

REPÚBLICA DEL ECUADOR



ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE COMUNIDADES KIJUS ACOKI.

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

AUTORES: Valeria Paola Shiguango Alvarado

Edwin Efraín Huatatocha Shiguango

DIRECTOR: Ing. Jorge Iván Barahona Bonifaz, MSc.

Tena - Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

ING. JORGE IVÁN BARAHONA BONIFAZ., MSc.

DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.

CERTIFICA:

En calidad de Director del Trabajo de Integración Curricular denominado: ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE COMUNIDADES KIJUS ACOKI, de autoría de la señorita Valeria Paola Shiguango Alvarado, con CC. 1501180309 y el señor Edwin Efraín Huatatoca Shiguango, con CC. 0503902801 estudiantes de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, **CERTIFICO** que se ha realizado la revisión prolija del Trabajo antes citado, cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen los respectivos reglamentos e instituciones.

Tena, 12 de diciembre de 2022



Firmado electrónicamente por:

**JORGE IVAN
BARAHONA
BONIFAZ**

Ing. Jorge Iván Barahona Bonifaz, MSc.

DIRECTOR

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 09 de febrero del 2023

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Integración Curricular denominado: **ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE COMUNIDADES KIJUS ACOKI EN LA PARROQUIA COTUNDO, CANTÓN ARCHIDONA DE LA PROVINCIA DE NAPO**, presentado por **VALERIA PAOLA SHIGUANGO ALVARADO Y EDWIN EFRAIN HUATATOCA SHIGUANGO**, estudiantes 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;

MG. Iliana Yesenia Villacis Verdesoto

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Eco. Carina Elizabeth Mendoza Vergara

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MG. Henry Fabian Chango Chango

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

Nosotros, VALERIA PAOLA SHIGUANGO ALVARADO Y EDWIN EFRAIN HUATATOCA SHIGUANGO, declaramos ser autores del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: **ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL, PARA LA ASOCIACIÓN DE COMUNIDADES KIJUS ACOKI**, y absolvemos 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.

AUTORES:

VALERIA PAOLA SHIGUANGO ALVARADO

CEDULA: 1501180309

EDWIN EFRAIN HUATATOCA SHIGUANGO

CEDULA: 0503902801

FECHA: Archidona, 28 de junio del 2022

CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR

Nosotros, VALERIA PAOLA SHIGUANGO ALVARADO Y EDWIN EFRAIN HUATATOCA SHIGUANGO, declaramos ser los autores del Trabajo de Integración Curricular titulado: **ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL, PARA LA ASOCIACIÓN DE COMUNIDADES KIJUS ACOKI**, 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, 28 de junio del 2022, firman los autores.

Autor: Valeria Paola Shiguango Alvarado.		Firma:
Email: valeria.shiguango@est.itstena.edu.ec.		
Cedula: 1501180309	Dirección: Km 10 Mondayacu.	Celular: 0997731176
Autor: Edwin Efraín Huatatoaca Shiguango.		Firma:
Email: edwin.huatatoaca@est.itstena.edu.ec		
Cedula: 0503902801	Dirección: Km 1 Yawari.	Celular: 0981645527

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR: Ing. Jorge Iván Barahona Bonifaz, MSc.

TRIBUNAL DEL GRADO:

Ing. Iliana Jessenia Villacis Verdesoto (Presidente).

Eco. Carina Elizabeth Mendoza Vergara (Miembro).

Mg. Henry Fabian Chango Chango (Miembro).

INDICE GENERAL

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	iii
AUTORÍA	iv
CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR.....	v
INDICE GENERAL.....	vi
INDICE DE FIGURAS	ix
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE CUADROS	ix
INDICE DE ILUSTRACIONES	ix
INDICE DE ANEXOS	x
A. TÍTULO	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.....	4
2.1 Necesidad	4
2.2 Actualidad	5
2.3 Importancia.....	5
2.4 Presentación del problema de investigación a responder	6
2.5 Delimitación	6
2.5.1 Delimitación Espacial.....	6
2.5.2 Delimitación Temporal.....	7
2.6 Beneficiarios.....	7
2.6.1 Directos	7

2.6.2 Indirectos	7
C. OBJETIVOS	8
3.1 Objetivo General	8
3.2 Objetivos Específicos	8
D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS	9
E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	11
5.1 Análisis Situacional	11
5.1.1 Administración de recursos humanos.....	12
5.1.2 Gestión del talento humano	12
5.1.1.1 Reclutamiento y selección.....	12
5.1.1.2 Desempeño del personal.....	13
5.2 Estructura organizacional	13
5.2.1 Concepto de organización	14
5.2.2 Concepto de estructura	14
5.2.3 Tipos de Organizaciones	15
5.2.4 Organizaciones sin fines de lucro.....	15
5.2.5. Organizaciones según su formalidad	16
5.3 Marco Legal	17
5.4 Marco Conceptual	20
F. METODOLOGÍA	21
6.1 Materiales y equipos.....	21
6.2 Ubicación del Área de estudio.....	23
6.2.1 Población	23
6.2.2 Muestra	24
6.4 Tipo de investigación	26

6.4.1 En función al propósito	26
6.4.2 Investigación Aplicada.....	27
6.4.3 Por su nivel de profundidad.....	27
6.4.5 Investigación descriptiva.....	28
6.4.6 Por los medios para obtener los datos	29
6.4.7 Por la mayor o menor manipulación de las variables.....	30
6.4.8 Según el periodo temporal en el que se realiza	31
6.4.9 De acuerdo en el tiempo en que se efectúan.....	31
6.5 Metodología para cada objetivo	32
6.5.1 Metodología para el Objetivo 1	32
6.5.2 Metodología para el Objetivo 2.....	33
6.5.3 Metodología para el Objetivo 3.....	34
G. RESULTADOS	36
7.1 Resultados del Objetivo 1.....	36
7.1.2 Resultados del Objetivo 2.....	38
7.1.2.1 Entrevista.....	38
7.1.3. Resultados del Objetivo 3.....	45
H. CONCLUSIONES.....	65
I. RECOMENDACIONES	66
J. BIBLIOGRAFIA	67
K. ANEXO	69

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquización de variables.....	11
-------------------------------------------	----

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Recursos a utilizar	22
Tabla 2 Numero de población existente en la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI (solo socios activos).	24
Tabla 3 Nómina de la directiva de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI	25

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Asignaturas integradoras	9
Cuadro 2 Matriz FODA De La Asociación De Comunidades Kijus ACOKI	33
CUADRO 3 Matriz FODA de la Asociación de comunidades Kijus ACOKI.	37

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Estructura Organizacional	13
Ilustración 2	23
<i>Área de estudio de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI</i>	23
Ilustración 3	50
Mapa de los límites y coordenadas de territorios de ACOKI.....	50

INDICE DE ANEXOS

Video 1 y 2 de la entrevista al presente ACOKI	70
Anexo 3 Carta de Aceptación.....	71
Entrevista al señor Presidente de la Asociación de comunidades Kijus	72
Directiva de la Asociación de Comunidades Kijus Acoki.....	72
Asamblea General del cambio de nombre de la Asociación.....	73

A. TÍTULO

**ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL, PARA LA ASOCIACIÓN
DE COMUNIDADES KIJUS ACOKI.**

RESUMEN

El éxito de una asociación está relacionado con el cumplimiento del proceso administrativo y las principales funciones gerenciales como planificar, organizar, dirigir y controlar, para esto se debe mantener una estructura organizacional y funcional sistematizada que responda a las necesidades internas guiadas por reglas, métodos y políticas encaminadas a cumplir con los objetivos, misión y visión de la institución, en base a esta proyecto de investigación analizada, tuvo como objetivo general presentar la Estructura Orgánica Funcional para la Asociación de comunidades Kijus ACOKI, en la comunidad de Mondayacu Km 10, de la parroquia Cotundo, cantón Archidona, provincia de Napo, el trabajo que se realizó a través de la investigación documental, por medio de la cual se procede a la recolección de información que sustente el desarrollo del tema; la investigación de campo se utilizó para la obtención de información primaria, con un enfoque cualitativo, utilizando como herramienta la entrevista dirigido al más alto ejecutivo de la asociación que es el presidente, situación que ayudó a determinar la problemática más al fondo, la cual evidencia que la asociación no cuenta con un Organigrama estructural y el manual de funciones y procedimientos que ayuden a mejorar la comunicación y el cumplimiento de sus funciones de cada uno de sus miembros del consejo directivo. Bajo este contexto se concluyó que, la elaboración de un manual de funciones, ayudará a mejorar los procesos de funcionamiento de los directivos de la asociación mostrando un buen servicio a sus socios y moradores que pertenecen a ACOKI.

Palabras clave: Asociación, Ejecutivo, Estructura, organigrama, manual, organización y documental

ABSTRACT

The success of an association is related to compliance with the administrative process and the main managerial functions such as planning, organizing, directing and controlling, for this an organizational and systematized functional structure must be maintained that responds to internal needs guided by rules, methods and policies aimed at meeting the objectives, mission and vision of the institution, based on this analyzed research project, had as a general objective to present the Functional Organic Structure for the Association of Kijus ACOKI communities, in the community of Mondayacu Km 10, of the Cotundo parish, Archidona canton, Napo province, the work that was carried out through documentary research, through which information is collected to support the development of the topic; The field research was produced to obtain primary information, with a qualitative approach, using as a tool the interview addressed to the highest executive of the association who is the president, a situation that helped to determine the problem in depth, which evidences that the association does not have a structural organization chart and the manual of functions and procedures that help improve communication and the fulfillment of their functions by each of its members of the board of directors. In this context, it was concluded that the development of a function manual will help improve the operating processes of the association's managers, showing good service to its members and residents who belong to ACOKI.

Keywords: Association, Executive, Structure, organizational chart, manual, organization and documentary

Reviewed by



Firmado electrónicamente por:
**CARMEN BEATRIZ
GUTIERREZ HERAS**

Lcda. Carmen Gutierrez Heras, Mg
Languages Center Coordinator – IST Tena

B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

Justificación.

El proceso de investigación se justifica con la necesidad en él se encuentra la Asociación de Comunidades (Kijus) ACOKI que se observa falencias dentro de la organización en el ámbito administrativo y en relación a sus funciones, por tal razón es indispensable la creación de una estructura orgánico funcional que permita a todo el personal de la Asociación esté preparado para enfrentar cualquier situación adversa que pueda presentarse, manteniendo una clara idea de las áreas, departamentos, unidades, secciones requeridas para ejercer cada una de sus funciones, definiendo mediante aplicación de métodos y técnicas que conlleven a una fluida dirección.

2.1 Necesidad

Las empresas necesitan de una estructura clara para funcionar sin problemas y poder seguir creciendo en la misma dirección. Sin ella, no existe un enfoque preciso ni para la dirección del negocio, ni para los empleados. Nadie sabe qué puede fallar en su departamento o a quién hay que rendirle cuentas. Esto crea cierto desconcierto y causa estrés, y la posibilidad de que surjan conflictos es casi inevitable. La consecuencia: falla la coordinación y la toma de decisiones es más lenta, lo que puede influir a largo plazo en el rendimiento económico de la empresa (IONOS, 2021).

A nivel mundial existen muchas organizaciones, empresas que ofrecen sus servicios a la sociedad, cada una de esas entidades cuentan con una estructura organizacional bien definida, eso les ayuda de manera exponencial a cumplir bien sus objetivos y metas establecidas, si se habla de una empresa que es reconocido globalmente es gracias a los méritos de sus administradores y gerentes que formularon un plan estratégico y dentro de ello está en la creación de una estructura Orgánica Funcional ayudará a definir sus verdaderas funciones y actividades.

Amazon: tiene una estructura organizativa funcional en la que los empleados están organizados por departamentos y áreas como finanzas, marketing, ventas etc. lo que permite a la empresa generar muchas sinergias entre empleados y ser muy competitiva en un entorno estable en la que son líderes y con mucha diferencia. Esto hace que la empresa sea muy eficiente a cambio de sacrificar cierta autonomía por parte de los trabajadores (ThePowerMBA, s.f.).

2.2 Actualidad

En la actualidad las Organizaciones, asociaciones y empresas se encuentran en un constante proceso de evolución e innovación continua para fortalecer su negocio y brindar sus servicios de manera más competitivo, examinando y mejorando sus sistematizaciones con la finalidad de adaptarse a las exigencias y la necesidad ser humano.

Latinoamérica es uno de los continentes que está en vías de crecimiento y sus países son considerados del tercer mundo en comparación a países considerados del primer mundo donde todo es de primera calidad tanto su modelo político, tecnológico, social, económico y todo eso viene en relación a que ellos cuentan con una firme y estable Estructura Organizacional.

Ecuador no es la excepción, también aquí la empresas, organizaciones y asociaciones cuentan con estructuras orgánicas ahí encontramos la Empresa Eléctrica Quito S.A, que ofrece su servicio a la población dando una seguridad y un avance tecnológico al Ecuador (Empresa Electrica Quito S.A., 2015).

2.3 Importancia

Se considera que es el proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deben efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que así se ejecutan, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada del esfuerzo disponible. (Sheldon, 2003)

La Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, ubicado en la Provincia de Napo, Cantón Archidona, Parroquia Cotundo, sector km 11 Mondayacu, es una organización conformada por 6 comunidades que específicamente se encuentra justo en sus límites territoriales (Mondayacu, Pachakutik, Pakchayacu, Shikayacu, Cari Istandi, Lukma Pamba), es una organización con gran importancia en el sector ya que su habitantes forman parte de la economía de la provincia, ofrecen sus productos agrícolas, ganaderas y artículos artesanales que atraen al turismo y a micro emprendedores a conseguir su materia prima, por todo ese aporte que brinda es necesario que su organización no tenga una deficiencia administrativa que repercute al funcionamiento estable, dado a esa circunstancia se ve lo indispensable que es una estructura orgánica funcional dentro de la Asociación.

2.4 Presentación del problema de investigación a responder

¿Cómo incide la carencia de una estructura orgánica funcional en el desempeño del personal en la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI?

Campo : Administrativo

Área : Asociación de Comunidades Kijus ACOKI

Aspecto : Estructura Orgánica Funcional

Sector : Rural (Mondayacu)

2.5 Delimitación

2.5.1 Delimitación Espacial

La investigación se realizó dentro de asociación de comunidades Kijus ACOKI, perteneciente a la comunidad de Mondayacu Km 10, de la parroquia Cotundo, Cantón Archidona, Provincia de Napo.

2.5.2 Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se desarrolló en el ciclo académico Mayo 2022 - Octubre 2022.

2.6 Beneficiarios

2.6.1 Directos

En base a esta investigación se determinó que los beneficiarios directos de la propuesta y diseño de una Estructura Orgánica Funcional es la Asociación de comunidades Kijus ACOKI, de la Parroquia Cotundo- Km 10 Mondayacu.

2.6.2 Indirectos

En consiguiente los beneficiarios indirectos son los alrededores del territorio de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, dentro de los cuales entran los, socios de las 6 comunidades (Pakchayacu, Lukmapamba, Cari Istandi, Mondayacu y Shikayacu y Pachakutik), moradores, hijos de los socios y aspirantes.

C. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Presentar la Estructura Orgánica Funcional, para la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.

3.2 Objetivos Específicos

- Aplicar un diagnóstico a la situación actual de funcionamiento de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.
- Establecer estrategias para la implementación de la Estructura Orgánica Funcional, para la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.
- Diseñar el esquema de la Estructura Orgánica Funcional, para la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.

D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS

Las asignaturas integradoras de la malla curricular de la carrera de Tecnología Superior en Administración permitirán ejecutar el trabajo integrador curricular de manera subjetiva y contribuir en la mejora del desempeño y desarrollo del mismo, lo que permitirá poner en práctica los conocimientos adquiridos en el proceso de la formación personal y establecer estrategias para la toma de decisiones en nuestra vida personal y profesional.

Cuadro 1

Asignaturas integradoras

A.	B. ASIGNATURAS INTEGRADORAS			Resultados de Aprendizaje
Línea de Investigación	Asignaturas	Aplicación directa	Aplicación indirecta	
El Desarrollo del	Metodología de la investigación	X		Formula la solución de problemas de índole administrativo aplicando metodologías y técnicas de investigación.
	Fundamentos administrativos	X		Aplica el proceso de planificación, organización, dirección y control en las distintas etapas para el buen funcionamiento de la empresa e institución.
	Gestión de talento humano	X		Describe el campo de la Gestión de Recursos Humanos y comprender su importancia para los directivos y empleados de la organización.
	Ciudadanía y buen vivir	X		Planifica y construir los principios de convivencia ciudadana apoyado en los valores, de ética y honestidad bajo los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Aporta a la construcción del Ecuador del Buen Vivir en búsqueda del desarrollo de los pueblos directamente alineado con el cambio de la matriz productiva.

Talento Humano y las Empresas públicas y privadas	Planificación estratégica	X		Analiza la importancia, características y componente de la planificación, su trayectoria y desarrollo alcanzado, diagnosticala situación actual de las organizaciones en sus procesos de Planificación Estratégica direccionamiento alcanzado y requerimiento para su crecimiento.
	Legislación Laboral		X	Evaluar las diferentes modalidades de trabajo, reformas existentes de la intermediación laboral de acuerdo al mandato y establecer los sueldos básicos de los sectores productivos conforme a las tablas sectoriales.
	Liderazgo y emprendimiento		X	Distinguir los componentes de un estilo de liderazgo centrado tanto en logro de las tareas como en la calidad de las relaciones entre los integrantes del equipo con elevado grado de responsabilidad.
	Herramientas de colaboración digital		X	Manejar adecuadamente el procesador de texto, hoja electrónica y elaboración de presentaciones mediante diapositivas.
	Expresión oral y escrita		X	Identificar cada una de las características de la expresión oral y escrita a través de la lectura y análisis para expresarlas en documentos administrativos como: carta, solicitud, redacciones de certificados, instancias, informes, actas, cartas de presentación y recomendación y el memorándum.

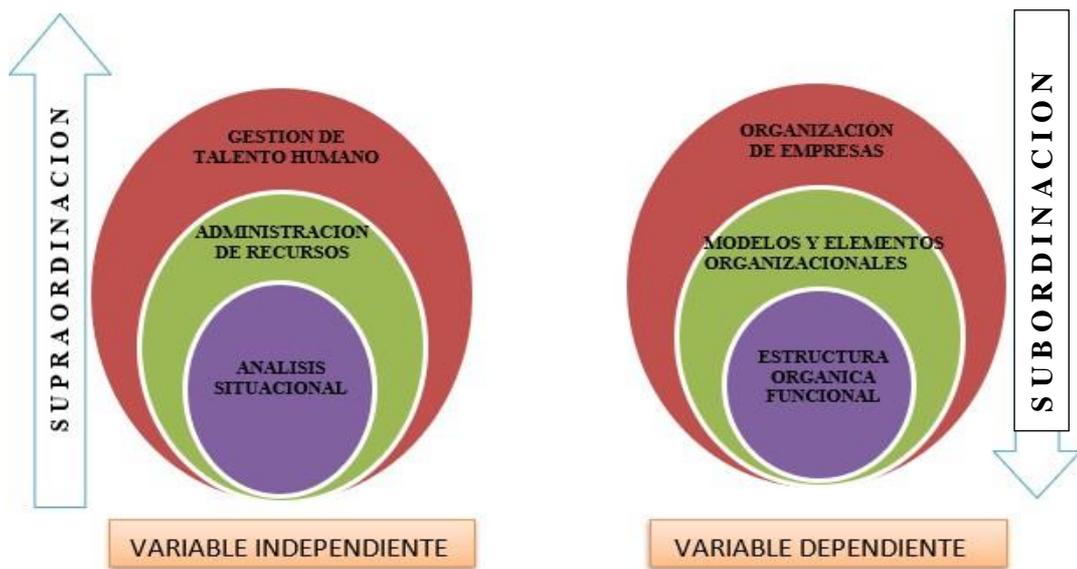
Elaborado por: Shiguango Valeria y Huatatoca Edwin (2022)

Fuente: Líneas de Investigación

E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Es toda aquella información que recopilaron diferentes investigadores sobre un tema, y que quedan como antecedentes para cualquier otra investigación asociada

Figura 1
Jerarquización de variables



Elaborado por: Shiguango V, Huatatocha E (2022).

5.1 Análisis Situacional

“Análisis Situacional es una herramienta útil para ayudar a las organizaciones y a las personas a realizar el estudio de las situaciones que están viviendo, en la cual además nos permite identificar varios factores que nos pudo ayudar en esta investigación” (Hanel del Valle, 2015, pág. 9).

De acuerdo Hanel del Valle (2015) podemos decir que: es un instrumento que permite identificar las oportunidades y los factores que podrían afectar el proceso, así como los avances y fortalezas que pueden contribuir a canalizar y alcanzar el éxito.

5.1.1 Administración de recursos humanos

“La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales” (Chiavenato, 2009, pág. 2).

Según Chiavenato (2009) nos manifiesta que significa, trabajar con aquellas personas que forman parte de las organizaciones, administrar los demás recursos con capacidad y honestidad, así las organizaciones y las personas constituyen la base fundamental sobre la que se mueve la administración general del futuro en nuestro mundo.

5.1.2 Gestión del talento humano

“Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado” (Chiavenato, 2019).

De acuerdo a Chiavenato (2019) dice que todo es el trabajo sincronizado que el ser humano realiza con la satisfacción de conseguir cumplir sus objetivos o la que persigue la organización, de esta manera las organizaciones podrán llevar un buen eje y a su vez un buen manejo del personal a la que va a dirigir.

5.1.1.1 Reclutamiento y selección

Se llama reclutamiento; al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados. El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento (Chiavenato, 2019).

De acuerdo a Chiavenato (2019) podemos decir que son normas que deben seguir y cumplir los vacantes para ingresar en una entidad y formar parte de la

misma, si al final cumple con lo buscado pasa al siguiente proceso de selección donde de todos prospectos aptos solo unos quedan aprobados.

5.1.1.2 Desempeño del personal

Se entiende como el cumplimiento de los requisitos del trabajador respecto de su trabajo o tarea asignada dentro de sus funciones en la organización (Chiavenato, 2019).

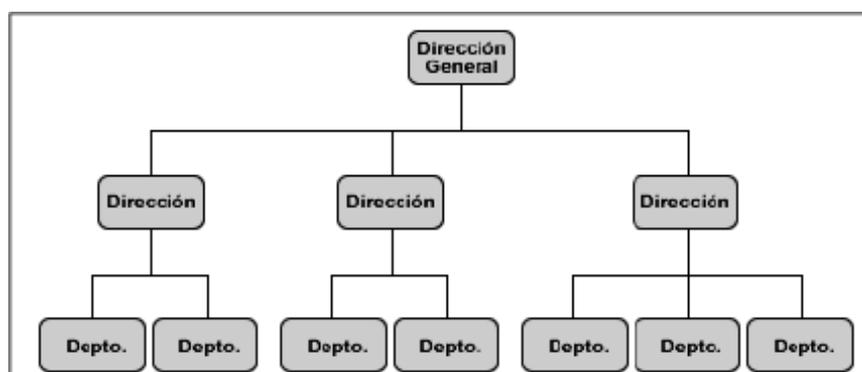
De acuerdo a Chiavenato (2019) son acciones que el ser humano ejecuta en conformidad a su actividad laboral haciendo notar la capacidad más las habilidades para realizar el trabajo de forma eficiente y eficaz, de acuerdo a esto se maneje para sacar adelante la organización.

5.2 Estructura organizacional

La Estructura organizacional es “la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización” (Robbins, 2017, pág. p234).

De acuerdo a Robbins (2017) es un sistema de procesos de jerarquización del personal que dirige y ordena los diferentes campos como departamentalización, cadena de mando, amplitud de control con la distribución de funciones y responsabilidades a cada uno de los miembros dentro de la organización.

Ilustración 1 Estructura Organizacional



Fuente: (Claudia Vásquez, 2019)

5.2.1 Concepto de organización

Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no. (Simon, 2007)

De acuerdo a Simón (2007), la organización es utilizado para referirse a entidades y actividades, por tanto, tiene dos significados: el primero, se refiere a un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no; y el segundo: se refiere al resultado de coordinar, disponer y ordenar los recursos disponibles (humanos, financieros, físicos y otros) y las actividades necesarias, de tal manera que se logren los fines propuestos.

5.2.2 Concepto de estructura

Es la forma en qué se dividen las tareas entre el personal y en que dichas tareas serán coordinadas; esto supone, además de la división de tareas, determinar cómo estas se agrupan en áreas o departamentos qué niveles de supervisión se establecen y el grado de descentralización de las decisiones que se asignan a cada puesto (Gilli, 2017, pág. 64).

De acuerdo a Gilli (2017) es el proceso conjunto y el pilar fundamental que sostiene a la organización con todo unido que va en relación con todo las tareas, obligaciones y decisiones generales de los administradores que toma la organización dentro y fuera de la misma, que naturalmente consideran como estrategia: primero debo decidir a dónde ir y cómo llegar.

5.2.3 Tipos de Organizaciones

Como se mencionó anteriormente, las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, por tanto, dan lugar a una amplia variedad de tipos de organizaciones. Sin embargo, y luego de revisar literatura especializada en administración y negocios, considero que los principales tipos de organizaciones clasificados según sus objetivos, estructura y características principales se dividen en (Moreno, 2020):

- Organizaciones según sus fines,
- Organizaciones según su formalidad,
- Organizaciones según su grado de centralización.

Según Moreno (2020) dice que son organizaciones públicas que existen para implementar las gestiones administrativas de un país o estado. Dentro de ellos consideramos a organizaciones según sus funciones laborables dentro de la sociedad como son: las organizaciones lucrativas y no lucrativas.

5.2.4 Organizaciones sin fines de lucro

Las organizaciones no lucrativas son asociaciones diversas que contribuyen al funcionamiento y la reproducción social, pero que están fuera del foco de las ciencias sociales en el país. Hasta ahora no había estudios sobre ese conjunto variado y crecientemente importante de asociaciones que tienen un arraigo histórico y cultural muy importante (Verduzco, 2005).

De acuerdo Verduzco (2005) las organizaciones sin fines de lucro son asociaciones formadas mediante el acuerdo entre cinco o más personas físicas o jurídicas (normales) para desarrollar o realizar actividades de bien social o interés público con fines lícitos y que no tengan como propósito obtener beneficios monetarios o apreciables en dinero para repartir entre sus asociados.

5.2.4 Organizaciones con fines de lucro

Las asociaciones con fines lucrativas, es aquella entidad organizativa que busca obtener ganancias monetarias y financieras en el tiempo, ya sea a través de la venta o, la oferta de servicios, bienes y productos. Entre la clasificación de las

empresas también podemos encontrar a la compañía sin fines lucrativos que se diferencia de la lucrativa desde el objetivo principal que poseen: obtener ganancias netas a través de la oferta del servicio (Moreno, 2020).

Según Moreno (2020) afirma que las organizaciones con fines de lucro buscan obtener ganancia de todos los servicios, con el fin de cumplir sus metas u objetivos propuestos y además velar los intereses de sus superiores.

5.2.5. Organizaciones según su formalidad

a. Organización Funcional

La estructura funcional es la forma de organización empresarial más tradicional. Es una estructura jerárquica donde cada empleado tiene un superior y los equipos son agrupados por especialidades. Cuando una organización emplea una estructura funcional, la división del trabajo es agrupada por las principales actividades o funciones a realizarse, como son las ventas, el marketing, los recursos humanos, la contabilidad, etc. (Esam, 2017)

Según Esam (2017), es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones. Muchas organizaciones de la antigüedad utilizaban el principio funcional para la diferenciación de actividades o funciones. El principio funcional separa, distingue y especializa.

b. Organigrama.

El organigrama es la representación gráfica y esquemática de la estructura organizacional en la que se muestran las relaciones que guardan entre sí los órganos que la componen. La finalidad del organigrama es proporcionar información por medio de representaciones gráficas de los aspectos fundamentales de los cuales se conforma la estructura organizacional, permitiendo entender en lo general la relación e integración de los elementos que la conforman. (Brambila, 2012)

Según Brambila (2012) afirma que “Los Organigramas o gráficos de organización constituyen representaciones gráficas de los puestos y unidades de una organización y de las relaciones formales de autoridad, responsabilidad y comunicación entre ellas.

5.3 Marco Legal

LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)

Dispone:

Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades

Art. 56.- Las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, el pueblo afro ecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible.

Art. 57.- Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de los derechos humanos, los siguientes derechos colectivos:
Mantener, desarrollar y fortalecer libremente.

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 21 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.

Art. 20.- Capital Social - El capital social de estas organizaciones, estará constituido por la cuota de admisión de sus asociados, las ordinarias y extraordinarias, que tienen el carácter de no reembolsables, y por los excedentes del ejercicio económico. En casode bienes inmuebles obtenidos mediante donación, no podrán ser objeto de reparto en caso de disolución y se mantendrán con el fin social materia de la donación.

LA LEY ORGÁNICA DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA Y DEL SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIA.

Título 1

Del ámbito, objeto y principio

Art. 1.- Definición: para efectos de la presente Ley se entiende como Economía Popular y Solidaria a la forma de la organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio y comercialización, financiero y consumo de bienes y servicios, para la cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientando 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 además formas de organización que, de acuerdo a la Constitución, conforman la Economía Popular y Solidaria, con 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 presentación de servicios.

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

- a) Reconocer, fomentar y fortalecer la economía popular y solidaria en 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 el marco jurídico común para las personas naturales y jurídicas que integren la Economía Popular y Solidaria y del Sector financiero Popular y Solidario;

De las formas de organización de la economía popular y solidaria

Art. 8.- Formas de organización: Para efecto de la presente Ley, integran la economía Popular y Solidaria las organizaciones en los sectores Comunitarios, Asociativos y Cooperativistas, así como también las Unidades Económicas Populares.

5.4 Marco Conceptual

Análisis: Examen detallado de una cosa para conocer sus características o cualidades, o su estado, y extraer conclusiones, que se realiza separando o considerando por separado las partes que la constituyen.

Asociación: Entidad jurídica formada por este conjunto de personas.

Estructura: Modo de estar organizadas u ordenadas las partes de un todo.

Identidad: Conjunto de rasgos o características sociales, culturales, etc., propios de una colectividad que la definen y distinguen de otra.

Investigar: La acción y el efecto de investigar o el hecho de investigar; e investigares estudiar y buscar información sobre un tema determinado, además de tratar de conocer algo a partir de la examinación de ciertos detalles.

Metodología: Conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica, un estudio o una exposición doctrinal.

Objetivo: Fin que se quiere alcanzar y al cual se dirige una acción.

Organigrama: Representación gráfica de la estructura de una empresa o una institución, en la cual se muestran las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en las mismas.

Organización: Grupo de personas y medios organizados con un fin determinado.

Plan: Idea del modo de llevar a cabo una acción.

Territorio: Extensión de tierra que pertenece a un estado, provincia u otro tipo de división política.

F. METODOLOGÍA

La metodología de la investigación se refiere simplemente al como un investigador diseña sistemáticamente un estudio para garantizar resultados válidos y fiables que respondan a las metas y objetivos de la investigación. La metodología de la investigación es el método que utilizarás para resolver un problema de investigación mediante la recopilación de datos utilizando diversas técnicas, proporcionando una interpretación de los datos recopilados y sacando conclusiones sobre los datos de la investigación. En esencia, la metodología de la investigación es el proyecto de una investigación o estudio.

De conformidad con el modelo critico propositivo, la situación de la Asociación de Kijus ACOKI, respecto a la estructura permitió identificar el problema de raíz, se aplicó el enfoque cualitativo, consiguiendo así aplicarla estructura orgánico funcional que permite optimizar el desempeño de los miembros, y a su vez sirva como elemento de apoyo entre los socios. Este enfoque centra su atención en los problemas objeto de estudio, ayuda a identificar posibles soluciones, en busca del bienestar y progreso de quienes conforman la asociación.

6.1 Materiales y equipos

Para la respectiva investigación es necesario tener toda la información y datos recopilados adicionalmente, así también es evidente el uso de materiales y suministros que detallen el procedimiento y metodología que se usaran para la investigación de este trabajo.

Para esta investigación a realizar son necesario los siguientes recursos.

Tabla 1.
Recursos a utilizar

Materiales y Equipos			
	Equipos	Características	Marca
1	Computadora de escritorio	DESKTOP-LG99RRP, Intel(R) Core (TM) i5-4440 CPU @ 3.10GHz 3.10 GHz, Windows 10 Pro, 21H2	LG
2	Laptop	AMD E2-9000e RADEON R2, 4 COMPUTE CORES 2C+2G 1.50 GHz	Hp
4	Impresora	Multifuncional EcoTank Epson L3110, modelo C11CG87301	Epson
5	Internet	5 MBPS */ Velocidad asimétrica Tecnología: Cobre	Amazon tv-net
6	Celular	Android 9. Sistema operativo. Octa-Core 2.7GHz,2.3GHz,1.9GHz. procesador	Samsung Galaxy S10
	Materiales		
7	Papel Bond	Resma de papel bond A4 /500 unidades	Chamex
8	Cuaderno	100 hojas cuadros universitario	Estilo
9	Esferos gráficos	Azul, rojo, negro	Bic
10	Carpeta	Plástico	Carioca

6.2 Ubicación del Área de estudio

La asociación Kijus ACOKI, se encuentra ubicada en la comunidad de Mondayacu Km 10 en la vía Tena – Quito, perteneciente a la parroquia Cotundo, cantón Archidona, provincia de Napo, la misma cuenta con 6 comunidades (Mondayacu, Pakchayacu, Shikayacu, Lukma Pamba, Pachakutik, Cari Istandi) quienes pertenecen a la parroquia de Cotundo.

El área de estudio se lo realizó en la comunidad de Mondayacu, como centro principal de la asociación.

Ilustración 2

Área de estudio de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI



Fuente: Google Maps

6.2.1 Población

Dentro de esta investigación contamos con una población finita, donde la muestra será la población total, para tener una aproximación representativa. El número de habitantes (685 socios activos) en la actualidad de la asociación de comunidades Kijus ACOKI, de las 6 comunidades que abarcan son las siguientes:

Tabla 2.

Numero de población existente en la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI (solo socios activos).

N°	Comunidades	Socios activos
1	Mondayacu	120
2	Pachakutik	180
3	Pakchayacu	85
4	Shikayacu	210
5	Cari Istandi	40
6	Lukma Pamba	50
	Total de Habitantes	685

Fuente: Estatuto de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI. (Año 2017)

Datos recopilados del último censo realizado por la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, en el año 2017, para cual se está haciendo uso de esta información para este trabajo de investigación, donde nos permite saber que el número total de los socios activos en la Asociación Kijus ACOKI, en su totalidad es 685 socios activos.

6.2.2 Muestra

La muestra son los datos recolectados para el siguiente trabajo de integración curricular, la cual se lo realizó mediante técnicas y utilización de herramientas de investigación como es la entrevista, al señor presidente de la Asociación de Comunidades Kijus “ACOKI”, que muy gentilmente nos ayudó respondiendo las preguntas realizadas, verificadas por el tutor y la docente de la asignatura de Titulación.

Tabla 3*Nómina de la directiva de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.*

N°	Dignidad	Apellidos y nombres	Cedula
1	Presidente	Tanguila Alvarado Lorenzo José	1500099815
2	Vicepresidente	Grefa Alvarado José Pedro	1500190689
3	Secretario	Grefa Alvarado Francisco José	1500191158
4	Tesorero	Grefa Shiguango Matico Juan	1500189517
5	Secretario de Educación	Alvarado Shiguango Domingo Gustavo	1500168685
6	Secretario de Salud	Shiguango Chongo Lorenzo Pedro	1500169246
7	Secretario de Tierra	Grefa Correa Luis Miguel	1500121908
8	Secretaría de Mujer	Alvarado Shiguango Juana Susana	1500262793
9	Secretaría de Producción	Tanguila Alvarado José Marcos	1500158561
10	Secretaría de Jóvenes	Grefa Shiguango Ventura Matías	1500090285
11	Jurídico	Tanguila Grefa Ernesto Gustavo	1500173297

Fuente: Estatuto de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI. (Año 2021)

Debido a la nueva normativa implementada en el período post – pandemia, el plan de recolección responde a un esquema nuevo en el que, respetando las normas de bioseguridad, se procede a la aplicación de herramientas de investigación por medio de la entrevista al Sr. José Tanguila presidente de la Asociación de comunidades Kijus ACOKI. El plan de recolección de información se realizó con la siguiente secuencia:

- Elaboración de cuestionario de preguntas para la entrevista.
- Aprobación del Director del TIC.
- Aprobación de la docente de la materia de Titulación
- Aplicación de la entrevista al presidente de la Asociación.
- Compilación y organización de la información obtenida para su análisis e interpretación de las preguntas realizadas.

6.4 Tipo de investigación

Enfoque cualitativo:

La investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes (Blasco & Perez, 2010).

De acuerdo Blasco y Pérez (2010) señalan que es una manera de ver de otra perspectiva un poco más realista, donde el objeto de estudio es detalladamente analizado de forma visual, comportamiento, relación social, rutinas y situaciones donde el investigador interactúa de forma natural con el objeto de estudio.

Enfoque cuantitativo

El método cuantitativo está basado en una investigación empírico-analista. Basa sus estudios en números estadísticos para dar respuesta a unas causas-efectos concretas. La investigación cuantitativa tiene como objetivo obtener respuestas de la población a preguntas específicas. La finalidad empresarial sería la toma de decisiones exactas y efectivas que ayuden a alcanzar aquello que estábamos persiguiendo. Podría ser el lanzamiento de un nuevo producto. El fin es tener éxito con su posicionamiento en el mercado. (Cavine, 2020)

Según Cavine (2020) el enfoque cuantitativo se usa para comprender frecuencias, patrones, promedios y correlaciones, entender relaciones de causa y efecto, hacer generalizaciones y probar o confirmar teorías, hipótesis o suposiciones mediante un análisis estadístico. De esta manera, los resultados se expresan en números o gráficos.

6.4.1 En función al propósito

Los tipos de investigación son los diferentes enfoques y modalidades que podemos emplear para realizar una investigación. Como la herramienta principal para expandir el conocimiento, la investigación se usa con el propósito de describir,

descubrir o hacer predicciones acerca de fenómenos, eventos, relaciones, entre otros (Fernández, 2019).

Según Fernández (2019) está vinculado al modelo de negocio, que servirá de guía a la estrategia de futuro de la empresa, guía también sus decisiones empresariales y para la sociedad. Debe activarse y ser motor de los valores, la cultura y el liderazgo de la organización.

6.4.2 Investigación Aplicada

La Investigación Aplicada tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico (Bibliotecas, 2022).

Según Bibliotecas “En la investigación aplicada se basa en una necesidad social práctica por resolver. Cualquier investigación que tenga como objetivo la aplicación de conocimientos o teorías para dar respuesta a un problema o necesidad concreta”

6.4.3 Por su nivel de profundidad

La Profundidad es un concepto que aplicado a la capa estratégica de los negocios, sin duda que tiene su génesis en el día a día, en cómo los ejecutivos hacen las cosas. Es una cuestión de prácticas y miradas acerca de cómo llevar adelante un negocio y la búsqueda de caminos para sorprender a los clientes. (Figueroa, 2008, agosto 22)

Según Figueroa (2008) Estamos hablando de empresas que con profundidad, focalización y simplicidad en sus declaraciones estratégicas, han desarrollados propuestas innovadoras en mercados que han llegado a sorprender porque a veces, ciertas industrias o áreas de negocios parecen no dar más. La innovación se produce a partir del desempeño implacable de un foco estratégico claramente definido.

6.4.5 Investigación descriptiva

La investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Esta metodología se centra más en el “qué”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación. En otras palabras, su objetivo es describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno. Es decir, “describe” el tema de investigación, sin cubrir “por qué” ocurre. (Muguirra)

Según Munguirra “la investigación descriptiva se refiere al diseño de la investigación, creación de preguntas y análisis de datos que se llevarán a cabo sobre el tema. Se conoce como método de investigación observacional porque ninguna de las variables que forman parte del estudio está influenciada.

Estudio de caso(s): Implican un análisis profundo y el estudio de individuos o grupos. Además, conduce a una hipótesis y amplía el alcance de la investigación de un fenómeno. Sin embargo, no deben utilizarse para determinar la causa y el efecto, ya que no tiene la capacidad de hacer predicciones precisas porque podría haber un sesgo por parte del investigador.

Según Muguirra, “se realiza la descripción detallada de una persona o de unas pocas personas. Por ejemplo, cuando se investiga una enfermedad rara en una persona”

Observación naturalista: La observación naturalista es un método utilizado en investigaciones y cuyo fundamento es realizar la observación de un sujeto, ya sean personas o bien animales, haciéndolo directamente en el lugar donde habita, sin que el investigador le perturbe lo más mínimo, con el fin de evitar cualquier tipo de interferencias que suponga un comportamiento diferente al que tendría si no hubiera un observador allí. (Martinez, 2020)

Según Martínez (2020) la observación de organismos en su ambiente natural sin que el investigador interfiera o establezca alguna interacción. Por ejemplo, la investigación que lleva a cabo Jane Goodall desde la década de 1970 sobre los chimpancés.

Estudios de encuesta: Las encuestas son una herramienta de retroalimentación muy popular para la investigación de mercado. Para que una encuesta reúna datos de buena calidad, debe tener buenas preguntas, y haber un equilibrio entre preguntas abiertas y cerradas. El método de encuesta puede realizarse en línea o hacer encuestas offline, lo que la convierte en la opción preferida para la investigación descriptiva cuando el tamaño de la muestra es muy grande. (Muguirra, Qué es la investigación descriptiva)

Según Muguirra, “la encuesta aborda a una gran cantidad de personas y les pregunta sobre sus opiniones, actitudes o comportamientos. Por ejemplo, los estudios de mercadeo de un producto donde se hacen encuestas sobre al mismo a un grupo grande de personas.

Grupos de enfoque: Un grupo focal es un grupo pequeño de discusión el cual está guiado por un líder entrenado. Este grupo es usado para conocer más acerca de opiniones sobre un tema designado y posteriormente para guiar una acción futura. (comunitarias)

Según el grupo Comunitarias “un grupo focal son grupos estructurados y organizados para discutir sobre un tema durante un tiempo específico. Por ejemplo, los grupos de profesores para analizar las estrategias de enseñanza del currículo de matemática en la escuela secundaria”

6.4.6 Por los medios para obtener los datos

Otra manera de clasificar los diferentes tipos de investigación es según el tipo de datos que recojan. En este sentido nos podemos encontrar con los siguientes tipos.

Cualitativa: Se entiende por investigación cualitativa aquella que se basa en la obtención de datos en principio no cuantificables, basados en la observación. Aunque ofrece mucha información, los datos obtenidos son subjetivos y poco controlables y no permiten una explicación clara de los fenómenos. Se centran en aspectos descriptivos. Sin embargo, los datos obtenidos de dichas investigaciones pueden ser operatividades a posterior con el fin de poder ser analizados.

Según Cavine (2020) el enfoque cuantitativo se usa para comprender frecuencias, patrones, promedios y correlaciones, entender relaciones de causa y efecto, hacer generalizaciones y probar o confirmar teorías, hipótesis o suposiciones mediante un análisis estadístico. De esta manera, los resultados se expresan en números o gráficos.

Cuantitativa: La investigación cuantitativa se basa en el estudio y análisis de la realidad a través de diferentes procedimientos basados en la medición. Permite un mayor nivel de control e inferencia que otros tipos de investigación, siendo posible realizar experimentos y obtener explicaciones contrastadas a partir de hipótesis. Los resultados de estas investigaciones se basan en la estadística y son generalizables.

Según Cavine (2020) el enfoque cuantitativo se usa para comprender frecuencias, patrones, promedios y correlaciones, entender relaciones de causa y efecto, hacer generalizaciones y probar o confirmar teorías, hipótesis o suposiciones mediante un análisis estadístico. De esta manera, los resultados se expresan en números o gráficos.

6.4.7 Por la mayor o menor manipulación de las variables

No experimental: Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Desconocido)

Según Desconocido “Este tipo de investigación se basa fundamentalmente en la observación. En ella las diferentes variables que forman parte de una situación o suceso determinados no son controladas”

Según el tipo de inferencia

En este caso se agrupan por la forma de llegar a las conclusiones, es decir, el método elegido:

Deductiva: Parte de premisas básicas a comprobar, y llega a conceptos, teoremas o leyes. Va de lo general a lo particular.

Inductiva: Es la inversa de la anterior, y se preocupa de la observación de fenómenos de los que extrae teorías generales.

Hipotética-deductiva. En este caso, plantea unas hipótesis iniciales basadas en un marco teórico. (Arias, 2020)

6.4.8 Según el periodo temporal en el que se realiza

Según el de seguimiento de las variables que se realice podemos encontrar dos tipos de investigación

Longitudinal: La investigación Longitudinal es un tipo de investigación que se caracteriza por realizar un seguimiento a unos mismos sujetos o procesos a lo largo de un periodo concreto. Permite ver la evolución de las características y variables observadas.

Transversal: Estos tipos de investigación se centran en la comparación de determinadas características o situaciones en diferentes sujetos en un momento concreto, compartiendo todos los sujetos la misma temporalidad. (Serrana, 2019)

6.4.9 De acuerdo en el tiempo en que se efectúan

Investigaciones sincrónicas: Son aquellas que estudian fenómenos que se dan en un corto período

Investigaciones diacrónicas: Son aquellas que estudian fenómenos en un período largo con el objeto de verificar los cambios que se pueden producir. (Serrana, 2019)

6.5 Metodología para cada objetivo

6.5.1 Metodología para el Objetivo 1

Primer objetivo: Aplicar un diagnóstico a la situación actual de funcionamiento de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, cabe recalcar que para el primer acercamiento con la Asociación se realizó una solicitud. (Se puede revisar en los anexos)

Este objetivo va en marcado con la situación actual que se encuentra la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, para lo cual la prioridad principal es comprobar las falencias que se puedan encontrar dentro de la organización.

Metodología de la Investigación

Inductivo: En este método se verificó de lo particular a lo general donde se pudo llegar a determinar una propuesta metodológica hacia la aplicación de un diagnóstico situacional.

Deductivo: Mediante este método se logró ver las falencias existentes dentro de la Asociación, la cual nos permitió ver la falta de una estructura orgánica funcional dentro de los socios, donde este nos permita trabajar de mejor manera.

Tipo de Investigación

Descriptiva: Mediante este tipo de investigación se logró identificar la falta de información entre los socios activos y los directivos de la asociación, la cual esta nos permitió dar la solución con una propuesta de una estructura orgánica funcional, de ello les permitirá un buen manejo de trámites existentes dentro de la asociación.

Herramientas a utilizar

Entrevista: Mediante la aplicación de la entrevista a los directivos de la Asociación (presidentes y demás de la directiva), (ver anexo) se llegó a determinar la falta de una estructura orgánica funcional, la cual les permitirá llevar un proceso adecuado de las necesidades que se presenten en dicha asociación.

Observación: En este caso bajo la herramienta utilizada se percató que la situación administrativa actual la falta de información, la cual nos permitirá determinar los puntos principales para el análisis correspondiente. Donde demostramos la falta de una estructura orgánica funcional para el funcionamiento eficaz de los distintos requerimientos de los socios.

Matriz FODA: Mediante esta matriz se pudo identificar la situación actual que tiene la Asociación, la cual se ha visto afectada por la falta de toma de decisiones por parte de los socios con los directivos de la Asociación.

Cuadro 2

Matriz FODA De La Asociación De Comunidades Kijus ACOKI

MATRIZ FODA	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Son aquellos factores internos en los que la empresa tiene una ventaja competitiva y que permitirán sacarles más rendimiento a las oportunidades eso a superar las amenazas.	Son aquellos factores externos que pueden otorgar a la empresa una ventaja competitiva.
DEBILIDADES	AMENAZAS
Son aquellos factores internos que limitan las posibilidades de rendimiento a las oportunidades.	Son aquellos factores externos (entorno o competencia) que pueden dificultar a la empresa alcanzar sus objetivos.

6.5.2 Metodología para el Objetivo 2

Objetivo 2: Establecer estrategias para la implementación de la Estructura Orgánica Funcional, para la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.

En cuanto al segundo objetivo se debe establecer estrategias para ello mediante la entrevista al presidente de la Asociación. Para lo cual se realizó 6 preguntas basadas y valoradas. En este caso las variables son parte de los resultados de la investigación. Por lo tanto, el método a aplicarse sería el analítico para así determinar la información obtenida de este estudio.

Preguntas a realizarse al presidente de la Asociación de Comunidades Kijus

(Ver en el anexo) las preguntas

6.5.3 Metodología para el Objetivo 3

Objetivo 3: Diseñar el esquema de la Estructura Orgánica Funcional, para la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.

En este tercer objetivo dependiendo a los resultados obtenidos de la investigación realizada se debe de cumplir este objetivo. La cual se debe elaborar un pequeño borrador de cómo hacer una estructura orgánica funcional para la Asociación.

En la cual este contendrá lo siguiente:

Introducción: Dentro de una estructura orgánica funcional va sobre sus usos y aplicaciones para ayudar a instituciones e interpretar ideas de una manera más simple en empresas u organizaciones, cuyo motivo es ayudar a captar mejor las ideas y formación de equipos o empleados dentro de una corporación. Se emplearán en distintas formas y usos y como desarrollar esquemas para la aplicación dependiendo su necesidad, orientado al público sean pertenecientes o no a un grupo o de manera individual.

Objetivo del manual: ¿Es de gran importancia tener en cuenta que el objetivo principal, tanto como los específicos tienen la finalidad de ser las interrogantes de los mismos, la cual nos permitirá saber paso a paso responder a las interrogantes del Qué?, Cómo? ¿Y Para qué?

Marco legal: Dentro de la elaboración de una estructura orgánica funcional se debe proceder al marco legal de las instituciones que constituyen y determinen el alcance y la participación política considerando y teniendo en cuenta la pirámide de Kelsen.

Misión y Visión: Dentro de una estructura orgánica funcional la misión y la visión van acorde hacia las expectativas que tiene la asociación. Cabe recalcar que la misión es el objetivo para el presente la cual debe ser precisa. En la parte de la misión se refiera a la parte global.

Estructura Organizacional: En este caso la estructura organizacional es donde se encuentran establecidas de forma jerárquica la organización, ya sea dependiendo a las funciones asignadas, en donde tienen que cumplir cada miembro de la directiva.

Organigrama: Es donde se detalla de manera gráfica a todos los miembros de la directiva de la asociación. A su vez van cumpliendo diferentes actividades.

G. RESULTADOS

7.1 Resultados del Objetivo 1

Aplicar un diagnóstico a la situación actual de funcionamiento de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI

Matriz FODA

Dentro de la asociación de Comunidades Kijus ACOKI, ubicada en el km 10 en la comunidad de Mondayacu, en la actualidad se ha venido trabajando en la forma de una administración tradicional, donde podemos mencionar que el trabajo no contiene una estructura organizada, mediante la cual la capacitación a los miembros conllevaría a que conozcan la parte administrativa de la asociación, por este motivo se realizó el análisis FODA, en donde se identificó la situación actual de la Asociación.

Para la respectiva información en la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, hemos mantenidos reuniones en conjuntos tanto como la Asociación y los estudiantes del ITSTENA, la cual no permitió conocer más a fondo sobre la problemática existente dentro de dicha asociación, cabe recalcar que en la actualidad no cuentan con una estructura orgánica funcional, donde se han manejado únicamente de manera tradicional sin saber que existen normativas para el buen uso y manejo de una estructura. Gracias a esta investigación y al aporte del presidente dela asociación nos permite saber y conocer sobre las distintas problemáticas, para conesto mejorar las actividades de los socios.

CUADRO 3

Matriz FODA de la Asociación de comunidades Kijus ACOKI.

	Aspectos Positivos	Aspectos negativos
	Fortalezas (Factores Internos)	Debilidades (Factores Internos)
FACTORES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa de la directiva y los socios. • Los eventos realizados son de gran afluencia de las 6 comunidades. • Cada comunidad está organizada con la creación e historia de la asociación. • Ofrece ayudas de becas para estudiantes de bajos recursos económicos. • Tiene la reserva ecología muy variado en flora y fauna. • Cuenta con fondos destinados del socio bosque. • Se identifican como hijos propios de Kijus. • La asociación cuenta con su propio estatuto 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de equipos tecnológicos en las oficinas. • No cuentan con una secretaria atendiendo en el día • La asociación no cuenta con manual. • Falta de capacitaciones a los socios de una buena estructura organizacional. • Falta de señalética para llegar a las oficinas de la asociación. • Los directivos carecen de conocimientos en el ámbito administrativo.
	Oportunidades (Factores externos)	Amenazas (Factores externos)
FACTORES EXTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cada asociación cuenta con ganados para incrementar sus finanzas e incentivar con los recursos obtenidos. • Posibilidades de establecer alianzas estratégicas • Cuenta con asesoramiento técnico en el proceso del buen uso de las chacras • Las ventas lo pueden realizar solo los sábados en las ferias ganaderas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emergencia sanitaria del COVID- 19. • Perder el ingreso financiero de entidades externas. • Cambios dentro de la Constitución de la república. • No cuenta con permisos ni guías para la venta de ganados • Incremento de precios de otras asociaciones en las ventas de los ganados

Fuente: Asociación de Comunidades Kijus ACOKI

7.1.2 Resultados del Objetivo 2.

7.1.2.1 Entrevista

En este caso por la distancia de los socios y a petición del señor presidente y los de la directiva se realizó una entrevista solo al señor presidente, las cuales se realizaron 6 preguntas. Donde se recopiló información relevante al tema de la estructura orgánica funcional, bajo este lineamiento se pudo realizar los diferentes aspectos la cual se basa en el objetivo principal planteado: Presentar la Estructura Orgánica Funcional, para la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.

Para lo cual ponemos a consideración la nómina de la directiva de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, por ende, se puso a consideración solo al señor presidente para la respectiva entrevista:

Tabla 4

Nómina de los socios de la directiva de la Asociación de Comunidades Kijus

N ^o	DIGNIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA
1	Presidente	Tanguila Alvarado Lorenzo José	1500099815
2	Vicepresidente	Grefa Alvarado José Pedro	1500190689
3	Secretario	Grefa Alvarado Francisco José	1500191158
4	Tesorero	Grefa Shiguango Matico Juan	1500189517
5	Secretario de Educación	Alvarado Shiguango Domingo Gustavo	1500168685
6	Secretario de Salud	Shiguango Chongo Lorenzo Pedro	1500169246
7	Secretario de Tierra	Grefa Correa Luis Miguel	1500121908
8	Secretaría de Mujer	Alvarado Shiguango Juana Susana	1500262793
9	Secretaria de Producción	Tanguila Alvarado José Marcos	1500158561
10	Secretaría de Jóvenes	Grefa Shiguango Ventura Matías	1500090285
11	Jurídico	Tanguila Grefa Ernesto Gustavo	1500173297

Entrevista aplicada al señor presidente

N°	Pregunta	Respuestas
1	<p>¿Qué tipo de líder se considera desde su punto de vista hacia la asociación?</p>	<p>Muy buenos días, primeramente, quiero saludar a los estudiantes muy cordial. Segundo ustedes son estudiantes del Instituto superior Tecnológico Tena, considero siempre, con todo el aprecio y cariño del mundo que todos los estudiantes culminen su carrera y si es posible ascienda a otro nivel más. Hoy en día las comunidades indígenas tener profesionales de alto nivel. En la pregunta que usted comente no hay mucho que comentar en este aspecto hay mucho que comentar prácticamente nosotros como organización siempre hemos vivido practicando la parte democrática que es el mismo pueblo tiene que expresar, la voluntad de ellos es lo que cuenta , además la inquietud de ellos y exponer las necesidades para que la dirigencia pueda participar las necesidades que ellos tienen en ese sentido yo siempre me apego a las decisiones del consejo de los socios quienes integran, en el caso de nosotros nos basamos a las directrices del consenso de la asociación de las 6 comunidades de las que son: Shikayacu, Mondayacu, Pakchayacu, Pachakutik, Lukma Pamba y Cari Istandi. Son organizaciones de primer grado que siempre en las asambleas por ende yo respeto y no quiero que, en ningún momento de la organización sobre las decisiones, más bien las decisiones deben ser tomadas estrictamente en las asambleas de cada una de las comunidades y esa respuesta es la que nosotros podemos dar</p>

2	<p>¿Cuál fue el motivo de cambio el nombre de ATIAM a ACOKI?</p>	<p>Bueno para muchos es poco difícil de entender pero para nosotros que hemos estado dentro del territorio entendemos que nuestro territorio es territorio ancestral nosotros somos dueños absoluto de las tierras y lo que hacen las instituciones públicas es garantizar a la vida jurídica a su manera al criterio de las autoridades, al criterio de un gobierno la misma que nos garantiza a nosotros en diferentes polos de desarrollo podemos hablar desarrollo económico, desarrollo social, desarrollo cultural, desarrollo familiar así sucesivamente un poco de cosas que nosotros debemos que proteger más que todo y nosotros que somos del territorio necesitamos conservar nuestra naturaleza necesitamos trabajar con nuestra propia ciencia con nuestra propia tecnología ancestral pero eso hasta hoy en día no somos acogido como tal sino el sistema de educación está muy lejos de nosotros es otro mundo el sistema de educación nosotros necesitamos un sistema de educación diferente por ende nosotros hemos querido ir apegando las necesidades nuestras el requerimiento el sentido social de la organización debe seguir cambiando esta vez hemos cambiado a la Asociación de comunidades Kijus antes fue la Asociación Mondayaku una sola organización denominada Asociación de trabajadores indígenas agropecuarios de Mondayaku (ATIAM).</p>
3	<p>¿Dado a su experiencia y ardua labor dentro de la Asociación; ¿Ve la necesidad de la creación</p>	<p>Bueno prácticamente nosotros hemos venido con nuestro propio organigrama establecidos en los estatutos primero como asociación de comunidades Mondayaku y segundo como asociación de comunidades Kijus que estamos a próximos días que ya vamos a cambiar los estatutos que prácticamente se apeguen a la nacionalidad originaria Kijus en ese</p>

	<p>de una estructura Orgánica Funcional y además la creación de un organigrama funcional de cada departamento dentro la asociación?</p>	<p>entonces estamos en ese proceso, yo digamos eh considero de que este asunto de la estructura ya depende de la dirigencia, depende de aspecto de la capacitación, aspecto de educación todo eso tiene que ver por qué en la práctica lo que en la vida real casi no han utilizado su estructura jurídica de la organización todo por ciertas razones de trabajo o por falta de desconocimiento de la dirigencia no han aplicado prácticamente lo que está establecido dentro de los estatutos una serie de artículos que nos garantiza para que nosotros para poder sobrevivir para poder administrar para poder digamos mejorar nuestras condiciones de vida lo que estipula pero lo que esta es un poquito más apegado al estado más que a la nacionalidad es decir por ejemplo ahorita en sistema de educación, nosotros necesitamos un sistema de educación propia, últimamente la asociación originaria Kijus estableció que ya debemos trabajar nuestra propia academia de lengua de los Kijus y por lo tanto esta trazado y el modelo de educación debe ser más que como etnoeducación tonces asi está diseñado y estamos trabajando ahorita en ese proceso para ir digamos asentando a la verdadera realidad de nosotros de la nación originaria Kijus.</p>
4	<p>¿Cuál fue su postura para afrontar los problemas que abarca la situación de la pandemia COVID 19 dentro de su asociación ACOKI y así conservar el</p>	<p>Bueno nuestra posición ante el problema grave que se vino de a pandemia COVID 19, lo que pasa que nosotros como pueblos, nacionalidades tenemos nuestro conocimiento de la medicina ancestral eso hemos querido coordinar pero el ministerio de salud publica a nivel nacional poco se prestó a colaborar en ese sentido, en relacion a la medicina ancestral lo que falta es el código de ética crear en el ministerio de salud publica a falta de eso eso es</p>

	bienestar de todos los socios?	que somos poco considerados pocos aceptado en la materia de la salud indígena de la aplicación de la medicina ancestral.
5	¿Cómo ve la situación actual de la Asociación en conformidad a los nuevos cambios surgidos dentro de las normativas ecuatorianas, la reactivación y recuperación económica tras la pandemia?	Bueno prácticamente desde el punto de vista de esa enfermedad que nos hizo tanto daño todos con todo a nivel mundial si nos afectado en todo sentido, mas que todo nosotros como sectores rurales o parte del territorio rural en la que nosotros estamos asentado casi la mayor parte de los indígenas del país hemos sufridos las consecuencias económicas por que prácticamente todos hemos perdido, nada se ha pedido digamos aprovechar y ese prejuicio económico nos ha afectado sobre todo por ejemplo quienes tuvieron unos créditos pequeñitos se han ido a la quiebra totalmente y ahorita son castigados digamos por las casas crediticias, ojala que con esta movilización algo resuelvan no, prácticamente nos afectado bastante.
6	¿Cómo considera él trabaja de investigación que realiza por parte de los estudiantes del ITSTENA de la carrera de Administración para la propuesta del diseño de una estructura orgánica	Bueno yo considero que siempre tenido en mi mente y siempre he comentado a nivel de escuelas, colegios y universidades que debe ser un sistema de educación de investigación, un sistema de investigación para emprender una serie de proyectos que permitan mejorar la calidad de vida, ahorita la calidad de vida, mejores condiciones de vida o eliminar la pobreza hablan muchos políticos pero solamente es teoría pero la práctica no lo hacen por eso yo discrepo mucho las actividades que hacen ahora como el consejo provincial, los municipios las juntas parroquiales que solamente hacen propuestas clientelares y no lanzan unas propuestas unos proyectos verdaderamente para solventar el problema de la economía en cada uno de los territorios que habitan los compañeros indígenas, en ese

	funcional dentro de la asociación?	sentido yo considero que ustedes como profesionales en algún momento si logran hacer lo primero que deben hacer para todo tipo de actividad deben hacer ese proceso de investigación eso es, yo les felicito y que sigan adelante para que ustedes sean unos buenos profesionales apegados a sus propios pueblos.
--	-------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANALISIS

En conformidad a la entrevista realizada al presidente de la asociación además a las respuestas obtenidas, damos a entender que la asociación carece y además mantiene falencias en la cadenas de mando por el único hecho de no contar con una Estructura Orgánica Funcional más relacionado a las necesidades que la asociación busca mantener en total funcionamiento, por lo tanto se busca corregir y buscar la mejor manera de solucionar, que a su vez encontramos que necesitan capacitaciones a los miembros de la asociación en temas de administración, el punto más fuerte de la asociación es que cuenta con una trayectoria de creación muy amplia y además de conocimientos ancestrales muy fuertes capas de contrarrestar enfermedades que común mente no pueden ser diagnosticados en la salud pública, al mencionar los valores que maneja la asociación es que vela la convivencia y la protección mutua de todos sus habitantes así conservar los principios fundamentales que vieron crecer y formar a la Asociación de comunidades Kijus ACOKI:

Conclusiones de la encuesta aplicada

De la información obtenida de la investigación se concluye los siguientes puntos:

El Análisis situacional del entorno de la Asociación dio como resultado una información confiable para visualizar de mejor manera los factores internos que afectan drásticamente la fluidez del proceso administrativo y el desequilibrio de toma de decisiones e incertidumbre por parte de los directivos que afectan a la asociación ACOKI gracias a ejecución de una entrevista realizado de manera directa al presidente y así establecer de manera concreta la aplicación de la herramienta de la matriz FODA.

Tras la aplicación de la entrevista, al presidente de la asociación con el fin de evidenciar el grado de falencia que tiene la obsoleta estructura funcional que manejan, los resultados lanzados por el mismo alto directivo de la asociación como respuesta de su propia voz, nos da a conocer que realmente los miembros de su consejo directivo no ejecutan y carecen de conocimiento de sus funciones principales, tras eso tiene la necesidad implementar estrategias empresariales que ayuden a corregir los errores que conlleva la asociación de hace muchos años.

La investigación realizada dentro de la asociación y los resultados obtenidos hizo posible el diseño de un organigrama estructural y su manual de funciones a la Asociación de comunidades Kijus ACOKI donde se detalla de manera más clara y precisa así ayudando a una estabilidad funcional de la Asociación, dando a responder la pregunta más relevante en cuanto a la importancia de la creación de estructura orgánica y un manual de funciones, siendo así la pregunta de la investigación: ¿Cómo incide la carencia de una estructura orgánico funcional en el desempeño del personal en la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI?, por tal razón la metodología utilizada y la herramienta más notorio aplicada que es fue la entrevista lanzo como principal repuesta, como que es importante la el diseño del organigrama y su manual de funciones.

7.1.3. Resultados del Objetivo 3.

- Diseñar el esquema de la Estructura Orgánica Funcional, para la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.

En el objetivo 3 como resultado es el diseño de la estructura orgánica funcional, a continuación la siguiente.

MANUAL ORGÁNICO FUNCIONAL

ASOCIACIÓN ACOKI



ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE COMUNIDADES KIJUS ACOKI



Fuente: Foto de la Asociación de comunidades Kijus ACOKI (año 2021)

ANTECEDENTES

El trabajo de integración curricular (TIC) y en función al trabajo de investigación denominado estructura orgánica funcional para la asociación de comunidades Kijus ACOKI, de la ciudad de Archidona, parroquia Cotundo, en la comunidad de Mondayacu Km 10. Mediante la observación directa a la situación actual de la asociación, se evidenció los escasos de una estructura orgánica funcional para poder llevar los procesos internos con un orden establecido y sus funciones determinadas, motiva por el cual se ha visto la necesidad de presentar la propuesta del diseño de la estructura orgánica funcional a dicha asociación.

La propuesta de la estructura orgánica funcional para la Asociación de comunidades KijusACOKI, se plantea con la finalidad de su revisión y aplicación dentro de la asociación para de esa manera mejorar la parte administrativa y operativa en función a cada una de las asignaciones que se tienen en orden jerárquico y dar cumplimiento a las principales funciones vitales que deberán desempeñar.

FILOSOFIA ORGANIZACIONAL

La Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, es una organización comunitaria cuyos habitantes son descendientes de los Kijus, pueblo guerrero y heroico que realizó importantes jornadas de lucha por recuperar sus tierras y hacer respetar sus costumbres, en actualidad cuenta con una extensión territorial global de 8.996.63 hectáreas, conformada por 6 comunidades, con 970 personas registradas, entre mujeres, hombres y jóvenes. Fue creada legalmente como Asociación de Comunidades Kijus, el 14 de mayo del 2007, con registro oficial No. 485 por el Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador “CODENPE”, cuenta con una extensión territorial que comprende desde la parte baja de Archidona entre los ríos de Jondachi, Sardinias, Chontayacu y Hollín hasta la ceja de las montañas de Sumaco.

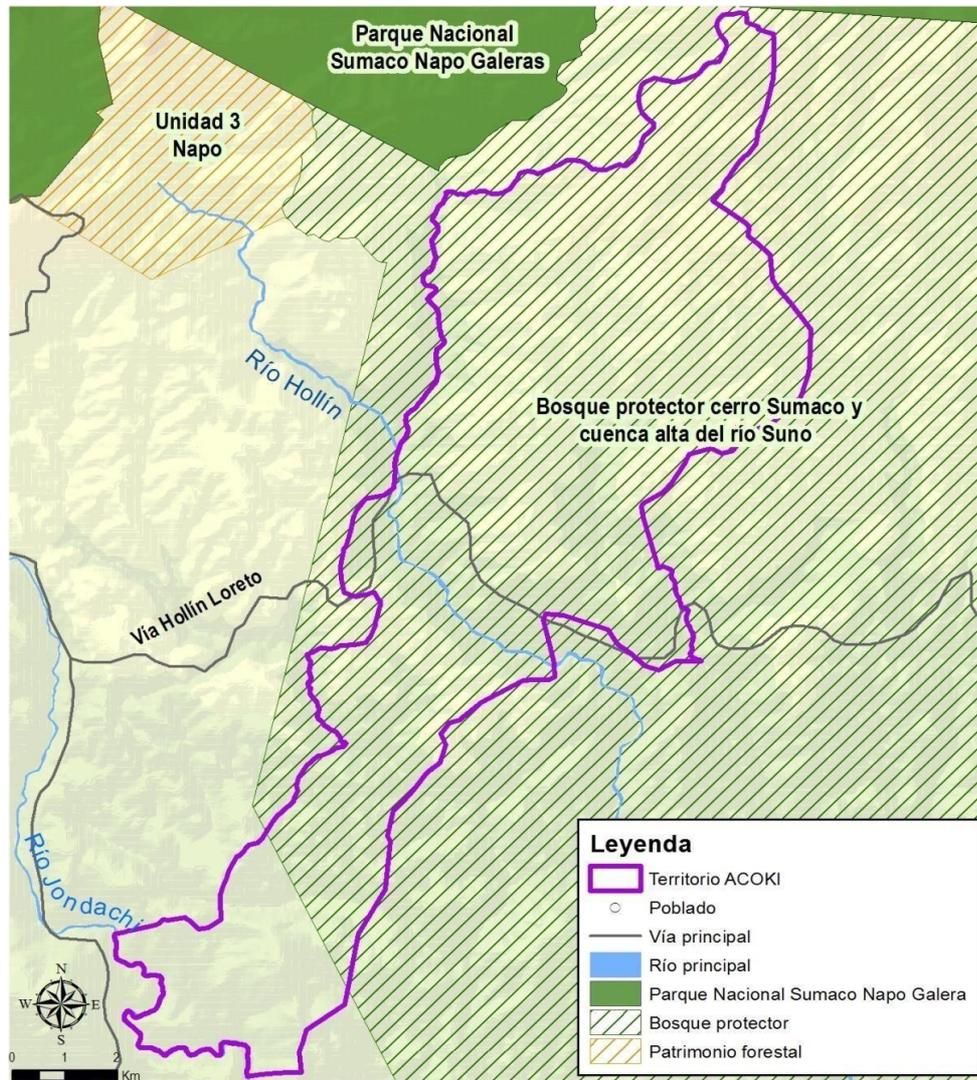
Tabla 1 Coordenadas territorio ACOKI

LIMITES	COORDENADAS GEOGRAFICAS
Norte	0° 36' 57,58" Sur
Sur	0° 48' 27,32" Sur
Este	77° 39' 31,75" Oeste
Oeste	77° 46' 43" Oeste

El gradiente altitudinal de la ACOKI es propio de los relieves de la región sub andina o de la vertiente baja de la cordillera de los Andes, particularmente junto al edificio volcánico del Sumaco, alrededor del cual, hay una variedad de paisajes quebrados. La altitud máxima del territorio es de 1800 msnm al norte y la parte más baja está a unos 800msnm en el sur, al margen del río Jondachi.

Ilustración 3

Mapa de los límites y coordenadas de territorios de ACOKI



MISIÓN

La asociación de comunidades Kijus ACOKI que es una organización comunitaria que tiene como misión el salvaguardar el bienestar de su gente y de conservar la cultura ancestral, el medio ambiente promoviendo prácticas de medicina ancestral, artesanías danza, creencias religiosas, comidas típicas, vestimentas tradicionales y lo más esencial el lenguaje fruto de su principio y de nuestros antepasados.

VISIÓN

En el año 2024, la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, tenga legalizados ya mayor parte de sus propiedades a sus nombres (socios activos) y sus 6 comunidades legalmente constituidos. Por ello es fundamental que tengan legalizados las propiedades para que puedan contar con la ayuda de las autoridades competentes. Así mismo en la parte turística lo más esencial de la asociación es que cuenta con un gran recurso de flora y fauna la cual se facilitará como principal fuente de ingresos económicos para sus beneficiados.

VALORES QUE VIERON CRECER A LA ASOCIACIÓN

La Asociación de Comunidades Kijus ACOKI en sus valores cuentan con: la responsabilidad tanto de los directivos hacia los socios y viceversa, la honestidad, la puntualidad a cada llamado que se tenga de las diferentes comunidades organizadas dependiendo a sus necesidades. Principalmente basados en las 3 bases de la organización que son: AMA LLULLA, AMA SHUA, AMA KILLA.

Objetivos de la Propuesta

General

Diseñar la Estructura Orgánica Funcional para mejorar el desempeño del Administrativo de la Asociación de Comunidades (Kijus)ACOKI.

Específicos

- Elaborar un organigrama y el manual para la Asociación de Comunidades (Kijus) ACOKI.
- Realizar una descripción de los puestos de los directivos de la Asociación de Comunidades (Kijus) ACOKI.
- Realizar una capacitación a los directivos para actualizar el conocimiento y funciones de cada uno que conforman la Asociación de Comunidades (Kijus) ACOKI.

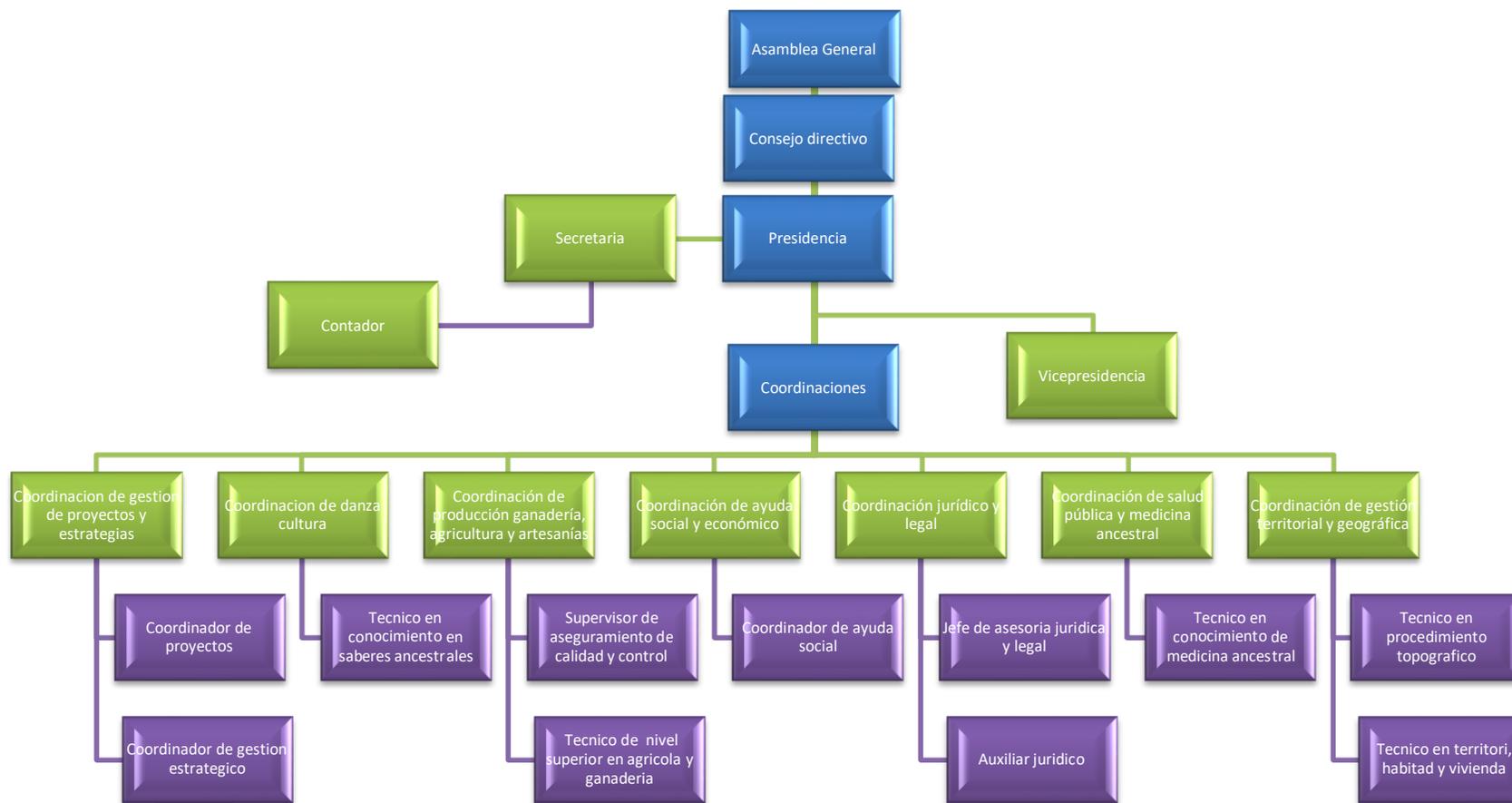


Ilustración 1 Estructura Organizacional ACOKI.

ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE COMUNIDADES KIJUS ACOKI.

1. Asamblea general
2. Consejo directivo
 - 2.1. Presidencia
 - 2.1.1. Asesor
 - 2.1.2. Vicepresidente
 - 2.1.3. Secretaria
 - 2.1.4. Contador
 - 2.1.5. Auxiliar contable
 - 2.2. Coordinación de gestión proyectos y estrategias
 - 2.2.1. Coordinador de proyectos
 - 2.2.2. Coordinador de gestión estratégico
 - 2.3. Coordinación de Educación, danza, cultura y vivencias ancestrales
 - 2.3.1. Técnico en conocimiento de saberes ancestrales
 - 2.4. Coordinación de producción ganadería, agricultura y artesanías
 - 2.4.1. Supervisor de aseguramiento de calidad y control
 - 2.4.2. Técnico de nivel superior en agrícola y ganadero
 - 2.5. Coordinación de ayuda social y económico
 - 2.5.1. Coordinador de ayuda social
 - 2.6. Coordinación jurídico y legal
 - 2.6.1. Jefe de asesoría jurídica y legal
 - 2.6.2. Auxiliar jurídico
 - 2.7. Coordinación de salud pública y medicina ancestral
 - 2.7.1. Técnico en conocimiento de medicina ancestral
 - 2.8. Coordinación de gestión territorial y geográfica
 - 2.8.1. Técnico en procedimientos topográficos
 - 2.8.2. Técnico en territorio, habitad y vivienda

FUNCIONES DE CARGO.

Asamblea General	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
<p>Se encargan sobre las decisiones consideradas importantes las recomendaciones relativas a la paz y la seguridad, la admisión de nuevos miembros y las cuestiones presupuestarias, requieren una mayoría de dos tercios.</p> <p>Consejo Directivo</p> <p>Es el órgano de máxima jerarquía institucional y sus acuerdos son vinculantes para todos los sectores que lo integran</p>	

Presidencia	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
<p>Ejerce el gobierno general de la Empresa, con facultades para actuar y resolver en todos aquellos asuntos que no estuvieren expresamente reservados a la decisión del Directorio.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Representar a la empresa en el medio empresarial y político.• Nombrar y/o ratificar el puesto de director general.• Discutir y sancionar el balance, después de oído el informe del auditor.• Emitir acciones privilegiadas dentro de la empresa o organización.• Rendir y presentar la lectura de informes sobre el estado de la empresa a los sociosaccionistas.• Aprobar o rechazar las políticas a implementarse y los procedimientos a realizaren donde se involucre a la empresa como tal.• Mantener una comunicación constante para determinar el progreso de los nivelesde comercialización y la rentabilidad que la empresa percibe en cada movimiento.	

Asesor	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
<p>Es la mano derecha de políticos y ejecutivos de cualquier tipo de empresa, ya que les proporcionan apoyo directo, gestionan sus agendas y se encargan de sus citas. Además, planifican, organizan, coordinan y controlan todas las actividades, procedimientos y documentos tanto administrativos como operativos.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es una contratación externa para dar apoyo en forma especializada a un asunto en particular. • Los informes de su análisis se entregarán directamente al administrador para su evaluación. • Dar asistencia técnica en las áreas requeridas. • Innovación en la creación de nuevos productos. 	

Secretaria	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
<p>Su función son las de la gestión de la agenda, manejar información confidencial de la empresa, comunicación telefónica y atender al público asistente.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presta apoyo en la gestión administrativa, ayudando al control y conducción del personal a través de sus mandos medios. • Elabora escritos y comunicados, redacta informes y peticiones del administrador en función de los requerimientos de la empresa. • Lleva registros y agenda de actividades, citas, conferencias, capacitación, compromisos a más de todo aquello que involucre a la organización o el personal a través de la intervención del administrador. 	

- Se encarga de informes y requerimientos de las áreas, receptando inquietudes, quejas, producción, necesidades, etc.
- Se encarga de presentar informes de su gestión y resúmenes de los demás departamentos al administrador.

Tesorero	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
<p>Es un cargo que se ejerce dentro de una organización empresarial y que tiene como función principal la gestión de los fondos o el dinero y los movimientos monetarios de una empresa o entidad.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilar que se mantenga al corriente el registro de todas las operaciones de la compañía. • Cobro parcial de documentos diversos. • Autorización de gastos de caja chica. • Efectuar y autorizar pedidos de las diversas necesidades de las oficinas. • Vigilar y autorizar nóminas. • Que todo el personal tenga registro y número de afiliación al Seguro Social. • Se encarga de cobros y pagos por servicios, sueldos y salarios, impuestos, obligaciones adquiridas. • Se encarga de planificar auditorias. • Presenta informes de su gestión a secretaria ejecutiva. 	

COORDINACIONES AREAS O DEPARTAMENTOS.

Coordinación de gestión de proyectos y estrategias.	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

Jefe de proyectos	
<p>Es la persona encargada de planificar, ejecutar y monitorizar las acciones que forman parte de un proceso.</p> <p>Función:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tomar decisiones en función de los requerimientos de cada situación o contexto. • Gestiona de manera global el proyecto. • Se responsabiliza de posibles ampliaciones del proyecto • Planifica el seguimiento y asume el control • Elabora una agenda detallada con los plazos que hay que cumplir para las diferentes partes de un proyecto • Dirige el equipo • Identifica nuevas oportunidades de servicios al cliente y proporciona asesoramiento técnico en la elaboración de propuestas comerciales 	

Coordinador de proyectos	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
<p>Se encarga de trabajar estrechamente con el jefe de proyecto para preparar planes de acción exhaustivos, incluyendo recursos, plazos y presupuestos para proyectos. Realizará diversas tareas de coordinación, como gestión de riesgos y agendas, junto a labores administrativas, como mantener la documentación del proyecto y gestionar consultas financieras.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar actividades de gestión de proyectos, recursos, equipos e información. 	

- Dividir los proyectos en acciones factibles y fijar plazos.
- Colaborar con clientes para identificar y definir requisitos, ámbito y objetivos.
- Asignar tareas a equipos internos y asistir con la gestión de agendas.
- Asegurarse de que se satisfacen las necesidades del cliente a medida que se desarrollan los proyectos.
- Analizar riesgos y oportunidades.
- Supervisar la gestión de adquisiciones de proyectos
- Controlar el progreso de los proyectos y afrontar cualquier problema que surja.
- Actuar de punto de contacto y comunicar el estado del proyecto a todos los participantes.
- Colaborar con el jefe de proyecto para eliminar obstáculos.
- Utilizar herramientas para controlar los horarios laborales, planes y gastos.
- Emitir toda la documentación apropiada (p. ej., contratos y términos del acuerdo).
- Elaborar y mantener una completa documentación, planes e informes del proyecto.
- Garantizar que se han cumplido los estándares y requisitos mediante la realización de pruebas de control de calidad.

Coordinador de gestión estratégica	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
<p>Es el encargado de asunto que no debe tratarse a la ligera si se aspira, como es de sentido común, a obtener resultados tangibles de ella, es una figura encargada de garantizar el logro de los objetivos y de poner en marcha la planificación de la estrategia.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar, formular estrategias y aplicarlas a un análisis competitivo tanto interno como externo teniendo en cuenta numerosos factores. 	

- Promover y dirigir la reunión anual de revisión estratégica, haciendo un ejercicio de traducción de la información actualizada a mapas y objetivos.
- Lograr y mantener la alineación entre la organización y la estrategia, hallando las sinergias existentes.
- Revisar las estrategias de control sobre los asuntos financieros u operativos que suelen surgir en el día.

<p>Coordinación de Educación, danza, cultura y vivencias ancestrales.</p> <p>Técnico en conocimiento de saberes ancestrales</p>	<p>Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI</p>
<p>Es la persona con conocimiento de saberes ancestrales o tradicionales que son un componente vital de las comunidades étnicas, desde sus conocimientos, prácticas y rituales, fortalecen una identidad propia que las caracteriza y las diferencias de otras culturas.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transmitir el saber ancestral • Organizar rituales, danza • Eventos culturales 	

1.2. Coordinación jurídica y legal

Coordinador jurídica y legal	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
<p data-bbox="384 472 523 501">Funciones:</p> <ul data-bbox="384 555 1422 1563" style="list-style-type: none"><li data-bbox="384 555 1273 584">• Formular planes estrategias para la buena marcha de la sociedad.<li data-bbox="384 613 1315 642">• Coordinar y asegurar la ejecución de los planes de las comunidades. <li data-bbox="384 792 1422 875">• Realizar seminarios, talleres sobre la elaboración de proyectos productivos, informe de actividades y planificación de trabajos comunitarios.<li data-bbox="384 904 1374 987">• Orientar a los dirigentes socios, mujeres, jóvenes sobre sus derechos y obligaciones que deben cumplir dentro de la asociación.<li data-bbox="384 1016 1305 1046">• Instruir al personal de plantas el trabajo administrativo comunitario<li data-bbox="384 1075 1422 1158">• Acompañar a los dirigentes en las comisiones de gestión o trámite ante las instituciones públicos y privados.<li data-bbox="384 1187 1422 1270">• Dictar conferencias sobre la aplicación del estatuto, reglamento, resoluciones y derechos colectivos a los dirigentes y socios.<li data-bbox="384 1299 1422 1382">• Presentar colaboración en todo lo que sea necesario para la buena marcha de la asociación.<li data-bbox="384 1411 1310 1440">• Conformar el equipo técnico para la buena marcha de la asociación.<li data-bbox="384 1469 1422 1552">• Los miembros del consejo de gobierno recibirán y entregarán por inventario los componentes de la organización al cesar en sus funciones.	

Auxiliar jurídico	Estructura orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI
<p data-bbox="384 1886 1422 1968">El auxiliar de jurídico durara en sus funciones, pudiendo ser reelegido y removido total o parcialmente por la asamblea general de ACOKI, de igual forma por así</p>	

convenir a los intereses de la Asociación podrán ser reelegidos parcial o totalmente por un periodo más.

El consejo de Gobierno laborara en forma permanente durante su periodo durantelaborara el auxiliar de jurídico.

Glosario de términos

ACOKI: Asociación de Comunidades Kijus

Antecedentes: Es el resumen de la información que es relevante para el trabajo que se está realizando. - Conclusión a que se puede llegar de esa información.

Asamblea: Es una reunión que se lleva a cabo para discutir ciertos temas y tomar decisiones al respecto

Asesor: El asesor tiene la función principal de proponer y recomendar las mejores opciones posibles a sus clientes ya sea en la materia que se haya especializado.

Auxiliar: Es aquella persona que se emplea para calificar a aquel o aquello que brinda asistencia o algún tipo de ayuda.

Contador: Es un profesional que ejerce la disciplina de la contabilidad o contaduría dentro de un ámbito económico.

Estructura: Es el conjunto de elementos que caracterizan un determinado ámbito de la realidad o sistema.

Presidente: Es la designación utilizada para identificar a la persona que dirige una reunión, una sesión de trabajo o una asamblea.

Secretaria: Es la persona que ejerce como asistente de dirección o administrativo.

Técnico: Persona que tiene los conocimientos necesarios para realizar un procedimiento especializado en alguna ciencia, arte o práctica profesional

Presupuesto.

Se realizó un presupuesto de la elaboración del organigrama y el manual tomando en los requerimientos obtenidos en la investigación.

A continuación, se presentan cuáles serían los costos que la Asociación ACOKI tendría por la elaboración del organigrama y el manual de funciones.

Cuadro Representación de requerimiento de la Estructura Orgánica Funcional de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI.

Concepto	Unidad	Costo Unitario	Costo Total
Proceso de investigación	2	70,00	140,00
Tiempo de evaluación a realizarse	7 meses	50,00	350,00
Análisis para cargos de funciones	1	250	250
Diseño del organigrama	2	15,00	30,00
Diseño de la manual de funciones	2	50,00	100,00
Total	14	435,00	870,00

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																															
N	Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
		1	Análisis para la realización de estructuras orgánica funcionales	X	X	X	X																								
2	Recopilación de información					X	X	X	X																						
3	Elaboración del Plan de Investigación									X	X	X																			
4	Presentación y aprobación del proyecto para la elaboración de estructuras orgánica funcionales													X	X	X	X														
6	Análisis e interpretación de la información para su elaboración																	X	X	X	X	X									
7	Diseño de la propuesta de elaboración de estructuras orgánica funcionales																					X	X	X	X	X	X				
9	Presentación.																													X	X

H. CONCLUSIONES

De la información obtenida de la investigación se concluye los siguientes puntos:

El Análisis situacional del entorno de la Asociación dio como resultado una información confiable para visualizar de mejor manera los factores internos que afectan drásticamente la fluidez del proceso administrativo y el desequilibrio de toma de decisiones e incertidumbre por parte de los directivos que afectan a la asociación ACOKI gracias a ejecución de una entrevista realizado de manera directa al presidente y así establecer de manera concreta la aplicación de la herramienta de la matriz FODA.

Tras la aplicación de la entrevista, al presidente de la asociación con el fin de evidenciar el grado de falencia que tiene la obsoleta estructura funcional que manejan, los resultados lanzados por el mismo alto directivo de la asociación como respuesta de su propia voz, nos da a conocer que realmente los miembros de su consejo directivo no ejecutan y carecen de conocimiento de sus funciones principales, tras eso tiene la necesidad implementar estrategias empresariales que ayuden a corregir los errores que conlleva la asociación de hace muchos años.

La investigación realizada dentro de la asociación y los resultados obtenidos hizo posible el diseño de un organigrama estructural y su manual de funciones a la Asociación de comunidades Kijus ACOKI donde se detalla de manera más clara y precisa así ayudando a una estabilidad funcional de la Asociación, dando a responder la pregunta más relevante en cuanto a la importancia de la creación de estructura orgánica y un manual de funciones, siendo así la pregunta de la investigación: ¿Cómo incide la carencia de una estructura orgánico funcional en el desempeño del personal en la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI?, por tal razón la metodología utilizada y la herramienta más notorio aplicada que es fue la entrevista lanzo como principal repuesta, como que es importante la el diseño del organigrama y su manual de funciones.

I. RECOMENDACIONES

- Programar capacitaciones dirigidas a todo el personal, ya que los mismo no cuentan con un conocimiento adecuado en donde pueden realizar diferentes trámites ya sean personales o para las diferentes comunidades
- Poner en práctica cada uno de los parámetros realizados para el buen uso de funcionamiento de la estructura ya sea hacia donde quiera dirigirse, por ello se pide que los usuarios puedan guiarse de manera oportuna.
- Poner en conocimiento a la directiva de la Asociación de Comunidades Kijus ACOKI, que cada uno de la directiva deberán cumplir sus obligaciones según su jerarquía y respetar las decisiones tomadas en consenso para el bienestar de la asociación.

J. BIBLIOGRAFIA

- Arteaga, G. (24 de septiembre del 2022). *Investigación correlacional | Guía, diseño y ejemplos*. Bibliotecas, D. (s.f.). *Investigacion aplicada*. Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.
- Brambila, G. C. (2012). *Organigramas. Definiciones y herramientas*.
- Cavine, T. (2020). *INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. CARACTERÍSTICAS DEL MÉTODO CUANTITATIVO*. Sinaps.
- Chiavenato, I. (2009). *Administracion de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones"*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. McGraw Hill Interamericana.
- comunitarias, C. d. (s.f.). *QUÉ ES UN GRUPO FOCAL*. capitulo 3.
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional* . Santa Fe, Cengage Learning.
- Desconocido. (s.f.). *Tipos de Investigacion* . S/N.
- Empresa Electrica Quito S.A. (2015). *Empresa Electrica Quito*. Obtenido de Estructura Organizacional: <http://www.eeq.com.ec:8080/nosotros/estructura-organizacional>
- Esam, C. (2017). *La estructura organizacional funcional*. Portal de negocios de ESAN.
- Figueroa, M. C. (2008, agosto 22). *La profundidad en la estrategia de negocios*. Gestipolis.
- Gilli, J. J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Buenos Aires: Libro digital, EPUB.
- Hanel del Valle, J. (2015). *Analisis situacional*. Mexico: Consejo Editorial de la División de Ciencias Básicas.
- IONOS, S. (21 de Noviembre de 2021). Obtenido de La estructura organizativa: componente esencial de la empresa: <https://www.ionos.es/startupguide/creacion/estructuras-organizativas/>
- Martinez, L. (26 de agosto del 2020). *Observación naturalista*. Revista de metodología y psicología experimental.
- Melinkoff, R. V. (2010). *La estructura de la organización: los organigramas*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela, Escuela de Economía, 1969.
- Moreno, J. (s.f.). *Que es una empresa lucrativa?* Euroinnova .
- Muguirra, A. (s.f.). *Qué es la investigación descriptiva*. Questionpro.
- Muguirra, A. (s.f.). *Qué es la investigación descriptiva*. Questionpro.

- Naturalife. (22 de enero). *QUE ES UNA ORGANIZACIÓN SIN FINES DE LUCRO*. Fundación Natura Life.
- Robbins, S. P. (2017). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.
- Sheldon, O. (2003). *Filosofía de la administración (The Philosophy of Management)*. Routledge .
- Simon, A. (2007). *Cambio, Organización y Entorno*. Tercera Edición.
- Terry, G. R. (1978). *Administración y control de oficinas. El manejo administrativo de la información* . Mexico: Compañía Editorial Continental. CECSA.
- ThePowerMBA. (s.f.). *ThePower business school*. Obtenido de Los diferentes tipos de estructuras organizativas de una empresa y cómo transformarlas: <https://www.thepowermba.com/es/blog/tipos-de-estructuras-organizativas-de-una-empresa>
- Tyson, S. (2009). *La esencia del comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Unir. (2021). *Qué es la estructura empresarial y qué tipos existen*.

K. ANEXO

Tena, 10 de junio del 2022

Sr.
Lorenzo Tanguila
PRESIDENTE DE ACOKI

De mi consideración,

Nosotros, **SHIGUANGO ALVARADO VALERIA PAOLA**, portadora de la C.I. 1501180309 y **EDWIN EFRAIN HUATATOCA SHIGUANGO** portador de la C.I. 0503902801, estudiantes de la carrera de Tecnología Superior en Administración, Quinto "B" perteneciente al Instituto Superior Tecnológico Tena, solicito ante usted, el permiso pertinente para la realización del Trabajo de Integración Curricular "Estructura Orgánica Funcional, para la Asociación de Comunidades (Quijos) ACOKI.", con el fin de cumplir mis requisitos académicos, para lo cual de manera gentil y atenta, me permita hacer uso de información de carácter reservado pertinente a mis fines y cualquier otro recurso que se disponga, para la elaboración dicha propuesta y sobre todo resguardando la confidencialidad profesional.

Agradeciendo su gentileza



Valeria Paola Shiguango
CC. 1501180309
e-mail: valeria.shiguango@est.itstena.edu.ec



Edwin Efrain Huatatoaca
CC. 0503902801
edwin.huatatoaca@est.itstena.edu.ec

1. Video 1 y 2 de la entrevista al presente ACOKI

Parte 1

<https://photos.app.goo.gl/rcSjmE8zWnfAgnMr9>

Parte 2

<https://photos.app.goo.gl/48uAhcsA9vLMYADD6>

Tena, 13 de junio de 2022

Anexo 3 Carta de Aceptación

Sres. Valeria Paola Shiguango Alvarado y Edwin Efraín Huatatoca Shiguango
ESTUDIANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA
Presente. -

De mi consideración:

Yo, **LORENZO JOSE TANGUILA ALVARADO** con numero de C.I. 1500099815, autorizo que las Sres. **Valeria Paola Shiguango Alvarado** portadora de la C.I. 1501180309 y **Edwin Efraín Huatatoca Shiguango** portador de la C.I. 0503902801, estudiantes de la carrera de Tecnología Superior en Administración, Quinto "B" perteneciente al Instituto Superior Tecnológico Tena, hacer uso de la información reservada de la Asociación de Comunidades Kichua ACOKI (Quijos) exclusivamente para la realización del Trabajo de Integración Curricular con el tema: **"ESTRUCTURA ORGANICA FUNCIONAL, PARA LA ASOCIACION DE COMUNIDADES (Quijos) ACOKI"**, ubicada en la Comunidad de Mondayacu Km 10, de la parroquia de Cotundo, cantón Archidona, provincia de Napo, asociación bajo mi responsabilidad en calidad de Presidente.

Por la atención que se digna brindar al presente, hago llegar el debido agradecimiento.



Sr. Lorenzo José Tanguila Alvarado
C.I. 1500099815
PRESIDENTE DE ACOKI (QUIJOS)

Otros anexos



Entrevista al señor Presidente de la Asociación de comunidades Kijus



Directiva de la Asociación de Comunidades Kijus Acoki



Asamblea General del cambio de nombre de la Asociación.