

REPÚBLICA DEL ECUADOR



**LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL
DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA ASOCIACIÓN SERVICIO DE
LIMPIEZA SUMAK SUMAY AMBIENTE LIMPIO “ASOSUMAY” EN LA
CIUDAD DEL TENA, PROVINCIA DE NAPO**

Informe Final de Trabajo de Integración Curricular, presentado como requisito parcial para optar por el título de Tecnólogo Superior en Administración.

AUTOR: Tanguila Andy Carlín Vicente

DIRECTORA: Lcda. Roxana León Lara., Mg.

Tena - Ecuador

2021

CERTIFICACIÓN

Magister

Jorge Iván Barahona Bonifaz

COORDINADOR DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

De mi especial consideración.

Por medio del presente expreso un atento y cordial saludo, y a la vez me permito hacer conocer a su autoridad lo siguiente:

En calidad de Directora del Trabajo de Integración Curricular (TIC) denominado: **LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA ASOCIACIÓN SERVICIO DE LIMPIEZA SUMAK SUMAY AMBIENTE LIMPIO “ASOSUMAY” EN LA CIUDAD DEL TENA, PROVINCIA DE NAPO**, de autoría de la señorita **TANGUILA ANDY CARLÍN VICENTE**, con CC. 1501113698 estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, **CERTIFICO** que se ha realizado la revisión prolija del Trabajo de Titulación antes citado, de conformidad con lo que establecen las directrices internas de la institución dentro del cronograma aprobado, por lo que, autorizo su presentación y continuación del proceso de titulación.

Tena, 29 de abril 2021

Atentamente;



Firmado electrónicamente por:

**ROXANA
ELIZABETH
LEON LARA**

Lcda. Roxana León Lara, Mg.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (TIC)

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 12 de Agosto de 2021

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Titulación denominado: **LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA ASOCIACIÓN SERVICIO DE LIMPIEZA SUMAK SUMAY AMBIENTE LIMPIO “ASOSUMAY” EN LA CIUDAD DEL TENA, PROVINCIA DE NAPO**, presentado por TANGUILA ANDY CARLÍN VICENTE, estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, ha sido corregida y revisada; por lo que autorizamos su presentación.

Atentamente;



Firmado digitalmente
por DIANA SAMANDA
QUILUMBA
SHIGUANGO

Ing. Diana Samanta Quilumba Shiguango
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**JORGE IVAN
BARAHONA
BONIFAZ**

Ing. Jorge Iván Barahona Bonifaz., Mg.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**YAJAIRA ANDREA
HEREDIA
SHIGUANGO**

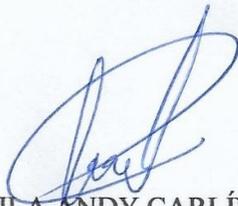
Ing. Yajaira Andrea Heredia Shiguango
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

Yo, TANGUILA ANDY CARLIN VICENTE, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación denominado: **LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA ASOCIACIÓN SERVICIO DE LIMPIEZA SUMAK SUMAY AMBIENTE LIMPIO “ASOSUMAY” EN LA CIUDAD DEL TENA, PROVINCIA DE NAPO** y absuelvo expresamente al Instituto Superior Tecnológico Tena, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo al Instituto Superior Tecnológico Tena, la publicación de mi trabajo de Titulación en el repositorio institucional- biblioteca Virtual.

AUTOR:



TANGUILA ANDY CARLÍN VICENTE

CÉDULA: 150111369-8

FECHA: Tena, 20 de julio de 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR

Yo, TANGUILA ANDY CARLÍN VICENTE, declaro ser autor del Trabajo de Titulación titulado: **LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA ASOCIACIÓN SERVICIO DE LIMPIEZA SUMAK SUMAY AMBIENTE LIMPIO “ASOSUMAY” EN LA CIUDAD DEL TENA, PROVINCIA DE NAPO**, como requisito para la obtención del Título de: **TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN**: autorizo al Sistema Bibliotecario del Instituto Superior Tecnológico Tena, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual del Instituto, a través de la visualización de su contenido que constará en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio el Instituto. El Instituto Superior Tecnológico Tena, no se responsabiliza por el plagio o copia del presente trabajo que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Tena, 20 de julio de 2020, firma el autor.

AUTOR: CARLÍN VICENTE TANGUILA ANDY

FIRMA: 

CÉDULA: 150111369 -8

DIRECCIÓN: Barrio Paraíso Amazónico

CORREO ELECTRÓNICO: ueip.wilson.t@gmail.com

CELULAR: 0997376159

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTORA: MSc. Roxana León Lara

TRIBUNAL DEL GRADO:

Ing. Diana Samanta Quilumba Shiguango(Presidente).

Ing. Jorge Iván Barahona Bonifaz., Mg. (Miembro).

Ing. Yajaira Andrea Heredia Shiguango(Miembro).

DEDICATORIA

Este Proyecto de Investigación se lo dedico a Dios por darme la sabiduría, fuerzas y voluntad para concluir con la investigación y toda la etapa profesional; a mis padres por ser mi apoyo fundamental en mi vida; a todos que con su buena voluntad y consejos supieron brindarme un apoyo incondicional para seguir con mi propósito y culminar mi carrera profesional.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Eternamente agradecido con los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena, y en especial a la Ing. Betty Jaramillo T.; Leda. Roxana León y al Ing. Wilson Borja; que con su experiencia y conocimientos me supieron guiar en cada momento para culminar con el proyecto de investigación y así poder culminar mi carrera profesional en tan prestigiosa entidad educativa de nivel superior.

El Autor

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	iii
AUTORÍA	iv
CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE CUADRO.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
A. TÍTULO.....	1
RESUMEN	2
ABSTRAC	3
B. FUNDAMENTACIÓN DE TEMA	4
2.3. Presentación del problema profesional a responder.....	5
C. OBJETIVOS.....	7
3.1. Objetivo General	7
3.2. Objetivos Específicos.....	7
D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS.....	8
E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	10
5.1. Señalamientos de variables	10
5.1.1. Categorías Fundamentales	11
5.2. Marco Teórico	12

5.2.1.	Estructura Organizacional.....	12
a.	Teoría Estructuralista	13
b.	Teoría Burocracia.....	14
1.	Tipos de estructura organizacional.....	15
a.	Estructura Formal.....	16
b.	Estructura Informal	16
c.	Organigramas	16
d.	Departmentalización.....	16
e.	Diseño Organizacional	18
5.2.2.	Desarrollo social y económico	20
a.	Bienestar Social.....	20
b.	Calidad de Vida.....	21
5.3.	Marco Legal	22
5.4.	Marco Conceptual	26
F.	METODOLOGÍA.....	29
6.1.	Materiales.....	29
6.2.	Ubicación del Área de estudio.	30
6.3.	Metodología de investigación	31
6.3.1.	Inductivo	31
6.3.2.	Deductivo.....	31
6.3.3.	Científico	32
6.3.4.	Histórico-lógico	32
6.4.	Tipo de investigación / estudio	33
6.4.1.	Investigación Descriptiva	33
6.4.2.	Investigación de campo	33
6.5.	Metodología para cada objetivo.....	34
G.	RESULTADOS	37

7.1.	Matriz FODA	38
7.2.	Encuesta	38
7.3.	Población y Muestra.....	39
7.4.	Encuestas aplicadas a la Asociación	40
7.5.	Resultados de las encuestas Aplicadas a la Asociación	48
7.7.	Importancia de la estructura organizacional:	51
A.	Introducción:	54
B.	Antecedentes	54
C.	Justificación.....	55
D.	Objetivo.....	55
4.1.	Objetivo General	55
4.2.	Objetivos Específicos	55
E.	Imagen Corporativa.....	56
F.	Logotipo	56
G.	Visión	56
H.	Misión.....	57
I.	Diseño de la Estructura Organizacional.....	57
J.	Organigrama Estructural	58
K.	Orgánico Funcional de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY”	59
L.	Manual de funciones de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY”	61
H.	CONCLUSIONES.....	69
I.	RECOMENDACIONES	70
J.	BIBLIOGRAFÍA	71
K.	ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Metodología para cada objetivo.	34
Tabla 2: Asociación Servicio de limpieza Sumak Sumay "ASOSUMAY"	39
Tabla 3: Encuesta aplicada	40
Tabla 4: Encuesta aplicada	41
Tabla 5: Encuesta aplicada	42
Tabla 6: Encuestas aplicadas	43
Tabla 7: Encuesta aplicada	44
Tabla 8: Encuesta aplicada	45
Tabla 9: Encuestas Aplicadas	46
Tabla 10: Encuesta Aplicada	47
Tabla 8: Orgánico Funcional	59
Tabla 9: Manual de funciones de la junta general	61
Tabla 10: Manual de funciones del Presidente	62
Tabla 11: Manual de funciones del Departamento de Administración	63
Tabla 12: Manual de funciones del departamento de contabilidad	64
Tabla 13: Manual de funciones del departamento de Operación.....	66
Tabla 14: Manual de Funciones de los Auxiliares de Servicio.....	67
Tabla 15: Plan de Acción.....	68

ÍNDICE DE CUADRO

Cuadro 1: Matriz de Asignaturas Integradoras	8
Cuadro 2: Comparación entre las teorías burocráticas y estructuralista.	15
Cuadro 3: Análisis FODA de la actual situación de la estructura administrativa.....	38
Cuadro 4: Medición del impacto	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: variables independientes y dependientes.....	10
Gráfico 2: Categorías fundamentales.....	11
Gráfico 3. Planimetría de Cantón Tena	30
Gráfico 4. Ubicación del Área de estudio.....	30
Gráfico 5: Encuesta aplicada	40
Gráfico 6: Encuesta aplicada	41
Gráfico 7: Encuesta aplicada	42
Gráfico 8: Encuesta aplicada	43
Gráfico 9: Encuesta aplicada	44
Gráfico 10: Encuestas aplicadas	45
Gráfico 11: Encuesta Aplicada	46
Gráfico 12. Encuesta Aplicada	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Oficio de solicitud de autorización dirigido a la Asociación Servicio de limpieza Sumak Sumay "ASOSUMAY"	73
Anexo 2: Modelo de encuesta aplicada a la Asociación Servicio de limpieza Sumak Sumay "ASOSUMAY"	74
Anexo 3: Fotografías.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones básicas del diseño organizacional.....	19
Figura 2: Logotipo de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio "ASOSUMAY"	56
Figura 3: Organigrama de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio "ASOSUMAY"	58

A. TÍTULO

LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA ASOCIACIÓN SERVICIO DE LIMPIEZA SUMAK SUMAY AMBIENTE LIMPIO “ASOSUMAY” EN LA CIUDAD DEL TENA, PROVINCIA DE NAPO

RESUMEN

El trabajo de investigación denominado “La Estructura Organizacional y su impacto en el Desarrollo Socioeconómico de la Asociación ASOSUMAY “Ambiente Limpio” en la Ciudad del Tena, Provincia de Napo, 2021”; se ejecuta con el propósito de mejorar la Estructura Organizacional, que fomente el desarrollo socioeconómico y por ende el clima laboral a los asociados; las técnicas de investigación que se utilizaron son: investigación descriptiva e investigación de campo para la recolección de datos, dentro de ellos se aplicó las 19 encuestas con 8 preguntas dirigidas a los socios y a los directivos, para la obtención de información y examinar la necesidad actual que permitió establecer un análisis del entorno administrativo de la asociación. La información recolectada puso en evidencia varios puntos débiles del entorno a la temática de la estructura organizacional, para lo cual y enfocado en las falencias principales se procede a la elaboración de un plan de mejora que contempla tres herramientas que son: Organigrama estructural, Orgánico Funcional y Manual de funciones donde se detalla el cargo, funciones, responsabilidades y el objetivo de cada socio y directivo que labora en dicha asociación, lo cual permite optimizar los recursos, tomar decisiones y mejorar la comunicación entre directivos y socios.

Palabras clave: Estructura Organizacional, clima laboral, desarrollo socioeconómico, gestión económica y social.

ABSTRAC

The research work named “The Organizational Structure and its impact on the Socioeconomic Development of the Association ASOSUMAY “Clean Environment” in Tena city, Napo Province, 2021”; It is implemented with the purpose to improve the Organizational Structure, to promote the socio-economic development and thus the work environment for the associates; the research techniques applied was: descriptive research and field research for data collection, with this were applied 19 surveys with 8 questions focused on the partners and managers to get information and examine the current need that allowed to establish an analysis of the administrative environment of the association. The information collected revealed several weak points in the environment of the organizational structure theme, for this and focused on the main shortcomings, was develop an improvement plan that includes three tools which are: Structural Organizational Chart, Functional Organic and Function's Manual where is detail the position, functions, responsibilities and the objective of each partner and the manager that work in this association, which allows optimize resources, making decisions and improve the communication between managers and partners.

Keywords: Organizational Structure, work environment, socioeconomic development, economic and social management.

Reviewed by:



JENNIFFER
VALERIA
VARGAS
SERRANO

B.A. Jenniffer Valeria Vargas
Coordinator of Language Center ISTT

B. FUNDAMENTACIÓN DE TEMA

2.1. Actualidad e importancia

Las bases de toda organización están direccionadas a una buena gestión administrativa, pasando por alto el tamaño o infraestructura que tenga la misma; conocer la organización y enfocar una adecuada administración con los colaboradores que realizan el trabajo de control en las actividades, destacándose las unidades de mando, la jerarquización y la toma de decisiones, que permitirán un mayor desarrollo organizativo.

Es por esto que toda organización debe estar dispuesta y preparada al cambio, a renovar, a reestructurar interna y externamente, lo cual aportan con grandes beneficios en el desempeño de las funciones y por ende tener un nivel competitivo alto, rompiendo paradigmas y dejando modelos administrativos antiguos que no permiten el progreso de una organización ni obtener mejores resultados.

La estructura organizacional es una herramienta o el pilar fundamental que permite a una organización tener una excelente imagen corporativa, también definirá las funciones, responsabilidades y obligaciones que permitan tomar decisiones, fijar objetivos a corto, mediano o largo plazo y cumplirlos.

El estudio realizado, pretende aportar a la Asociación servicio de limpieza Sumak Sumay “ASOSUMAY”, una estructura organizacional de forma documentada ya que es un elemento de gran importancia que además de brindar información es un generador de la misma en beneficio de las actividades que ejecutan y así alcanzar sus metas y objetivos planteados.

Con la propuesta de una estructura organizacional para la Asociación se procura crear un modelo que permita garantizar el desarrollo económico y social de la asociación de servicio de limpieza, brindándoles a los colaboradores la manera óptima de ejecutar sus actividades, permitiendo que los directivos de la Asociación tomen decisiones acertadas para solucionar las dificultades que está afectando a los asociados y que les permita gozar de una mejor calidad de vida.

2.1. Preguntas significativas

¿De qué manera la Estructura Organizacional contribuye el trabajo en equipo de manera óptima de los socios y directivos de la Asociación Servicio de Limpieza Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY”?

¿De qué manera la implementación de una Estructura Organizacional incidiría positivamente en la toma de decisiones de la empresa objeto de estudio?

2.2. Procedimientos

El procedimiento del presente trabajo de investigación se realizó mediante un diseño no experimental, utilizando técnicas de recopilación de información bibliográficas para elaborar el marco teórico, de igual manera se emplea como principales fuentes de información libros, revistas y trabajos que tienen relación directa a las variables investigadas; además se realizó la observación y acercamiento directo con los fenómenos de estudio (socios y directivos) y situaciones existentes dentro del entorno, lo cual permitió crear una relación directa entre lo teórico y situación actual, poniendo en evidencia la preponderancia del problema existente.

2.3. Presentación del problema profesional a responder

Mediante un breve conversatorio con la Sra. Germania Tapuy Administradora de la Asociación, se pudo detectar que la estructura administrativa es poco adecuada ya que no establece jerarquía, funciones, responsabilidades y obligaciones, lo que se refleja en sus unidades de mando, ocasionando que la toma de decisiones no sea apropiada respecto a los socios, aspecto que causa serios inconvenientes dentro de la misma lo cual repercute en el desarrollo socioeconómico de los asociados.

Además, la Asociación servicio de limpieza Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY, carece de una imagen corporativa en la que se detalle la misión, visión y principios que sirva de motivación para los socios y pueda ser identificada rápidamente por las otras instituciones.

2.4. Delimitación de la investigación

Temporalmente, la investigación tendrá un lapso de siete meses, desde diciembre de 2020 a junio del año 2021.

En lo que al espacio físico se refiere, el trabajo investigativo a realizar se efectuará en las instalaciones de la Asociación ubicada en la Calle Serafín Gutiérrez y Cesar Augusto Rueda, cantón Tena, provincia de Napo.

Las unidades de observación, dentro de la ejecución del trabajo de titulación se involucrarán a los siguientes sujetos:

- Personal administrativo de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY” del cantón Tena.
- Socios de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY” del cantón Tena.

C. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Proponer la Estructura Organizacional que aporte en el Desarrollo Socioeconómico de los Socios de la Asociación ASOSUMAY “Ambiente Limpio” del Cantón Tena.

3.2. Objetivos Específicos

3.2.1. Diagnosticar sobre la actual situación de la estructura administrativa y su impacto en el Desarrollo Socioeconómico de los socios de la Asociación.

3.2.2. Revisar las referencias teóricas sobre Estructuras Organizacionales y Desarrollo Socioeconómico, tomando como referencia fuentes bibliográficas y revistas científicas.

3.2.3. Diseñar una Estructura Organizacional acorde a la Asociación que permita la mejora de la calidad de su gestión.

D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS

Para el desarrollo del Trabajo de Integración Curricular se ha considerado apoyarse en la siguiente metodología de estudios que contempla la malla curricular de la carrera de Administración.

Cuadro 1: Matriz de Asignaturas Integradoras

<u>Asignatura</u>	<u>Aplicación Directa</u>	<u>Aplicación Indirecta</u>	<u>Resultados de Aprendizaje</u>
Metodología de Investigación	X		Formular la solución de problemas de índole administrativo aplicando metodologías y técnicas de investigación.
Investigación de Mercado	X		Identificar el contexto de la organización utilizando herramientas administrativas, para el correcto desempeño del área departamental de la empresa.
Planificación Estratégica	X		Diseñar la estructura de la organización mediante el análisis de los factores del entorno empresarial que influyen en la formulación de estrategias.

Métodos Estadísticos	X	Aplicar métodos analíticos y estadísticos e interpretar sus resultados para una eficaz toma de decisiones en el contexto de la empresa.
Comercio Electrónico	X	Emprender y evaluar ideas de negocios que promuevan la productividad y contribuyan al crecimiento eficaz de la empresa, ejerciendo las actividades con liderazgo y compromiso ético

Fuente: Malla curricular, Carrera TSADM_TSTT (2020)

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1. Señalamientos de variables

La variable independiente es el centro del experimento y es aislada y manipulada por el investigador. La variable dependiente es el resultado medible de esta manipulación, los resultados del diseño experimental. (Carballo Barcos, 2016, págs. 49-58)

Las variables independientes y dependientes identificadas en el presente trabajo de investigación son:

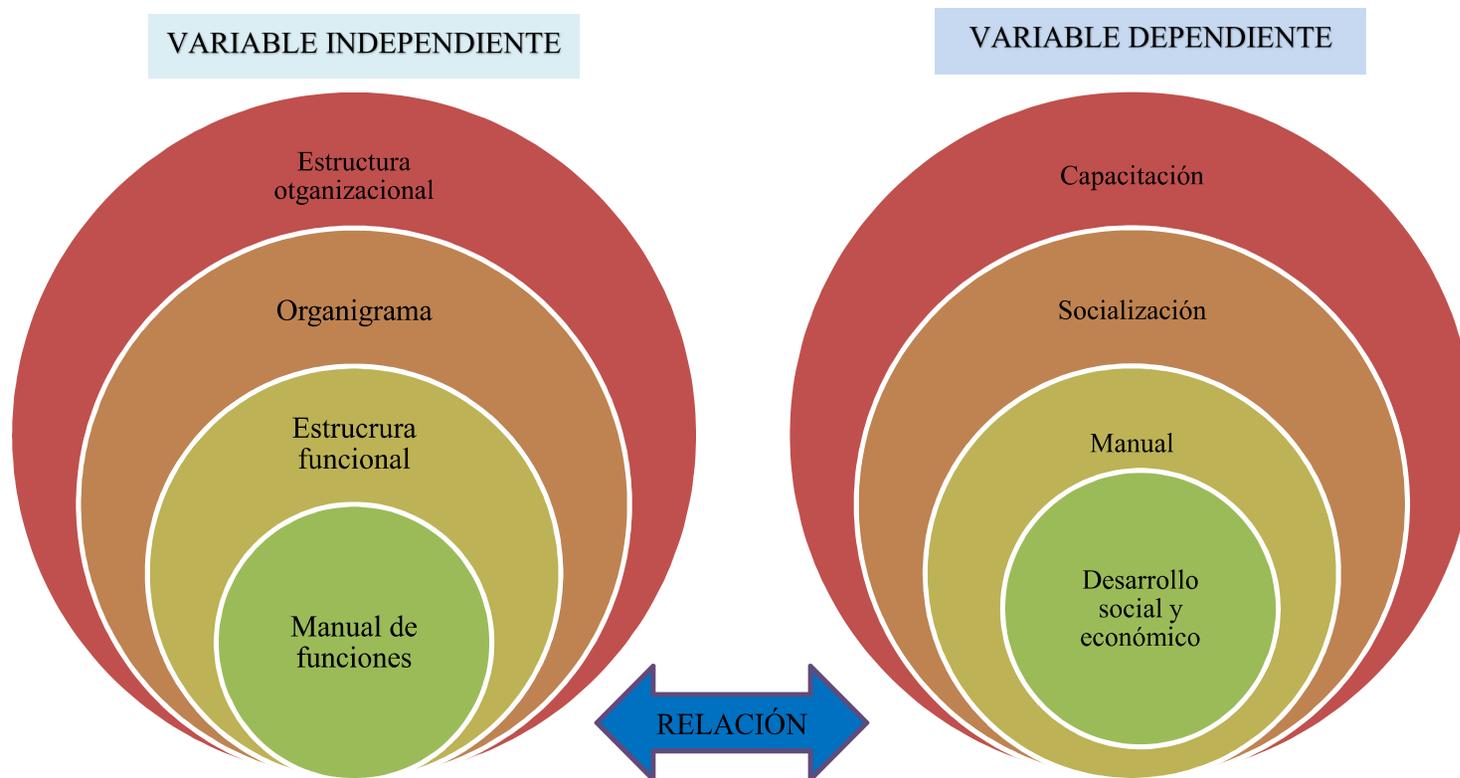
Gráfico 1: variables independientes y dependientes



Elaborado por: Tanguila Andy Carlín Vicente (2021)

5.1.1. Categorías Fundamentales

Gráfico 2: Categorías fundamentales



Elaborado por: Tanguila Andy Carlín Vicente (2021)

5.2. Marco Teórico

5.2.1. Estructura Organizacional

Se refiere a las pautas formalizadas de las interacciones que relacionan las tareas, las tecnologías y el personal de una empresa. La estructura contribuye a asegurar que los recursos se empleen con eficiencia para alcanzar la misión de la organización; proporciona un medio para equilibrar dos fuerzas en conflicto: la necesidad de la división de las tareas en grupos que tengan sentido y la necesidad de integrar a dichos grupos para garantizar la eficiencia y eficacia; identifica la organización ejecutiva, directiva y administrativa de una empresa e indica responsabilidades y relaciones jerárquicas, también influye en el flujo de información, así como en el contexto y la naturaleza de las interacciones humanas. (Lumpkin & Dess, 2015, pág. 341)

La mayoría de las organizaciones comienzan siendo muy pequeñas y desaparecen o conservan su tamaño. Las que sobreviven y prosperan, emprenden estrategias elaboradas para aumentar el alcance general de las operaciones e incursionar en nuevos ámbitos de mercados y productos. Este crecimiento ejerce presión adicional en los ejecutivos para controlar y coordinar el tamaño creciente y la diversidad de la empresa. El tipo más apropiado de estructura depende de la naturaleza y la magnitud del crecimiento.

La estructura organizacional sobre la óptica del diseño organizacional, en este sentido se presenta un panorama general, que permitirá aclarar y sustentar conceptos, tipologías, así como los condicionantes que influyen su surgimiento y las características de sus componentes básicos. Son consideradas como condicionantes, las siguientes variables macro-organizacionales: estrategia, ambiente, tecnología y cultura; son consideradas como componentes, las siguientes variables micro-organizacionales: departamentalización, actividades de línea / staff, descripción de actividades, cadena jerárquica, nivel de centralización / descentralización, amplitud administrativa, comunicación y capacidad decisoria. (Louffat Olivares, 2017, pág. 12)

Tomando en cuenta los conceptos anteriores podemos decir que, en el mundo actual de los negocios, las empresas y cualquier tipo de organización deben estar completamente preparadas para enfrentar la dura competencia, así mismo bien organizadas estructuralmente para afrontar los desafíos que se puede presentar en un país con una economía inestable.

Estructurar una empresa, entidad o institución consiste en dotarla de todos los elementos necesarios para el desarrollo de sus actividades y cumplimiento adecuado de sus funciones para lograr sus objetivos propuestos; una buena estructura organizacional es, cuando una serie de elementos se integran en su totalidad como un conjunto para el cumplimiento de sus actividades, cuenta con recursos: materiales, tecnológicos, económicos y el más importante el talento humano; para una buena administración de los recursos existen procedimientos que permitan apoyar la realización de las tareas diarias, las cuales se constituyen en elementos eficientes de procesos, coordinación, dirección y evaluación administrativa.

La estructura organizacional es vital para una organización pública o privada ya que cuenta con normas, funciones, estrategias, procedimientos para el desarrollo normal de sus actividades cotidianas, de acuerdo a su tamaño y giro, debe ser flexible y adaptable al crecimiento de la organización y su finalidad es lograr la eficiencia y eficacia en las organizaciones.

a. Teoría Estructuralista

La teoría estructuralista se enfoca al hombre organizacional, es decir el hombre que desempeña diferentes funciones o papeles en varias organizaciones. Las características que adelante definiremos no siempre se exigen en su más alto nivel dentro de las organizaciones sino dentro de composiciones y combinaciones que varían de acuerdo con la organización y con el cargo ocupado. (Emil Weber & Fuentes, Organización de las empresas , 2016, pág. 4)

El estructuralismo está enfocado hacia el todo; y para la relación de las partes en la constitución del todo. La totalidad, se da gracias a la interdependencia de las partes y al hecho de que aparecen nuevas actividades complementarias.

b. Teoría Burocracia

Se rige por el “principio de las atribuciones oficiales fijas”. Este mismo principio se señala como “principio de sectores jurisdiccionales estables y oficiales organizados normativamente”. Esto quiere decir que:

- las actividades del aparato burocráticos son distribuidas de acuerdo a leyes y reglas fijadas, y son consideradas como “deberes oficiales”;
- los poderes dados al aparato administrativo están determinados por normas que se refieren a los medios coactivos que utiliza dicho aparato;
- tanto el cumplimiento de los deberes, como el ejercicio de los derechos del cargo, se fijan por un sistema de normas, y las personas que los realicen deben estar preparadas para ello. En el ámbito público, estos tres elementos constituyen la autoridad burocrática; en el ámbito de la economía privada constituyen la base de la administración burocrática de la misma.

(Emil Weber & Martínez Castilla, Organización de las empresas, 2016, pág. 149)

consiste en una forma de organización jerárquica del trabajo donde los funcionarios o trabajadores están especializados en su campo y funciones. Además de legitimar el poder, para que sea posible el ejercicio del poder es necesario cierto grado de organización administrativa.

Cuadro 2: Comparación entre las teorías burocráticas y estructuralista.

<u>Concepto</u>	<u>Teoría Burocrática</u>	<u>Teoría Estructuralista</u>
Hincapié	Estructura organizacional	En estructura, en persona, en ambiente.
Enfoque Organizacional	Organización formal	Organización formal e informal
Modelo	Mecánico	Orgánico
Organización	Sistema social Conjunto de funciones oficiales	Unidad social constituida para alcanzar fines.
Carácter de la Administración	Sociología de la burocracia Enfoque simple	Sociología organizacional Enfoque simple
Objetivos	No hay conflictos entre objetivos	Organización. Conflictos inevitables y hasta deseables.
Preocupación	En eficiencia máxima	Eficiencia y eficacia

Fuente: Emil Weber & Fuentes (Organización de las empresas)

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

1. Tipos de estructura organizacional

La estructura es la base fundamental de la empresa donde se realiza las divisiones de las actividades para formar departamentos y posteriormente definir la autoridad con la finalidad de alcanzar los objetivos, pero también todo lo que surge de manera espontánea de la interacción de los integrantes, tomando en cuenta estas dos vertientes la estructura se divide principalmente en estructura formal e informal.

a. Estructura Formal

Es una estructura de autoridad y de responsabilidad que define la delegación de autoridad y relaciones entre varios miembros de la organización; funciona a través de un conjunto de políticas predestinadas, programas y cronogramas, la mayoría de las decisiones en una organización formal están basadas en políticas predestinadas; la organización formal es una estructura diseñada con autoridad formal, reglas, regulaciones y canales de comunicación.

b. Estructura Informal

Así como la estructura formal crece en tamaño, la existencia paralela de relaciones informales, junto con las relaciones formales se hace inevitable; estas relaciones surgen por las necesidades personales y sociales de los individuos que no se satisfacen con los principios de la organización formal; estas relaciones representan interacciones sociales no oficiales, no planificadas entre las personas que trabajan en estructuras formales; la organización informal surge espontáneamente sobre las bases de la amistad o intereses en común que no necesariamente están relacionados con el trabajo.

c. Organigramas

Un organigrama es la representación gráfica de la estructura de una empresa o cualquier otra organización, incluyen las estructuras departamentales y en algunos casos, las personas que las dirigen, hacen un esquema sobre las relaciones jerárquicas y competencias.

d. Departamentalización

La limitación de la cantidad de subordinados que es posible supervisar directamente restringiría el tamaño de las empresas de no ser por la departamentalización. Agrupar 17 actividades y personas en departamentos permite que la organización se extienda, al menos en teoría, a un grado indefinido; sin embargo, los departamentos difieren respecto de los modelos básicos utilizados para las actividades en grupo. En las secciones siguientes se estudiará la naturaleza de estos modelos, desarrollados tanto a partir de la lógica y la práctica, como de sus ventajas relativas. (Weihrich Heinz & Cannice, 2016, págs. 218-223)

La estructura de una organización define como las tareas del trabajo y autoridad son divididas, agrupadas y coordinadas, la estructura formal se basa en las políticas, programas, cronogramas, regulaciones y canales de comunicación establecidos, que cumplidas a cabalidad la empresa u organización sin duda sería un motor para el desarrollo de la economía; para alcanzar este desarrollo debemos tomar muy en cuenta la estructura informal que pasa casi desapercibida pero es de gran importancia ya que las necesidades personales, valores, cultura e intereses en común se ven reflejadas en la estructura formal.

No existe una única y mejor forma de organizarse, la estructura más apropiada depende de varios factores en una situación determinada, entre ellos el tipo de trabajo a realizar y la forma en que debe hacerse, el tipo de personas involucradas, la tecnología, las personas a quienes se atiende y otras consideraciones internas y externas, como quiera que sea debe seleccionarse y desarrollar una estructura específica para que puedan lograr los objetivos organizacionales e individuales de manera efectiva y eficiente.

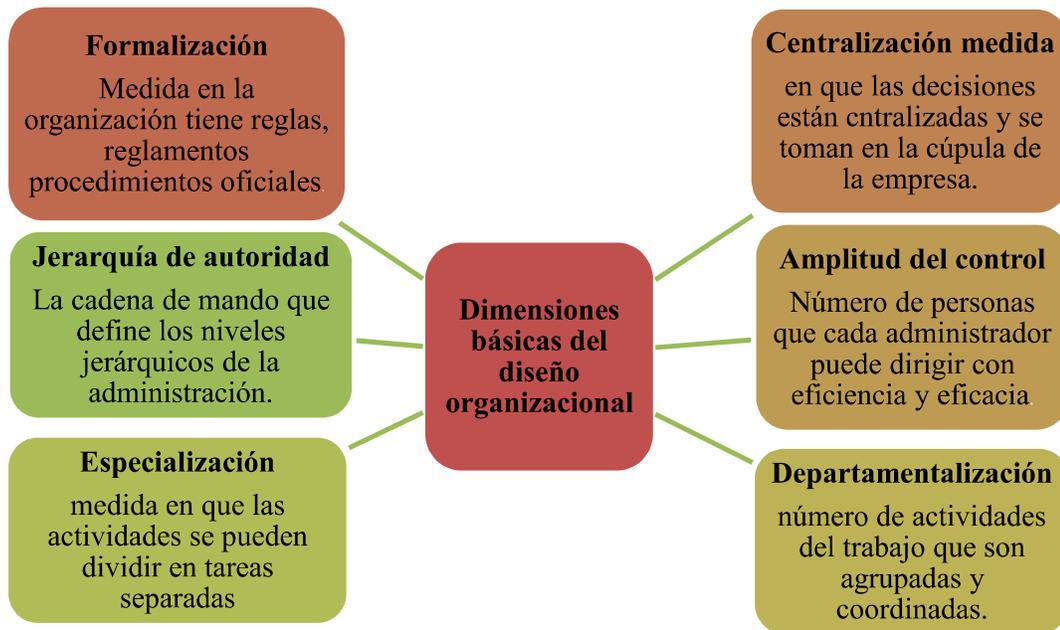
El diagrama u organigrama es una representación visual de una organización que muestra como los departamentos, divisiones y varios niveles interactúan entre sí; para realizar un organigrama hay que tomar en cuenta algunos significados y reglas en los gráficos, dependiendo del tipo de estructura que se aplique a la organización: en el caso del staff se debe resaltar con líneas punteadas, líneas de autoridad deben salir de la parte inferior del rectángulo, el título del cargo debe encerrarse en un rectángulo y debe incluir los nombres de quien esté a cargo del puesto.

e. Diseño Organizacional

La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de la organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza. Es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades cuya integración y coordinación exige mucho más que la simple acumulación o unión de puestos o unidades, las relaciones entre los puestos de la organización deben tomar en cuenta que cada uno está vinculado con otros. Cada puesto funciona con sistema propio que interactúa con los demás, aunque con frecuencia las organizaciones son descritas como conjuntos de personas que se agrupan para perseguir un objetivo común, en realidad son mucho más que eso. También son conjuntos complejos de funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre están claramente definidos ni delimitados.

El diseño de la estructura no es inmutable, sino un conjunto de variables complejas en las que se pueden aplicar innumerables opciones. El diseño estructural involucra aspectos centrales, por ejemplo, como dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y como lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización. Estas decisiones generalmente se dan a conocer mediante organigramas. El diseño organizacional depende de ciertas dimensiones que le dan una estructura adecuada: formalización, centralización, jerarquía de autoridad, amplitud del control (o de mando), especialización y departamentalización. El enfoque en cada una de las dimensiones definirá el diseño organizacional como mecanicista u orgánico.

Figura 1. Dimensiones básicas del diseño organizacional



Fuente: Comportamiento Organizacional, Pág. 100

Elaborado: Tanguila Andy Carlín Vicente (2021)

Para que las organizaciones funcionen adecuadamente deben tener una estructura que agrupe e integre todas sus tareas, relaciones, recursos, etc.; el diseño y el formato de la de la organización son la manera de moldear sus componentes para realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos. (Chiavenato , 2014, págs. 92-102)

El diseño debe cumplir tres requisitos: tener una estructura básica e incluir mecanismos de operación y de toma de decisiones, el tamaño de la organización depende de su evolución, las dimensiones básicas del diseño son: la formalización, la centralización, la especialización, el margen de control, la separación por departamentos y la jerarquía, sirven para moldear el diseño que puede ser mecánico o tradicional en un extremo u orgánico o flexible en el otro, además el diseño define el tipo de departamentalización que se adopte: por funciones, por producto o servicio, por ubicación geográfica o por clientela y por último el modelo matricial.

5.2.2. Desarrollo social y económico

Se refiere al desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad. Su proyecto a futuro es el bienestar social. Como desarrollo social se conoce la evolución y el mejoramiento en las condiciones de vida de los individuos de una sociedad y en las relaciones que estos individuos mantienen entre sí, y con otros grupos e instituciones que forman el tejido social de una nación. Consiste, como tal, en el desarrollo del capital humano y social de un país, lo cual abarca aspectos como la salud, la educación, la seguridad, y el empleo, y solo se centra con la disminución de los niveles de pobreza, desigualdad, exclusión, aislamiento y vulnerabilidad de los grupos más necesitados. (Reyes Ortíz, 2012, págs. 117-142)

Aunque el término desarrollo normalmente se refiere al progreso económico, también puede aplicarse al progreso político, social y tecnológico. Estos diversos sectores de la sociedad están tan entrelazados que es difícil separarlos claramente. El desarrollo en todos estos sectores se rige por los mismos principios y leyes, por lo que el término se aplica de manera uniforme.

a. Bienestar Social

Es el conjunto de factores que se conjugan para que los integrantes de una sociedad puedan satisfacer sus necesidades fundamentales y en consecuencia, tener óptimos niveles de calidad de vida.

No obstante, en el bienestar también influyen factores de índole social, como el acceso al sistema de salud, el nivel de educación, la sensación de seguridad, la justicia social, un medio ambiente saludable, y la posibilidad de realización personal de sus integrantes. En este sentido, el bienestar social va de la mano con el desarrollo social.

El bienestar social se expresa en diferentes aspectos de la vida social de la población: en el acceso a la educación, la salud, la alimentación, la vivienda, o los bienes de consumo, entre otras cosas.

(Díaz & Blanco, 2013, págs. 287-286)

b. Calidad de Vida

La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico, y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.

Como tal muchos aspectos afectan la calidad de vida de una persona, desde las condiciones económicas, sociales, políticas y ambientales, hasta la salud física, el estado psicológico y la armonía de las relaciones personales y con la comunidad.

Podríamos analizar la calidad de vida considerando cinco grandes áreas:

- Bienestar físico, asociado a la salud y la seguridad física de las personas.
- Bienestar material, que incluiría nivel de ingreso, poder adquisitivo, acceso a vivienda y transporte, entre otros.
- Bienestar social, vinculado a la armonía en las relaciones personales como las amistades, la familia y la comunidad.
- Bienestar emocional, que comprende desde la autoestima de la persona, hasta su mentalidad, sus creencias y su inteligencia emocional.
- Desarrollo, relacionado con el acceso a la educación y las posibilidades de contribuir y ser productivos en el campo laboral.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) la calidad de vida implicaría la percepción de una persona tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones. (Ramirez Acosta , 2018, págs. 3-10)

Para que el desarrollo social sea posible es importante que haya una gestión gubernamental eficiente, responsable y comprometida, dentro de un marco democrático de legalidad y solidez institucional que garantice su aplicación, eficacia y continuidad. Así pues, un país con óptimos niveles de desarrollo social ofrece a sus ciudadanos una alta calidad de vida.

5.3. Marco Legal

LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008), dispone:

Título II

Capítulo segundo

Derechos del buen vivir

Sección octava

Trabajo y seguridad social

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

Art.- 34.- El derecho de la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda la forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

LA LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA Y DEL SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIA (2018), dispone:

Según la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario:

Título I

Del ámbito, objeto y principios

Art. 1.- Definición: Para efectos de la presente Ley se entiende como Economía Popular y Solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiero y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación del capital.

Art. 2.- Ámbito: Se rigen por la presente Ley, todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas de organización que, de acuerdo con la Constitución, conforman la economía popular y solidaria y el sector Financiero Popular y Solidario; y, las instituciones públicas encargadas de la rectoría, regulación, control, fortalecimiento, promoción y acompañamiento.

Las disposiciones de la presente Ley no se aplicarán a las formas asociativas gremiales, profesionales, laborales, culturales, deportivas, religiosas entre otras, cuyo objeto social principal no sea la realización de actividades económicas de producción de bienes o prestación de servicios.

Art. 3.- Objeto. - La presente Ley tiene por objeto:

- a) Reconocer, fomentar y fortalecer la Economía Popular y Solidaria y el Sector
- b) Financiero Popular y Solidario en su ejercicio y relación con los demás sectores de la economía y con el Estado;

c) Potenciar las prácticas de la economía popular y solidaria que se desarrollan en las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y en sus unidades económicas productivas para alcanzar el Sumak Kawsay;

d) Establecer un marco jurídico común para las personas naturales y jurídicas que integran la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario;

Título II

De la economía popular y solidaria

Capítulo I

De las formas de organización de la economía popular y solidaria

Art. 8.- Formas de Organización. - Para efectos de la presente Ley, integran la Economía Popular y Solidaria las organizaciones conformadas en los Sectores Comunitarios, Asociativos y Cooperativistas, así como también las Unidades Económicas Populares.

Sección II

De las organizaciones del sector asociativo

Art. 18.- Sector Asociativo. - Es el conjunto de asociaciones constituidoras por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias, con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada bajo los principios de la presente Ley.

Art. 19.- Estructura Interna. - La forma de gobierno y administración de las asociaciones constarán en su estatuto social, que preverá la existencia de un órgano de gobierno, como máxima autoridad; un órgano directivo; un órgano de control interno y un administrador, que tendrá la representación legal; todos ellos elegidos por mayoría absoluta, y sujetos a rendición de cuentas, alternabilidad y revocatoria del mandato. La integración y funcionamiento de los órganos directivos y de control de las organizaciones y del sector asociativo, se normará en el reglamento de la presente Ley, considerando las características y naturaleza propia de este sector.

Título V

Del fomento, promoción e incentivos

Capítulo I

Del fomento

Art. 133.- Gobiernos Autónomos Descentralizados. - Los gobiernos autónomos descentralizados, en ejercicio concurrente de la competencia de fomento de la economía popular y solidaria establecida en la respectiva Ley, incluirá en su planificación y presupuesto anuales la ejecución de programas y proyectos socioeconómicos como apoyo para el fomento y fortalecimiento de las personas y organizaciones amparadas por esta Ley, e impulsarán acciones para la protección y desarrollo del comerciante minorista a través de la creación, ampliación y mejoramiento y administración de centros de acopio de productos, centros de distribución, comercialización, pasajes comerciales, recintos feriales o mercados u otros. Los gobiernos autónomos en el ámbito de sus competencias, determinaran los espacios públicos para el desarrollo de las actividades económicas de las personas y las organizaciones amparadas por esta Ley.

5.4. Marco Conceptual

Burocracia. - El término es utilizado especialmente en la administración pública; podría definirse como un conjunto de técnicas o metodologías que pretende controlar el poder central a fin de administrar de forma estandarizada o uniforme.

Cadena de mando. - Es la jerarquía de relaciones de dependencia en una organización desde los mandos operativos hasta los mandos superiores; no solo establece jerarquía de responsabilidad de gestión o de rendición de cuentas, sino que también las líneas de autoridad y el poder de toma de decisiones.

Cultura organizacional. - Se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, políticas, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones, y proporciona pautas de conductas y normas con las cuales los colaboradores produzcan para alcanzar los objetivos propuestos.

Departamentalización. - Se realiza en organizaciones con el propósito de incrementar su eficiencia, su principal objetivo es concentrar las actividades y tareas similares en una misma área, la departamentalización más adecuada para una organización se la debe realizar dependiendo de la función o actividad que realice, para así evitar la departamentalización excesiva.

Desarrollo económico. - Se basa en la capacidad de generar riqueza y progreso en el conjunto de la sociedad, sería aquel que es sostenido en el tiempo, equitativo, eficiente, respetuoso con las personas y al mismo tiempo beneficioso.

Desarrollo social. - Es cuando los seres humanos se encuentran dentro de un marco de paz, libertad, justicia, democracia, equidad, tolerancia y solidaridad, tienen amplias y constantes posibilidades de satisfacer sus necesidades con miras a lograr su mejoramiento y realización personal.

Desarrollo socioeconómico. - Son políticas para derivar el desarrollo de la economía y de la sociedad, determinan actividades en que los factores sociales y económicos, se traducen en el crecimiento de la economía y la sociedad y son medibles en ambos términos.

Diseño organizacional. - Es un proceso formal, una guía para la integración de las personas, tareas, responsabilidades y la relación de autoridad, la información y la tecnología de una organización; es un proceso que logra coherencia entre sus componentes y que no cambia un elemento sin evaluar la consecuencia del otro, este proceso de diseño es muy importante para la Asociación Servicio de limpieza Sumak Sumay “ASOSUMAY” tomando en cuenta un factor muy importante como es la comunicación.

Eficacia. - Principio del desempeño de la administración; es la capacidad de alcanzar el objetivo que se desea a través de una acción específica, gozando de la virtud de producir el efecto deseado.

Eficiencia. - Principio del desempeño de la administración; es la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad, en el menor tiempo posible y con el uso mínimo de los recursos para así incrementar los ingresos.

Estructura organizacional. - Es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización; identifica cada puesto, su función, y donde se reporta; es una disposición intencional de roles, en la que cada persona asume un papel y una responsabilidad que se espera cumpla con el mayor rendimiento posible, su finalidad es designar tareas que han de desarrollar los miembros de la Asociación de Servicio de limpieza Sumak Sumay “ASOSUMAY”.

Gestión. - Son los trámites que se realizan para la consecución o cumplimiento de actividades o proyectos que deseamos llevar a cabo para el logro de un fin con el único propósito de que lo gestionado sea beneficioso para los socios.

Impacto. - Se refiere a los efectos que la intervención planteada tiene sobre una organización, puede verse como un cambio en los resultados de un proceso, implica mejoramiento significativo y en algunos casos todo lo contrario.

Manual de Funciones. - Constituye el documento formal donde se establece las diferentes descripciones de puestos de trabajo de una organización, es de suma importancia para llevar a cabo la correcta gestión de los recursos; también facilita el control y la mejora continua de los procesos de gestión.

Organigrama. - Es la representación gráfica de la estructura de una organización, permite tener una idea de cómo está conformada una organización, si al momento de realizar el organigrama no se lo hace de forma de acuerdo a la realidad se podría generar confusiones en cuanto a la toma de decisiones.

Organización. - Es un sistema definido o diseñado para conseguir ciertos objetivos; estos sistemas pueden estar compuestos por otros subsistemas vinculados que desempeñan funciones concretas; lo fundamental dentro de una organización es la comunicación y la coordinación entre los mecanismos que la conforman.

Toma de decisiones. - Es el proceso de evaluar y elegir por medio del razonamiento y la voluntad una determinada opción en medio de un universo de posibilidades, con el propósito de resolver una situación específica ya sea que se trate en el ámbito personal, familiar, social, laboral, económico, institucional, empresarial, etc.

F. METODOLOGÍA

6.1. Materiales

Para la ejecución de la investigación se requiere determinar características dentro de la operación técnica y operativa a fin de cumplir con los objetivos planteados, para ello se ha realizado un análisis objetivo de los aspectos que nos permitirán desarrollar el estudio dentro del cual se consideraron recursos, herramientas, insumos y capacidad tecnológica.

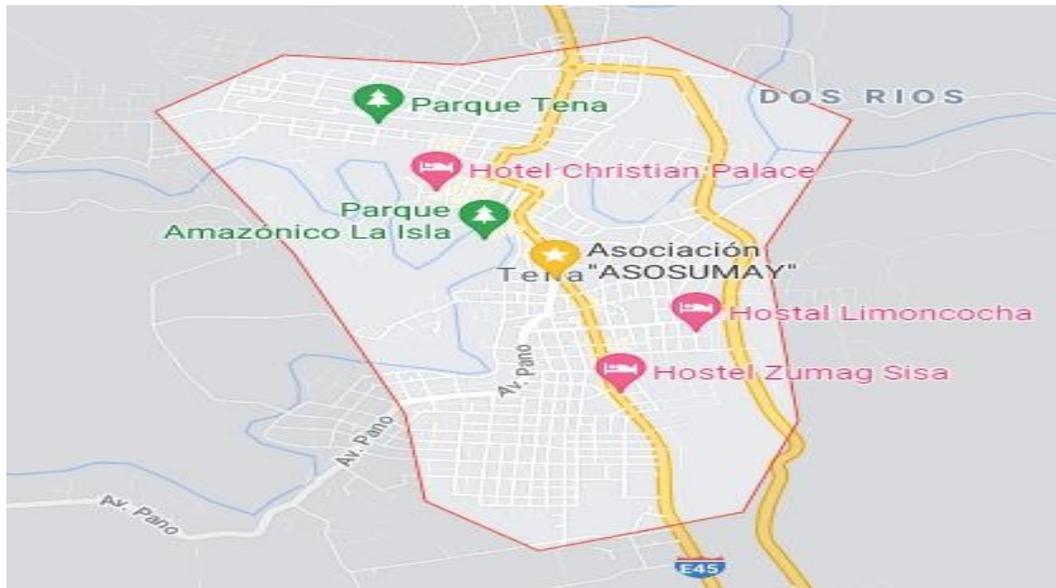
Materiales:

Los materiales a utilizar son:

- Computadora
- Internet
- Esferos
- Impresiones
- Carpetas
- Anillados

6.2. Ubicación del Área de estudio.

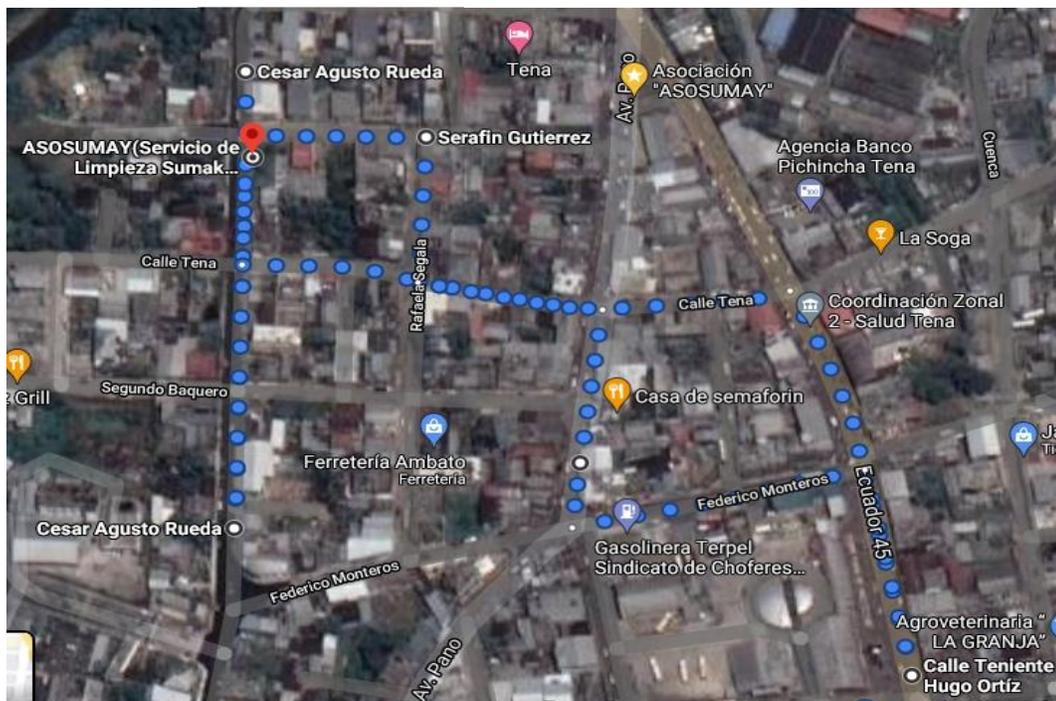
Gráfico 3. Planimetría de Cantón Tena



Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Gráfico 4. Ubicación del Área de estudio

Dirección: Cesar Augusto Rueda, Serafin Gutiérrez, Tena



Fuente: (Google Maps, 2021)

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

6.3. Metodología de investigación

6.3.1. Inductivo

Es una forma de razonar partiendo de una serie de observaciones particulares que permiten la producción de leyes y conclusiones generales, además se basa en la observación de hechos y fenómenos, generaliza a partir de sus observaciones, tiene el objeto de generar nuevo conocimiento, va de lo particular a lo general era el método utilizado para las ciencias experimentales, en la actualidad es usado como parte del método científico general.

En la investigación se recurrió al método inductivo en la observación de los problemas existentes en la Asociación de servicio de limpieza Sumak Sumay “ASOSUMAY del Cantón Tena, en vista de que los socios no tienen información oportuna de las gestiones que se realiza, es por ello que mediante este método se participó de lo particular a lo general y se pudo llegar a diseñar una propuesta metodológica de una Estructura Organizacional.

6.3.2. Deductivo

Es una forma de razonar y explicar la realidad partiendo de leyes o teorías generales hacia casos particulares, establece conclusiones a partir de generalizaciones, la conclusión de un razonamiento está incluida en las premisas, es útil cuando no se puede observar las causas de un fenómeno, sus conclusiones son rigurosas y validas, no genera por sí mismo nuevo conocimiento ya que parte de verificar conocimiento previo, va de lo general a lo particular, está presente en el área de las ciencias formales como la matemática y la lógica.

En la investigación se utilizó el método deductivo el cual permitió analizar las teorías existentes de estructuras organizacionales en otras organizaciones y mediante este procedimiento poder brindar solución a los problemas que se enfrentan los socios de la Asociación Sumak Sumay “ASOSUMAY”.

6.3.3. Científico

El método científico es aplicable en especial en las ciencias puras, entre ellas la Biología, Química, Física y otras. Actualmente se aplica casi en todas las ciencias que 52 tenga como insumo la investigación, encontrándose entre ellas las ciencias sociales como la Sociología, Administración, etc. Durante años no se aplicaba el método científico para las ciencias sociales, hoy es una herramienta elemental para la investigación social.

Se manejó el método científico en base a las teorías científicas acerca de estructuras organizacionales, con el cual se determinó la importancia de una estructura organizacional en de la Asociación Sumak Sumay “ASOSUMAY del Cantón Tena, para que sus directivos tomen decisiones acertadas en las gestiones que realicen.

6.3.4. Histórico-lógico

Lo histórico está relacionado con el estudio de la trayectoria real de los fenómenos y acontecimientos al transcurrir de una etapa o período. Lo lógico se encarga de investigar las leyes generales del funcionamiento del desarrollo del fenómeno. Lo lógico e histórico se complementan y vinculan mutuamente.

Se aplicó el método histórico-lógico en la investigación, en base a la información existente y en los procedimientos que deben aplicar para lograr una estructura organizacional eficaz.

6.4. Tipo de investigación / estudio

6.4.1. Investigación Descriptiva

Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existe entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, exponen y resumen la información de forma cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

La investigación fue de carácter descriptivo, por cuanto se analizó el fenómeno acerca de la estructura organizacional y sobre la base de las variables se procuró realizar aportes que vayan en beneficio a la Asociación Sumak Sumay “ASOSUMAY.

6.4.2. Investigación de campo

Es la recopilación de datos nuevos en fuentes originarias para un propósito específico. Es un método cualitativo de recolección de datos encaminado a comprender, observar e interactuar con las personas en su entorno natural. Es estar en el lugar de los hechos y participan, observan, generalmente entrevistan a algunas personas.

Se ejecutó en el lugar de los hechos, en las instalaciones de la Asociación que actualmente ofrece servicio de limpieza en el hospital José María Velazco Ibarra de la Ciudad de Tena.

6.5. Metodología para cada objetivo.

Tabla 1: Metodología para cada objetivo.

METODOLOGÍA PARA CADA OBJETIVO			
Objetivos	Metodología de investigación	Tipos de investigación	Herramientas de investigación
Realizar un diagnóstico sobre la actual situación de la estructura administrativa y su impacto en el Desarrollo Socioeconómico de los socios de la Asociación.	<p>1.- Inductivo. - mediante este método se participó de lo particular a lo general y se pudo llegar a diseñar una propuesta metodológica de una Estructura Organizacional.</p> <p>2.-Deductivo. - Este procedimiento facilitó analizar los problemas existentes en la asociación, mediante ese análisis dar solución a los problemas que se enfrentan los socios de la Asociación Sumak Sumay “ASOSUMAY” sobre la inexistencia</p>	<p>1.- Descriptiva. - se identificó la falta de comunicación entre socios y directivos por la falta de una estructura organizacional y mediante la propuesta realizada a la Asociación se procuró mejorar el trabajo en equipo de manera óptima.</p>	<p>1.- Encuesta. - Mediante la aplicación de las encuestas se llega a determinar que es necesaria la implementación de una estructura organizacional que conlleve un adecuado proceso de administración, que vele por las necesidades presentes y futuras, capacite a los asociados para que fortalezcan sus conocimientos administrativos. (ver el ítem 7.5 de los resultados de las encuestas aplicadas a la asociación)</p> <p>2.- Observación. - Se pretende recabar información para generar diagnósticos de la situación administrativa de la entidad, para determinar los puntos relevantes de análisis.</p> <p>2.- Matriz FODA. - mediante un análisis</p>

	de la estructura organizacional.		FODA se pudo diagnosticar la actual situación de la estructura administrativa, lo cual ha afectado en la toma de decisiones y genera un impacto negativo en el ámbito laboral de los asociados del “ASOSUMAY”. (ver el cuadro 3)
Revisar las referencias teóricas sobre Estructuras Organizacionales y Desarrollo Socioeconómico, tomando como referencia fuentes bibliográficas y revistas científicas.	1.- Científico. - se determinó la importancia de una estructura organizacional en de la Asociación Sumak Sumay “ASOSUMAY del Cantón Tena, para que sus directivos tomen decisiones acertadas en las gestiones que realicen.	1.- Descriptiva. - mediante el análisis y síntesis de la información bibliográfica recolectada en diferentes medios digitales, físicos y el uso de revistas indexadas e investigaciones recientes, se pudo concluir comprendiendo lo que es la estructura organizacional.	1.- Libros 2.- Revistas indexadas 3.- Internet
Proponer una Estructura Organizacional acorde a la Asociación que permita la mejorara de la calidad de su gestión.	1.- Histórico-Lógico. - Se aplicó el método histórico-lógico en la investigación, en base a la información existente y en los	1.- Campo. - Se ejecutó en el lugar de los hechos, en las instalaciones de la Asociación.	Mediante la facilitación de resoluciones y estatutos de la Asociación se pudo sustentar el marco legal y conocer cómo está conformada la asociación de acuerdo

	procedimientos que se debe aplicar para lograr una estructura organizacional eficaz.		ese conocimiento se ejecutó la propuesta planteada.
--	--	--	---

Fuente: Metodología para cada objetivo

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

G. RESULTADOS

Objetivo 1.- Diagnosticar sobre la actual situación de la estructura administrativa y su impacto en el Desarrollo Socioeconómico de los socios de la Asociación.

La Asociación de Servicio de limpieza Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY” del Cantón Tena, ha venido realizando hasta la actualidad una administración de forma tradicional; mediante un análisis FODA se pudo diagnosticar la actual situación de la estructura administrativa, lo cual impide una buena comunicación entre los socios y directivos por ende genera un impacto negativo en el ámbito laboral de los asociados de “ASOSUMAY”.

La asociación no cuenta con una estructura organizacional, por ello las decisiones no son apropiadas para alcanzar los objetivos a corto, mediano y largo plazo; también genera desventaja competitiva, los asociados no reciben capacitación, no cuentan con innovación tecnológica, publicidad, eventos, etc.

El impacto que genera la estructura organizacional en el ámbito laboral es positivo ya que da soluciones positivas a las necesidades de los asociados para mejorar el clima laboral de los mismos.

7.1. Matriz FODA

Cuadro 3: Análisis FODA de la actual situación de la estructura administrativa

MATRIZ FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Existe Administradora, presidente y Contadora	Incremento de la eficiencia y eficacia
Apoyo para realizar otros proyectos en beneficio de la Asociación	Mejoramiento de las herramientas de trabajo
Existe iniciativa de todos los socios	Implementación de sistemas tecnológicos
DEBILIDADES	AMENAZAS
Ausencia de manual de funciones	Pagos impuntuales a la Asociación
No poseen un organigrama estructural.	Inestabilidad política del país
Deficiente toma de decisiones	Pandemia COVID-19
Ausencia de trabajo en equipo	

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Existe poca comunicación entre los asociados, siendo una de las principales causas para que pierdan fácilmente de vista los intereses comunes; esto produce que a menudo los socios estén desmotivados y descontentos en el desempeño de sus actividades diarias, lo cual se ve reflejado en el clima laboral; tampoco brinda un servicio eficiente, ni cuenta con la seguridad necesaria, la infraestructura es inadecuada.

7.2. Encuesta

Es una técnica cualitativa que agrupa las preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de la población, que se considera por determinadas circunstancias de esa población, con el objeto de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones.

Las encuestas que se aplicaron a los socios que integran la Asociación Sumak Sumay “ASOSUMAY del Cantón Tena, son 8 preguntas los cuales son de opción múltiple; con esto los encuestados tienen opciones de respuesta (ver el anexo 2).

7.3. Población y Muestra

En la mayoría de las situaciones de investigación no es posible estudiar todos los elementos o sujetos a los cuales se refiere el problema, sino que se trabaja con un grupo de ellos para luego generalizar los resultados; dentro de la población se ha considerado en su totalidad tanto a socios como a directivos de la Asociación, motivo por el cual se realizó un censo

Tabla 2: Asociación Servicio de limpieza Sumak Sumay "ASOSUMAY"

Población	Número
Administradora	1
Presidente	1
Contadora	1
Supervisores	2
Los demás socios	14
TOTAL	19

Elaborado por: Carlin Vicente Tanguila Andy(2021)

7.4. Encuestas aplicadas a la Asociación

1. ¿Conoce si la asociación tiene una estructura organizacional?

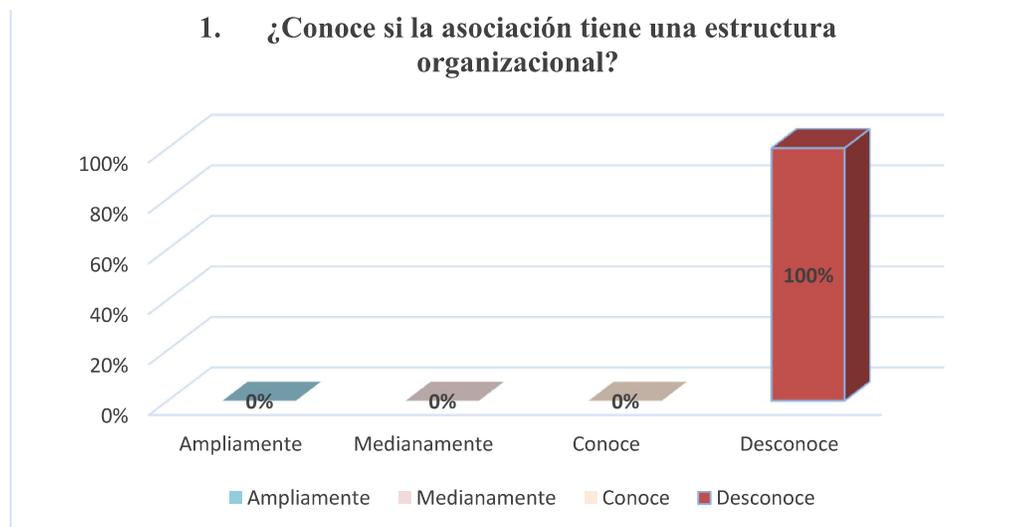
Tabla 3: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ampliamente	0	0%
Medianamente	0	0%
Conoce	0	0%
Desconoce	19	100%
TOTAL	19	100%

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 5: Encuesta aplicada



Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Interpretación.- De la pregunta No 1 de las encuestas aplicadas a los socios y directivos de la Asociación "ASOSUMAY" y mediante la obtención del gráfico No 2 como resultado, se infiere que El 100% desconoce sobre la estructura organizacional, razón por la cual no están al tanto de las funciones, responsabilidades y obligaciones que desempeñaría en sus actividades; motivo por el cual los socios realizan sus actividades de forma aislada e independiente; la Asociación necesita de una estructura organizacional que le brinde dirección y seguridad.

2. ¿Cree que la estructura organizacional permitiría disponer de información relevante para la toma de decisiones?

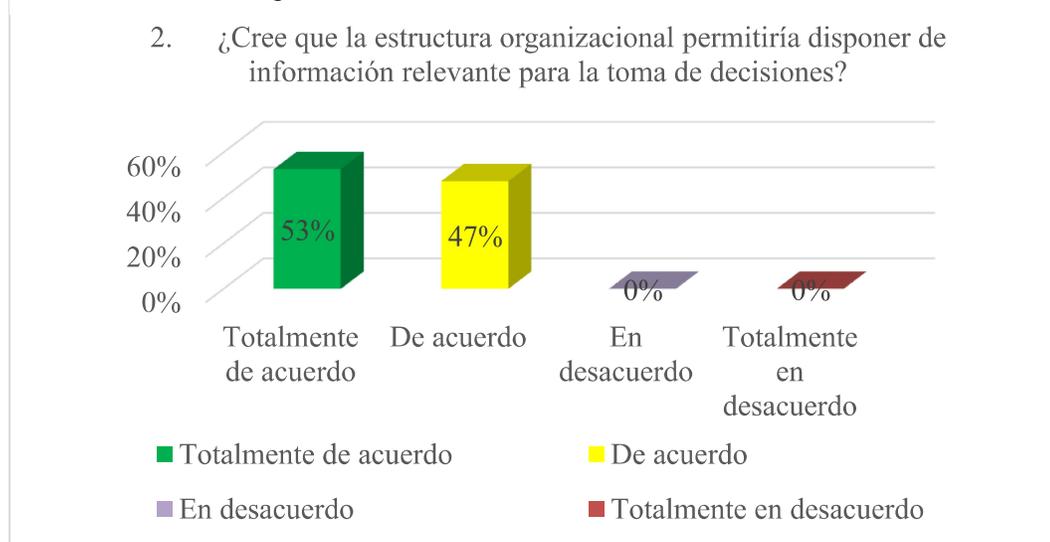
Tabla 4: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	10	53%
De acuerdo	9	47%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	19	100%

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 6: Encuesta aplicada



Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Interpretación. - Según los resultados obtenidos de la pregunta No 2 dirigida a los socios de la Asociación de limpieza "ASOSUMAY" se deriva que el 53% están totalmente de acuerdo y el 47% están de acuerdo, corroborando que la estructura organizacional permitiría disponer de información relevante, pues con su aplicación no existiría información inconsistente o alterada que afecte en la toma de decisiones acertadas a favor de la Asociación; la toma de decisiones es un pilar fundamental para mejorar la gestión administrativa y delegación de funciones.

3. ¿Considera que la asociación debe implementar una estructura organizacional?

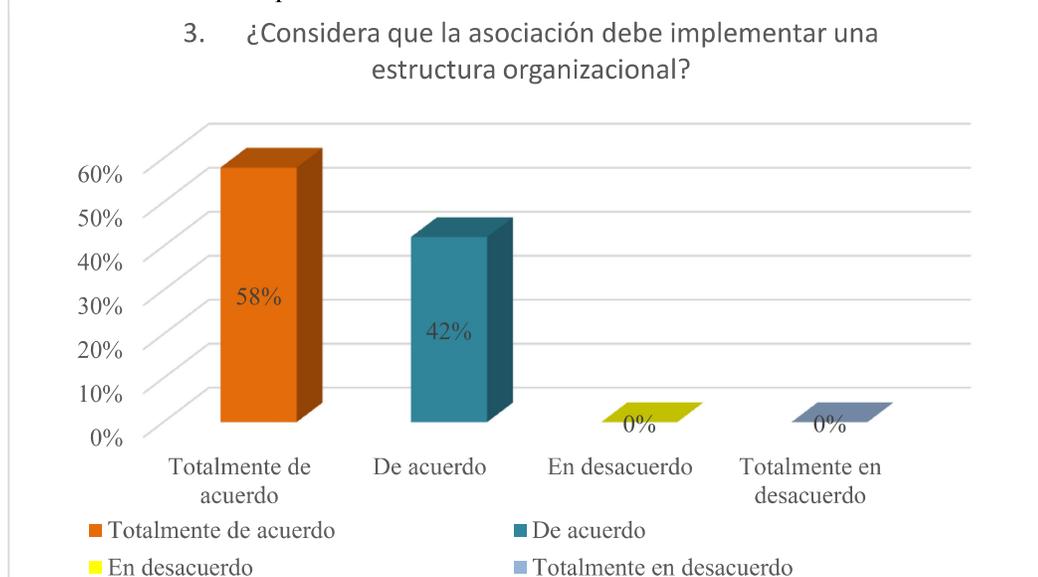
Tabla 5: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	11	58%
De acuerdo	8	42%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	19	100%

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 7: Encuesta aplicada



Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente(2021)

Interpretación. - De la pregunta N° 3 realizada a la asociación de servicio de limpieza "ASOSUMAY" de acuerdo al gráfico N° 4 se deduce que el 58% están totalmente de acuerdo y el 42% de acuerdo que se debería implementar una estructura organizacional, pues es un factor clave que contribuiría en el desarrollo económico y social así como en la mejora continua de la Asociación y de los asociados en conjunto; socios apoyan la propuesta de la investigación porque están convencidos que la mejor solución es implementar una estructura organizacional.

4. ¿Considera que al disponer de una estructura organizacional mejoraría la comunicación entre directivos y socios?

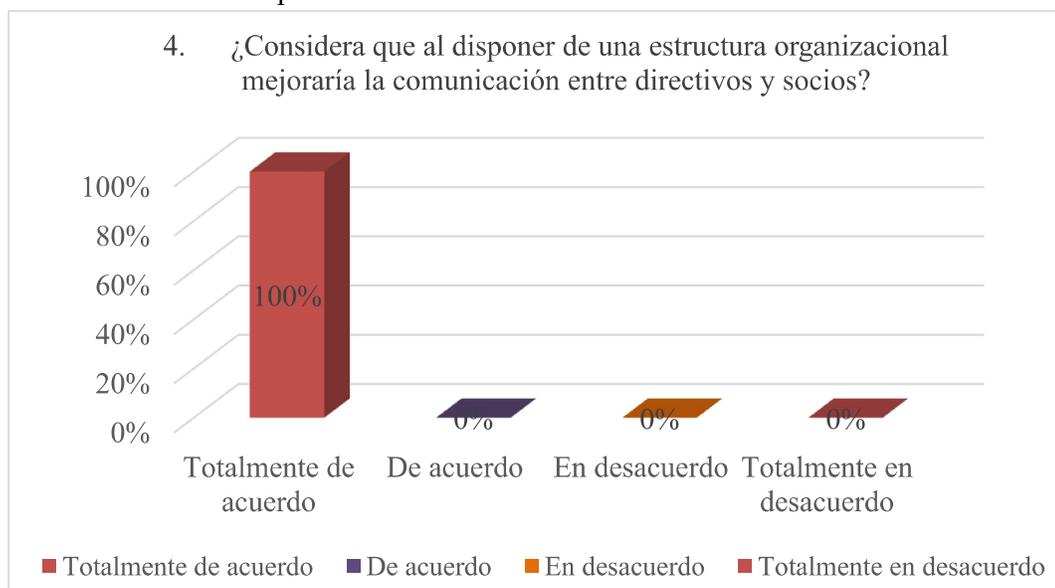
Tabla 6: Encuestas aplicadas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	19	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	19	100%

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 8: Encuesta aplicada



Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Análisis e Interpretación. - De la pregunta N° 4 realizada a la Asociación de servicio de limpieza "ASOSUMAY" se obtuvo el gráfico N° 7, concluyendo que el 100% están de acuerdo que si se dispone de una estructura organizacional la Asociación, mejoraría la comunicación entre socios y directivos, también contribuiría para mejorar las relaciones interpersonales de los asociados, lo cual es muy necesaria para que puedan trabajar en equipo.

5. ¿Apoyaría la implementación de una estructura organizacional al servicio de la Asociación?

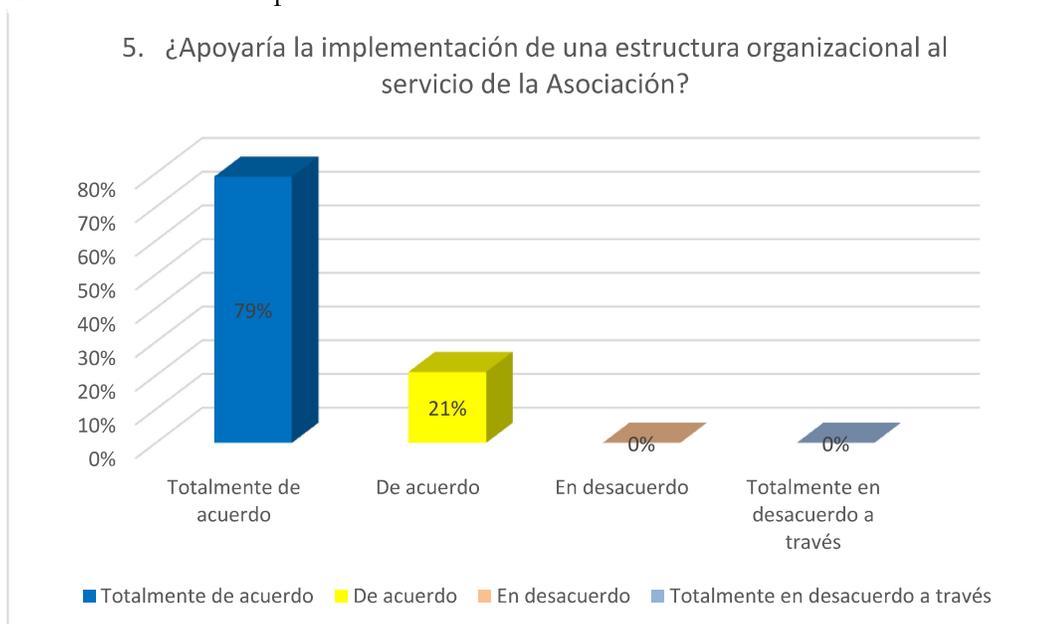
Tabla 7: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	15	79%
De acuerdo	4	21%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo a través	0	0%
TOTAL	19	100%

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 9: Encuesta aplicada



Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Interpretación. - En los resultados de la pregunta N° 5 efectuada obteniendo el gráfico N° 8 podemos observar que el 79% de los Socios están totalmente de acuerdo y el 21% están de acuerdo en implementar una estructura organizacional, tomando en cuenta la estructura organizacional propuesta en esta investigación con la cual pueda generar nuevas oportunidades, tanto en la gestión, como en la infraestructura.

6. ¿Quién toma las decisiones para la asociación?

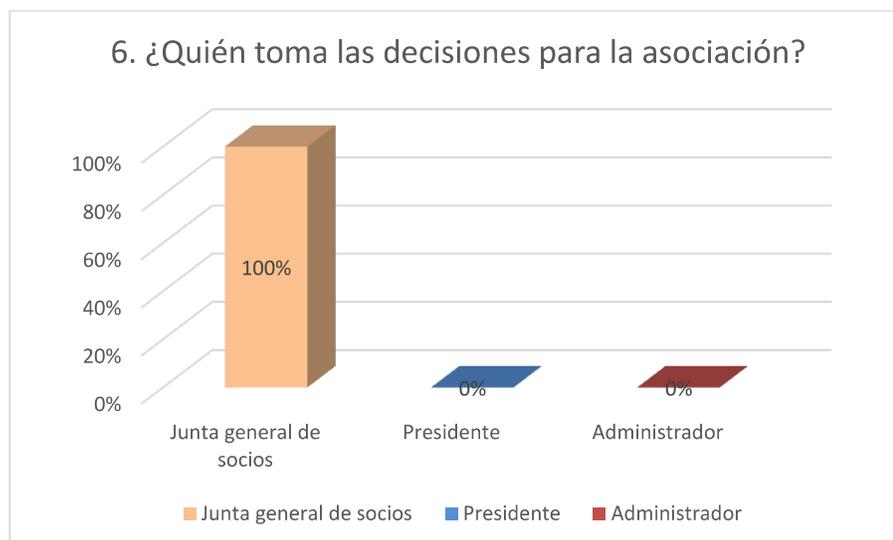
Tabla 8: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Junta general de socios	19	100%
Presidente	0	0%
Administrador	0	0%
TOTAL	19	100%

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Fuente: encuesta aplicada

Gráfico 10: Encuestas aplicadas



Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Interpretación: De la pregunta realizada a la asociación Servicio de Limpieza "ASOSUMAY", de acuerdo el gráfico N° 10 se observa que el 100% de socios y directivos aseguran que para la toma de decisiones, es necesario realizar una reunión, en que asistan todos los socios y directivos para la mejor toma de decisión, en beneficio de la asociación.

7. ¿Está de acuerdo que la asociación tenga una gestión administrativa descentralizada?

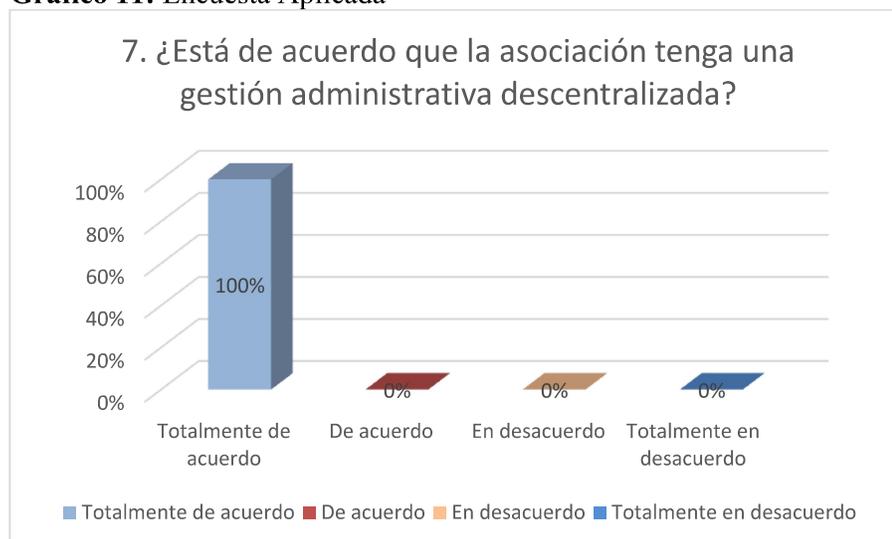
Tabla 9: Encuestas Aplicadas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	19	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	19	100%

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Fuente: encuesta aplicada

Gráfico 11: Encuesta Aplicada



Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Interpretación: De acuerdo a la pregunta N° 7 de las encuestas aplicadas a la Asociación, se obtiene el gráfico N° 11 donde se observa que el 100% está totalmente de acuerdo que tenga una gestión administrativa descentralizada, para que las responsabilidades se dispersen en otros departamentos para que sea más ágil el trabajo que se tiene que cumplir con tiempo.

8. ¿Le han solicitado su voto para emprender nuevas acciones correctivas sobre el desempeño de la asociación o para aplicar acciones preventivas respecto a algún problema suscitado?

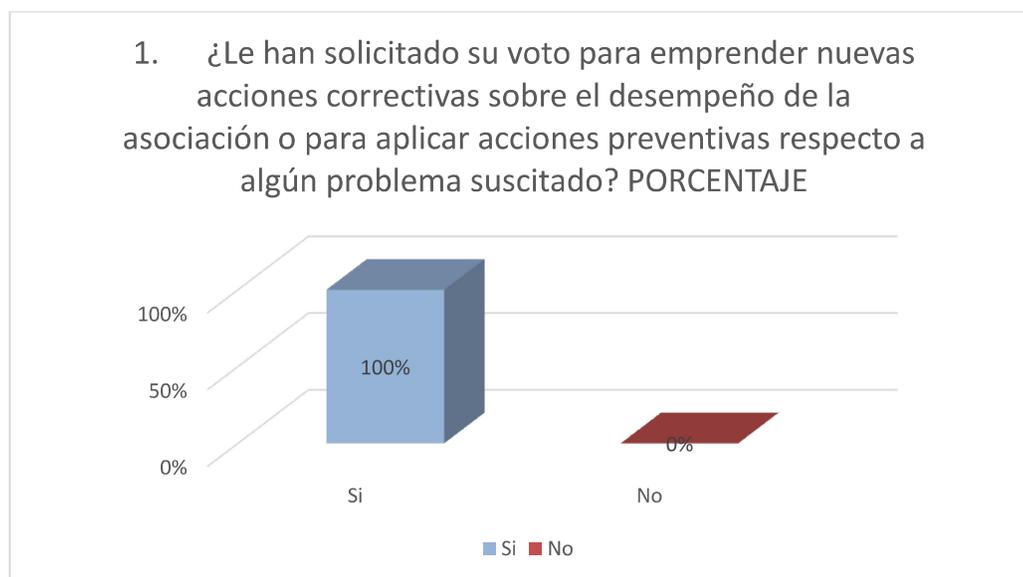
Tabla 10: Encuesta Aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	100%
No	0	0%
TOTAL	19	100%

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Fuente: encuesta aplicada

Gráfico 12. Encuesta Aplicada



Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Interpretación: De la pregunta N° 8 de acuerdo a las encuestas aplicadas a la Asociación se observa el gráfico N° en que el 100% de socios y directivos, afirman que la asociación le ha solicitado o le ha convocado para solucionar problemas o emprender nuevas acciones correctivas para el beneficio de la asociación.

7.5. Resultados de las encuestas Aplicadas a la Asociación

Mediante la aplicación de las encuestas se llega a determinar que es necesaria la implementación de una estructura organizacional que conlleve un adecuado proceso de administración, vele por las necesidades presentes y futuras, capacite a los asociados para que fortalezcan sus conocimientos administrativos, mejoren las relaciones interpersonales entre socios y comunidad; haciendo del liderazgo una herramienta para trabajar en equipo y tomar las decisiones más adecuadas para lograr eficacia y eficiencia, optimizando los recursos para lograr los objetivos propuestos.

El proyecto de investigación denominado “La Estructura Organizacional y su impacto en el Desarrollo Socioeconómico de la Asociación Servicio de Limpieza Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY” 2021”, mediante la recolección de información ejecutada con encuestas aplicadas a los socios y directivos respectivamente, se determina los siguientes resultados:

En base a la pregunta N° 1 de la encuesta aplicada a los socios se determina que el 100% desconoce de la estructura organizacional, razón por la cual no existe una adecuada designación de funciones, responsabilidades y obligaciones, lo que repercute en la situación actual de la Asociación.

De la pregunta N° 2 de la encuesta realizada a los socios se obtiene el 53%, están totalmente de acuerdo y 47% están de acuerdo, se determina que si la Asociación tuviese una estructura organizacional permitiría disponer de información relevante y le facilitaría en la toma de decisiones.

En base a la pregunta N°. 3 de la encuesta realizada a los socios el 58% están totalmente de acuerdo y el 42 % están de acuerdo la importancia de la implementación de una estructura organizacional al servicio de la Asociación y el impacto positivo que genera mejorando su actividad de servicio.

De la pregunta N° 4 de la encuesta aplicada a los socios el 100% están totalmente de acuerdo de la mejora de la comunicación entre socios y directivos si se dispusiera con una estructura organizacional.

En base a la pregunta N° 5 aplicadas a los socios de la Asociación el 79% están totalmente de acuerdo, están convencidos y apoyan incondicionalmente la implementación de una estructura organizacional que desarrolle la gestión social, potencie sus habilidades y actividades de servicio.

De acuerdo a la pregunta N° 6 de las encuestas aplicadas a la Asociación el 100% afirman que para una buena toma de decisiones es necesario realizar una junta de socios donde cada participante aporte su opinión para llegar a un solo objetivo.

De la pregunta N° 7 de las encuestas aplicadas a la Asociación el 100% de socios y directivos están totalmente de acuerdo que la asociación tenga una gestión administrativa descentralizada ya que ellos desean ser parte de cualquier decisión que se tome en la Asociación.

En base a la pregunta N° 8 aplicadas a la Asociación el 100% de socios y directivos manifiestan que es necesario que lo informen cualquier problema ocurrido en la asociación para poder proporcionar diferentes soluciones que pueden dar mejores resultados.

7.6. Medición del impacto

Cuadro 4: Medición del impacto

Medición del impacto		
Herramientas	Estructura Organizacional	Desarrollo social y económico
Encuesta	La asociación servicio de limpieza Sumak Sumay “ASOSUMAY” no cuenta con una estructura organizacional; esto genera que la Asociación tenga problemas en el futuro ya se sea en organizar o en la toma de decisiones.	Mediante la aplicación de las encuestas se concluyó que el nivel socioeconómico de la asociación es bajo.
Observación	Con la aplicación de la estructura organizacional mejoraría las gestiones, para el desarrollo de los asociados.	Con el trabajo que realizan los socios el nivel socioeconómico ha mejorado con sus ingresos y así ha cambiado el clima laboral de los mismos.

Fuente: Medición del impacto

Elaborado por: Tanguila Andy Carlín Vicente(2021)

Objetivo 2.- Revisar las referencias teóricas sobre Estructuras Organizacionales y Desarrollo Socioeconómico, tomando como referencia fuentes bibliográficas y revistas científicas.

7.7. Importancia de la estructura organizacional:

Mediante el análisis y síntesis de la información bibliográfica recolectada en diferentes medios digitales, físicos y el uso de revistas indexadas e investigaciones recientes, se pudo determinar que la Estructura Organizacional es una herramienta de suma importancia para toda empresa, y es necesaria que sea implementada o aplicada, ya que, permite conocer el estado real de la empresa mediante el análisis FODA y de esta forma establecer estrategias para el crecimiento y sostenibilidad de la misma.

De acuerdo a la investigación realizada en fuentes bibliográfica referente al tema de la estructura organizacional, se concluye lo siguiente:

La importancia de una estructura organizativa involucra asistir a los dueños de una organización, directores y emprendedores a conceptualizar, visualizar y construir un sistema jerárquico para implementar en su organización.

Una estructura organizacional bien diseñada facilita la realización de los proyectos. Los gerentes de proyecto pueden identificar mejor los recursos humanos disponibles para ellos si el alcance de la responsabilidad de cada departamento, y las capacidades de cada miembro del equipo, son claras.

Una estructura organizacional garantiza que una organización cuente con las personas adecuadas en los puestos adecuados. La estructura puede sugerir puntos débiles o deficientes en el equipo directivo de la Asociación actual.

7.7.1. Falta de sistemas tecnológicos

Las organizaciones para adaptarse a la imponente globalización deben desarrollarse y superar los diferentes obstáculos, es por eso que el manejo adecuado de la tecnología se vuelve cada vez más necesario para simplificar el trabajo.

La Asociación “ASOSUMAY” no cuenta con sistemas de gestión y administración que le permitan evaluar la calidad de los servicios, así como los procesos de cada actividad o servicio que ofrece la asociación; tampoco cuentan con sistemas contables que apoyen en la toma de decisiones gerenciales; no tienen una plataforma digital ni sitio web que facilite la búsqueda de la asociación en los navegadores del internet y así atraer a potenciales clientes, no cuentan con aplicaciones electrónicas ni redes sociales que les permita realizar una rápida comunicación con los compradores habituales y realizar la difusión de las ofertas que los socios crean necesarias emplear.

La utilización de sistemas tecnológicos son esenciales para mejorar la competitividad y agilizar los procesos tanto administrativos como los de ejecución de cada actividad; las herramientas tecnológicas son de gran ayuda para los miembros de la asociación ya que gracias a ellas pueden estar en constante interacción con sus clientes, al no contar con sistemas tecnológicos que respalden las actividades de la asociación se genera un gran obstáculo para su crecimiento, ya que en la era de la globalización la tecnología es un pilar fundamental para el desarrollo.

7.7.2. Falta de departamentalización y delegación de autoridad.

Es fundamental que en toda estructura social y económica exista la eficiencia y la eficacia por lo tanto se tiene que dar responsabilidades concretas de funciones a cada una de las personas responsables para el buen cumplimiento de un trabajo, de lo contrario si no existe la delegación el trabajo se puede retrasar porque hay que ser efectivo y tomar decisiones en el tiempo adecuado.

7.7.3. Combinación de centralización y descentralización

Es importante entender que debe existir un adecuado manejo de todo el sistema funcional de esta asociación, para que funcione de la mejor manera, por ende, es necesario la combinación con la centralización y descentralización para que las responsabilidades sean compartidas con otros departamentos.

Objetivo 3.- Diseñar una Estructura Organizacional acorde a la Asociación que permita la mejora de la calidad de su gestión.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
ACORDE A LA ASOCIACIÓN DE SUMAK
SUMAY AMBIENTE LIMPIO “ASOSUMAY”
DEL CANTÓN TENA, PROVINCIAL NAPO,
2021; PARA MEJORAR LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA.

La mejor organización no asegura los resultados. Pero una estructura equivocada sería garantía del fracaso

A. Introducción:

La falta de una estructura organizacional genera una desventaja competitiva en la Asociación, ya que la Asociación no cuenta con la cantidad de personas necesarias, con actitudes y aptitudes para desempeñar de forma eficaz y eficiente las labores dentro del mismo; esto genera que la Asociación este irremediamente destinado al fracaso.

Contar con una estructura organizacional clara y bien definida, facilita y promueve el desarrollo tanto a los directivos como a los socios de la Asociación, establecer un organigrama tomando en cuenta aspectos como: las funciones y responsabilidades, la comunicación y la relación personal entre socios y directivos; ayudan a superar los obstáculos que impiden el progreso de la Asociación.

El autor busca contribuir con una nueva perspectiva y mejorar la situación actual de la Asociación ya que de eso depende que exista seguridad, liderazgo, motivación, talento humano competente, y sobre todo toma de decisiones.

La estructura organizacional está diseñada para evitar el caos mediante una serie ordenada de relaciones de reporte y canales de comunicación directo para evitar información inconsistente que afecte el desempeño de la organización.

B. Antecedentes

En la actualidad los tres dirigentes que cumplen la función de Administradora, presidente y secretaria-tesorera de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY” del Cantón Tena, se encuentran administrando de forma tradicional y empírica, debido que no cuentan con una estructura organizacional técnica que les permita mejorar y potenciar las gestiones, para el desarrollo de los asociados.

Por lo tanto, se propone diseñar una estructura organizacional para la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY, la cual servirá de ayuda y apoyo para designar nuevas autoridades que cumplan de mejor manera las funciones y responsabilidades a su cargo, siempre en busca del desarrollo colectivo, de las metas y objetivos propuestos, tomando las decisiones más acertadas.

C. Justificación

Las organizaciones han sobrellevado grandes cambios para adaptarse a la evolución, en donde los administradores tienen la obligación de planificar, controlar y evaluar las actividades que tiene la organización, convirtiéndose en una organización de constante innovación y excelente desempeño.

Llevar un proceso administrativo correcto en una organización encamina al logro de las metas y objetivos, por ello la estructura organizacional es la columna vertebral de una organización, es la que permite que se tomen decisiones correctas de acuerdo a los responsables de cada función, esto permite que exista coordinación en las actividades, que se puedan delegar funciones con la seguridad de su cumplimiento y de manera equilibrada.

Una vez verificada la situación actual de la Asociación, y al no poseer una estructura organizacional que le permita sistematizar las tareas y procedimientos, que se base en normas de responsabilidad, compromiso y calidad, cumpliendo de manera eficiente con las tareas designadas; se ha considerado el desarrollo de esta propuesta de trabajo investigativo ya que su propósito es solucionar las necesidades de la asociación.

D. Objetivo

4.1. Objetivo General

Mejorar la gestión administrativa de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY”, a través de la implementación de una Estructura Organizacional

4.2. Objetivos Específicos

- Analizar de acuerdo a las teorías y encuestas realizadas la estructura organizacional acorde a las actividades que desempeña la Asociación.
- Diseñar una estructura organizacional ajustada a las necesidades actuales de la Asociación.
- Elaboración del plan de acción para la implementación de la estructura organizacional en la asociación.

E. Imagen Corporativa

Se Inició la propuesta dando una imagen corporativa a la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY”; con el objetivo de proyectar confianza y que sea reconocida.

F. Logotipo



Figura 2: Logotipo de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio "ASOSUMAY"
Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

G. Visión

Consolidar el servicio de limpieza asociativa, mediante la prestación de servicios integrales de limpieza, mantenimiento y distribución de productos acorde a sus fines, en toda la Región Amazónica

H. Misión

Presta sus servicios integrales de limpieza, mantenimiento y distribución de productos, con personal capacitado, tecnología limpia y metodologías de trabajo apropiadas acorde a las necesidades de cada cliente.

I. Diseño de la Estructura Organizacional

Teniendo en cuenta los aspectos como el giro, características y actividades de la organización, así como el Art. 19 de la Ley Orgánica de la Económica Popular y Solidaria donde se manifiesta la estructura interna de las asociaciones; se propone para la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY” del Cantón Tena una Estructura de tipo Funcional, en la cual la división del trabajo es agrupada por los principales departamentos, se representa la jerarquía con las líneas de autoridad y responsabilidad, así también las líneas de comunicación que existe entre los niveles, su estructura es vertical la cual le permite al director de un departamento tener a su cargo distintos sub departamentos que complementen la gestión; tomando en cuenta los departamentos realmente necesarios para evitar que la estructura se vuelva lenta, inflexible y burocrática.

J. Organigrama Estructural

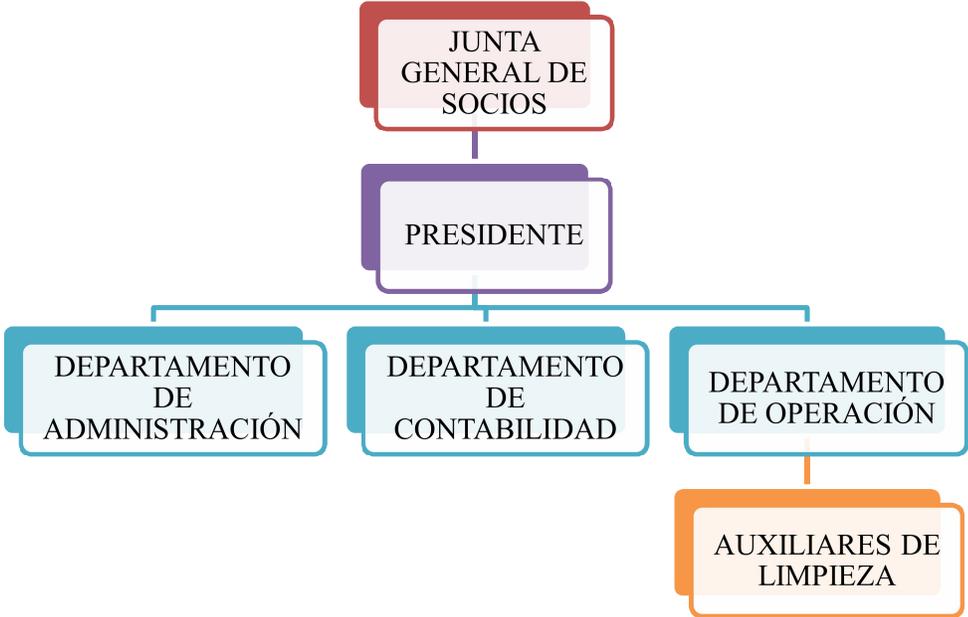


Figura 3: Organigrama de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio "ASOSUMAY"
Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

K. Orgánico Funcional de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY”

Tabla 11: Orgánico Funcional

Cargo	Colaboradores	Relación de dependencia	Funciones
Junta General de socios	13		<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar y controlar el cumplimiento de las funciones de los departamentos. • Tomar las decisiones • Establecer objetivos estratégicos • Supervisar la información financiera
Presidente	1	1. Junta General de los Socios	<ul style="list-style-type: none"> • Convocar y presidir las juntas generales y sesiones. • Firmar conjuntamente con la secretaria – contadora, la documentación de la Asociación y las actas de las sesiones. • Presidir todos los actos oficiales y protocolarios de la Asociación. • Cumplir y hacer cumplir el estatuto, reglamento Interno y las demás disposiciones emitidas por la Junta General.
Departamento de administración	1	1. Junta General de los Socios 2. Presidente	<ul style="list-style-type: none"> • Representar legalmente la Asociación • Cumplir y hacer cumplir a los asociados, las disposiciones emitidas por la Junta General. • Administrar la Asociación ejecutando las políticas, planes, proyectos y presupuestos debidamente aprobados. • Presentar el informe administrativo, los estados financieros y el balance social para conocimiento y aprobación de la Junta General.
Departamento de contabilidad	1	1. Junta General de los Socios.	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar actividades pertinentes y asistir a su supervisor inmediato.

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Presidente 3. Departamento de administración 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas secretariales, a fin de lograr un desempeño eficaz y eficiente. • Llevar los registros contables. • Recaudar todos los recursos y aportaciones que realicen los socios. • Asegurar la liquidez de la empresa. • Optimizar el uso de los recursos e inversiones.
Departamento de Operación	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Junta general de los socios 2. Presidente 3. Departamento de administración 4. Departamento de contabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que las áreas críticas se encuentren limpias. • Verificar el cumplimiento de uniformes, de horarios de trabajo y puntualidad de los auxiliares de limpieza a su cargo. • Controlar el cumplimiento de la concentración del uso adecuado del desinfectante • Resolver y dar solución a los incidentes presentados durante los turnos. • Garantizar la continuidad de las actividades en caso de ausencia de personal por diferentes motivos (enfermedad, vacaciones, etc).
Auxiliares de limpieza	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Junta general de los socios 2. Presidente 3. Departamento de administración 4. Departamento de Contabilidad 5. Departamento de Operación 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el procedimiento de limpieza y desinfección concurrentes. • Limpiar tachos, paredes, persianas y lámparas.

Elaborado por: Tanguila Andy Carlín Vicente (2021)

L. Manual de funciones de la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY”

El Manual de Funciones es elaborado con el propósito que la Asociación Servicio de limpieza Sumak Sumay Ambiente limpio “ASOSUMAY”, ejecuten de mejor manera las funciones laborales, con la cual se pretende lograr la efectividad de los colaboradores en sus actividades desempeñadas a diario.

El documento contiene los diferentes cargos y áreas que se encuentra representado en el organigrama de la Asociación, para un mejor desempeño y desarrollo de las actividades, así cumplir con los objetivos establecidos.

Objetivo. - Conocer y determinar los requisitos, responsabilidad y condiciones que el cargo exige para ser desempeñado de manera adecuada.

Tabla 12: Manual de funciones de la junta general

MANUAL DE FUNCIONES
Cargo: Junta General
Colaborador(es): 14
Relación de dependencia: Ninguna
Objetivo: Toma decisiones, coordina, dirige, controla las actividades de la Asociación Sumak Sumak “ASOSUMAY”, con el fin de asegurar de manera eficiente el cumplimiento de los objetivos institucionales.
Habilidades: <ul style="list-style-type: none">• Trabajar bajo presión.• Capacidad para tomar decisiones.• Iniciativa.• Líder.
Funciones: <ul style="list-style-type: none">• Fijar metas estratégicas, para dar cumplimiento a los objetivos.• Dirigir y orientar los planes de inversión.• Coordinar con los distintos departamentos estrategias con el fin de dar cumplimiento con la misión, visión y principios de la Asociación.• Dejar y respetar funciones de los distintos departamentos.

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Tabla 13: Manual de funciones del Presidente

MANUAL DE FUNCIONES
Cargo: Presidente
Colaborador(es): 1
Relación de dependencia: <ul style="list-style-type: none">• Junta General
Objetivo: Planifica, coordina, dirige y controla las actividades de la Asociación, con el fin de asegurar de manera eficiente el cumplimiento de los objetivos.
Conocimientos, habilidades y destrezas: <ul style="list-style-type: none">• Proceso administrativo (planear, dirigir, coordinar, controlar y evaluar).• Trabajar bajo presión.• Capacidad para tomar decisiones.• Iniciativa.• Líder.• Pensamiento estratégico.
Responsabilidades: <ul style="list-style-type: none">• Velar por la correcta recaudación e inversión de los recursos.• Capacitar a los socios.• Ningún documento puede salir sin su autorización.
Funciones: <ul style="list-style-type: none">• Convocar y presidir las juntas generales y sesiones.• Firmar conjuntamente con la secretaria – contadora, la documentación de la Asociación y las actas de las sesiones.• Presidir todos los actos oficiales y protocolarios de la Asociación.• Cumplir y hacer cumplir el estatuto, reglamento Interno y las demás disposiciones emitidas por la Junta General.

Elaborado por: Tanguila Andy Carlín Vicente (2021)

Tabla 14: Manual de funciones del Departamento de Administración

MANUAL DE FUNCIONES
Cargo: Administración
Colaborador(es): 1
Relación de dependencia: <ul style="list-style-type: none">• Junta General• presidente
Objetivo: Administrar la Asociación ejecutando las políticas, planes, proyectos y presupuestos debidamente aprobados.
Conocimientos, habilidades y destrezas: <ul style="list-style-type: none">• Trabajar bajo presión.• Capacidad para tomar decisiones.• Iniciativa.• Líder.• Pensamiento estratégico.
Responsabilidades: <ul style="list-style-type: none">• Crear equipos de trabajo para cumplir con los objetivos propuestos.• Recopilar, difundir y controlar la información.• Capacitar a los socios.
Funciones: <ul style="list-style-type: none">• Representar legalmente la Asociación• Cumplir y hacer cumplir a los asociados, las disposiciones emitidas por la Junta General.• Administrar la Asociación ejecutando las políticas, planes, proyectos y presupuestos debidamente aprobados.• Presentar el informe administrativo, los estados financieros y el balance social para conocimiento y aprobación de la Junta General.

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Tabla 15: Manual de funciones del departamento de contabilidad

MANUAL DE FUNCIONES
Cargo: contabilidad
Colaborador(es): 1
Relación de dependencia: <ul style="list-style-type: none">• Junta General• Presidente• Departamento de administración
Objetivo: Brindar apoyo; administrar, controlar y evaluar las actividades relacionadas con los recursos económicos de la Asociación, supervisando las adquisiciones e ingresos provenientes de la actividad económica.
Conocimientos, habilidad y destrezas: <ul style="list-style-type: none">• Manejo de equipo de oficina y de procesos contables.• Técnicas de archivo, ortografía y redacción, presentación de informes.• Iniciativa.• Expresión oral y escrita.• Relaciones humanas.• Contabilidad general.• Manejo de sistemas contables.• Trabajo rápido.• Capacidad para tomar decisiones.• Manejo y creación de informes.• Tener conocimientos en tributación.
Responsabilidades: <ul style="list-style-type: none">• Se encarga de recibir y enviar los documentos.• Maneja de forma directa un grado de confiabilidad debido a la información que receipta.• Asistir a las reuniones.• Velar por el adecuado manejo del patrimonio de la asociación y todos sus recursos.• Manejo adecuado de los documentos contables.• Capacitar a los socios.• Conocer todo lo referente a la asociación.

- Manipula equipos de oficina necesarios para desempeñar sus actividades los cuales están bajo su responsabilidad.
- Emitir informes financieros.

Funciones:

- Ejecutar actividades pertinentes y asistir a su supervisor inmediato.
- Aplicar técnicas secretariales, a fin de lograr un desempeño eficaz y eficiente.
- Llevar los registros contables.
- Recaudar todos los recursos y aportaciones que realicen los socios.
- Asegurar la liquidez de la Asociación.
- Optimizar el uso de los recursos e inversiones.

Elaborado por: Tanguila Andy Carlín Vicente (2021)

Tabla 16: Manual de funciones del departamento de Operación

MANUAL DE FUNCIONES
Cargo: Supervisión
Colaborador(es): 2
Relación de dependencia: <ul style="list-style-type: none">• Junta General• Presidente• Departamento de administración• Departamento de contabilidad
Objetivos: Asegurar ambientes limpios, desinfectados y ordenados en las diferentes áreas internas y externas.
Conocimientos, habilidades y destrezas: <ul style="list-style-type: none">• Iniciativa.• Relaciones humanas.• Capacidad para tomar decisiones.• Líder.
Responsabilidades: <ul style="list-style-type: none">• Crear equipos de trabajo para cumplir con los objetivos propuestos.• Recopila, difunde y controla la información.• Capacitar a los socios.
Funciones: <ul style="list-style-type: none">• Verificar que las áreas críticas se encuentren limpias.• Verificar el cumplimiento de uniformes, de horarios de trabajo y puntualidad de los auxiliares de limpieza a su cargo.• Controlar el cumplimiento de la concentración del uso adecuado del desinfectante• Resolver y dar solución a los incidentes presentados durante los turnos.• Garantizar la continuidad de las actividades en caso de ausencia de personal por diferentes motivos (enfermedad, vacaciones, etc).

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

Tabla 17: Manual de Funciones de los Auxiliares de Servicio

MANUAL DE FUNCIONES
Cargo: Auxiliares de limpieza
Colaborador(es): 40
Relación de dependencia: <ul style="list-style-type: none">• Junta General• Presidente• Departamento de administración• Departamento de contabilidad• Departamento de Operación
Objetivo: Mantener todos los ambientes libres de basura y desechos, los mismos que serán acondicionados en recipientes y fundas según establece el Reglamento de “Manejo de desechos Sólidos para los establecimientos de Salud de la república del Ecuador”
Conocimientos, habilidades y destrezas: <ul style="list-style-type: none">• Conocimiento, manejo y mantenimiento de materiales, herramientas y equipos utilizados para el aseo de las instalaciones.• Relaciones humanas.• Higiene integral.
Responsabilidades: <ul style="list-style-type: none">• Crear equipos de trabajo para cumplir con los objetivos propuestos.• Maneja constantemente equipos, herramientas y materiales de aseo siendo su responsabilidad directa.• Maneja información relevante que puede ayudar a los visitantes ante una duda o inquietud de fácil respuesta a la Asociación.
Funciones: <ul style="list-style-type: none">• Realizar el procedimiento de limpieza y desinfección concurrentes.• Limpiar tachos, paredes, persianas y lámparas.

Elaborado por: Tanguila Andy Carlin Vicente (2021)

M. Plan de acción

Tabla 18: Plan de Acción

PLAN DE ACCIÓN DE LA PROPUESTA						
N°.	ACTIVIDAD	APLICACIÓN		RESPONSABLE	PRESUPUESTO	METAS
		DESDE	HASTA			
1	Socialización de la aplicación de la estructura organizacional con los directivos y socios.	16/Agosto/2021	20/Agosto/2021	Asociados y Estudiante	\$50,00	Implementar la propuesta
2	Desarrollar y aplicar la estructura organizacional.	25/Agosto/2021	27/Agosto/2021	Miembros de la asociación y Estudiante	\$100,00	Mejorar la calidad de vida de los asociados
3	Aplicación del manual de funciones.	30/Agosto/2021	03/septiembre/2021	Miembros de la asociación y Estudiante	\$50,00	Establecer las funciones y responsabilidades
4	Evaluación de la implementación de la estructura organizacional.	06/septiembre/2021	09/Septiembre/2021	Miembros de la asociación y Estudiante	\$50,00	Valorar el nivel socioeconómico
				TOTAL	\$250,00	

Elaborado por: Tanguila Andy Carlín Vicente (2021)

H. CONCLUSIONES

- Con la investigación efectuada en la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY” del Cantón Tena, mediante la aplicación de las encuestas de 8 preguntas por lo que el 100% desconoce motivo por el cual se aplicó la propuesta de la estructura organizacional positivamente y con un análisis FODA se diagnostica la situación actual de la estructura administrativa y el impacto negativo en el ámbito laboral; dando respuesta al primer objetivo específico planteado del caso de estudio.
- Analizadas las teorías de la estructura organizacional; se procede a especificar la metodología para realizar en el diseño de la estructura organizacional acorde a la Asociación; tomando muy en cuenta los aspectos como la cultura organizacional, comunicación, motivación, empoderamiento, así agilizar los procesos y la relación entre directivos y socios.
- En el momento en que se implemente la propuesta de una Estructura Organizacional en la Asociación Sumak Sumay Ambiente Limpio “ASOSUMAY”, deberá ser reformada estos cambios porque mediante esta propuesta, puede crecer la Asociación y aumentar otros departamentos cada cierto tiempo para evitar posibles situaciones negativas y se vuelva una administración centralizada permanentemente.

I. RECOMENDACIONES

- Que se tome en cuenta los resultados presentados en el anterior diagnóstico y tomar cartas en el asunto; iniciando por incluir a todo su personal aprovechando que es una Asociación pequeña, para la toma de decisiones, de igual forma capacitarlos e incentivarlos al desarrollo personal y profesional de tal forma que cree un vínculo entre su personal y la Asociación que le dará como resultado mayor compromiso y productividad.
- Se debe establecer estrategias de una manera constante ya que esto disminuirán las falencias que se pueden presentar para así poder incrementar ventajas que deben ser aprovechadas por la asociación en general, para que puedan estar preparados ante alguna externalidad que puede afectar de manera negativa a la asociación.
- Realizar la socialización respectiva de la implementación de la estructura organizacional a todos los asociados de la Asociación, haciendo un seguimiento para verificar la correcta ejecución de la propuesta de la estructura organizacional.

J. BIBLIOGRAFÍA

- Bozeman, B. (2015). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357542721001.pdf>
- Carballo Barcos, M. (2016). *Variables independientes y dependientes*. Madrid: Revista Internacional de Investigación de mercados y gestión.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México: Litográfica Ingramex.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (20 de 10 de 2008). REGISTRO OFICIAL ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR. *REGISTRO OFICIAL N° 449*. Quito, Pichincha, Ecuador: Editorial Naciona.
- Debra L., N., & Campbell Quick, J. (2016). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Díaz, D., & Blanco, A. (2013). *El bienestar social*. Oviedo, España: Psicothema.
- Emil Weber, M. K., & Fuentes, I. T. (2016). *Organización de las empresas*. Perú: Gestipolis.
- Emil Weber, M. K., & Martínez Castilla, S. (2016). *Organización de las empresas*. Colombia: ISSN 1794-600X.
- LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA. (23 de Octubre de 2018). REGISTRO SOCIAL LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y. *Registro Oficial N° 444*. Quito, Pichincha, Ecuador: Editorial Nacional.
- Louffat Olivares, J. E. (2017). *Estructura Organizacional Explorando sus Bases*. México: PPGA/FEA/USP.
- Lumpkin, J. H., & Dess, G. A. (2015). *Administración Estratégica - Octava Edición*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Ramírez Acosta, E. (2018). *Desarrollo social y economía*. Economía.
- Reyes Ortíz, E. G. (2012). *Desarrollo social y económico*. Colombia: G Reyes.

Torres Hernandez, Z. (2015). *Teoría General de la Administración*. México: Patria, S.A. de C.V.

Wehrich Heinz, K. H., & Cannice, M. (2016). *Administración*. Perú: El Comercio S.A.

K. ANEXOS

Anexo 1: Oficio de solicitud de autorización dirigido a la Asociación Servicio de limpieza Sumak Sumay "ASOSUMAY"

Tena, 14 de diciembre de 2020

Sr. Carlín Vicente Tanguila Andy

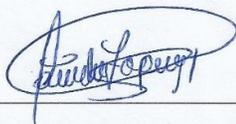
ESTUDIANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA

Presente. –

De mi consideración:

Ante lo solicitado a mi persona **LINDA GERMANIA TAPUY PAPA** portador del RUC **1500338288001** Administradora legal de la Asociación de servicio de limpieza Sumak Sumay Ambiente Limpio "ASOSUMAY" del Tena, Autorizo realizar la ejecución de su tema de tesis en esta Asociación con su Tema: **LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA ASOCIACIÓN ASOSUMAY "AMBIENTE LIMPIO" EN LA CIUDAD DEL TENA, PROVINCIA DE NAPO**

Procuraré brindar todas las felicidades que estén a nuestro alcance para que sus actividades sean desarrolladas con absoluta normalidad participando del beneficio mutuo.



Atentamente

Linda Germania Tapuy Papa

CC. 150033828-8

Anexo 2: Modelo de encuesta aplicada a la Asociación Servicio de limpieza Sumak Sumay "ASOSUMAY"

TEMA: LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA ASOCIACIÓN ASOSUMAY "AMBIENTE LIMPIO" EN LA CIUDAD DEL TENA, PROVINCIA DE NAPO.

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para la estructuración de un proyecto de investigación dentro de la modalidad de titulación.

MARCA CON UNA X

1. **¿Conoce si la asociación tiene una estructura organizacional?**
 - Ampliamente
 - Medianamente
 - Conoce
 - Desconoce
2. **¿Cree que la estructura organizacional permitiría disponer de información relevante para la toma de decisiones?**
 - Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
3. **¿Considera que la asociación debe implementar una estructura organizacional?**
 - Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
4. **¿Considera que al disponer de una estructura organizacional mejoraría la comunicación entre directivos y socios?**
 - Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
5. **¿Apoyaría la implementación de una estructura organizacional al servicio de la Asociación?**
 - Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

6. ¿Quién toma las decisiones para la asociación?

Junta general de socios

Presidente

Administrador

7. ¿Está de acuerdo que la asociación tenga una gestión administrativa descentralizada?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

8. ¿Le han solicitado su voto para emprender nuevas acciones correctivas sobre el desempeño de la asociación o para aplicar acciones preventivas respecto a algún problema suscitado?

Si

No

VALIDADO POR:



Firmado electrónicamente por:
**ROXANA
ELIZABETH
LEÓN LARA**

Ing. Roxana León Lara; Mg.Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (TIC)

APROBADO POR:



Firmado electrónicamente por:
**BETTY ALEXANDRA
JARAMILLO
TITUANA**

Ing. Betty Jaramillo; Mg.Sc.

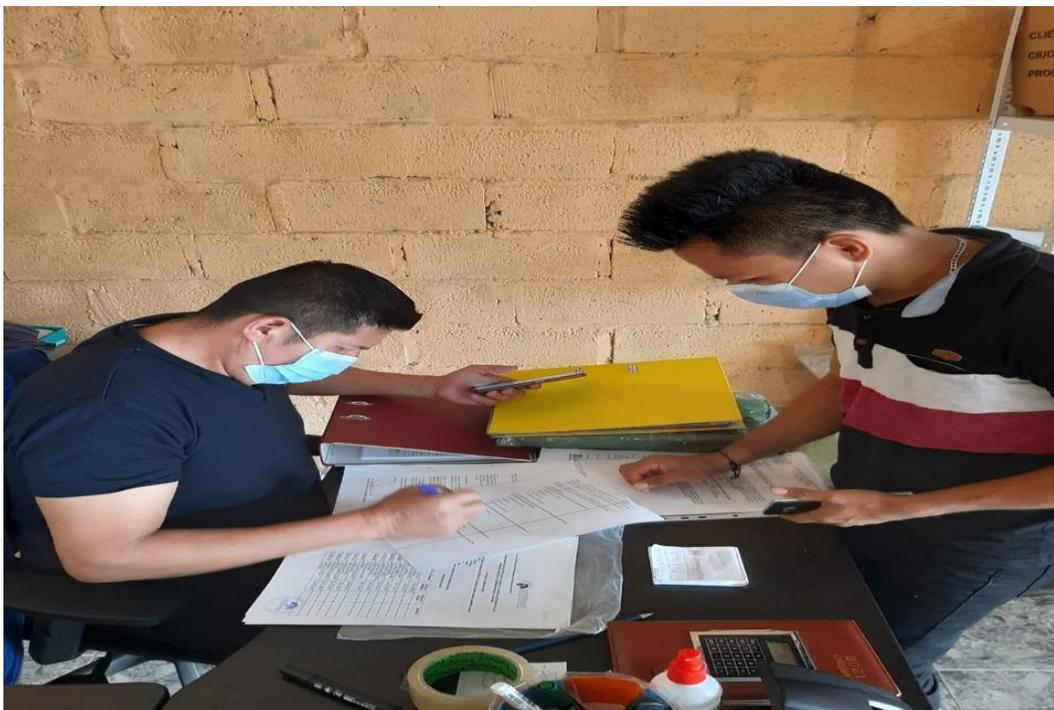
DOCENTE DE LA ASIGNATURA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (TIC)

Anexo 3: Fotografías

- Aplicación de la encuesta a la Administradora (Sra. Germania Tapuy) de la Asociación Servicio de Limpieza Sumak Sumay “ASOSUMAY”



- Aplicación de la encuesta al presidente (Sr. Marco Valverde) de la Asociación Servicio de Limpieza Sumak Sumay “ASOSUMAY”



- Aplicación de la encuesta a unos de los socios (Sr. Galo Villamil) de la Asociación Servicio de Limpieza Sumak Sumay “ASOSUMAY

