jesús María

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

RESUMEN

La Misión Evangélica “Fe en Acción”, situada en el Recinto “El Relicario”, Cantón Colimes, Provincia del Guayas, iglesia considerada como una organización no gubernamental, sin fines de lucro, atraviesa una gran problemática, debido a la ausencia de un plan estratégico institucional, que ha afectado la parte administrativa y financiera de la entidad. Según la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 66 inciso 8, recuerda la libertad de derecho que cada ecuatoriano posee, de poder expresar y pertenecer a dichas entidades religiosas, por lo tanto esta organización se ve en la circunstancia de trabajar con una determinada cantidad de recurso humano, que necesita ser direccionado a un objetivo en común, logrando una estabilidad a nivel administrativo y financiero. El propósito del presente trabajo es diseñar a la Misión Evangélica “Fe en Acción” un plan estratégico institucional, para que contribuya al crecimiento administrativo y financiero de la congregación. Se implementó el método Heurístico, porque se siguió una serie de pasos desde su identificación hasta la evaluación del problema y el estadístico pues era necesario para tabular técnicas como la encuesta que se implementó, adicionalmente se usó la técnica de la observación y entrevista, por medio de cada una de sus herramientas se llegó a obtener resultados más verídicos y concisos. Finalmente se logró diseñar un plan estratégico institucional para la organización, el mismo que beneficia a todos quienes forman parte de esta, Misión Evangélica.

Plan

Estratégico

Administrativo

Financiero



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS**

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema:

**Diseño del Plan Estratégico Institucional para el crecimiento
administrativo-financiero de la Misión Evangélica
“Fe en Acción” Período fiscal 2018**

Autora: Rivas Silva Jesús María

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

ABSTRACT

The Evangelical Mission " Faith in Action", located in the "El Relicario" precinct, Canton Colimes, Province of Guayas, a church considered as a non-governmental, non-profit organization, is going through a great problem, due to the absence of an institutional strategic plan, which has affected the administrative and financial part of the entity. According to the Constitution of the Republic of Ecuador in Article 66 paragraph 8, recalls the freedom of law that each Ecuadorian has, to be able to express and belong to these religious entities, therefore this organization is in the circumstance of working with a certain amount of human resources, which needs to be addressed to a common goal, achieving stability at an administrative and financial level. The purpose of the present work is to design a strategic institutional plan for the Evangelical Mission "Faith in Action", to contribute to the administrative and financial growth of the congregation. The Heuristic method was implemented, because a series of steps were followed from its identification until the problem was evaluated and the statistic was necessary to tabulate techniques such as the survey that was implemented, in addition, the technique of observation and interview was used, of each of its tools came to obtain more truthful and concise results. Finally, it was possible to design an institutional strategic plan for the organization, which benefits all those who are part of it, Evangelical Mission.

Plan

Strategic

Administrative

Financial

ÍNDICE GENERAL

| Contenidos: | Páginas: |
|---|----------|
| PORTADA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR..... | iv |
| CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN..... | v |
| CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT..... | vi |
| RESUMEN..... | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| ÍNDICE GENERAL..... | ix |
| ÍNDICE DE CUADROS..... | xii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | xiii |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xiv |
| CAPÍTULO I | 1 |
| EL PROBLEMA | 1 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 1 |
| Ubicación del problema en un contexto..... | 1 |
| Situación conflicto..... | 2 |
| Delimitación del problema | 3 |
| Formulación del Problema..... | 4 |
| Variables..... | 4 |

| | |
|--|-----------|
| Evaluación del Problema | 4 |
| Interrogantes de la Investigación | 6 |
| Objetivos de la investigación | 7 |
| Justificación e Importancia | 7 |
| CAPÍTULO II..... | 9 |
| MARCO TEÓRICO | 9 |
| FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA..... | 9 |
| Antecedentes Históricos | 9 |
| Antecedentes Referenciales | 14 |
| Fundamentación Legal | 18 |
| Variables de Investigación..... | 20 |
| Definiciones Conceptuales | 26 |
| CAPÍTULO III..... | 30 |
| METODOLOGÍA..... | 30 |
| PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA | 30 |
| Datos de la Empresa | 30 |
| Diseño de la Investigación..... | 33 |
| Tipos de Investigación | 36 |
| Población y Muestra | 37 |
| Métodos y técnicas de Investigación | 41 |
| Procedimientos de la Investigación | 47 |
| CAPÍTULO IV | 49 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 49 |
| Aplicación de las técnicas e instrumentos | 49 |
| Plan de mejoras..... | 64 |
| Conclusiones | 65 |

| | |
|---|-----------|
| Recomendaciones..... | 66 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 67 |
| ANEXOS..... | 71 |
| Anexo 1. Carta de Autorización de la Empresa | |
| Anexo 2. Formato de la encuesta | |
| Anexo 3. Formato de entrevista..... | |
| Anexo 4. Formato de guía de observación | |
| Anexo 5. Plan Estratégico Institucional..... | |
| Anexo 6. Cronograma de Gantt | |
| Anexo 7. Recursos..... | |
| Anexo 8. Fotos..... | |

ÍNDICE DE CUADROS

| Contenidos: | Páginas: |
|---|-----------------|
| Cuadro 1 Conflicto | 2 |
| Cuadro 2 Matriz de operacionalización de variables | 21 |
| Cuadro 3 Tipos | 36 |
| Cuadro 4 Universo | 39 |
| Cuadro 5 Sistema de investigación | 41 |
| Cuadro 6 Proceso | 45 |
| Cuadro 7 PEI | 49 |
| Cuadro 8 Misión y Visión | 50 |
| Cuadro 9 Implementación de un PEI | 51 |
| Cuadro 10 Contribuir al Crecimiento | 52 |
| Cuadro 11 Administración | 53 |
| Cuadro 12 Finanzas | 54 |
| Cuadro 13 Recurso Humano | 55 |
| Cuadro 14 Toma de decisiones | 56 |
| Cuadro 15 Administrativo-Financiero | 57 |
| Cuadro 16 Proceso de Cambio | 58 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| Contenidos: | Páginas: |
|--|-----------------|
| Gráfico 1 PEI | 49 |
| Gráfico 2 Misión y Visión | 50 |
| Gráfico 3 Implementación de un PEI | 51 |
| Gráfico 4 Contribuir al Crecimiento | 52 |
| Gráfico 5 Administración | 53 |
| Gráfico 6 Finanzas | 54 |
| Gráfico 7 Recurso Humano | 55 |
| Gráfico 8 Toma de decisiones | 56 |
| Gráfico 9 Administrativo-Financiero | 57 |
| Gráfico 10 Proceso de Cambio | 58 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| Contenidos: | Páginas: |
|--|-----------------|
| Figura 1 Cambios o evolución de la planeación | 10 |
| Figura 2 Logo Institucional | 30 |

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en un contexto

La Organización Misión Evangélica “Fe en Acción”, ubicada en el recinto El Relicario, a la altura del kilómetro 79, perteneciente al Cantón Colimes de la Provincia del Guayas, legalmente constituida bajo una personería jurídica, considerada como una organización no gubernamental, sin fines de lucro, dedicada a la predicación del evangelio del Señor Jesucristo, cuenta en la actualidad con un número de 25 integrantes.

En el presente año se ha podido observar que la obra no cuenta con un plan estratégico institucional, el mismo que incentive y recuerde la dirección que se debe seguir, logrando a su vez una gran productividad dentro de la misión, que conlleve al crecimiento de la misma a nivel administrativo y financiero.

Si bien es cierto, las iglesias no se dedican a la comercialización de un producto o servicio, pero tienen la gran responsabilidad de manejar un determinado grupo de personas a las cuales se les denomina colaboradores, los mismos que están a cargo de un líder llamado pastor, por lo tanto es necesario que implemente estrategias básicas, para lograr una mejor dirección de la institución.

Existen pocos trabajos colgados en la web que traten sobre esta gran problemática que atraviesan este tipo de entidades, por el hecho de ser una

organización religiosa y por ende sin fines de lucro, no se le otorga mayor importancia a realizar un plan estratégico institucional, y esa es una de las razones que ha conllevado a muchas organizaciones religiosas a nivel nacional, a tal punto de quedarse sin recurso humano que colabore y participe de manera productiva, enfocados a un mismo objetivo que contribuya a su estabilidad dentro de la iglesia, logrando por medio de este un crecimiento a nivel administrativo y financiero.

Dentro de una institución de esta índole se debe tener muy claro que la planeación estratégica es una parte muy importante que contribuye a la dirección de la empresa, además de lo complejo que llega a ser el manejo adecuado del recurso humano, sino se cuenta con un plan adecuado a seguir.

Situación conflicto

Cuadro 1

Conflicto

| Antecedentes | Consecuencias |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de un objetivo general y objetivos específicos • Inexistente filosofía institucional • Carencia de un Slogan | <ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación del personal de la empresa • Entidad no reconocida • Bajo impacto y crecimiento institucional |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

En el cuadro anterior se puede observar los antecedentes y consecuencias que han desencadenado una problemática. El primer antecedente menciona la ausencia de un objetivo general y objetivos específicos de la Misión Evangélica “Fe en Acción”, desde sus inicios hasta la actualidad, a causa del mismo, se ha llegado a un grado de desmotivación del personal de la iglesia, dado esto la permanencia del recurso humano que colabora en dicha organización toma su tiempo dentro de la institución y luego de un determinado tiempo se aleja y no regresa más a las concentraciones que se realizan durante la semana.

El segundo antecedente trata sobre la inexistencia de filosofía institucional, lo que ha ocasionado que la organización no sea muy reconocida a nivel sectorial y porque no decir cantonal, es importante aclarar que la filosofía de una institución, es la razón de ser de esta, quien habla por sí sola de las bases en la cual se encuentra asentada la empresa, la calidad de personas que están inmersas a la organización y los objetivos que busca alcanzar en un determinado tiempo, teniendo claro lo mencionado anteriormente, se puede deducir que no contar con una filosofía institucional, no le permite a la iglesia ser mucho más reconocida y a su vez despertar el interés en las personas de asistir y formar parte de esta organización, tal acción conllevaría a la suma de más talentos que contribuyan al crecimiento administrativo y financiero de la institución.

El tercer antecedente refleja la carencia de un eslogan, la consecuencia ha sido un bajo impacto y crecimiento institucional, como anteriormente se mencionaba la iglesia no es una empresa que comercializa un producto, como para querer llamar la atención de los consumidores, pero ciertamente busca ser reconocida y que a los colaboradores potenciales les sea fácil poder identificar a dicha iglesia, apenas escuche mencionar el eslogan, el mismo, que lo impulse y motive a querer formar parte de esta, y si bien es cierto esta frase sirva de incentivo para los que ya forman parte de la institución, de manera que estos se sientan contentos e identificados de su participación activa dentro de la organización.

Una vez descritos cada uno de los antecedentes y consecuencias, se puede considerar que estos a su vez, sirven de indicadores que permiten al presente trabajo de investigación, ir tomando forma y preparando las debidas soluciones estratégicas que sean de alto grado de solución.

Delimitación del problema

Campo : Administración de Empresas
Área : Financiera

Aspectos : Plan estratégico institucional, administrativo financiero
Tema : Diseño del Plan Estratégico Institucional para el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” Período fiscal 2018.

Formulación del Problema

¿Cómo afecta la ausencia de un Plan Estratégico Institucional en el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” del Recinto El Relicario del Cantón Colimes, Provincia del Guayas, en el año fiscal 2018?

Variables

Variable independiente: Plan Estratégico Institucional

Variable dependiente : Administrativo-financiero

Evaluación del Problema

Delimitado: (Sabino, 1992)“**Delimitar un tema significa enfocar en términos concretos nuestro campo de interés, especificar sus alcances, determinar sus límites... Esta delimitación habrá de efectuarse en cuanto al tiempo y al espacio para situar nuestro problema en un contexto definido y homogéneo.**”(p.45)

Es definido de tal manera que, cuenta con un campo donde se desarrolla el cual es administración de empresas, específicamente en área administrativa, teniendo en cuenta los respectivos aspectos del problema siendo la causa, plan estratégico institucional y el efecto administrativo financiero, estableciendo por tema el diseño del plan estratégico institucional para el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” período fiscal 2018, y la población de veinticinco personas inmersas en el universo del problema, por lo tanto se tiene claro el enfoque y área en el cual se está interesado, que permite al presente

trabajo tomar acciones de manera concreta y específica.

Claro: Diseñar un plan estratégico institucional que promueva el crecimiento administrativo financiero de la Iglesia “Fe en Acción” del recinto El Relicario, perteneciente al cantón Colimes, provincia del Guayas, de tal manera que se pueda contar con una presentación de la organización, y permita ser más reconocida por colaboradores potenciales, que motive y afiance a el recurso humano que forma parte de la institución, por medio de la práctica, conocimiento de los objetivos, misión, visión y estrategias en los que se fundamenta la iglesia.

Evidente: (García Tuñón, 2016) “**El proceso de planeación es esencial para hacer crecer la organización, porque presenta gráficamente el curso del futuro crecimiento y lo ayuda a prepararse internamente para ese momento**” (www.aldianews.com/es/articles/opinion/la-empresa-que-no-crece-muere/29028)

Es manifiesto, porque se puede apreciar con claridad que la ausencia de una correcta administración e implementación de planeación estratégica, ha conllevado a la institución a una disminución del recurso humano ocasionando un déficit a nivel financiero, influyendo de manera bastante considerable en el crecimiento de la organización.

Relevante: Según Gabriela G. es la significación de la investigación que se da para la adquisición de un innovador entendimiento y capacidad de dar a conocer lo que se estima evaluar”

El presente trabajo es bastante notable, porque su principal objetivo es diseñar un plan estratégico institucional para la iglesia, de manera que impulse al crecimiento de esta, en lo administrativo y financiero, logrando aportar de manera positiva y beneficiosa a todo el recurso humano que forma parte de la institución, debido a que si no se toma las medidas y acciones inmediatas la organización se vería en un completo declive,

afectando a la sociedad que está inmersa a este universo.

Original: (Bonorino Ramírez, 2008) “**Un trabajo de investigación puede ser original por su tema, por su enfoque, por su presentación o por el contexto en el que se plantea**”
(www.pabloonorino.blogspot.mx/2008/12/el-rigor-y-la-originalidad-de-la.html)

Es uno de los pocos trabajos direccionados a organizaciones de índole religiosa, hasta el periodo actual del año 2018, quienes más se enfocan en realizar un plan estratégico institucional que contribuya al crecimiento de la empresa, son todas aquellas organizaciones con fines de lucro, que buscan ser altamente competitivas en el mercado. A diferencia de la iglesia que es una institución sin fines de lucro, pero con la gran similitud, que cuenta con un determinado número de recurso humano que necesita ser manejado de la manera más acertada posible y lograr un crecimiento de todo el equipo.

Factible:

(Dona Bravo, 2016) Esto hace muy considerable la factibilidad del proyecto debido a que se buscan las herramientas y conocimientos adecuados para contribuir a que el desarrollo de este sea exitoso basándose en los recursos disponibles y en la experiencia con la que cuenta el proyectista. (p.1)

El presente proyecto es hacedero, pues se cuenta principalmente con los conocimientos básicos de la administración, planeación estratégica y finanzas, además de la autorización del líder de la organización para el levantamiento de información suficiente y competente para su debido desarrollo y solución.

Interrogantes de la Investigación

¿Cómo fundamentar los aspectos teóricos del plan estratégico institucional

en lo administrativo y financiero?

¿Cuál es la situación actual de la institución evangélica?

¿Qué se propone a la organización para su crecimiento administrativo y financiero?

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Diseñar a la Misión Evangélica “Fe en Acción” un plan estratégico institucional, para que contribuya al crecimiento administrativo y financiero de la congregación.

Objetivos Específicos:

- Fundamentar los aspectos teóricos del plan estratégico institucional en lo administrativo y financiero
- Diagnosticar la situación actual de la institución evangélica
- Proponer plan estratégico institucional en lo administrativo y financiero.

Justificación e Importancia

Un plan estratégico institucional ayudará a la misión evangélica a generar un crecimiento a nivel administrativo y financiero, debido a la gran influencia que da este a las organizaciones, siendo los principales beneficiarios los miembros de la institución y toda persona que decida formar parte de esta iglesia, el presente trabajo cuenta con la autorización del pastor líder y el apoyo de las personas encargadas de la obra.

El presente trabajo de investigación es conveniente para la institución religiosa, por la razón que atraviesa un déficit con relación a lo administrativo y financiero, este proyecto es de gran ayuda, porque se propondrá un plan estratégico institucional, que permita tomar las decisiones convenientes y pertinentes, además la implementación de estrategias necesarias que contribuyan de manera positiva a la

organización.

Los principales beneficiarios del presente trabajo de investigación es todo el recurso humano, que forma parte de la institución, de modo que observarán el nuevo mecanismo implementado, y los motivará a seguir, trabajar y luchar en equipo por el cumplimiento de un mismo objetivo en común, que es el de crecer como organización, creando a su vez un ambiente más agradable para cada recurso humano y los posibles o potenciales colaboradores.

Resolverá la gran problemática de la ausencia de un plan estratégico institucional, de manera que genere un considerable crecimiento del área administrativa y financiera de la iglesia, se podrá apreciar que el hecho de no ser una empresa que comercialice un producto o servicio, con finalidad de lucro, no es una determinante para no poseer un plan con estrategias de mejora para la entidad.

Este proyecto motiva a otras personas o estudiantes del área administrativa, a realizar trabajos direccionados a organizaciones no gubernamentales, sin fines de lucro, recomendando que apliquen la planeación estratégica en dichas empresas, demostrando a su vez que la institución que no planifica y prepara el camino simplemente no crece en ninguna de sus áreas inmersas a sus diferentes actividades.

En la actualidad se cuenta con tantas técnicas que permiten el desarrollo del presente proyecto, de manera más eficaz y eficiente, como lo es la encuesta, por medio de su herramienta el cuestionario, se puede llegar a recabar información suficiente y competente, como también lo es la entrevista que por medio de formularios se obtiene datos relevantes y los formularios de la observación, donde se plasma lo que se percibe alrededor, estas se convierten en una gran ayuda para dar veracidad de cuan estrechamente está relacionada la variable del plan estratégico institucional con el crecimiento administrativo financiero.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedentes Históricos

(Torres Hernández, 2014) La administración se ha practicado desde que el hombre apareció sobre la Tierra y, puesto que la planeación es parte esencial de la administración, se deduce que se ha llevado a cabo de manera integrada a la administración.

Todas las culturas del mundo, tanto las antiguas como las modernas y contemporáneas, han cimentado su grandeza en las habilidades y destrezas administrativas. (p.19)

La autora comparte el pensamiento del escritor Torres Z. al referirse que la administración, tiene sus orígenes desde la creación del hombre, cuando Dios lo envió a la tierra que él había diseñado, con el propósito que la administrara de la mejor forma posible, debido a que en la tierra existían varios recursos que requerían del cuidado de seres humanos.

La planeación se ve inmiscuida dentro de la administración como una parte fundamental del proceso administrativo, se puede observar al momento en que Dios creó al hombre a su imagen y semejanza, esta es una de las razones para entender que él tenía un plan especial para el ser humano, basado en una buena administración de su hermosa creación.

Se puede deducir que los orígenes de la administración, se dan desde la creación de Dios, considerando a este ser sobrenatural como el mayor ejemplo de un excelente administrador, siendo la planeación una de las

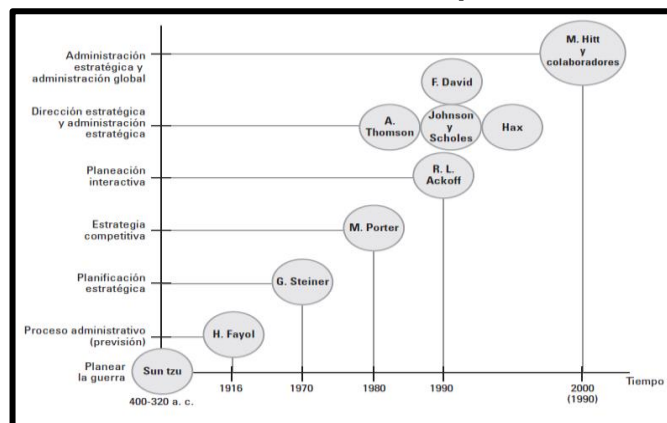
actividades más importantes de aquellos tiempos, fundamentalmente en la toma de decisiones, debido a la necesidad social, de crear una compañía para Adán, siendo Eva ayuda idónea, es decir otro recurso humano que contribuya en las actividades encomendadas.

El hombre primitivo usó la administración de manera empírica en las diversas actividades de caza y pesca, no dejó jamás la planeación a un lado, al cultivar sus productos lo hacía planeando de acuerdo al tiempo de la luna.

Al pasar de los años la planeación da sus primeras acciones en la evolución administrativa, se dice que los egipcios la aplicaron en los años 1300 a.C, en sus papiros, en la edificación de las pirámides y templos, seguidamente de estos los chinos fueron individuos que pusieron en práctica, la administración y la planeación al levantar la gran muralla china.

Figura 1

Cambios o evolución de la planeación



Autor: (Torres Hernández, 2014)
Fuente: Administración estratégica

El gráfico 1 muestra la evolución que ha tenido la planeación a lo largo de los diferentes tiempos desde su aplicación en las guerras en los años 400-320 a. C es lo que menciona Sun Tzu, un militar estratega y filósofo de la antigua China, una de sus tantas frases sobre la planeación es la que se muestra a continuación: (Tzu , a.C) **“Cambia sus acciones y revisa sus planes, de manera que nadie pueda reconocerlos. Cambia de lugar su**

emplazamiento y se desplaza por caminos sinuosos, de manera que nadie pueda anticiparse.” (p.34)

La autora interpreta la cita anterior como una forma innovadora de realizar un plan, donde la estrategia que se emplea te lleva a marcar la diferencia y a ser altamente competitivo. Una vez más se muestra que la administración con su fase principal de la planeación estratégica, tuvieron gran participación en las más grandes batallas.

Según Henry Fayol considerado como el “padre de la administración” en el año 1916, tuvo su participación en la evolución de la planeación, aportó de gran manera al estudio y aplicación de la administración en todas las empresas, con su forma estratégica de implementarla, siguiendo una serie de pasos, donde el primordial es la planeación.

Entre otros autores como Michael Porter en 1980, quien mostró su gran pasión por la administración contribuyendo de manera positiva con nuevas herramientas, las mismas que buscarían mantener al cliente feliz, otorgándole el valor añadido que este se merece. Unas de las tantas herramientas creadas por este gran investigador fueron la matriz de estrategias genéricas y la cadena de valor.

A principios de los años 2000 Michael A. Hitt da el nombre de administración estratégica a la manera de lograr una ventaja competitiva. (Hitt, 2015) **“Se refiere al conjunto completo de compromisos, decisiones y acciones que una compañía necesita para alcanzar la competitividad estratégica y para obtener rendimientos superiores al promedio” (p.7)**

La autora cita a este gran personaje que ha tenido una innovadora participación en los actuales tiempos, el mismo que hace referencia a la forma más acertada de ser altamente competitivos, creando compromiso, tomando decisiones y accionando estrategias importantes en el crecimiento

de la organización.

En América Latina la planeación estratégica se da con la acuerdo de un nuevo parámetro de incremento industrial, disminuyendo todo con relación a las importaciones, y más bien dando inicio a la producción y transformación de la materia prima cultivada, los principales países de América latina que adoptaron esta gran estrategia fueron: México, Bolivia Ecuador entre otros.

(Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, 2018) La planificación estatal en el Ecuador se inició con la Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica (Junapla), creada mediante Decreto Ley de Emergencia número 19, del 28 de mayo de 1954. En 1979, fue remplazada por el Consejo Nacional de Desarrollo (CONADE), con entidades adscritas, como, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el Fondo Nacional de Pre inversión, y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). En 1998, en lugar del CONADE, se creó la Oficina de Planificación (ODEPLAN). En el 2004, mediante Decreto Ejecutivo No. 1372, se creó la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES. (www.planificacion.gob.ec/resena-historica/)

Se cita información relevante de la secretaria nacional del Ecuador y se muestra que en la actualidad el país ecuatoriano aplica la planeación estratégica, esta juega un papel muy importante, tan notable que dentro de la carta magna de este estado, existe un artículo donde se promueve a la aplicación en todas entidades o empresas públicas y privadas, con la gran finalidad de lograr un crecimiento a nivel nacional.

Se ha observado un avance considerable en el Ecuador, desde que se inició con la aplicación de la planeación estratégica, en diversas provincias de la región costa, han adoptado este tema con gran seriedad, debido a que los resultados obtenidos al implementarla se han visto manifestados

en el crecimiento administrativo y financiero de las empresas, logrando ser altamente competitivas.

A nivel de la provincia del guayas, aun no todas las organizaciones han implementado la planeación estratégica, por razones diversas, como por ejemplo la falta de conocimientos e información, o por la simple razón de continuar manejando las empresas de manera empírica, motivo por el cual muchas de ellas se han visto en el punto crítico, que las ha conllevado al cierre de las mismas, es decir al fracaso.

Hoy en día las organizaciones situadas a la altura del cantón Colimes, entre estas instituciones sin fines de lucro, como son las iglesias han sentido la necesidad de implementar la planeación estratégica, de manera que se puedan establecer objetivos que preparen el camino para el debido cumplimiento de las metas trazadas a un determinado tiempo, al observar el crecimiento que se ha tenido en el Cantón por medio del Gobierno Autónomo Descentralizado, con relación a su gestión y planificación convirtiéndose en ejemplo de impulso para todas las empresas y entidades establecidas a su alrededor.

(Santa Biblia Reina Valera, 1960) **“Donde no hay dirección sabia, caerá el pueblo”** (p.619) Proverbios 11:14

Se comparte el proverbio escrito en las sagradas escrituras, y menciona que esta es la razón por lo que en la actualidad, las iglesias están tomando medidas que permitan el cumplimiento de la palabra de Dios, donde se busca crear un plan estratégico institucional que contribuya a la dirección y crecimiento de la institución Evangélica en lo administrativo y financiero y mostrar que las iglesias también son empresas que tratan con un recurso humano, por lo cual es necesario aprender y prepararse para su correcto manejo, de forma que no se vea en un abandono de este.

En el año 2018 en la Misión Evangélica “Fe en Acción”, ante la gran problemática de la ausencia de un plan estratégico institucional, que se ha

visto reflejada en el decrecimiento a nivel administrativo y financiero, autoriza la presente investigación, con la finalidad de suplir esta gran deficiencia, y a la vez mostrar que el hecho de ser una institución sin fines de lucro, se considera una empresa que desea estar a la vanguardia de los conocimientos profesionales, aplicando planeación estratégica de tal forma que se logre un crecimiento a nivel de toda la organización, viéndose los resultados al pasar de los años y sirva de ejemplo a otras instituciones de la misma índole .

Antecedentes Referenciales

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha tomado como referencia en la Universidad de Cartagena, se declaró en el año 2014 la tesis: Diseño del plan estratégico 2013-2017 de la empresa “Patricia Ramírez”, por la autora: Lourdes Patricia Mendoza Rodríguez.

(Mendoza Rodriguez, 2015) El Plan Estratégico, está dirigido al fortalecimiento de la empresa PATRICIA RAMIREZ Swimwear, y su propósito es constituirse en una guía para la Alta Dirección, el plantel gerencial, y las unidades operativas para una adecuada administración de las estrategias de la organización, en la cual se aprovechen al máximo sus recursos, amoldándose a los factores de continuo cambio y nuevos retos que demanda el entorno, y así lograr mayor fortalecimiento y optimizar su gestión.

En primera instancia se va a realizar un análisis/diagnóstico de la situación actual de la empresa, el cual va a ser recogido y detallado en el presente trabajo de grado, el objetivo último de este documento es identificar las líneas estratégicas de actuación que van a contribuir a aumentar la competitividad de la empresa PATRICIA RAMIREZ.
(p.15)

La autora cita una parte muy importante de la tesis antes mencionada, se puede notar que existe similitud, a la presente investigación, como lo es al

diseñar un plan estratégico institucional, con la diferencia de su aplicación, que es a una empresa con fines de lucro, la misma que comercializa prendas de vestir, mientras que el actual proyecto está direccionado a una iglesia, que por ende es una institución sin fines de lucro. Pero en ambos casos se busca lograr un crecimiento.

En el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología en el año 2017 se aprobó trabajo de investigación con el tema: Plan Estratégico para lograr una administración eficiente en la compañía de tricimoto “Comtribuees S.A.” Del Cantón Isidro Ayora, por el Autor: Franco Alvarado Jaime José

(Franco Alvarado, 2017) La realización del presente trabajo de titulación es realizada en mención al tema de la planificación en la administración general de la empresa de transporte de tricimoto que se encuentra ubicada en el cantón Isidro Ayora.

La Compañía de Transporte en Tricimoto Señor De La Buena Esperanza “COMTRATRIBUEES S.A” fundada el 16 de agosto del año 2016. Se ve afectada en el manejo de la planificación debido a que se identifica que no hay personal especializado en la materia de administración de empresas, debido a esto se establecerá una propuesta de mejora para la situación afectada de la compañía. (p.vii)

El trabajo de investigación antes mencionado se diferencia del presente, en su aplicación a una empresa con fines de lucro, además está directamente relacionado a la prestación de servicios de transporte, en tricimoto, este busca crear eficiencia en la compañía y el efecto específico del actual trabajo es el crecimiento administrativo financiero de la misión.

En la web se encontró un trabajo de una institución evangélica de los países de Argentina y Uruguay con el tema: Plan estratégico 2012-2016 y Plan operativo 2012” por el autor: Iglesia Cristiana de la Comunidad.

(Iglesia Cristiana de la Comunidad, 2012) Como pueblo de Dios reunidos y reunidas bajo la denominación Iglesia Evangélica Luterana Unida en Argentina y Uruguay hemos podido detenernos, reconocernos, volver a proyectar el futuro de nuestra iglesia en la renovada confianza de que estamos en las manos de un Dios de amor y fidelidad, uniendo esfuerzos como Iglesia y reconociendo que la planificación estratégica participativa es una herramienta útil y necesaria en la construcción de un nuevo futuro.

¿Qué es lo que diferencia una planificación participativa de una organización secular de una planificación participativa de la iglesia? la confianza en el propósito de Dios es el elemento clave. En el libro de Proverbios 19:21 leemos: (Santa Biblia Reina Valera, 1960) "**Muchos pensamientos hay en el corazón del hombre, más el corazón de Jehová permanecerá**" Esto deja claro que no ponemos nuestra confianza en nuestros propios planes y estrategias sino que nos apoyamos y confiamos en la guía del Espíritu Santo.

Empezamos este proceso preguntándonos ¿A qué iglesia nos sentimos llamados? ¿Con qué iglesia soñamos? Porque la planificación se inicia cuando comenzamos a entrelazar el llamado que Dios nos hace, con nuestros anhelos en la construcción de una visión compartida en comunidad. El camino en la dirección de esta visión será realizado paso a paso. Pequeñas metas y objetivos parciales ayudarán a mantener la perseverancia y la dirección. (p.5)

La autora cita este trabajo internacional, por su gran importancia, en los párrafos anteriores se muestra la esencia del plan estratégico direccionado a una iglesia, fundamentado en bases sólidas como son las sagradas escrituras, existen grandes similitudes con el presente proyecto, en que está enfocada en realizar un plan estratégico y la diferencia es que no es institucional, lo relevante es la perspectiva que se le da, no apartándose de lo que Dios habla por medio de su palabra, y dando la clave para una

correcta planeación estratégica la cual es dándole a Dios el primer lugar y la dirección al Espíritu Santo.

Mientras se recopilaba información suficiente y competente se encontró un manual de planeación estratégica de origen chileno creado en el año 2017, con el tema: Manual de Planificación estratégica: Una herramienta para la gestión por los autores: Mauricio Bravo Rojas, Luis Felipe Castro Mozó y Armando Rojas Jara, a continuación se mostrará el resumen de dicho manual.

(Bravo Rojas, Castro Mozó, & Rojas Jara, 2017) El presente documento surge a partir de la necesidad de entregar a los equipos directivos de los establecimientos educacionales del país un referente teórico y metodológico para fortalecer sus prácticas institucionales. En tal sentido, se sustenta en el nuevo marco regulatorio de la educación del país y en la experiencia de la Universidad del Desarrollo en asesorías educativas a municipalidades y en el contexto de diversos programas de magíster y diplomados dictados durante los últimos años. El texto que se entrega a continuación está organizado en cuatro secciones. En primer lugar, se presenta una breve revisión del actual estado de la política educativa en el país. A continuación, se explica cuál es la importancia de la planificación estratégica para el fortalecimiento de la gestión institucional en los establecimientos educacionales. Para finalizar la primera sección, se entregan un conjunto de estrategias para formular la visión, la misión y para definir los principios en una organización escolar. En segundo lugar, se presenta una metodología para llevar a cabo un diagnóstico institucional efectivo.

Este diagnóstico se realiza por medio de un análisis FODA, la formulación de estrategias y por último, la formulación de los objetivos estratégicos. En tercer lugar, se entregan herramientas para elaborar los planes de acción del colegio. Finalmente, se presenta un modelo

de monitoreo y seguimiento de la implementación de los planes de acción, el que permite completar el ciclo de mejoramiento continuo que es el principal referente de la gestión escolar actual. Para la elaboración de cada uno de estos componentes se presenta una metodología clara que a través de actividades de fácil comprensión permite contextualizar y comprender la realidad de cada unidad educacional, contribuyendo de esa manera al fortalecimiento y mejoramiento de las prácticas institucionales de los equipos directivos escolares del país. (p.4)

Se cita como referencia el manual antes mencionado de origen Chileno, debido a que cuenta con una forma de construir los elementos de plan estratégico institucional paso a paso, es decir va detallando como construir la misión, visión y valores corporativos hasta llegar al plan operacional, el documento cuenta con los parámetros que se necesita para diseñar el plan estratégico institucional.

Fundamentación Legal

La autora cita a continuación una serie de documentos legales, desde la carta magna entre otras leyes y reglamentos, que respaldan el presente trabajo de investigación.

Constitución de la República del Ecuador 2008

Capítulo sexto

Derechos de libertad

Art 66.- Inciso 8.El derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en público o en privado, su religión o sus creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, con las restricciones que impone el respeto a los derechos.

El Estado protegerá la práctica religiosa voluntaria, así como la expresión de quienes no profesan religión alguna, y favorecerá un ambiente de pluralidad y tolerancia.

Inciso 13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria. (p.48)

Código Civil Ecuatoriano 2013 **De las personas Jurídicas**

Art. 564.- Se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente.

Las personas jurídicas son de dos especies: corporaciones, y fundaciones de beneficencia pública. Hay personas jurídicas que participan de uno y otro carácter. (p.76)

Reglamento de la Ley de Cultos 1937 **II. De las obligaciones y derechos**

Art. 13.- Se reconoce y garantiza a estas entidades a las que se refiere el presente Reglamento, sus actividades de culto, difusión de doctrina, educación, cultura, servicios asistenciales, beneficios o caritativos, deportivos y similares.

Art. 14.- Se reconoce, además, a las entidades religiosas, capacidad para ser titulares de derechos y obligaciones.

Como personas jurídicas, han de actuar y obligarse, por medio de sus representantes legales.

Art. 15.- Para efecto de la legislación electoral, se entenderá que son "Ministros de cualquier culto" las siguientes personas:

1. Si se trata de católicos, únicamente quienes se encuentran en ejercicio legítimo de las funciones propias del sacerdocio ministerial, de lo cual dará certificación el respectivo ordinario; y,

2. Para los miembros de otras iglesias cristianas o religiones, los que señalen los respectivos estatutos

Art. 17.- Ninguna entidad religiosa puede tener una finalidad de lucro. Los posibles beneficios económicos de las actividades que desarrollen en el ámbito comercial o financiero en el marco de las leyes, se destinarán a los fines propios de la misma entidad.

Art. 18.- El carácter no lucrativo de las instituciones eclesiásticas o religiosas, les impone la prohibición de cualquier género de reparto de utilidades o de ventajas económicas entre sus miembros, cualesquiera que fuere la denominación que se les aplique.

Art. 22.- Como corresponde a su finalidad y naturaleza, se reconoce a las entidades religiosas que tengan personalidad jurídica conforme a la ley y este reglamento, el carácter de personas de derecho privado y utilidad social, benéfica o educacional. Por tanto, les son aplicables las exoneraciones de impuestos previstas en distintas leyes tales como la Ley de Régimen Municipal, Ley de Régimen Tributario Interno.

Art. 23.- Dado su carácter no lucrativo, las entidades religiosas no están obligadas a presentar cuentas o balances de su movimiento económico a las autoridades del Estado. (p. 3-4)

Variables de Investigación

Variable independiente: Plan estratégico institucional

Según Rubén Mendoza es una herramienta guía de la gestión o quehacer institucional de una entidad planteado desde una perspectiva multianual.

Variable dependiente : Administrativo-financiero

Se define a la administración y a las finanzas como actividades que están estrechamente vinculadas, las mismas que reflejan el estado en el cual se encuentra una organización.

| | | | | | |
|--|---|---------------|-----------------------------|---|----------|
| Variable dependiente Administrativo-financiero | Actividades que están estrechamente vinculadas, las mismas que reflejan el estado en el cual se encuentra una organización. | Ministro 1 | Análisis estratégico | <ul style="list-style-type: none"> De la escala del 1 al 4 ¿Qué tan satisfactorio le es para usted el poder contribuir al crecimiento y cumplimiento de los objetivos de la Institución? siendo 1 totalmente insatisfactorio y 4 totalmente satisfactorio | Encuesta |
| | | | Conocimiento administrativo | <ul style="list-style-type: none"> En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante considera usted que es necesario reforzar conocimientos y aplicar estrategias con relación a la administración de la institución para alcanzar las metas y objetivos deseados? Siendo 1 poco importante y 4 extremadamente importante | Encuesta |
| | | | Conocimiento Financiero | <ul style="list-style-type: none"> En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante considera usted que es necesario reforzar conocimientos y aplicar estrategias con relación a la finanzas de la institución para alcanzar las metas y objetivos deseados? Siendo 1 No es importante y 4 | Encuesta |

| | | | | | |
|--|--|-----------------|-----------------|---|----------|
| | | Secretaria 1 | Observación | altamente importante | Encuesta |
| | | | Opiniones | <ul style="list-style-type: none"> En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan de acuerdo estaría Usted en la implementación de estrategias que consoliden y comprometan al recurso humano en las actividades de la institución? Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo | Encuesta |
| | | | Recomendaciones | <ul style="list-style-type: none"> En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante le parece a Usted que la institución pueda contar con un espacio y tiempo donde se puedan compartir y expresar situaciones importantes previas a una toma de decisiones? Siendo 1 No es importante y 4 altamente importante En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante le parece a Usted que la institución pueda mejorar en lo administrativo - financiero mediante un plan estratégico institucional y que a su vez logre ser mayormente conocida e | Encuesta |

| | | | | | |
|--|--|---------------------|--------------------------|---|--|
| | | Pastor o Líder 1 | Análisis Del Medio | <p>identificada? Siendo 1 No es importante y 4 altamente importante</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Estaría dispuesto formar parte del proceso de cambio que se presente con la aplicación del plan estratégico dentro de la organización? • ¿Cómo analiza usted el medio laboral? • ¿Considera usted que todos los colaboradores tienen claro su razón de ser? y el por qué de su respuesta | Encuesta |
| | | Ministro 1 | | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene conocimientos de planeación estratégica? • ¿Cuáles son los objetivos de la institución? • ¿Se realizan estados financieros mensuales en la organización? y el por qué de su respuesta | Entrevista Entrevista Entrevista |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| | | | <p>Análisis Del Medio</p> <p>Plan de mejoras</p> | <ul style="list-style-type: none"> • ¿El proceso de toma de decisiones de que forma la realizan? • ¿Tiene idea de la importancia de aplicar estrategias, que promuevan el crecimiento y reconocimiento de la institución? • ¿Considera usted que sería factible diseñar una misión, visión objetivos, valores y eslogan por medio de cuales la institución logre un crecimiento administrativo - financiero? y el por qué de su respuesta • ¿Considera importante la aplicación de un plan estratégico institucional que permita afianzar y recordar al recurso humano su rol en la institución? • ¿Aportaría usted mejoras en el control administrativo y financiero de la institución para su crecimiento? | <p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p> |
|--|--|--|--|---|---|

Autora: Jesus Rivas Silva

Una buena administración conlleva a excelentes resultados en el área financiera, mientras que una nefasta administración logrará una acción perjudicial en las finanzas de la organización.

De esta forma se puede observar que un plan estratégico institucional va a conllevar a un crecimiento administrativo financiero de la institución evangélica, debido a la influencia que este mantiene sobre la administración y finanzas.

Definiciones Conceptuales

Amenazas : Según La Real Academia Española son causas externas que realizan acciones desafiantes.

Ausencia : Según La Real Academia Española es la inexistencia de algo, en otras palabras con lo que no se posee o cuenta.

Crecimiento: Según La Real Academia Española es la acción o efecto de desarrollar, incrementar o aumentar.

Debilidades : (Real Academia Española, 2015) “**Son la falta de vigor o energía**” (p.96)

Se define el término anterior como flaquezas que forman parte de un determinado sujeto, las cuales se busca suplir por medio de estrategias.

Diseño : Es el arte y don de plasmar ideas. Bosquejo o plan que nos ayuda a comprender lo que se quiere realizar, de una manera concisa y precisa.

Eslogan : Según La Real Academia Española es una expresión publicitaria, que busca ser recordada e identificada por determinadas personas.

Estrategia : (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) “**Determinación de los**

objetivos básicos a largo plazo de una empresa, la instrumentación de los cursos de acción y la asignación de los recursos necesarios para alcanzar esos objetivos” (p.111)

Se menciona con relación a la cita anterior que la estrategia es la acción que se toma para hacer posible el cumplimiento de los objetivos planteados por una empresa o institución.

Evangélica : Según La Real Academia Española del evangelio o relacionado a él. Religión que sus creencias se fundamentan en la biblia y creen en un Dios omnipresente con diversas funciones como es Padre, Hijo y Espíritu Santo.

Fortalezas : Se las define como las fuerzas y resistencias que posee una determinada cosa o persona.

Filosofía Empresarial:

(Espinoza López, 2009) Es su misión, su visión, sus creencias y valores, sus fortalezas y debilidades, sus ventajas competitivas, qué las hace únicas, las diferencia y pueden hacer mejor que cualquier otro, qué las ha hecho exitosas en el pasado, qué incidencia han tenido los cambios del entorno en los resultados y qué podemos hacer para convertir las amenazas en oportunidades.

Se define la filosofía empresarial como el conjunto de elementos que conforman las bases sólidas de una organización, su razón de ser y la forma de diferenciarse una de otra.

Misión : (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) **“Es la función o las tareas básicas de una empresa o dependencia, o de cualquiera de sus partes. Declaración que responde la pregunta: ¿cuál es nuestro negocio?, ¿en qué negocio estoy?” (p.109; 133)**

La misión es lo que desempeña de manera primordial una institución,

respondiendo a las interrogantes ¿Quiénes somos?, ¿Qué hacemos?

Objetivos : (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) **“Son los fines hacia los que se dirige la actividad”** (p.110)

A continuación se comparte la definición de la cita antes mencionada y da a conocer que los objetivos son los propósitos hacia donde se direcciona la actividad, donde no existen objetivos, no hay dirección y por lo tanto, la actividad que se emprenda, no sería totalmente productiva.

Oportunidades : Aspectos externos positivos que sirven de beneficios a la persona u organización si se las aplica de forma correcta.

Planeación : (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) **“Es la selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos; lo anterior requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas”** (p.108)

Tomando en cuenta la cita anterior define a la planeación como el acto que ayuda a la toma de decisiones, seleccionando las estrategias más convenientes para la persona u organización.

Planeación Estratégica :

(Rojas López, 2013) Es la que nos da a conocer la situación actual de la compañía, es una herramienta que permite “predecir un futuro”, o por lo menos, centrar a la empresa y tener una perspectiva de posibles escenarios futuros en los cuales podría estar inmersa, y de esta manera estar preparada para los cambios que el medio externo o interno la obliguen a tomar. (www.casadellibro.com/ebook-planeacion-estrategica-ebook/9789587620047/2195471)

La planeación estratégica es aquella que permite tomar las debidas precauciones, antes de que los acontecimientos se cumplan, esto se realiza por medio de un análisis de la situación actual calculando lo que sucedería

en un futuro, de forma que para aquellas instancias se esté preparado. La planeación estratégica es vital en una organización sea con fines de lucro o sin fines de lucro, en ambas se requiere de un as bajo la manga, para acertar en la toma de decisiones y poder sacar el mayor provecho aplicando las mejores estrategias, de manera que se pueda gozar con los resultados obtenidos en el futuro, a su vez observar el crecimiento que se obtuvo al aplicar planeación estratégica.

Toma de decisiones : (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) **“La selección de un curso de acción entre varias alternativas.”** (p.152)

Se define tomando en cuenta la cita anterior a la toma de decisiones como: el elegir, escoger o preferir la resolución de mayor agrado o interés de una persona u organización, de manera que la decisión que se tome no afecte a ninguna área o persona, inmersa a esta.

Valores corporativos : (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) **“Son aspectos importantes para formular la estrategia; establecen el clima organizacional y determinan la dirección de la compañía”** (p.133)

Se comparte la definición de los autores antes citados y define a los valores corporativos como el conjunto de elementos que definen la composición de una organización, con la finalidad de que todos los que forman parte de esta, se sientan identificados.

Visión : (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) **“También determina la dirección de la organización al responder a la pregunta: ¿Qué queremos llegar a ser?”** (p.133)

Se define la visión como el lugar o circunstancias, donde en el futuro se desea estar, determinando tu grado de realización como empresa o institución. La empresa o institución que no posee una visión, no podrá alcanzar lo que tanto desean, la visión es una estrategia que motiva e incentiva a trabajar fuertemente por un anhelo futuro.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Datos de la Empresa

| | |
|------------------------------|---|
| Razón Social | : Misión Evangélica Pentecostal La Fe En Acción Del Ecuador |
| Dirección | : Recinto El Relicario km 79 vía Guayaquil - Balzar |
| RUC | : 0992636882001 |
| Estado | : Activo |
| Clase | : Otros |
| Fecha de constitución | : 10/08/2010 |
| Personería Jurídica | : 326 |
| Tipo | : Sociedades |
| Número de teléfono | : 0993713076 |
| Actividad / Giro | : Actividades de organizaciones religiosas |

Figura 2

Logo Institucional



Elaborado por: Jesús Rivas Silva
Fuente: Misión Evangélica La Fe en Acción

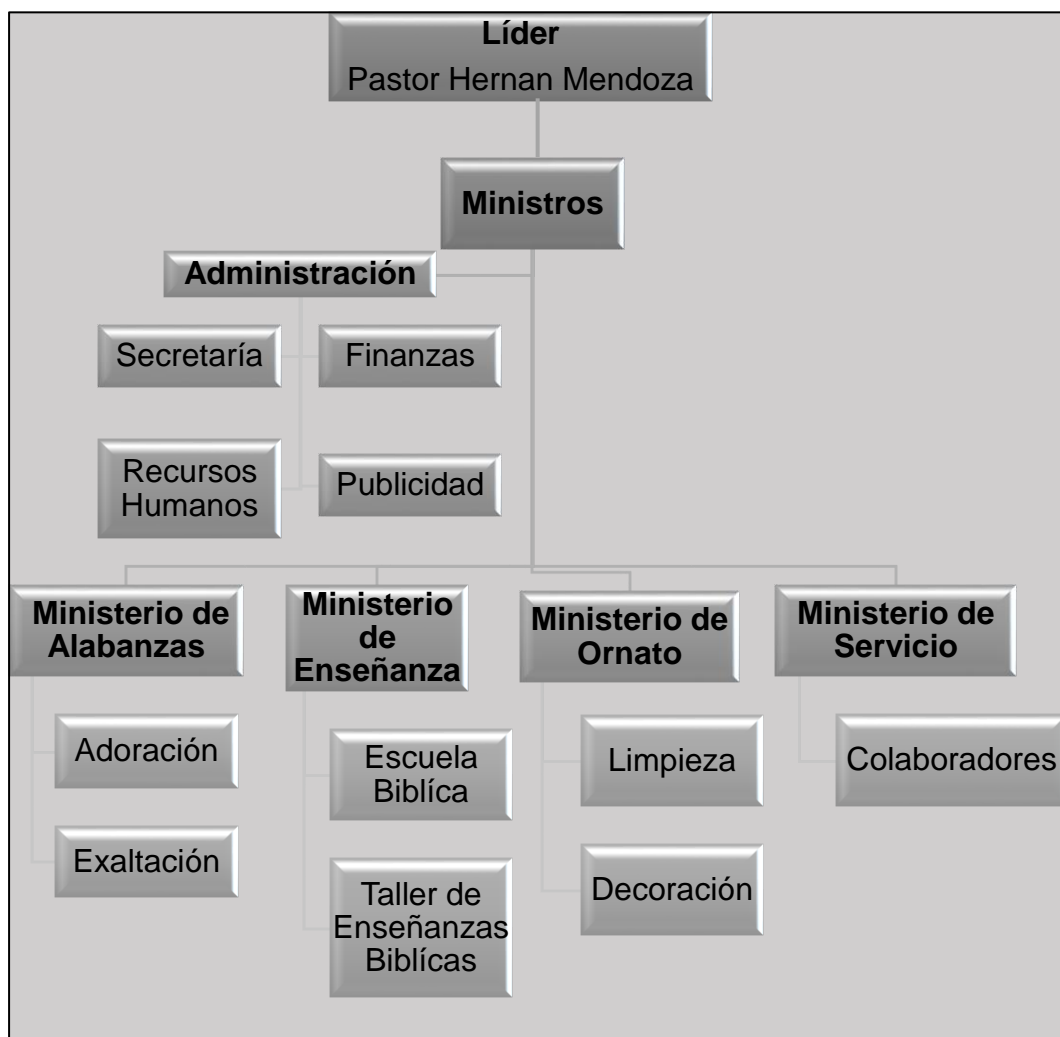
Misión

Dar a conocer la palabra del Señor, en lugares de mayor necesidad, realizando servicio social, con tolerancia y disciplina, siendo discípulos que sirven, con generosidad, perseverancia y respeto, siguiendo el ejemplo de Jesucristo.

Visión

Ser una institución evangélica reconocida a nivel nacional por el servicio social, tolerancia y disciplina inspirada por Dios, transmitiendo la humildad, mansedumbre y justicia, en cada uno de los campos a trabajar.

Organigrama Misión Evangélica “Fe en Acción”



Autora: Jesús Rivas Silva

Fuente: Misión Evangélica “Fe en Acción”

Líder : Persona encargada de la dirección de la Misión Evangélica “Fe en Acción”, después de Dios es la persona designada a pastorear a las ovejas, es decir a cada uno de los integrantes de dicha institución, se le asigna la ocupación de pastor, cumpliendo la acción de un líder a nivel de toda la organización, para entenderlo desde el punto de vista empresarial, él toma la figura de un gerente, en la institución de índole religioso.

Por lo general es el que se encarga de gestionar y llevar a cabo los cultos o congregaciones ya sea interna o externamente. En la actualidad se encuentra al frente de esta institución el Pastor Hernán Mendoza, acompañado de su esposa, siendo esta su ayuda idónea, también se le atribuye el título de pastora.

Ministros : Personas consideradas como consejeros del pastor y ayuda para el líder, cumplen con un rol auxiliar del pastor, en algún momento que el líder se ausente de la iglesia, estos son los llamados a tomar la dirección, juegan un papel muy importante en la toma de decisiones, en la actualidad la institución cuenta con dos parejas de ministros, la primera Hno. Gregorio Vera y su esposa Iliana Mejía.

Administración : Área designada para la planificación, organización, dirección y control de la institución, dentro de esta se encuentra secretaria, que cumple con el rol de manejar una base de datos actualizada, de todos quienes forman parte de la iglesia, además mantiene todo registro importante y relevante para la institución.

Finanzas cumple con la actividad de organizar y generar los estados financieros de la organización, ya sean diezmos, ofrendas, primicias, donaciones entre otros. Recursos Humanos, desarrolla actividades que mantengan a los individuos felices, es decir se organiza de una manera dinámica, que promueve un buen clima laboral y finalmente publicidad, que se encarga de dar a conocer por diferentes medios a la iglesia.

Ministerio de Alabanza : Un hermoso equipo dedicado a entonar las más lindas melodías celestiales, durante los cultos que se realizan de manera interna como externa, se cuenta con el grupo de adoración, alabanzas introductorias que logran crear un ambiente de paz, y por otro lado el equipo de exaltación, se destaca por su participación en la parte intermedia de los cultos, promoviendo un medio de gozo.

Ministerio de Enseñanza : Hermanos que cumplen la actividad de escudriñar la Palabra de Dios, y la comparte a cada una de las personas que tengan el deseo de aprender y conocer más de Él, este engloba la escuela bíblica, este programa está conformado por maestras y niños a quienes se les imparte, enseñanzas de la palabra de Dios.

Ministerio de Ornato : Recurso humano que posee el don de embellecer, por medio de ese toque especial cada lugar donde se desarrolla una determinada actividad, culto o ceremonia, además realiza la limpieza del templo, estando siempre reluciente, considerando que el medio físico es una parte muy importante para el recurso humano, logrando una mayor productividad.

Ministerio de Servicio : Todas las personas que tiene esa vocación de servir y ayudar de una manera u otra en las diferentes áreas antes mencionadas, se puede mencionar que son sujetos que aún no tienen claro su don o talento, pero sin embargo se encuentra aportando e involucrado en todas las actividades desarrolladas.

Diseño de la Investigación

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) **“Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento”** (p.128)

Se comparte la postura de los personajes antes citado sobre la definición

del diseño, y determina que el diseño de investigación es una acción guía, que ayuda al investigador a alcanzar información importante y relevante por medio de la cual se pueda argumentar al planteamiento del problema de la investigación.

Esta parte del presente trabajo, nos presenta un esquema que se sigue, para en lo posterior ir minuciosamente tratando el tema de la perspectiva asignada o más conveniente. En aquí donde se mencionan las estrategias a aplicarse para lograr mayor eficiencia en el proceso de investigación, a continuación se definen varios tipos de diseños de investigación, según autores, al finalizar dichas definiciones se mencionaran los diseños aplicados en este proyecto.

Diseño bibliográfico: (Palella Stracuzzi & Martins Pestan, 2012) **“Se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase”** (p.87)

Desde el punto de vista de la autora define el diseño de investigación bibliográfico, como una forma de buscar información suficiente y competente, apoyándose en libros, revistas y otros, analizando de manera minuciosa y detallada todo cuanto se pueda obtener en base al tema de la investigación.

Diseño de campo: (Palella Stracuzzi & Martins Pestan, 2012) **“Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables”** (p.88)

Es decir que se cuenta con la oportunidad de indagar, recolectar y observar desde el lugar donde se da el suceso, sin que el investigador toque o domine las variables de estudio, desde el punto de vista de la autora es uno de los diseños de investigación, más relacionados al tema del presente trabajo de exploración.

La gran ventaja dentro de este tipo de diseño de investigación es que al

estar en el entorno donde se da el problema, permite observar, encuestar, entrevistar a las personas inmersas al dilema, haciendo de la investigación, algo real.

Diseño cualitativo: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) **“Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”** (p.7)

El diseño cualitativo implementa la recopilación y examinación de información con la finalidad de pulir la investigación a tal punto de descubrir posibles nuevas interrogantes que se sumen al proceso de análisis del proyecto.

Diseño cuantitativo: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) **“Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico”** (p.4)

Se comparte la definición de los autores antes citado y define al diseño cuantitativo, como aquel que emplea la acción de recolectar información, para luego evaluar numéricamente y estadísticamente, de una forma más clara, resumida y dinámica.

Una vez definido varios tipos de diseño de investigación, se procede a seleccionar el más conveniente, para el desarrollo del presente trabajo, se ha tomado en cuenta datos importantes, como por ejemplo, la autorización de la organización para visitar y analizar las instalaciones, además el poder recolectar información e interactuar con los colaboradores.

Una vez explicado lo anterior se da a conocer que se seleccionó el diseño de investigación de campo y el diseño cuantitativo, debido a que se recolectaron datos directamente desde la institución y fueron medidos numéricamente.

Lo que el presente trabajo de investigación busca, es sacar el máximo provecho de las oportunidades y fortalezas con las que se cuentan, de manera que al finalizar, se proponga la solución más factible logrando suprimir la problemática analizada, alcanzando un nivel altamente satisfactorio del presente proyecto.

Tipos de Investigación

A continuación por medio de un cuadro se definen varios tipos de investigación:

Cuadro 3

Tipos

| | |
|------------------------------------|---|
| Investigación explicativa | “Pretende establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (p.95) |
| Investigación descriptiva | “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice”(p.92) |
| Investigación correlacional | “Asocia Variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”(p.93) |
| Investigación explorativa | “Se emplea cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso” (p.91). |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Fuente: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Como se puede observar el cuadro anterior, muestra los tipos de investigación que se pueden aplicar a la hora de emprender un proyecto, la autora cita a autores de un libro conocido como el “Best Seller” de metodología de investigación, uno de los más innovadores y actuales.

La investigación explicativa en otras palabras busca fijar los motivos de los hechos o acontecimientos que se están analizando, es decir de donde surge o se originan. Se enfoca directamente en las causas, mediante la exploración y descripción del fenómeno.

La investigación descriptiva por su lado busca detallar o explicar cada una de las características que posee el fenómeno que se analiza, como lo menciona su nombre su principal objetivo es describir respondiendo a las interrogantes de ¿Cómo es? O ¿Cómo actúa?

La investigación correlacional es un tipo de análisis, donde se agrupan dos variables, por medio de pautas predichas, para congregaciones o asociaciones, en otros términos la investigación correlacional observa que tan vinculadas están las variables una de otra en un determinado contexto.

La investigación explorativa se aplica en temas bastantes novedosos, donde no se conoce específicamente de donde surgen o nacen los temas a analizar, es decir no se está familiarizado con los orígenes del problema que se está investigando, de manera que incita al investigador a descubrir el porqué de los hechos.

Se aplicó la investigación descriptiva y correlacional porque, se especificó las propiedades y características importantes del problema que se analizó es decir de la ausencia de un plan estratégico institucional en el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica y asociando las variables Plan estratégico institucional y administrativo – financiero.

Demostrando la aplicación de la investigación correlacional, se dedujo por medio de modelos descifrables, al universo que se estudió, que el plan estratégico institucional está estrechamente vinculado con el crecimiento de las áreas administrativas y contables de la institución, de esta manera se muestra la agrupación de las variables que se le dan en la presente investigación.

Población y Muestra

Población: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) **“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”** (p.174)

Se afirma que la información antes citada es un poco compleja de entender, razón por la cual a continuación, define a la población como el grupo de individuos que reúnen determinadas características en común, que el investigador desea observar, con la finalidad de recabar información y continuar con el proceso de investigación.

Una vez explicado y definido el término de población, se puede entender que la población del presente proyecto, son todos quienes están inmersos en área donde se desarrolla el problema, en este caso el personal que conforman la Misión Evangélica Pentecostal “Fe en Acción”.

Población finita: (Franco, 2012) **“Es aquella cuyo elemento en su totalidad son identificables por el investigador”**
(www.tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html)

Se comparte la información publicada en el blog de tesis de investigadores, y define a la población finita como el número de individuos que son reconocibles por el investigador, dicha cantidad puede ser manejable por el indagador. Según Hernández si la cantidad de la población es menor a sesenta individuos es considerada como finita.

Población infinita: (Franco, 2012) **“Es aquella cuyos elementos es imposible tener un registro identificable”**
(www.tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html)

La población infinita es definida por la autora, tomando en cuenta la información antes citada, como el número de individuos que no pueden ser reconocibles por el investigador, es decir cantidad de sujetos que no pueden ser manejables para el indagador. Según Hernández si la cantidad de la población es mayor a cincuenta individuos es una población infinita.

Una vez dado a conocer la definición de población y sus tipos, a continuación se muestra un cuadro con los sujetos que forman parte del

universo donde se desarrolla la problemática analizada.

Cuadro 4

Universo

| Características | Cantidad |
|------------------------|-----------------|
| Pastor | 1 |
| Ministros | 2 |
| Secretaria | 1 |
| Colaboradores | 21 |
| Total | 25 |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Son veintisiete personas que se encuentran inmersos en el universo del problema.

El cuadro anterior muestra la cantidad exacta de la población finita a indagar, en primer lugar se observa al pastor o líder de la institución evangélica, él es el encargado de guiar a los ministros y colaboradores de la congregación, en segundo lugar encontramos a los ministros, quienes sirven de apoyo al líder, en la administración de la institución y en cada una de las actividades a desempeñarse, que estén inmersas a esta, y en tercer lugar a la secretaria, quien se encarga de tomar apuntes de todas las tareas o acciones a realizarse, también lleva el control de los ingresos y egresos de la misión.

Finalmente se observan a los colaboradores, su ubicación en el cuadro no quiere decir que sean los menos importantes, al contrario son ellos el recurso y talento humano que aportan a la institución con cada uno de los dones y talentos otorgados por el Espíritu Santo.

Como se pudo apreciar la autora realiza una sumatoria de las personas que están en dicha institución, resultando un número de veintisiete individuos, dicha cantidad es reconocible, es decir fue manejable para la autora a la hora de indagar y recolectar información suficiente y competente que

respalden en presente proyecto, en pocas palabras se trabajó con una población finita.

Muestra: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “**Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta**” (p.173)

La autora comparte la información antes citada y da su definición personal sobre la muestra, como un subconjunto de la población, a la cual se toma de referencia a la hora de indagar y recabar, datos que aporten a la investigación, la muestra se aplica cuando se cuenta con una población infinita de individuos, según Ramírez menciona que índice adecuado para obtener información suficiente es considerando el treinta por ciento del universo donde se desarrolla el problema.

Muestra estratificada: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “**Muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento.**”(p.181)

Según la autora este procedimiento forma parte del muestreo probabilístico, y consiste en segmentar el universo a indagar, posteriormente el investigador toma de manera aleatoria la cantidad proporcional de individuos los cuales estarán otorgando la información correspondiente por medio de las técnicas y herramientas que use el investigador.

Muestra aleatoria simple: (QuestionPro, 2018) “**La muestra aleatoria simple es el método de muestreo básico utilizado en métodos estadísticos y cálculos**” www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-muestreo-para-investigaciones-sociales/

La muestra de aleatorio simple es un proceso del muestreo probabilístico que se aplica en procedimientos estadísticos y de cuentas, en este tipo de muestreo es aconsejable identificar y tomar individuos con características

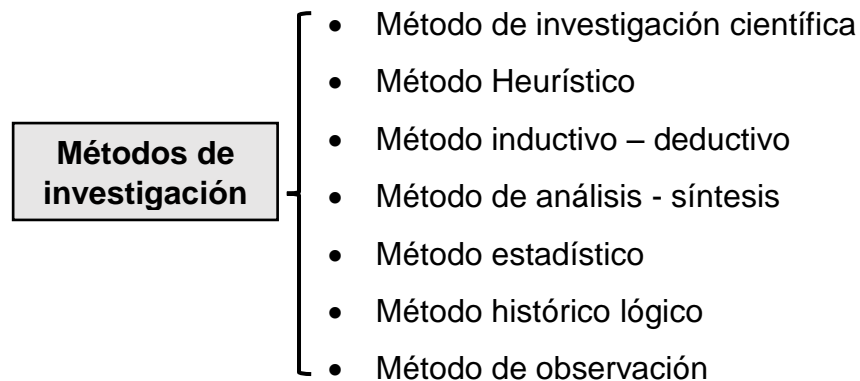
iguales para evitar posibles desviaciones o sesgos en los resultados de las técnicas de indagación.

En esta investigación no se usó muestra porque el presente trabajo cuenta con una población finita de veintisiete personas las cuales colaboraron en la aplicación de las técnicas de investigación que se usaron para recolectar datos importantes y relevantes. .

Métodos y técnicas de Investigación

Cuadro 5

Sistema de investigación



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Se usó el método Heurístico según Bransford & Stein, consiste en desarrollar una serie de pasos con relación al problema desde su identificación hasta su evaluación y el método estadístico, por la razón que llevó a cabo un diseño de investigación cuantitativa que requerirá de dicho proceso.

Método Heurístico

(Brandsford & Stein, 1984), “**El método heurístico conocido como “IDEAL”, incluye cinco pasos:**

I = Identificar problemas y oportunidades

D = Definir objetivos

E = Explora posibles estrategias

A = Anticipar resultados y actuar

L = Mira hacia atrás y aprende” (p.20)

El método heurístico, ya que este se relaciona con el enfoque que se le dió al presente trabajo de investigación, y es que este sigue una serie de pasos que son considerados como los ideales. A continuación se explicará cada uno de estos.

Identificar problemas y oportunidades, como se mencionó en el capítulo uno se pudo identificar el problema y las oportunidades; ¿Cómo afecta la ausencia de un Plan Estratégico Institucional en el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” del Recinto El Relicario del Cantón Colimes, Provincia del Guayas, en el año fiscal 2018?, convirtiéndose en una gran oportunidad el tema: Diseño del plan estratégico institucional para el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” período fiscal 2018.

Definir objetivos, este segundo paso se lo desarrolló en el capítulo uno, estableciendo el objetivo general y los objetivos específicos los cuales responde a cada capítulo del trabajo de investigación y los cuales hacen posible el objetivo general que en este caso fue: Diseñar a la Misión Evangélica “Fe en Acción” un plan estratégico institucional, para que contribuya al crecimiento administrativo y financiero de la congregación.

Explora posibles estrategias, se realizó una examinación de las estrategias más acertadas, las cuales fueron fundamentadas en el capítulo dos, fue aquí donde se buscó toda la información suficiente y competente que respalden las estrategias con relación a las variables plan estratégico institucional y administrativo financiero. Además se aplicaron técnicas de recolección de información que permitieron aplicar las estrategias.

Anticipar los resultados y actuar, luego de la recolección, análisis e interpretación de datos, se procedió a dar a conocer la propuesta más

conveniente, en estos casos cuando una institución presenta la problemática de no contar con un plan estratégico institucional lo mismo que lleva a debilitar sus áreas en especial la administrativa y financiera. Más adelante en el capítulo cuatro se observa el plan de mejoras que se otorgó.

Mira hacia atrás y aprende, luego de realizar todo este proceso, no queda más que observar nuevamente y aprender, esto conlleva a la mejora en el día a día, cada vez buscar mejorar el proceso de la indagación en un proyecto. En el futuro puede existir que desee mejorar o dar otra perspectiva al presente trabajo.

Una vez descrito el cumplimiento de cada uno de los puntos que forman parte del método heurístico, a continuación se describe el segundo método que estuvo inmerso en el presente proyecto.

Método Estadístico.- (Reynaga , 2015) “El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. En este artículo se explican las siguientes etapas del método estadístico: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis” (p.32)

Se cita la definición del método estadístico y da su definición personal, es un proceso que manipula cualidades y cantidades de la indagación, este posee varias etapas. La recolección es la primera, consiste en recabar datos con relación a las variables de investigación, de manera que la recolección sea eficiente.

El recuento es el segundo paso del método estadístico, y está basado en el análisis minucioso, supervisión, su organización y tabulación, de esta manera se llevó a cabo el desarrollo del presente trabajo de investigación en el capítulo cuatro veremos de forma más detallada la interpretación y organización de dicho recuento.

En la tercera etapa se desarrolló la presentación, que no es otra cosa que la organización en tablas y gráficos para identificar de forma más precisa los resultados obtenidos de las técnicas que se emplearon. Esta parte es la más compleja del método, ya que si no se cuenta con un software automático, tocara ingresar herramienta por herramienta de cada técnica.

La cuarta y última etapa del método estadístico es el síntesis y análisis, en esta fase se exponen los resultados a individuos interesados en los resultados de una manera concisa y precisa, capaz de ser entendidos con facilidad, solo se dan a conocer las partes más relevantes e importantes.

Una vez que se ha explicado la definición y el proceso que se siguió en la aplicación de los dos métodos antes mencionados, a continuación se muestra cada una de las técnicas con sus herramientas que se aplicaron en el proceso de investigación de este proyecto.

Técnicas

(Arias, 2016) **“Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”** (p.67)

La autora cita un libro muy interesante y define desde su análisis y experiencia personal a las técnicas, como el medio o manera singular de conseguir información de acuerdo al interés del investigador. En esta investigación se usó las técnicas de observación, entrevista y encuesta que permitieron recolectar la información necesaria, para proponer un plan de mejoras en relación con la problemática estudiada.

Herramientas.- (Arias, 2016) **“Es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”** (p.68)

En relación a la definición de Arias, deduce que las herramientas son

instrumentos que hacen posible el desarrollo de la técnica, por medio de estos se recolecta, organiza y guarda el investigador información relevante, haciendo de la investigación un trabajo más eficiente y eficaz, ya que debido al avance de la tecnología, se pueden realizar de varias formas, ahorrando tiempo y dinero. A continuación se observa un cuadro con las técnicas y al costado cada una de las herramientas, aplicadas en esta investigación.

Cuadro 6 **Proceso**

| Técnicas | Herramientas |
|-------------|---------------------|
| Observación | Guía de observación |
| Entrevista | Formularios |
| Encuesta | Cuestionario |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Observación.- (Arias, 2016) **“Es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”** (p.69)

La observación es un proceso donde el órgano de la vista desarrolla una ardua tarea, y es el observar todo el medio donde se origina la problemática que se estudia, enfocándose en las variables de interés, y en los objetivos establecidos.

La herramienta que se usó en la técnica de observación, fue una guía de observación, diseñada por la autora, la misma que contenían datos y campos relevantes, se utilizó una guía por cada observación que se realizó en la institución donde se detectó la problemática estudiada. En los anexos del presente proyecto se adjuntó el formato de la guía de observación.

Entrevista.- (Arias, 2016) **“Es una técnica basada en un diálogo o**

conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida” (p.73)

Se define la entrevista como el proceso de entablar una plática, donde se requiere de dos partes el entrevistador, que es la persona interesada en recolectar información, en base a un tema de interés y el entrevistado, el individuo que está inmerso al problema y se encuentra presto a responder a cada una de las interrogantes que el entrevistador tenga.

La herramienta de esta técnica son los formularios, los mismos que son diseñados según conveniencia del entrevistador, debe contar con encabezado y campos para llenar datos del entrevistado entre otros como, la fecha y la hora que se inicia y culmina la entrevista, posterior las preguntas que se realizará con campos para tomar apuntes de la respuesta que del entrevistado, se suelen sumar material de apoyo como lo es un dispositivo electrónico, que sirva de grabador. La autora indica que la entrevista fue realizada a los altos directivos, como lo es el líder de la institución y los ministros.

Encuesta.- (Arias, 2016) “Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular, en un momento único” (p.72)

La encuesta es definida por la autora como el proceso de recopilar información de una agrupación determinada de individuos, que se encuentran inmersos al tema de investigación, de modo que se pueda obtener datos que permitan crear las estrategias para solucionar la problemática estudiada.

Cuestionario.- El cuestionario es un instrumento de la encuesta, a continuación un investigador la define de la siguiente manera:

(Arias, 2016) Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (p.74)

Se define al cuestionario como la herramienta de la encuesta, que posee un determinado número de preguntas, correctamente planteadas y que deben ser respondidas por completo por el encuestado.

La investigadora procedió a elaborar las preguntas del cuestionario en la matriz de operacionalización de variables, que se la observó en el capítulo dos del presente trabajo, este contenía una parte introductoria donde se presentaba el motivo y las instrucciones de la encuesta, la siguiente parte diez preguntas, ocho de ellas elaboradas con opciones de cuatro escalas y dos de forma dicotómicas, es decir con dos opciones, sí o no. Finalmente la parte de agradecimiento y despedida.

Procedimientos de la Investigación

A continuación explica la actuación que se tomó en la aplicación de cada una de las técnicas de recolección de datos e información, cabe indicar que previo a la ejecución de este procedimiento, se indicó o informó al líder sobre la actividad a realizar:

En la observación, se tomó el formato diseñado, que se muestra en el anexo 4, se inició a observar todos los hechos y sucesos que se daban en los cultos desde el comportamiento y asistencia de los colaboradores, hasta la toma de decisiones de los altos directivos, tomando apuntes en dicha herramienta. Es decir todas las observaciones fueron en las estructuras de la Misión Evangélica “Fe en Acción” específicamente en los días de congregación lunes, miércoles y viernes en el horario nocturno de las 19:00 a 21:00.

La entrevista se le consultó al líder el día y la hora que podría responder, debido a que cuenta con una agenda bastante ocupada, una vez que se estableció el día y el lugar, se procedió a levantar la información, donde muy amistosamente estuvo el pastor presto a responder cada una de las interrogantes planteadas por la entrevistadora y finalmente se concluyó con un agradecimiento de parte del entrevistador al entrevistado.

En el caso del ministro se cuadro el día y la hora en que podría atender a la entrevistadora en su hogar debido a que vive en partes lejanas a la institución, en el día y hora indicada se procedió a la movilización hasta el lugar destinado, donde al llegar se saludó, se explicó el mecanismo e indicó el objetivo de la entrevista al ministro, posterior a esto se inició con las diez preguntas planteadas respondiendo los entrevistados de manera concisa y precisa, una vez culminadas se agradeció por el valioso tiempo, posterior a esto se retiró la entrevistadora del lugar.

En la encuesta, el líder otorgó un tiempo de veinte minutos antes de finalizar el culto de un día miércoles, en las estructuras de la Misión Evangélica “Fe en acción”, se le permitió a la encuestadora hacer uso de un micrófono desde el altar para que se dirija a los colaboradores.

Se procedió a entregar la encuesta impresa en hoja de papel bond tamaño a4, la misma que contaba de dos hojas, en la primera parte un encabezado con los logotipos de las instituciones inmersas en este proceso, objetivo, fecha e instrucciones parte que fueron leídas por la encuestadora, una vez dejado todo en claro los encuestados respondieron el cuestionario de diez preguntas, en 15 minutos luego se agradeció y se despidió.

Posterior se analizaron cada una de las diferentes técnicas, en el caso de la encuesta se procedió a tabular la información recolectada, en lo que respecta a la entrevista y la observación, se comparó cada una de las respuestas obtenidas y las circunstancias observadas de la cual se realizó un análisis minucioso, con la finalidad de proponer mejoras.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación de las técnicas e instrumentos

Cuestionario

1. ¿Conoce usted qué es un Plan Estratégico Institucional?

Cuadro 7

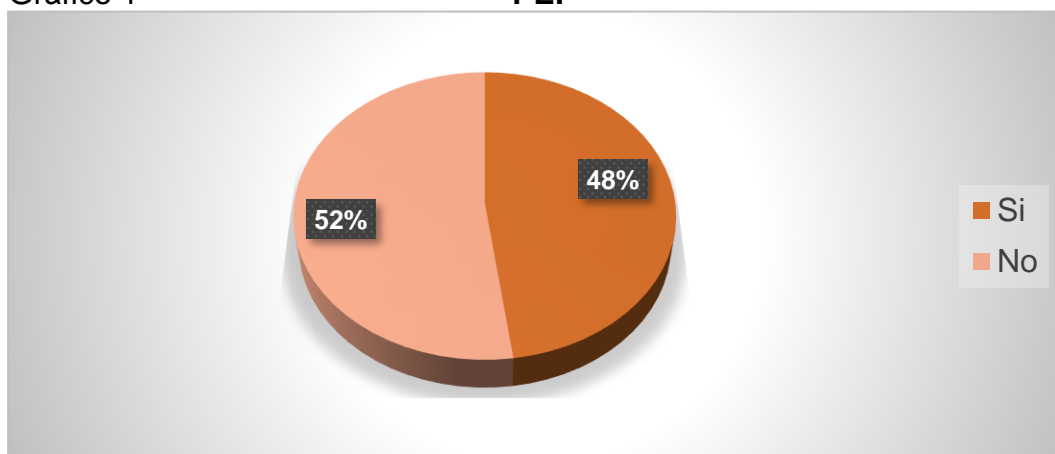
PEI

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|-----------|-------------|
| Si | 11 | 48% |
| No | 12 | 52% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 1

PEI



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

La mayoría de los colaboradores de la misión, manifiestan por medio de los resultados de la encuesta que no conocen lo que es un plan estratégico, por lo cual se detecta que no se está aplicando planeación estratégica.

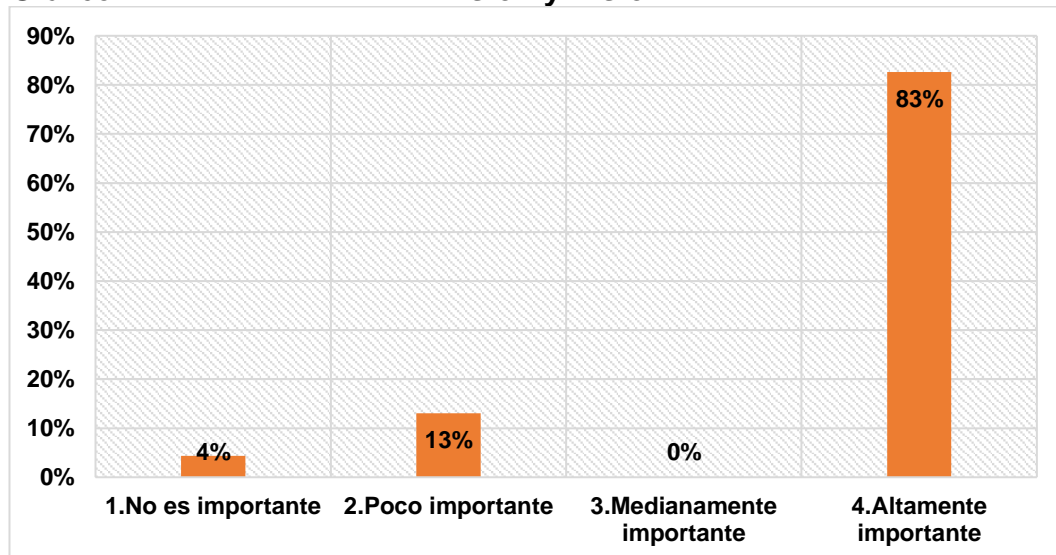
2. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante considera usted que la institución cuente con un Plan Estratégico Institucional, es decir, misión, visión, principios, filosofía y eslogan?

Cuadro 8 **Misión y Visión**

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------------|-----------|-------------|
| 1.No es importante | 1 | 4% |
| 2.Poco importante | 3 | 13% |
| 3.Medianamente importante | 0 | 0% |
| 4. Altamente importante | 19 | 83% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 2 **Misión y Visión**



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

Un alto índice de encuestados de la institución, manifiestan que es altamente importante que la iglesia cuente con un plan estratégico institucional, y un mínimo opina lo contrario al respecto.

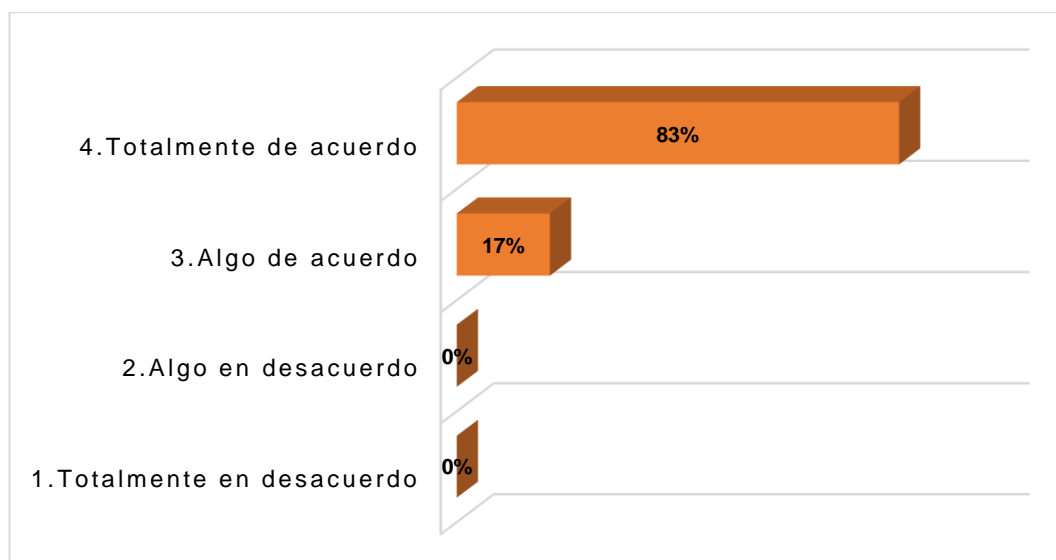
3. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan de acuerdo está usted en que se debería implementar un Plan Estratégico Institucional para el crecimiento administrativo financiero de la Institución?

Cuadro 9 **Implementación de un PEI**

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|----------------------------|-----------|-------------|
| 1.Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| 2.Algo en desacuerdo | 0 | 0% |
| 3.Algo de acuerdo | 4 | 17% |
| 4.Totalmente de acuerdo | 19 | 83% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 3 **Implementación de un PEI**



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

Un alto índice de colaboradores indicaron que estarían de acuerdo en que se implemente un plan estratégico institucional, mientras que un porcentaje mínimo manifestó que estaban algo de acuerdo.

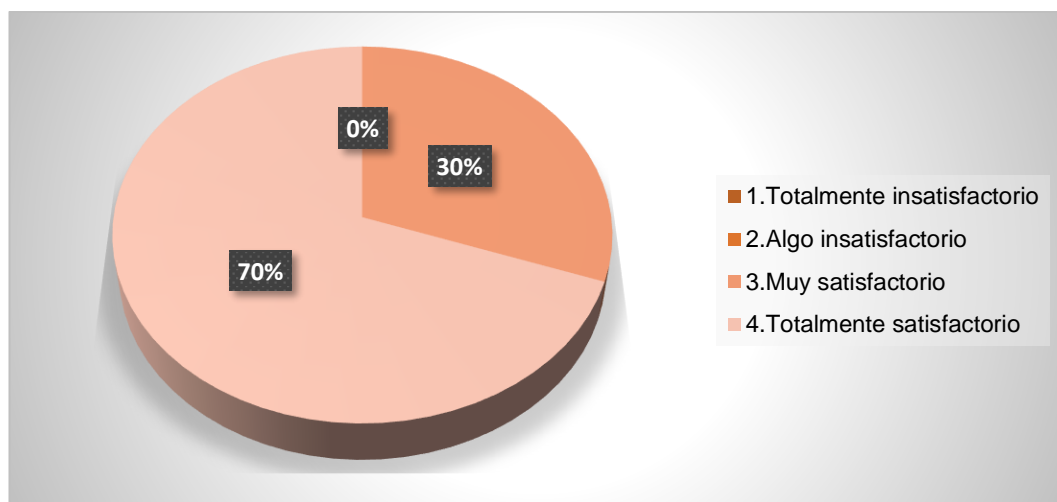
4. De la escala del 1 al 4 ¿Qué tan satisfactorio le es para usted el poder contribuir al crecimiento y cumplimiento de los objetivos de la Institución?

Cuadro 10 **Contribuir al Crecimiento**

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|------------------------------|-----------|-------------|
| 1.Totalmente insatisfactorio | 0 | 0% |
| 2.Algo insatisfactorio | 0 | 0% |
| 3.Muy satisfactorio | 7 | 30% |
| 4.Totalmente satisfactorio | 16 | 70% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 4 **Contribuir al Crecimiento**



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

Para la mayoría de los encuestados les es totalmente satisfactorio el poder contribuir en el crecimiento y cumplimiento de los objetivos de la institución, un mínimo índice manifiesta que les es muy satisfactorio.

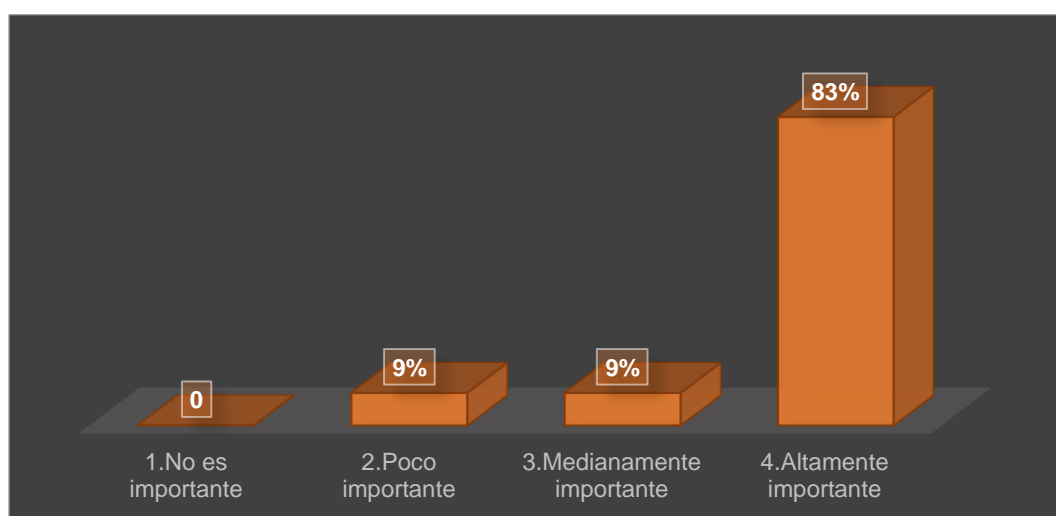
5. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante considera usted que es necesario reforzar conocimientos y aplicar estrategias con relación a la administración de la institución para alcanzar las metas y objetivos deseados?

Cuadro 11 **Administración**

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------------|----------|------------|
| 1.No es importante | 0 | 0% |
| 2.Poco importante | 2 | 9% |
| 3.Medianamente importante | 2 | 9% |
| 4.Altamente importante | 19 | 83% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 5 **Administración**



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

En lo que respecta a la mejora en área administrativa, un alto porcentaje de colaboradores, indicaron que era altamente importante reforzar conocimientos en dicha área, para alcanzar objetivos y metas establecidas, un mínimo porcentaje opino entre poco importante y medianamente importante.

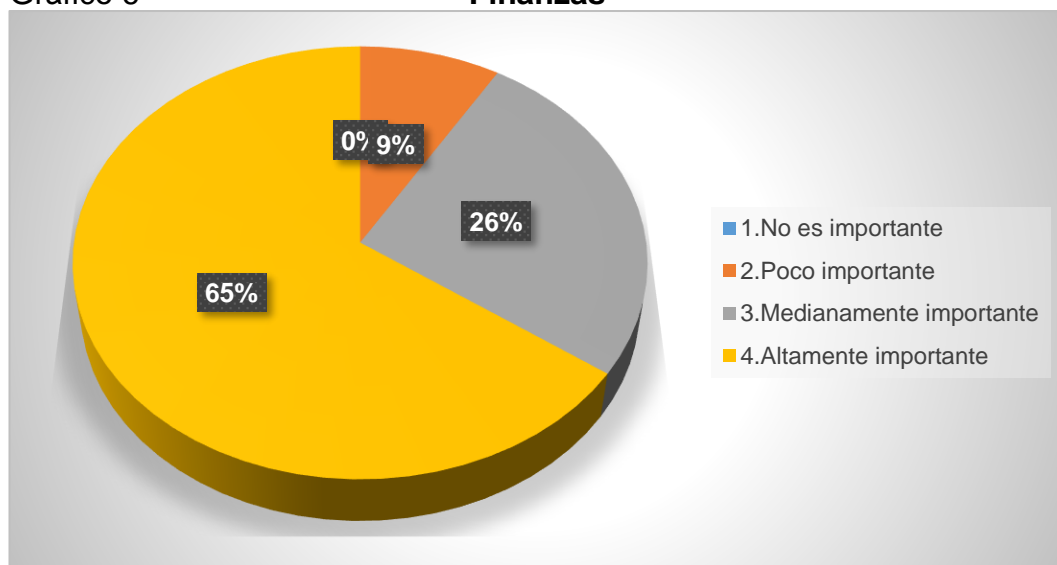
6. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante considera usted que es necesario reforzar conocimientos y aplicar estrategias con relación a la finanzas de la institución para alcanzar las metas y objetivos deseados?

Cuadro 12 **Finanzas**

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------------|-----------|-------------|
| 1.No es importante | 0 | 0% |
| 2.Poco importante | 2 | 9% |
| 3.Medianamente importante | 6 | 26% |
| 4.Altamente importante | 15 | 65% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 6 **Finanzas**



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

En lo que respecta a la mejora en área financiera, un alto porcentaje de colaboradores, indicaron que era altamente importante reforzar conocimientos en dicha área, para alcanzar objetivos y metas establecidas, un mínimo porcentaje opino entre poco importante y medianamente importante.

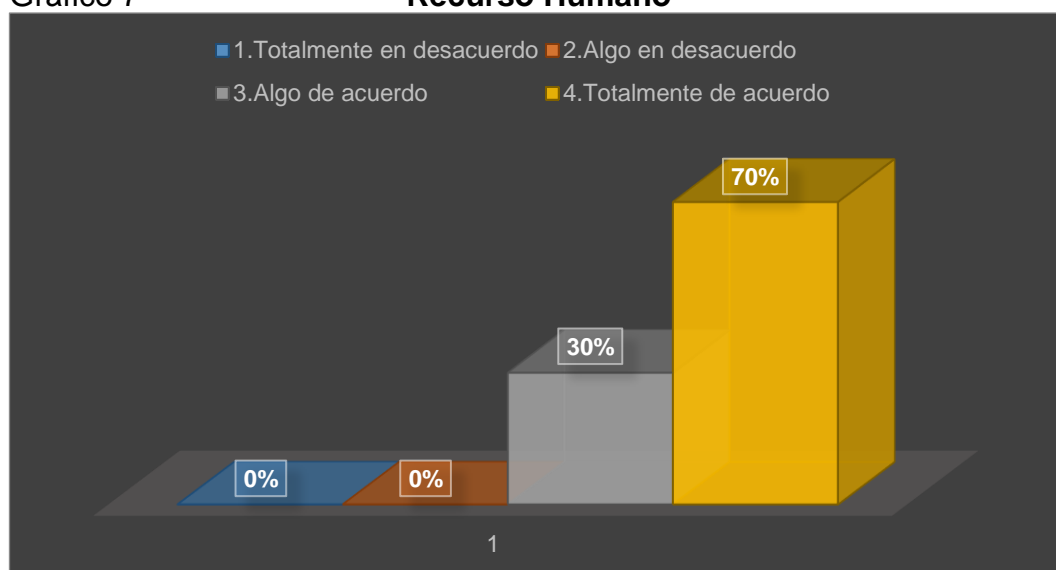
7. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan de acuerdo estaría Usted en la implementación de estrategias que consoliden y comprometan al recurso humano en las actividades de la institución?

Cuadro 13 **Recurso Humano**

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|----------------------------|-----------|-------------|
| 1.Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| 2.Algo en desacuerdo | 0 | 0% |
| 3.Algo de acuerdo | 7 | 30% |
| 4.Totalmente de acuerdo | 16 | 70% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 7 **Recurso Humano**



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

Los entrevistados manifestaron estar totalmente de acuerdo en contar con estrategias que consoliden y comprometan al personal de la institución, se puede deducir que ellos perciben las debilidades del medio laboral.

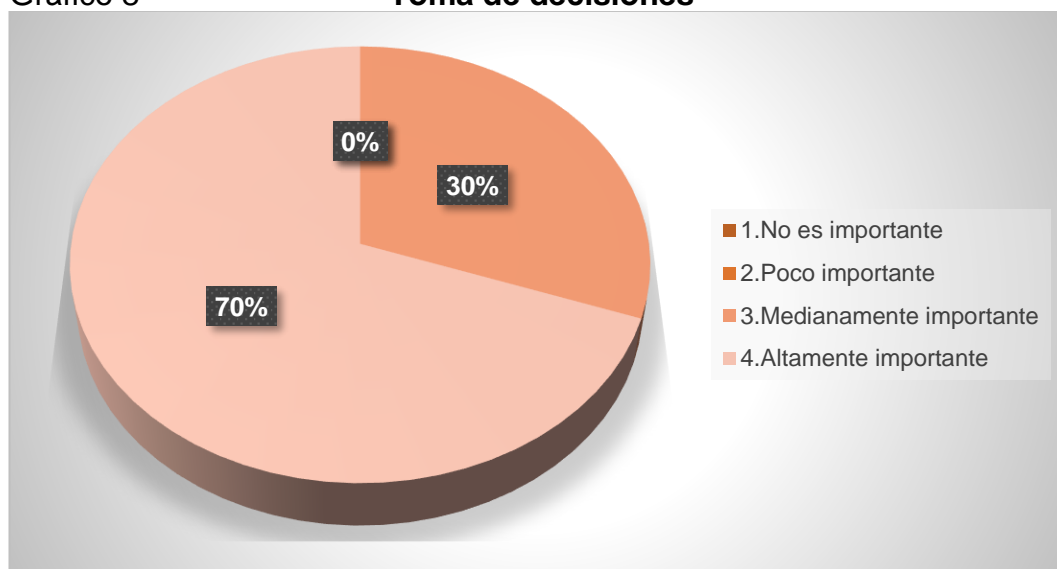
8. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante le parece a Usted que la institución pueda contar con un espacio y tiempo donde se puedan compartir y expresar situaciones importantes previas a una toma de decisiones?

Cuadro 14 Toma de decisiones

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------------|-----------|-------------|
| 1.No es importante | 0 | 0% |
| 2.Poco importante | 0 | 0% |
| 3.Medianamente importante | 7 | 30% |
| 4.Altamente importante | 16 | 70% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 8 Toma de decisiones



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

Los colaboradores manifestaron en un alto porcentaje que es altamente importante el poder contar con un espacio y tiempo previo a la toma de decisiones, de manera que todos sean escuchados.

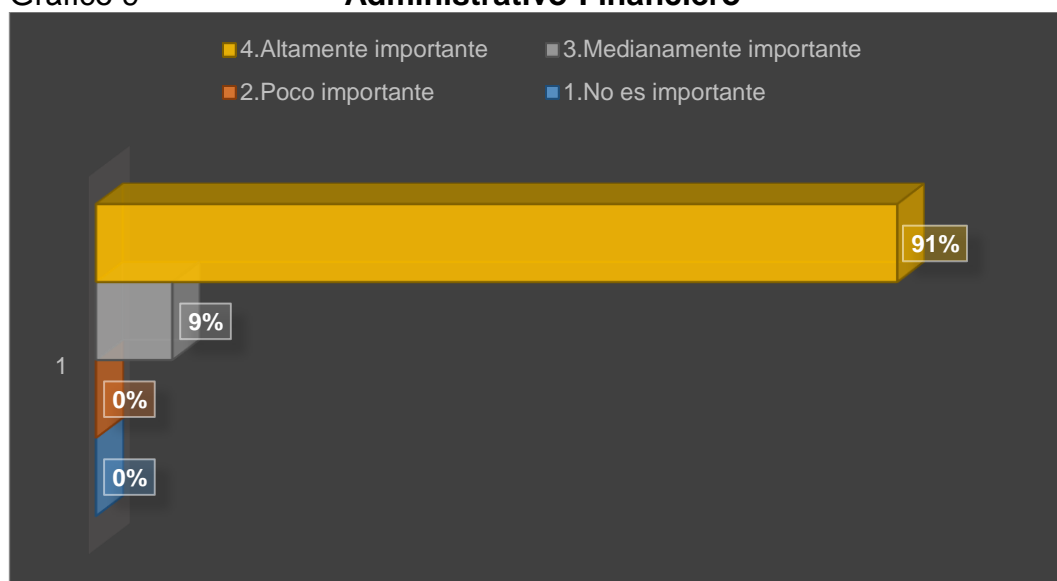
9. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante le parece a Usted que la institución pueda mejorar en lo administrativo - financiero mediante un plan estratégico institucional y que a su vez logre ser mayormente conocida e identificada?

Cuadro 15 Administrativo-Financiero

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------------|-----------|-------------|
| 1.No es importante | 0 | 0% |
| 2.Poco importante | 0 | 0% |
| 3.Medianamente importante | 2 | 9% |
| 4.Altamente importante | 21 | 91% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 9 Administrativo-Financiero



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

Los encuestados manifestaron en un alto índice que la institución debería mejorar en lo administrativo y financiero por medio de un plan estratégico institucional llegando a ser mayormente reconocida.

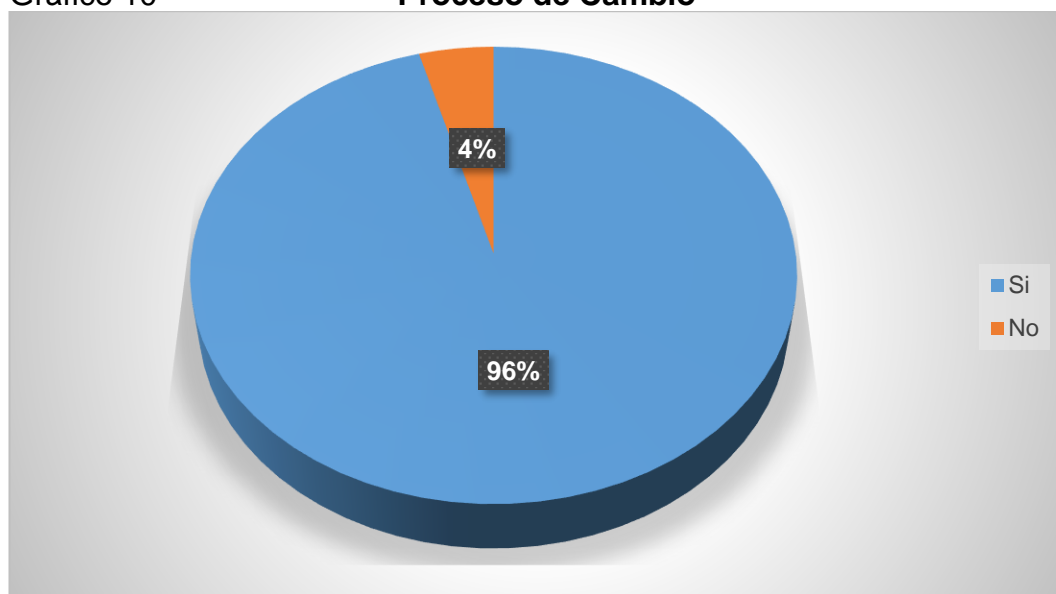
10. ¿Estaría dispuesto formar parte del proceso de cambio que se presente con la aplicación del plan estratégico dentro de la organización?

Cuadro 16 Proceso de Cambio

| Ítems | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|-----------|-------------|
| Si | 22 | 96% |
| No | 1 | 4% |
| Total | 23 | 100% |

Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Gráfico 10 Proceso de Cambio



Elaborado por: Jesús Rivas Silva

Interpretación:

Como se puede observar en el gráfico anterior la mayoría de los colaboradores estuvieron de acuerdo en formar parte del proceso de cambio esto indica que estarán dispuestos a contribuir en cada una de las actividades a realizar.

Formularios

Se aplicó en el mes de abril del 2018 una entrevista a dos personas de la institución, los cuales cumplen con funciones muy importantes, estos fueron: el pastor o líder de la iglesia y el ministro, los formularios contaron con diez preguntas, realizadas por el entrevistador a los diferentes entrevistados. A continuación se mostrará el análisis de la información recolectada.

Interpretación:

- En la pregunta uno ¿Cómo analiza usted el medio laboral? Ambas partes manifestaron que para dicho análisis aún falta mucho, por implementar en el área donde se llevan a cabo las diferentes actividades ministeriales. Se puede deducir que los directivos necesitan adquirir más conocimientos por medio de capacitaciones, debido a que existe déficit en el enfoque de las funciones.
- En la pregunta dos ¿Considera usted que todos los colaboradores tienen claro su razón de ser? La respuesta de uno de los entrevistados fue que todos tienen claro el lugar donde cada uno de ellos se deben desempeñar, pero la debilidad es que por falta de estrategias, es que ellos no se involucran por completo. Relacionando las respuestas de esta interrogante se aprecia que no poseen objetivos establecidos y una descripción de cada función que deben desempeñar.
- En la pregunta tres ¿Tiene conocimientos de planeación estratégica? Ambos entrevistados manifestaron que muy poco, además no lo han aplicado en la institución, pero estarían dispuestos a aprender y capacitarse, porque este tema es muy importante. Se detecta que necesitan sobre todo los encargados, capacitaciones sobre planeación estratégica aplicada a la institución.

- En la pregunta cuatro ¿Cuáles son los objetivos de la institución? Uno de los entrevistados manifestó que falta aún algo de refuerzo y fundamento con relación a los objetivos, mientras que por otra parte se expresó que en el funcionamiento general se tenían claro los objetivos. Se puede analizar que existe, una variación en las respuestas, donde se detecta que en la actualidad, no cuentan con objetivos claros y establecidos que proporcionen dirección a la institución.
- En la pregunta cinco ¿Se realizan estados financieros mensuales en la organización? Ambas partes manifestaron que se aplicó en un determinado tiempo, pero en la actualidad no se lo está desarrollando. Se detecta que necesitan de un software básico y una persona indicada, que puedan llevar un control de los ingresos y egresos de la institución.
- La pregunta seis ¿El proceso de toma de decisiones de qué manera la realizan? Una de las partes manifestaron que existía un poco de ausencia de comunicación y coordinación, y la otra parte menciona que en reuniones. Se encuentra un poco de variación en las respuesta, esto indica que no se tiene claro el proceso de toma de decisiones o no se le da la importancia correspondiente.
- La pregunta siete ¿Tiene idea de la importancia de aplicar estrategias, que promuevan el crecimiento y reconocimiento de la institución? Ambas partes manifestaron que es muy importante aplicar estrategias que le den ese impulso a la institución a desarrollarse, además no cuentan con estrategias de esta índole y con relación al ser reconocidos, no poseen medios o áreas de publicidad. Se analiza que no están aplicando estrategias en esta institución, simplemente están desarrollando cultos, y no existe esa planificación estratégica que mejore el ambiente del recurso humano y de la organización.
- Pregunta ocho ¿Considera usted que sería factible diseñar una misión, visión, objetivos, valores y eslogan, por medio de los cuales la institución

logre un crecimiento administrativo – financiero? Ambas partes manifestaron, que sería factible el poder contar con todas estas cosas que dan identidad a la institución, anteriormente se lo había hablado pero no se ejecutó, y verdaderamente hoy en día es muy necesario. Se detecta que existió ese interés en realizar un plan estratégico institucional, pero quizás no se contó con los recursos necesarios para desarrollarlo y ejecutarlo.

- Pregunta nueve ¿Considera importante la aplicación de un plan estratégico institucional que permita afianzar y recordar al recurso humano su rol en la institución? Ambas partes consideran muy importante y relevante la aplicación inmediata de un PEI, por medio del cual la institución se oriente al objetivo que se desea alcanzar. Se analiza que existen falencias en la dirección, trabajo en equipo, debido a que no existe ese objetivo que le dé un enfoque al recurso humano de la institución, lo importante es que reconocen el valor de la planeación estratégica.
- Pregunta diez ¿Aportaría usted mejoras en el control administrativo y financiero de la institución para su crecimiento? Ambas partes manifestaron que si estarían dispuestos a aportar para mejorar todo lo relacionado a la administración de la institución con la finalidad de lograr un crecimiento, el mismo que al pasar de los tiempos se pueda mantener en una inclinación ascendente, alcanzando cada una de las metas y objetivos establecidos en la institución.

Finalmente se pudo entender, que ambas partes entrevistadas, contaron con esa predisposición, en el aporte de información durante el proceso de la aplicación de esta técnica. Los entrevistados consideraron que el tema de la planeación estratégica es imprescindible dentro de la institución, área en la cual se necesita mejorar, para promover un crecimiento a nivel administrativo y financiero, de manera que la institución logre proyectarse y delinear claramente el camino a seguir, para alcanzar su objetivo.

Guía de observación

Se aplicaron en los meses de marzo y abril del 2018 cinco observaciones en la institución donde se llevó a cabo la investigación, en la Misión Evangélica “Fe en Acción”. A continuación se mostrará el análisis de la información recolectada.

Observación 1 La situación observada es el comportamiento de los colaboradores de dicha institución, se pudo ver impuntualidad, además no asistieron todos, se notaban un poco agotados, el medio físico necesita más iluminación y ventilación, de manera que el rendimiento del recurso humano sea más productivo.

Por lo que se observó, se necesita aplicar estrategias que vayan mejorando el comportamiento de los colaboradores, de manera que estos se sientan más comprometidos y motivados, en la institución. En pocas palabras hacer de la institución un lugar más agradable.

Observación 2 La situación observada fue la toma de decisiones en la institución, se pudo ver que el líder después de culminar el culto, pidió muy amablemente que los colaboradores se quedaran, para tratar temas con relación a una actividad a realizar.

Se pudo analizar que el horario en la noche no era el indicado para tratar temas de actividades, debido a que los individuos se notaban agotados, no llegando a un acuerdo, lo conveniente sería designar un día en especial con un horario acorde, donde se traten este tipo de actividades, con una respectiva planificación.

Observación 3 Comportamiento de los encargados se pudo ver que estos eran muy atentos con cada uno de los colaboradores, en especial el líder se toma su tiempo para saludar a cada uno de los individuos que forman parte de la institución, al recolectar las ofrendas este dinero se lo procedió

a contabilizar, para posteriormente tomarlo una persona designada al azar por el líder.

Se entiende que poseen una atención muy amable de parte de los encargados con cada uno de sus colaboradores, pero deberían capacitarse más en temas de manejo de recurso humano, iniciando por construir una directiva, dejando claro el funcionamiento de cada uno de estos.

Observación 4 Desarrollo de actividades, se notó que todo lo realizaba el líder, si era necesario movilizar algo de un lugar a otro él lo hacía, si es del aseo él se encarga, se observó la vocación de servicio del líder, pero se considera que es un peso enorme el tener que lidiar con tantas cosas a la vez.

Se detectó que existen falencias en la delegación de tareas, el líder está asumiendo la mayoría de las actividades que se realizan en la institución, es necesario alivianar aquello, esto se da por la ausencia de estrategias y delegación de funciones.

Observación 5 Administración, en lo que respecta a el proceso de la administración, partiendo de la planeación hasta el control, se vió muchas falencias, no realizan cronogramas, no cuentan con una misión y visión publicada en algún lugar estratégico, el control es mínimo.

Se pudo entender que toda la congregación necesita mejorar en lo que respecta a nivel institucional, administrativo y financiero, de manera que todos los individuos que forman parte de esta sean beneficiados de gran manera.

Analizando todo lo observado se deduce que la institución debería mejorar en las áreas de administración y finanzas, planificar como toda organización, e ir direccionándose al cumplimiento de un objetivo establecido.

Plan de mejoras

| | |
|------------------|---|
| ¿Qué? | Diseño a la Misión Evangélica “Fe en Acción” un plan estratégico institucional, para que contribuya al crecimiento administrativo y financiero de la congregación. (Anexo 5) |
| ¿Por qué? | Porque se necesita contar con un Plan Estratégico Institucional impulse al crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” ubicada en el Recinto El Relicario del Cantón Colimes, Provincia del Guayas. |
| ¿Cómo? | <p>Implementando una misión, visión, objetivos, valores, eslogan y capacitaciones. Los mismos que se detalla su proceso de construcción en el anexo 5 del presente proyecto.</p> <p>Los recursos que se necesitarán los muestra el anexo 7, en dicho cuadro se encontrarán valores monetarios, con el que se debe contar al ejecutar el proyecto.</p> |
| ¿Cuándo? | En el periodo 2018 – 2019. Se adjunta un cronograma en el anexo 6 , que detalla cada una de las actividades a realizar, en las diferentes fechas establecidas. |
| ¿Quién? | El Líder, Ministros, área administrativa, ministerio de alabanzas, ministerio de ornato, ministerio de enseñanza y el ministerio de servicio. |
| ¿Dónde? | En La Misión Evangélica “Fe en Acción” del Recinto El Relicario a la altura del kilómetro 79 del Cantón Colimes, Provincia del Guayas |

Conclusiones

- Se propuso un plan estratégico institucional por medio del cual la institución, pueda mejorar en lo administrativo y financiero, a su vez poder direccionar a todos los individuos que forman parte de esta, hacia un mismo objetivo, aplicando las estrategias debidas, para permanecer firmes en el camino establecido.
- Se mencionó el tema de capacitaciones direccionadas al personal de la institución con temas relacionados a la planeación estratégica, administración y finanzas, de manera que se refuercen conocimientos en dichas áreas.
- Se realizó el diagnóstico por medio del análisis de los factores internos y externos de la institución, además se implementó los métodos y técnicas como la encuesta, entrevista y la observación recabando información importante y relevante de la situación actual de la institución, con la finalidad de formar estrategias.
- Se fundamentó los aspectos teóricos del plan estratégico institucional en lo administrativo y financiero, entendiendo que estas dos variables están estrechamente vinculadas, las cuales son imprescindible dentro de una empresa o institución, independientemente sea esta con fines o sin fines de lucro.

Recomendaciones

- Mejorar el plan estratégico institucional, no ignorarlo, ni dejarlo a un lado, al contrario innovarlo acorde al avance de la tecnología, convertirlo en ese plan guía que no debe faltar en cada uno de los procesos.
- Mantener en constante preparación y capacitación al personal de la institución, logrando un crecimiento a nivel personal e institucional, consolidando y motivando a cada uno de los individuos a cumplir alegremente con sus funciones, promoviendo a su vez al trabajo en equipo.
- Dar mayor importancia a la implementación de procesos innovadores que contribuyan al crecimiento de la institución, el hecho que sea una organización sin fines de lucro, no justifica que debe mantenga en una estancamiento.
- Estar en constante investigación, de todos los fenómenos o acontecimientos que se desarrollen en la organización, por medio de la aplicación de técnicas y herramientas que permitan detectar una problemática a tiempo, de manera que se pueda dar la debida solución en el momento preciso.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme.
- Bonorino Ramírez, P. R. (2008). *El rigor y la originalidad de la investigación*. Obtenido de Blogspot: <http://pabloonorino.blogspot.mx/2008/12/el-rigor-y-la-originalidad-de-la.html>
- Brandsford, J., & Stein, B. (1984). *The IDEAL problem solver* (Segunda ed.). (W. & Ltd, E. 2. 1993), Edits., & G. Traductor, Trad.) Obtenido de https://www.tntech.edu/assets/userfiles/resourcefiles/9/1406226419_IDEAL%20Problem%20Solver.pdf
- Bravo Rojas, M., Castro Mozó, L. F., & Rojas Jara, A. (Mayo de 2017). *Educrea*. Obtenido de Manual de Planificación Estratégica: Una Herramienta para la Gestión: <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2017/05/DOC1-manual-planificacion.pdf>
- Código Civil Ecuatoriano. (2013). *De las Personas Jurídicas*. Quito, Pichincha, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *De la Libertad de Culto*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis. Obtenido de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Espinoza López, A. (2009). Filosofía empresarial. *Revista Dinero*. Obtenido de <http://www.dinero.com/columnistas/edicion-impresia/articulo/filosofia-empresarial/75465>
- Dona Bravo, M. G. (2016). *Scribd*. Obtenido de Importancia de la factibilidad en la formulación de un proyecto: <https://es.scribd.com/document/323912473/Importancia-de-La-Factibilidad-en-El-Desarrollo-de-Un-Proyecto>

- Fayol, H. (1916). *GestioPolis*. Obtenido de Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control: <https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>
- Franco Alvarado, J. J. (2017). Plan Estratégico para lograr una administración eficiente en la compañía de tricimoto “Comtribuees S.A.” Del Cantón Isidro Ayora. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Franco, Y. (2012). *Tesis de investigación*. Obtenido de Población y Muestra: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html>
- García Tuñón, M. (2016). *La empresa que no crece muere*. Obtenido de Al día: <http://aldianews.com/es/articulos/opinion/la-empresa-que-no-crece-muere/29028>
- Grupo Océano. (2016). *Diccionario de Sinónimos y Antónimos*. México: MMVI Editorial Océano.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). (M. Á. Castellanos, Ed.) México: Editorial McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hitt, M. (2015). *Administración Estratégica*. Texas: Cengage Learning.
- Iglesia Cristiana de la Comunidad. (2012). *ISSUU*. Obtenido de Plan Estratégico 2012-2016: https://issuu.com/igleccom/docs/plan_estrategico_final-3
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración Una Perspectiva Global y Empresarial*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Mendoza Rodríguez, L. (2015). Diseño del plan estratégico 2013-2017 de la Empresa Patricia Ramírez. Cartagena de Indias, Colombia. Obtenido de

<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2433/1/Dise%C3%B1o%20del%20Plan%20Estrategico%20a%20la%20Empresa%20Patricia%20Ramirez.%20Lourdes%20Mendoza.pdf>

Parella Stracuzzi , S., & Martins Pestan, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (Tercera ed.). Caracas, Venezuela: Editorial FEDUPEL.

QuestionPro. (2018). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-muestreo-para-investigaciones-sociales/>

Real Academia Española. (2015). *Diccionario Enciclopédico Universal Ecuatoriano Definiciones Conceptuales*. Quito, Pichincha, Ecuador: Editorial Librocentro.

Reglamento de la Ley de Cultos. (1937). *De las obligaciones y derechos*. Quito.

Reynaga , J. (2015). *Método Estadístico*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México: <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/sp/wp-content/uploads/2015/11/03REYNAGA1.pdf>

Rojas López, M. (2013). *Planeación Estratégica*. Ediciones de la U. Obtenido de www.casadellibro.com/ebook-planeacion-estrategica-ebook/9789587620047/2195471

Sabino, C. A. (1992). *El proceso de investigación*. Obtenido de Delimitación temática: http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

Santa Biblia Reina Valera. (1960). *Proverbios*. Corea: Sociedades Bíblicas Unidas.

Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo. (2018). *Reseña Histórica*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/resena-historica/>

Torres Hernández, Z. (2014). *Administración Estratégica*. México: Grupo Editorial Patria.

Tzu , S. (a.C). *El arte de la Guerra*. China: Biblioteca virtual Universal.

ANEXOS

Anexo 1. Carta de Autorización de la Empresa

Colimes, 23 febrero de 2018

Sres.

**Instituto Superior Tecnológico Bolivariano De Tecnología
Unidad Académica de Educación Comercial, Administración Y Ciencias
Guayaquil**

En su despacho,

Yo **MENDOZA IBARRA EDIN HERNAN**, portador de la cédula de ciudadanía N° **0909470668**, en calidad de Pastor y Líder de la **Iglesia "Fe en Acción"**, autorizo a **RIVAS SILVA JESÚS MARÍA**, estudiante de la carrera de Tecnología en Administración de Empresas, del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano, a utilizar información confidencial de la organización para el proyecto denominado: **Diseño Del Plan Estratégico Institucional para el crecimiento administrativo-financiero de La Misión Evangélica "Fe En Acción" período fiscal 2018.**

Como condiciones contractuales, el estudiante se compromete a no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada, durante la realización del proyecto.

El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico. En caso de que alguna(s) de las condiciones anteriores sea(n) infringida(s), el estudiante queda sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause a la empresa.

Atentamente,



**Pr. Hernán Mendoza I.
Pastor-Lider
Cel. 0993713076**

Anexo 2. Formato de la encuesta

**Encuesta Misión Evangélica Pentecostal La Fe en Acción
del Ecuador**

Abril 2018

Reciba un cordial saludo de parte del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano, de la Unidad Académica de Educación Comercial, Administración Y Ciencias.

Encuestadora: Jesús María Rivas Silva

Objetivo: Recolectar información suficiente con la finalidad de identificar debilidades en la actualidad, para proponer posibles soluciones en la Misión Evangélica Pentecostal La Fe en Acción del Ecuador.

Instrucciones

1. La encuesta es anónima y personal
2. Solo le tomará 15 minutos responderla
3. Lea atentamente cada una de las preguntas antes de contestar
4. Seleccione con una (x) su respuesta
5. Debe seleccionar un solo casillero
6. Cualquier duda preguntar a la encuestadora

Preguntas

1. ¿Conoce usted qué es un Plan Estratégico Institucional?

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

2. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante considera usted que la institución cuente con un Plan Estratégico Institucional, es decir, misión, visión, principios, filosofía y eslogan?

| | |
|---------------------------|--|
| 1.No es importante | |
| 2.Poco importante | |
| 3.Medianamente importante | |
| 4.Altamente importante | |

3. En la escala del 1 al 4¿Qué tan de acuerdo está usted en que se debería implementar un Plan Estratégico Institucional para el crecimiento administrativo financiero de la Institución?

| | |
|----------------------------|--|
| 1.Totalmente en desacuerdo | |
| 2.Algo en desacuerdo | |
| 3.Algo de acuerdo | |
| 4.Totalmente de acuerdo | |

4. De la escala del 1 al 4 ¿Qué tan satisfactorio le es para usted el poder contribuir al crecimiento y cumplimiento de los objetivos de la Institución?

| | |
|------------------------------|--|
| 1.Totalmente insatisfactorio | |
| 2.Algo insatisfactorio | |
| 3.Muy satisfactorio | |
| 4.Totalmente satisfactorio | |

5. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante considera usted que es necesario reforzar conocimientos y aplicar estrategias con relación a la administración de la institución para alcanzar las metas y objetivos deseados?

| | |
|---------------------------|--|
| 1.No es importante | |
| 2.Poco importante | |
| 3.Medianamente importante | |
| 4.Altamente importante | |

6. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante considera usted que es necesario reforzar conocimientos y aplicar estrategias con relación a la finanzas de la institución para alcanzar las metas y objetivos deseados?

| | |
|---------------------------|--|
| 1.No es importante | |
| 2.Poco importante | |
| 3.Medianamente importante | |
| 4.Altamente importante | |

7. En la escala del 1 al 4¿Qué tan de acuerdo estaría Usted en la implementación de estrategias que consoliden y comprometan al recurso humano en las actividades de la institución?

| | |
|----------------------------|--|
| 1.Totalmente en desacuerdo | |
| 2.Algo en desacuerdo | |
| 3.Algo de acuerdo | |
| 4.Totalmente de acuerdo | |

8. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante le parece a Usted que la institución pueda contar con un espacio y tiempo donde se puedan compartir y expresar situaciones importantes previas a una toma de decisiones?

| | |
|---------------------------|--|
| 1.No es importante | |
| 2.Poco importante | |
| 3.Medianamente importante | |
| 4.Altamente importante | |

9. En la escala del 1 al 4 ¿Qué tan importante le parece a Usted que la institución pueda mejorar en lo administrativo - financiero mediante un plan estratégico institucional y que a su vez logre ser mayormente conocida e identificada?

| | |
|---------------------------|--|
| 1.No es importante | |
| 2.Poco importante | |
| 3.Medianamente importante | |
| 4.Altamente importante | |

- 10.¿Estaría dispuesto formar parte del proceso de cambio que se presente con la aplicación del plan estratégico dentro de la organización?

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

Gracias por su valioso tiempo, sin duda sus respuestas son de gran ayuda para el presente trabajo de investigación.

¡Que Dios lo continúe bendiciendo!

Anexo 3. Formato de entrevista

Entrevista Misión Evangélica Pentecostal La Fe en Acción del Ecuador

Objetivo: Recolectar información suficiente del personal encargado de la institución, con la finalidad de identificar debilidades en la actualidad, para proponer posibles soluciones en la Misión Evangélica Pentecostal La Fe en Acción del Ecuador.

Fecha de entrevista: _____

Hora de inicio: _____ **Hora de culminación:** _____

Lugar de entrevista: _____

Nombres y Apellidos: _____

Cargo que desempeña: _____

1. ¿Cómo analiza usted el medio laboral?

2. ¿Considera usted que todos los colaboradores tienen claro su razón de ser? y el por qué de su respuesta

3. ¿Tiene conocimientos de planeación estratégica?

4. ¿Cuáles son los objetivos de la institución?

5. ¿Se realizan estados financieros mensuales en la organización? y el por qué de su respuesta

6. **¿El proceso de toma de decisiones de que forma la realizan?**

7. **¿Tiene idea de la importancia de aplicar estrategias, que promuevan el crecimiento y reconocimiento de la institución?**

8. **¿Considera usted que sería factible diseñar una misión, visión objetivos, valores y eslogan por medio de cuales la institución logre un crecimiento administrativo - financiero? y el por qué de su respuesta**

9. **¿Considera importante la aplicación de un plan estratégico institucional que permita afianzar y recordar al recurso humano su rol en la institución?**

10. **¿Aportaría usted mejoras en el control administrativo y financiero de la institución para su crecimiento?**

Gracias por su valioso tiempo, sin duda sus respuestas son de gran ayuda para el presente trabajo de investigación.

¡Que Dios lo continúe bendiciendo!

Anexo 5. Plan Estratégico Institucional

| Matriz Axiomática | | |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| Excelencia | Emprendimiento | Calidad |
| Dinamismo | Tradicición | Servicio Social |
| Eficacia | Humildad | Innovación |
| Rigor | Honestidad | Dignidad |
| Liderazgo | Eficiencia | Responsabilidad |
| Generosidad | Justicia | Fortaleza |
| Tenacidad | Originalidad | Verdad |
| Disciplina | Constancia | Prolijidad |
| Trascendencia | Caridad | Fidelidad |
| Tolerancia | Respeto | Perseverancia |
| Confianza | Integridad | Inteligencia |
| Autonomía | Mansedumbre | Responsabilidad Pública |

ACTIVIDAD 1: Construyendo la Visión La Misión Evangélica “La Fe en Acción”

Matriz de programación, recordando los principios que determinan la identidad de La Misión Evangélica “La Fe en Acción”

|  | | Eje 1 | Eje 2 | Eje 3 |
|---|-----------------|-----------------|---------------|--------------|
| | Núcleo 1 | Humildad | Mansedumbre | Justicia |
| | Núcleo 2 | Servicio Social | Tolerancia | Disciplina |
| | Núcleo 3 | Generosidad | Perseverancia | Respeto |

Redacción de la visión de Agroservicios “Marianita”

| | |
|----------------------------|----------------------------|
| Verbo | Ser |
| Frase Significativa | Una institución reconocida |

| | |
|---|--|
| Mención a los dos primeros núcleos | Servicio social, tolerancia, disciplina N2 Humildad, Mansedumbre, Justicia N1 |
|---|--|

Redacción Narrativa:

| |
|---|
| La visión de La Misión Evangélica “La Fe en Acción” es: |
| Ser una institución evangélica reconocida a nivel nacional por el servicio social, tolerancia y disciplina inspirada por Dios, transmitiendo la humildad, mansedumbre y justicia, en cada uno de los campos a trabajar. |

ACTIVIDAD 2: Construyendo la Misión de La Institución Evangélica “La Fe en Acción”

| | | | | |
|--|-----------------|-----------------|---------------|--------------|
|  | | Eje 1 | Eje 2 | Eje 3 |
| | Núcleo 1 | Humildad | Mansedumbre | Justicia |
| | Núcleo 2 | Servicio Social | Tolerancia | Disciplina |
| | Núcleo 3 | Generosidad | Perseverancia | Respeto |

Redacción de la Misión Institucional

| | |
|--|--|
| Verbo | Dar |
| Mención a los dos últimos núcleos | Servicio social, Tolerancia, Disciplina N2 Generosidad, Perseverancia, Respeto N3 |
| Frase de cierre | Siguiendo el ejemplo de Jesucristo. |

Redacción Narrativa:

| |
|---|
| La misión La Institución Evangélica “La Fe en Acción” es: |
| Dar a conocer la palabra del Señor, en lugares de mayor necesidad, realizando servicio social, con tolerancia y disciplina, siendo discípulos que sirven, con generosidad, perseverancia y respeto, siguiendo el ejemplo de Jesucristo. |

ACTIVIDAD 3: Operativizando los principios de La Misión Evangélica
“La Fe en Acción”

Esquema de desarrollo de principio del ideario de

| Nombre de Autor(es) | Nombre del Texto | Cita |
|--|---|---|
| Salomón Proverbios 23:12 (950-700 a.C) | Biblia Reina Valera 1960 | “Aplica tu corazón a la enseñanza y tus oídos a las palabras de sabiduría” p.629 |
| Salomón Proverbios 11:25 (950-700 a.C) | Biblia Reina Valera 1960 | “El alma generoso será prosperada; y el que saciare, él también será saciado” p.619 |
| Confucio (2011) | Revista del Instituto Confucio N° 6 Vol. 3 | “Sólido fundamento de todas las virtudes” |
| Salomón Proverbios 22:21 (950-700 a.C) | Biblia Reina Valera 1960 | “El que sigue la justicia y la misericordia hallará la vida, la justicia y la honra” p.628 |
| Mateo 11:29 (50-60 d. C) | Biblia Reina Valera 1960 | “Aprended de mí que soy manso y humilde de corazón” p.887 |
| Marcos 13:13 (50-60 d. C) | Biblia Reina Valera 1960 | “El que persevere hasta el fin este será salvo” p.929 |
| Pablo (57-58d.C) | Biblia Reina Valera 1960 | “Al que respeto, respeto; al que honra, honra” p.1049 |
| Marcos 9:35 (50-60 d. C) | Biblia Reina Valera 1960 | “Si alguno quiere ser el primero, será el postrero de todos y el servidor de todos” p.923 |
| Pablo (57-58d.C) | Biblia Reina Valera 1960 | “Recibir al débil en la fe, pero no para contender sobre opiniones” p.1049 |

| | |
|-----------------------|---|
| Orientación 1: | Existe disciplina en la iglesia, un comportamiento del personal que refleja lo que es la institución. |
| Orientación 2: | Creemos que existe generosidad en la organización, se muestra en cada acto de dar con la mejor voluntad, sin esperar algo a cambio. |
| Orientación 3: | Existe humildad en cada individuo de la institución, siendo esta la base de todas las virtudes en la institución. |
| Orientación 4: | Se aplica la justicia en el día a día, de manera que toda institución se sienta en un ambiente lleno de paz y tranquilidad. |
| Orientación 5: | Creemos que la mansedumbre está en el personal de la iglesia por la docilidad y suavidad que reflejan en el carácter y trato que otorgan. |
| Orientación 6: | La perseverancia es una de las virtudes que nos compone y la cual nos motiva a esperar y a realizar todo en el tiempo de Dios. |
| Orientación 7: | Creemos que el respeto es imprescindible en la institución, por lo cual se ve manifestado en el trato y las relaciones interpersonales. |
| Orientación 8: | El servicio social es la voluntad y disponibilidad de ayudar y apoyar, el uno al otro, el servir es parte de todos quienes conformamos la iglesia. |
| Orientación 9: | Creemos que la tolerancia se la posee debido que existen diversidades de opiniones las cuales deben ser comprendidas y escuchadas. |

ACTIVIDAD 4: Análisis FODA

Fortalezas

| | |
|---|-----------------------|
| 3 | Buen poder de gestión |
|---|-----------------------|

| | |
|---|-------------------------------------|
| 2 | Predisposición de trabajo en equipo |
| 1 | Buen liderazgo |

Debilidades

| | |
|---|--|
| 3 | Falencias en la comunicación |
| 2 | Bajos ingresos |
| 1 | Falta de conocimientos administrativos y financieros |

Oportunidades

| | |
|---|----------------------------|
| 3 | Ubicación de la iglesia |
| 2 | Donaciones |
| 1 | Retiros de fortalecimiento |

Amenazas

| | |
|---|--------------------------|
| 3 | Enfermedades |
| 2 | Falsas doctrinas |
| 1 | Mal uso de la tecnología |

ACTIVIDAD 5: Identifica las necesidades

Análisis FO

La mayor **FORTALEZA** de la institución es:

Buen Liderazgo

La persona que se encuentra al frente de la institución tiene las características y virtudes de un excelente líder que influencia.

La mayor **OPORTUNIDAD** de la institución es:

Retiros de fortalecimiento

Espacios que permiten al recurso humano salir de la zona de confort y renovar las energías al cambiar de ambiente.

Entonces, la **PRIMERA NECESIDAD** de la institución es:

Aprovechar el buen liderazgo con el que se cuenta para motivar a los individuos de la institución a aprovechar los retiros de fortalecimiento que permitan renovar las energías del recurso humano y promoviendo un crecimiento.

Análisis DA

La mayor DEBILIDAD de la institución es:

Falta de conocimientos administrativos y financieros

Déficit en conocimientos administrativos y financieros en cada uno de los colaboradores que forman parte de la organización.

La mayor AMENAZA de la institución es:

Mal uso de la tecnología

Una gran amenaza para la institución es el mal uso de la tecnología, debido a que ocasiona una distracción en el recurso humano.

Entonces, la SEGUNDA NECESIDAD de la institución es:

Potenciar al recurso humano a prepararse en temas de administración y finanzas, aprovechando al máximo los beneficios que nos provee la tecnología, transformando ese mal uso en un buen uso.

ACTIVIDAD 6: Formulación de estrategias

| Necesidad | Estrategias |
|--|--|
| 1. Aprovechar el buen liderazgo con el que se cuenta para motivar a los individuos de la institución a aprovechar los retiros de fortalecimiento que permitan renovar las energías del recurso humano promoviendo un | Primera Estrategia (Relacionada con la mayor fortaleza) Fortalecer el liderazgo con el que se cuenta y educar a los líderes ministeriales con prácticas innovadoras, que desarrollen el potencial de cada uno estos. |

| | |
|---|---|
| <p>crecimiento tanto administrativo como financiero.</p> | <p>Segunda Estrategia(Relacionada con la mayor Oportunidad) Aprovechar al máximo la información que se imparte en cada uno de los retiros, de manera que el recurso humano adquiera más conocimientos y se mantengan firmes y motivados en la institución.</p> |
| <p>2. Potenciar al recurso humano a prepararse en temas de administración y finanzas, aprovechando al máximo los beneficios que nos provee la tecnología, transformando ese mal uso en un buen uso.</p> | <p>Primera Estrategia(Relacionada con la mayor Debilidad) Educar en temas de administración, finanzas, crecimiento personal y profesional.</p> |
| | <p>Segunda Estrategia(Relacionada con la mayor Amenaza) Promover actividades del buen uso de la tecnología</p> |

ACTIVIDAD 7: Elaboración de Objetivos Estratégicos

Las estrategias fueron:

1. Fortalecer el liderazgo con el que se cuenta y educar a los líderes ministeriales con prácticas innovadoras, que desarrollen el potencial de cada uno estos.
2. Aprovechar al máximo la información que se imparte en cada uno de los retiros, de manera que el recurso humano adquiera más conocimientos y se mantengan firmes y motivados en la institución.
3. Educar en temas de administración, finanzas, crecimiento personal y profesional.
4. Promover actividades del buen uso de la tecnología

Entonces:

| Objetivos Estratégicos | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|---|
| Sujeto | Verbo en acción | Complemento | Circunstancia de tiempo | Estándar de medición |
| El líder | Habrá gestionado | Talleres y capacitaciones en temas de liderazgo y administración | En el mes de octubre del 2018 | Con la participación del 100% de líderes de la institución. |
| Los líderes ministeriales | Habrán impulsado a todos su personal a cargo asistir a | Retiros con temas de índole religioso que forman parte de las bases de cada uno | En el mes Noviembre del 2018 | Con la participación del 100% de colaboradores de la institución. |
| El líder y el área administrativa | Habrán gestionado | Capacitaciones en temas de planeación estratégica, finanzas, crecimiento personal y profesional | En el año 2019 en los meses de Enero, Febrero, Marzo y Abril | Con la participación del 100% del área de administración y líderes. |
| Los líderes ministeriales | Habrán realizado | Publicidades del buen manejo de la tecnología | En los meses de Mayo a Diciembre del 2019 | Con la participación del 100% del personal de la institución. |

Ahora narrativamente:

•El líder habrá gestionado talleres y capacitaciones en temas de liderazgo y administración, en el mes de octubre del 2018, con la participación del 100% de líderes de la institución.

•Los líderes ministeriales habrán impulsado a todos su personal a cargo asistir a retiros con temas de índole religioso que forman parte de las bases de cada uno en el mes Noviembre del 2018 con la participación del 100% de colaboradores de la institución.

•El líder habrá gestionado capacitaciones en temas de planeación estratégica, finanzas, crecimiento personal y profesional en el año 2019 en los meses de enero, febrero, marzo y abril con la participación del 100% del área de administración y líderes.

•Los líderes ministeriales habrán realizado publicidades del buen manejo de la tecnología en los meses de mayo a diciembre del 2019 con la participación del 100% del personal de la institución.

ACTIVIDAD 8: Diseño de programas de acción

Plan de acción de La Misión Evangélica Pentecostal “La Fe en Acción”

| | |
|----------------------|---|
| PROGRAMA 1 | Crecimiento Institucional |
| Dimensión | Gestión centrada en el fortalecimiento y adquisición de conocimientos. |
| Metas | Todos los líderes de la Misión Evangélica “La Fe en Acción” alcanzarán un nivel satisfactorio de conocimientos en temas de administración y liderazgo en octubre y Noviembre del 2018. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none">•Colaboradores felices y motivados•Incremento de colaboradores•Incremento de ingresos•Mejor organización en las diversas actividades•Desarrollo de la organización•Reconocimiento de la misión a nivel intercantonal |
| Responsable | Pastor Líder y área de Administración |
| Destinatarios | Líderes ministeriales |

| | |
|----------------------|---|
| PROGRAMA 2 | Consolidación del recurso humano |
| Dimensión | Gestión centrada en la promoción de seguridad y claridad en el personal de la institución. |
| Metas | Los líderes ministeriales impulsarán a todo su personal a cargo, a estar presentes en los retiros con temas de índole religioso que forman parte de las bases de cada uno, en el mes Noviembre del 2018 con la participación del 100% de colaboradores de la institución. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> •Colaboradores seguros de pertenecer a la institución •Mayor participación de los individuos •Incremento de ingresos •Personas con filosofía clara •Desarrollo de la organización |
| Responsable | Líderes ministeriales |
| Destinatarios | Recurso humano de las diferente áreas de la institución |

| | |
|----------------------|--|
| PROGRAMA 3 | Desarrollo profesional |
| Dimensión | Gestión centrada en el fortalecimiento y adquisición de conocimientos. |
| Metas | El líder gestionará capacitaciones en temas de finanzas, planeación estratégica, crecimiento personal y profesional en el año 2019 en los meses de enero, febrero, marzo y abril con la participación del 100% del área de administración y líderes. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> •Mejora en el proceso de toma de decisiones •Implementación de estrategias innovadoras •Desarrollo de la organización •Aplicación de herramientas financieras eficientes y eficaces •Líderes comprometidos |
| Responsable | Pastor Líder |
| Destinatarios | Líderes ministeriales y área de Administración |

| | |
|----------------------|---|
| PROGRAMA 4 | Tecnología un medio de crecimiento |
| Dimensión | Gestión centrada en el fortalecimiento y adquisición de conocimientos. |
| Metas | Los líderes ministeriales impulsarán publicidades del buen manejo de la tecnología en los meses de mayo a diciembre del 2019 con la participación del 100% del personal de la institución. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Individuos más comprometidos con la institución • Puntualidad a cada una de las actividades de la institución • Reflejo de cada uno de los valores institucionales en cada uno de los colaboradores. • Comunicación más eficiente y productiva • Información al alcance |
| Responsable | Líderes ministeriales |
| Destinatarios | Institución en general |

ACTIVIDAD 9: Monitoreo y Seguimiento

| Objetivo de impacto | Indicadores |
|--|--|
| <p>• Todos los líderes de La Misión Evangélica “La Fe en Acción” lograrán obtener mayor preparación por medio de talleres y capacitaciones en el ámbito administrativo y de liderazgo, de manera que se refleje en un 10% el incremento y desarrollo de la institución.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Material didáctico que muestre el cronograma de los talleres y capacitaciones • Asistencia masiva de los líderes • La calidad de actividades que realicen después de los talleres y capacitaciones recibidas. |
| <p>• Todos los líderes ministeriales de La Misión Evangélica “La Fe en Acción” lograrán que su personal a cargo, crezca con relación a sus bases en que se fundamenta la religión, obteniendo un índice mínimo del 90% de recursos humanos arraigados y fundamentados.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia de todo el personal • Permanencia de los individuos en la institución • Predisposición por parte del recurso humano en las diversas actividades • Claridad en las doctrinas |
| <p>El líder gestionará capacitaciones en temas que contribuyan al desarrollo de la institución, de manera que se llegue a contar con un recurso humano altamente eficiente en actitudes, conocimientos y habilidades capaces de enfrentarse a cualquier situación futura promoviendo un índice del 25% de crecimiento en las finanzas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de los ingresos • Material didáctico que muestre el cronograma de las capacitaciones • Asistencia masiva del personal • La calidad de actividades que realicen después de las capacitaciones recibidas. |

| | |
|--|--|
| <p>Los líderes ministeriales lograrán impulsar publicidades del buen manejo de equipos electrónicos de manera que un 90% del personal se encuentre actualizado y familiarizado con los avances tecnológicos, sacando el mayor provecho de estos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> •Institución mucho más reconocida •Asistencia de nuevos colaboradores •Recurso humano que da un uso correcto a la tecnología •Adquisición de nuevos contactos importantes para la gestión de la institución. •Desarrollo institucional |
| <p>Objetivos de procesos</p> | <p>Medios de verificación</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> •Tener claro la filosofía de la institución •Realizar seminario taller de la importancia de la planeación estratégica •Elaborar un manual de procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> •Aumento de ingresos a la empresa •Colaboradores correctamente direccionados la misma que se refleja en el trabajo de equipo •Alto índice de productividad y crecimiento institucional |
| <ul style="list-style-type: none"> • Tener claro la misión y visión de la institución •Contar con base bíblica •Estar apto para dar a conocer la institución a posibles futuros colaboradores | <ul style="list-style-type: none"> • Memorización de la misión y visión en el personal • Capacidad y fluidez al tratar temas religiosos • Visita a la institución de colaboradores potenciales |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> •Elaborar estados financieros •Elaborar cronogramas de actividades trimestrales y anuales •Realizar encuesta sobre el clima laboral •Contar con un personal dispuesto a continuar sus estudios •Contar con procesos administrativos más eficientes y eficaces | <ul style="list-style-type: none"> •Estados financieros realizados •Cronogramas de actividades trimestrales y anuales realizados •Encuesta de clima laboral realizada •Personal inscrito en instituciones educativas o cursos •Comportamiento de la institución a nivel administrativo |
| <ul style="list-style-type: none"> •Diseñar de una página web de la institución •Crear de páginas de redes sociales de la iglesia •Crear grupos de comunicación de la institución | <ul style="list-style-type: none"> •Página web de la institución diseñada •Páginas de redes sociales de la iglesia creadas •Grupos de comunicación de la institución creados |

Pauta de Cotejo

| Objetivos de Proceso | Nivel de logro | Evidencia |
|---|----------------|---|
| •Tener claro la filosofía de la institución | | Ubicar la misión y visión institucional en un lugar estratégico |
| •Realizar seminario taller de la importancia de la planeación estratégica | | Toma de decisiones asertivas |

| | | |
|--|--|--|
| •Elaborar un manual de procedimientos | | Imagen del Manual de proceso ubicado en un punto estratégico de la empresa |
| • Tener claro la misión y visión de la institución | | Afiches de la misión y visión en las diferentes áreas |
| •Contar con base bíblica | | Manejo del tema |
| •Estar apto para dar a conocer la institución a posibles futuros colaboradores | | Contar con trípticos de la institución |
| •Elaborar estados financieros | | Presentación mensual de los estados financieros |
| •Elaborar cronogramas de actividades trimestrales y anuales | | Enviar a los grupos sociales de la institución el cronograma |
| •Realizar encuesta sobre el clima laboral | | Tabulaciones e interpretaciones, exposiciones de los resultados |
| •Contar con un personal dispuesto a continuar sus estudios | | Personal en proceso de obtención de su título profesional |
| •Contar con procesos administrativos más eficientes y eficaces | | Organigrama funcional y manual procedimientos |
| •Diseñar de una página web de la institución | | Número de visitas |
| •Crear de páginas de redes sociales de la iglesia | | Número de seguidores |
| •Crear grupos de comunicación de la institución | | Grupo de WhatsApp |

ACTIVIDAD 10: FODA 2017-2018

| | | | |
|-----------------------------|--|--|--|
| Matriz FODA | | Análisis Interno | |
| | | Fortalezas | Debilidades |
| | | <ul style="list-style-type: none"> •Buen liderazgo •Predisposición de trabajo en equipo •Buen poder de gestión | <ul style="list-style-type: none"> •Falta de conocimientos administrativos y financieros •Bajos ingresos •Falencias en la comunicación |
| Análisis del Externo | Oportunidades | FO(Maxi-Maxi) | DO(Mini-Maxi) |
| | <ul style="list-style-type: none"> •Retiros de fortalecimiento •Donaciones •Ubicación de la iglesia | <ul style="list-style-type: none"> •Aprovechar los temas impartidos en los retiros y motivar a los líderes ministeriales a no faltar a ninguno de estos en compañía del líder institucional. •Invertir las donaciones recaudadas en materiales didácticos que promuevan en trabajo en equipo logrando un clima organizacional que promueva el bienestar de los individuos. •Realizar una mejor gestión para promover el crecimiento de la institución en lo administrativo y financiero aprovechando la ubicación donde está situada. | <ul style="list-style-type: none"> •Incentivar al personal a tomar estudios de índole profesional de manera que día a día vayan adquiriendo nuevos conocimientos y logrando un crecimiento personal. •Con los fondos de donaciones promover publicidad de la institución de forma que llegue a ser más reconocida, y por ende se pueda atraer más colaboradores. •Destinar un día especial de integración, donde todos los colaboradores participen de actividades donde se promueva la buena comunicación. |

| Amenazas | FA(Maxi-Mini) | DA(Mini-Mini) |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> •Mal uso de la tecnología •Falsas doctrinas •Enfermedades | <ul style="list-style-type: none"> •El líder debe influir por medio de la tecnología, haciendo de este un medio útil, por medio de capacitaciones que eduquen a los colaboradores en las diferentes áreas. •Estar fortalecidos en el trabajo en equipo, y lo suficientemente preparados para saber cómo actuar ante las falsas doctrinas. •Por medio del ministerio de salud pública gestionar para que cada uno de los colaboradores lleve un respectivo control médico, en el caso de los que sufren de enfermedades, estar pendiente de cualquier ayuda que este necesite. | <ul style="list-style-type: none"> •Por medio la tecnología compartir información, de índole administrativa y financiera, de manera que los colaboradores, se eduques desde la comodidad del lugar donde estos se encuentren. •Realizar actividades donde se recauden fondos para mantener en constante preparación a los colaboradores en temas de sana doctrina. •Promover campañas donde se publique el cuidado de la salud de cada uno, ante tantas enfermedades. |

ACTIVIDAD 11: Eslogan



“Misión Evangélica La Fe en Acción, una institución dedicada al servicio de Dios”

Actividad 12: POA

| NOMBRE DE LA EMPRESA: | | Misión Evangélica Pentecostal " Fe en Acción" Del Ecuador | | | | | | | Disciplina, Generosidad, Humildad, Justicia, | | | |
|--|--|---|---|---|---|-------------|---------------------------------------|---|--|--|--|---------------|
| VISIÓN: | | Ser una institución evangélica reconocida a nivel nacional por el servicio social, tolerancia y disciplina inspirada por Dios, transmitiendo la humildad, mansedumbre y justicia, en cada uno de los campos a trabajar. | | | | | VALORES: | Mansedumbre, Perseverancia, Respeto, Servicio Social y Tolerancia | | | | |
| MISIÓN: | | Dar a conocer la palabra del Señor, en lugares de mayor necesidad, realizando servicio social, con tolerancia y disciplina, siendo discípulos que sirven, con generosidad, perseverancia y respeto, siguiendo el ejemplo de Jesucristo. | | | | | | | | | | |
| OBJETIVO GENERAL DE LA EMPRESA: | | Promover el crecimiento institucional impulsando al recurso humano a la aplicación de procesos innovadores en cada una de las áreas para lograr ser reconocida a nivel nacional. | | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN: | | Institucional | | | | | | | | | | |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | ESTRATEGIA | PROGRAMA | ACTIVIDADES | INDICADOR DE GESTIÓN | META | PRESUPUESTO | RESPONSABLE | CALENDARIO | OBJETIVO DE IMPACTO | MEDIOS DE VERIFICACIÓN | EVIDENCIA | OBSERVACIONES |
| *El líder habrá gestionado talleres y capacitaciones en temas de liderazgo y administración, en el mes de octubre del 2018, con la participación del 100% de líderes de la institución. | Fortalecer el liderazgo con el que se cuenta y educar a los líderes ministeriales con prácticas innovadoras, que desarrollen el potencial de cada uno estos. | Programa 1 Crecimiento Institucional | *Tener claro la filosofía de la institución *Realizar seminario taller de la importancia de la planeación estratégica *Elaborar un manual de procedimientos | *Colaboradores felices y motivados *Incremento de colaboradores en ingresos *Mejor organización en las diversas actividades *Desarrollo de la organización *Reconocimiento de la misión a nivel intercantonal | Todos los líderes de la Misión Evangélica "La Fe en Acción" alcanzarán un nivel satisfactorio de conocimientos en temas de administración y liderazgo en octubre y Noviembre del 2018. | \$ 695,00 | Pastor Líder y área de Administración | Octubre y Nov.2018 | *Todos los líderes de La Misión Evangélica "La Fe en Acción" lograrán obtener mayor preparación por medio de talleres y capacitaciones en el ámbito administrativo y de liderazgo, de manera que se refleje en un 10% el incremento y desarrollo de la institución. | *Aumento de ingresos a la empresa *Colaboradores correctamente direccionados la misma que se refleja en el trabajo de equipo *Alto índice de productividad y crecimiento institucional | *Ubicar la misión y visión institucional en un lugar estratégico *Toma de decisiones asertivas *Imagen del Manual de proceso ubicado en un punto estratégico de la empresa | |
| *Los líderes ministeriales habrán impulsado a todos su personal a cargo asistir a retiros con temas de índole religioso que forman parte de las bases de cada uno en el mes Noviembre del 2018 con la participación del 100% de colaboradores de la institución. | Aprovechar al máximo la información que se imparte en cada uno de los retiros, de manera que el recurso humano adquiera más conocimientos y se mantengan firmes y motivados en la institución. | Programa 2 Consolidación del recurso humano | * Tener claro la misión y visión de la institución *Contar con base bíblica *Estar apto para dar a conocer la institución a posibles futuros colaboradores | *Colaboradores seguros de pertenecer a la institución *Mayor participación de los individuos *Incremento de ingresos de las bases de cada uno, en el mes Noviembre del 2018 con la participación del 100% de colaboradores de la institución. | Los líderes ministeriales impulsarán a todo su personal a cargo, a estar presentes en los retiros con temas de índole religioso que forman parte de las bases de cada uno, en el mes Noviembre del 2018 con la participación del 100% de colaboradores de la institución. | \$ 695,00 | Líderes ministeriales | Nov. 2018 | *Todos los líderes ministeriales de La Misión Evangélica "La Fe en Acción" lograrán que su personal a cargo, crezca con relación a sus las bases en que se fundamenta la religión, obteniendo un índice mínimo del 90% de recursos humanos arraigados y fundamentados. | * Memorización de la misión y visión en el personal * Capacidad y fluidez al tratar temas religiosos * Visita a la institución de colaboradores potenciales | *Afiches de la misión y visión en las diferentes áreas *Manejo del tema *Contar con trípticos de la institución | |

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | ESTRATEGIA | PROGRAMA | ACTIVIDADES | INDICADOR DE GESTIÓN | META | PRESUPUESTO | RESPONSABLE | CALENDARIO | OBJETIVO DE IMPACTO | MEDIOS DE VERIFICACIÓN | EVIDENCIA | OBSERVACIONES |
|---|---|--|---|--|--|-------------|------------------------------|-----------------------------------|---|---|---|---------------|
| •El líder habrá gestionado capacitaciones en temas de planeación estratégica, finanzas, crecimiento personal y profesional en el año 2019 en los meses de enero, febrero, marzo y abril con la participación del 100% del área de administración y líderes. | Educación en temas de administración, finanzas, crecimiento personal y profesional. | Programa 3 Desarrollo profesional | <ul style="list-style-type: none"> •Elaborar estados financieros •Elaborar cronogramas de actividades trimestrales y anuales •Realizar encuesta sobre el clima laboral •Contar con un personal dispuesto a continuar sus estudios •Contar con procesos administrativos más eficientes y eficaces | <ul style="list-style-type: none"> •Mejora en el proceso de toma de decisiones •Implementación de estrategias innovadoras •Desarrollo de la organización •Aplicación de herramientas financieras eficientes y eficaces •Líderes comprometidos | El líder gestionará capacitaciones en temas de finanzas, planeación estratégica, crecimiento personal y profesional en el año 2019 en los meses de enero, febrero, marzo y abril con la participación del 100% del área de administración y líderes. | \$ 695,00 | Pastor Líder | Enero, Febrero, Abril 2019 | El líder gestionará capacitaciones en temas que contribuyan al desarrollo de la institución, de manera que se llegue a contar con un recurso humano altamente eficiente en actitudes, conocimientos y habilidades capaces de enfrentarse a cualquier situación futura promoviendo un índice del 25% de crecimiento en las finanzas. | <ul style="list-style-type: none"> •Estados financieros realizados •Cronogramas de actividades trimestrales y anuales realizados •Encuesta de clima laboral realizada •Personal inscrito en instituciones educativas o cursos •Comportamiento de la institución a nivel administrativo | <ul style="list-style-type: none"> •Presentación mensual de los estados financieros •Enviar a los grupos sociales de la institución el cronograma •Tabulaciones e interpretaciones, exposiciones de los resultados •Personal en proceso de obtención de su título profesional •Organigrama funcional y manual procedimientos | |
| •El líder habrá gestionado capacitaciones en temas de planeación estratégica, finanzas, crecimiento personal y profesional en el año 2019 en los meses de enero, febrero, marzo y abril con la participación del 100% del área de administración y líderes. | Promover actividades del buen uso de la tecnología | Programa 4 Tecnología un medio de crecimiento | <ul style="list-style-type: none"> •Diseñar de una página web de la institución •Crear de páginas de redes sociales de la iglesia •Crear grupos de comunicación de la institución | <ul style="list-style-type: none"> •Individuos más comprometidos con la institución •Puntualidad a cada una de las actividades de la institución •Reflejo de cada uno de los valores institucionales en cada uno de los colaboradores. •Comunicación más eficiente y productiva •Información al alcance | Los líderes ministeriales impulsarán publicidades del buen manejo de la tecnología en los meses de mayo a diciembre del 2019 con la participación del 100% del personal de la institución. | \$ 695,00 | Líderes ministeriales | Mayo a Diciembre 2019 | Los líderes ministeriales lograrán impulsar publicidades del buen manejo de equipos electrónicos de manera que un 90% del personal se encuentre actualizado y familiarizado con los avances tecnológicos, sacando el mayor provecho de estos. | <ul style="list-style-type: none"> •Página web de la institución diseñada •Páginas de redes sociales de la iglesia creadas •Grupos de comunicación de la institución creados | <ul style="list-style-type: none"> •Número de visitas •Número de seguidores •Grupo de WhatsApp | |

Anexo 7. Recursos

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------|-----------|-------------|---------|------------|---------|-----------------------|----------------|----------------|-----------|------------|-------|------------|-------|----------|-------|-------|-------|--------|-------|--------------------------|---------|----------------------|----------------|---------------|-----------|--------------|--------|--------------|--------|-------------|--------|---------------------|---------------|--|---------------|
| Recursos humanos | Líder, Líderes ministeriales, personal administrativo y personal ministerial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recursos materiales | Papel Bond, Bolígrafos, Carpetas, Lápiz. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recursos técnicos y tecnológicos | Laptop, proyector | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Económicos | <table> <tr> <td>Ingresos</td> <td style="text-align: right;">\$</td> </tr> <tr> <td>Autogestión</td> <td style="text-align: right;">1000.00</td> </tr> <tr> <td>Donaciones</td> <td style="text-align: right;">2000.00</td> </tr> <tr> <td>Total Ingresos</td> <td style="text-align: right;">3000.00</td> </tr> <tr> <td>Egresos</td> <td style="text-align: right;">\$</td> </tr> <tr> <td>Papel Bond</td> <td style="text-align: right;">20.00</td> </tr> <tr> <td>Bolígrafos</td> <td style="text-align: right;">10.00</td> </tr> <tr> <td>Carpetas</td> <td style="text-align: right;">40.00</td> </tr> <tr> <td>Lápiz</td> <td style="text-align: right;">10.00</td> </tr> <tr> <td>Banner</td> <td style="text-align: right;">50.00</td> </tr> <tr> <td>Honorarios Profesionales</td> <td style="text-align: right;">1800.00</td> </tr> <tr> <td>Total Egresos</td> <td style="text-align: right;">1930.00</td> </tr> <tr> <td>Gastos</td> <td style="text-align: right;">\$</td> </tr> <tr> <td>Movilización</td> <td style="text-align: right;">100.00</td> </tr> <tr> <td>Alimentación</td> <td style="text-align: right;">500.00</td> </tr> <tr> <td>Imprevistos</td> <td style="text-align: right;">300.00</td> </tr> <tr> <td>Total Gastos</td> <td style="text-align: right;">900.00</td> </tr> <tr> <td>Total Ingresos – Egresos-Gastos</td> <td style="text-align: right;">170.00</td> </tr> </table> | Ingresos | \$ | Autogestión | 1000.00 | Donaciones | 2000.00 | Total Ingresos | 3000.00 | Egresos | \$ | Papel Bond | 20.00 | Bolígrafos | 10.00 | Carpetas | 40.00 | Lápiz | 10.00 | Banner | 50.00 | Honorarios Profesionales | 1800.00 | Total Egresos | 1930.00 | Gastos | \$ | Movilización | 100.00 | Alimentación | 500.00 | Imprevistos | 300.00 | Total Gastos | 900.00 | Total Ingresos – Egresos-Gastos | 170.00 |
| | Ingresos | \$ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Autogestión | 1000.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Donaciones | 2000.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total Ingresos | 3000.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Egresos | \$ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Papel Bond | 20.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bolígrafos | 10.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Carpetas | 40.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Lápiz | 10.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Banner | 50.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Honorarios Profesionales | 1800.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total Egresos | 1930.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gastos | \$ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Movilización | 100.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alimentación | 500.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Imprevistos | 300.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total Gastos | 900.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total Ingresos – Egresos-Gastos | 170.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>Nota: Los resultados del presupuesto indican que existe un superávit de ciento setenta de dólares americanos de los Estados Unidos de América a favor.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 8. Fotos



Pastor Hernán Mendoza acompañado de una parte del grupo de colaboradores de la institución



Pastor en compañía de los ministros y colaboradores de la Iglesia "La Fe en Acción"



Pastor y líder de la Misión Evangélica “Fe en Acción” del Recinto El Relicario, Cantón Colimes, Provincia del Guayas



Estructura física de la Misión Evangélica “Fe en Acción”



Líder y colaboradores de la institución



Entrevista con el líder de la institución



En compañía de los ministros de la institución



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor 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: **Diseño Del Plan Estratégico Institucional para el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe En Acción” período fiscal 2018**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Cómo afecta la ausencia de un Plan Estratégico Institucional en el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” del Recinto El Relicario del Cantón Colimes, Provincia del Guayas, en el año fiscal 2018?**

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

Presentado por la Egresada:

Tutor

:

Jesus Rivas Silva

Rivas Silva Jesús María

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Simón Alberto Illescas Prieto



Factura: 003-002-000046728



20180901056D02115

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180901056D02115

ante mí, NOTARIO(A) RODRIGO GASTON MORAN NUQUES de la NOTARÍA QUINCAGESIMA SEXTA , comparece(n)
 ESUS MARIA RIVAS SILVA portador(a) de CÉDULA 0926986746 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad,
 estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de
 COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede , es(son) suya(s), la(s)
 firma(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.
 GUAYAQUIL, a 20 DE JUNIO DEL 2018, (13:32).



Esus Maria Rivas Silva
 ESUS MARIA RIVAS SILVA
 CÉDULA: 0926986746

[Handwritten signature of Rodrigo Gaston Moran Nuques]

NOTARIO(A) RODRIGO GASTON MORAN NUQUES
 NOTARÍA QUINCAGESIMA SEXTA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, **Rivas Silva Jesús María** en calidad de autora con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación: **Diseño del Plan Estratégico Institucional para el crecimiento administrativo-financiero de la Misión Evangélica “Fe en Acción” período fiscal 2018**, de la modalidad **semipresencial** 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 empresas**, 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 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*.

Jesús María Rivas Silva
Nombre y Apellidos de la autora

Jesús Rivas Silva
Firma

Número de cédula: 0926986746

CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0926986746

Nombres del ciudadano: RIVAS SILVA JESUS MARIA

Condición del cedulaado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/BALZAR/BALZAR

Fecha de nacimiento: 22 DE JUNIO DE 1996

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: BACH.TÉC.INDUSTRIAL

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: RIVAS AGUIRRE GREGORIO YOFFRE

Nombres de la madre: SILVA PANTALEON ISABEL MARINA

Fecha de expedición: 26 DE ABRIL DE 2016

Información certificada a la fecha: 20 DE JUNIO DE 2018

Emisor: PABLO DANIEL MURGA ASTUDILLO - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 56 - GUAYAS - GUAYAQUIL



Jesus Rivas Silva



certificado: 183-131-05846



183-131-05846

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación

Documento firmado electrónicamente



REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN



CÉDULA DE CIUDADANÍA
No. 092698674-6

APELLIDOS Y NOMBRES
RIVAS SILVA JESUS MARIA

LUGAR DE NACIMIENTO
GUAYAS
BALZAR
BALZAR

FECHA DE NACIMIENTO 1996-06-22
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO F
ESTADO CIVIL SOLTERO




INSTRUCCIÓN BACHILLERATO PROFESIÓN / OCUPACIÓN BACH. TECNICO. INDUSTRIAL V333312222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE RIVAS AGUIRRE GREGORIO YOFFRE

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE SILVA PANTALEON ISABEL MARINA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN BALZAR 2016-04-26

FECHA DE EXPIRACIÓN 2026-04-26




DIRECTOR GENERAL FORMA DEL CEDULADO



CERTIFICADO DE VOTACIÓN
4 DE FEBRERO 2016



014 JUNTA No. 014 - 135 NÚMERO 0926986746 CÉDULA

RIVAS SILVA JESUS MARIA
APELLIDOS Y NOMBRES

GUAYAS PROVINCIA
PALESTINA CANTÓN
PALESTINA PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCIÓN:
ZONA:




REFERÉNDUM Y CONSULTA POPULAR 2016

CIUDADANA (S)

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN EL REFERÉNDUM Y CONSULTA POPULAR 2016

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS

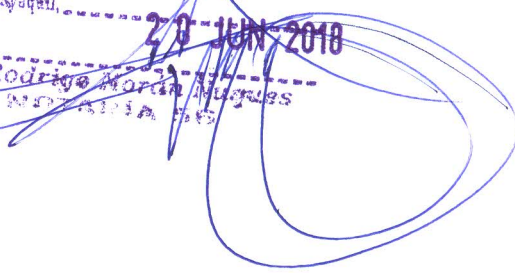


PRESIDENTE DE LA JRV

DILIGENCIA: Esta fotocopia es igual al documento original que se me exhibe en dos fojas útiles, si mismo que le fue devuelto al interesado, quedando en el archivo la fotocopia respectiva.

Doy fe. Guayaquil, 20 JUN 2018

Ab. Rodrigo María Nuñez



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,  Firma 

CEGESCYT