

REPÚBLICA DEL ECUADOR



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL CENTRO TURÍSTICO COMUNITARIO MACHAKUYAKU DE LA PARROQUIA MISAHUALLÍ.

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

AUTOR: Grefa Aguinda Javier Fabricio

DIRECTORA: Msc. León Lara Roxana Elizabeth

Tena - Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

LCD. LEÓN LARA ROXANA ELIZABETH., MSC.

DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.

CERTIFICA:

En calidad de Director del Proyecto Integrador denominado: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL CENTRO TURÍSTICO COMUNITARIO MACHAKUYAKU DE LA PARROQUIA MISAHUALLÍ, de autoría del señor **GREFA AGUINDA JAVIER FABRICIO**, con CC. 1501012221-1 estudiante 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, 04 de octubre de 2021

Lcda. León Lara Roxana Elizabeth; Mgs.

DIRECTORA

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 23 de diciembre de 2021

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Titulación denominado: **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL CENTRO TURÍSTICO COMUNITARIO MACHAKUYAKU DE LA PARROQUIA MISAHUALLÍ**, presentado por GREFA AGUINDA JAVIER FABRICIO, estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, ha sido corregida y revisada; por lo que autorizamos su presentación.

Atentamente;

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL
Ing. Yajaira Andrea Heredia Shiguango

MIEMBRO DEL TRIBUNAL
Ing. Sergio Iván Ruiz Gaibor

MIEMBRO DEL TRIBUNAL
Lcdo. Héctor Aníbal Lozada Grefa

AUTORÍA

Yo, GREFA AGUINDA JAVIER FABRICIO, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación denominado: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL CENTRO TURÍSTICO COMUNITARIO MACHAKUYAKU DE LA PARROQUIA MISAHUALLÍ y absuelvo expresamente al Instituto Superior Tecnológico Tena, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

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

AUTOR:

GREFA AGUINDA JAVIER FABRICIO

CÉDULA: 1501012221-1

FECHA: Tena, 17 de enero de 2022

CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR

Yo, GREFA AGUINDA JAVIER FABRICIO, declaro ser autor del Trabajo de Titulación titulado: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL CENTRO TURÍSTICO COMUNITARIO MACHAKUYAKU DE LA PARROQUIA MISAHUALLÍ, 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, 17 de enero de 2022, firma el autor.

AUTOR: Javier Fabricio Grefa Aguinda

FIRMA:

CÉDULA: 1501012221-1

DIRECCIÓN: Vía Misahuallí.

CORREO ELECTRÓNICO: ueip.javier@gmail.com

TELÉFONO: 0998143234 **CELULAR:** 0985657529

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR: Mgs. León Lara Roxana Elizabeth

TRIBUNAL DEL GRADO:

Ing. Yajaira Andrea Heredia Shiguango (Presidenta).

Ing. Sergio Iván Ruiz Gaibor (Miembro).

Lcdo. Héctor Aníbal Lozada Grefa (Miembro).

DEDICATORIA

A: Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres, por darme la vida, quererme, creer en mí y por qué siempre me apoyaron.

Mis hermanos, por estar conmigo y apoyarme por siempre, los quiero mucho.

Todos mis amigos, por compartir los buenos y malos momentos.

Este pequeño triunfo que es gratificante solo demuestra que hay mucho camino por recorrer en el aprendizaje de la vida.

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que contribuyeron para la realización de tesis, especialmente a Dios por alumbrar mi camino, por las innumerables oportunidades que me ha dado en el transcurso de mi corta vida, sin él no alcanzaría todos los objetivos necesarios para mi vida. a mis amigos por ser el apoyo verdadero de amistad, y el Instituto Superior Tecnológico Tena, por los conocimientos que nos brinda día a día en el transcurso de la carrera. A las personas que tuvieron de una u otra manera aportar con conocimientos para su desarrollo previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración, por el tiempo, paciencia y entrega en el desarrollo del presente trabajo hasta su culminación.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	1
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	iii
AUTORÍA.....	iv
CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
A. TÍTULO	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.....	4
2.1 ACTUALIDAD E IMPORTANCIA.	4
2.2 PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA PROFESIONAL A RESPONDER.	5
2.3 DELIMITACIÓN	6
2.4 BENEFICIARIOS.....	6
C. OBJETIVOS.....	7
3.1 OBJETIVO GENERAL	7
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS	8
E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	10
5.1 ANÁLISIS FODA.....	11
5.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	13
5.3 MARCO LEGAL.....	24
5.4 MARCO CONCEPTUAL	30
F. METODOLOGÍA.....	36
6.1 MATERIALES	36
6.2 UBICACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO.....	36
6.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN / ESTUDIO.....	38
6.4 METODOLOGÍA PARA CADA OBJETIVO.....	40
G. RESULTADOS	42

A. INTRODUCCIÓN	54
B. ANTECEDENTES.....	55
C. OBJETIVOS	55
D. IMAGEN CORPORATIVA.....	56
E. LOGOTIPO.....	56
F. MISIÓN	57
G. VISIÓN	57
H. VALORES.....	57
I. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL	58
J. ORGANIGRAMA DEL CENTRO TURISMO COMUNITARIO MACHAKUYAKU	59
K. ORGÁNICO FUNCIONAL DEL CENTRO TURISMO COMUNITARIO MACHAKUYAKU	60
L. GENERALIDADES DE CARGO DEL CENTRO TURISMO COMUNITARIO MACHAKUYAKU	68
M. PLAN DE ACCIÓN DE LA PROPUESTA.....	70
H. CONCLUSIONES.....	72
I. RECOMENDACIONES.....	73
J. BIBLIOGRAFÍA.....	74
K. ANEXOS.....	77

TABLAS

Tabla 1: Análisis FODA.....	43
Tabla 2: Centro Turístico Comunitario Machakuyaku	44
Tabla 3: Encuesta aplicada	45
Tabla 4: Encuesta aplicada	46
Tabla 5: Encuesta aplicada	47
Tabla 6: Encuesta aplicada	48
Tabla 7: Encuesta aplicada	49
Tabla 8: Encuesta aplicada	50
Tabla 9: Orgánico funcional del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku.....	60
Tabla 10: Generalidades de cargo.....	68
Tabla 11: Plan de acción de la propuesta	70

CUADROS

Cuadro 1: Matriz de Asignaturas Integradoras.....	8
Cuadro 2: Organización formal e informal.	13
Cuadro 3: Factores que influyen en el ámbito de la administración.....	15
Cuadro 4: Autoridad de línea, personal de staff, delegación de poder de decisión y descentralización.....	17
Cuadro 5: Proceso gradual de la centralización y descentralización.	18
Cuadro 6: Organización efectiva y cultura organizacional.	19
Cuadro 7: Ejemplos de cultura organizacional y práctica administrativa.....	20
Cuadro 8: Clasificación de organigramas	23
Cuadro 9: Los materiales utilizados fueron:	36
Cuadro 10: Tipo de investigación / estudio.....	38
Cuadro 11: Metodología para cada objetivo	40

GRÁFICOS

Gráfico 1: Jerarquización de Variables	10
Gráfico 2: Factor internos	12
Gráfico 3: Factor externos.....	12
Gráfico 4: Dimensiones contextuales y estructurales del diseño organizacional que interactúa entre sí.....	22
Gráfico 5: Constelación de ideas de las variables independientes	30
Gráfico 6: Constelación de ideas de las variables dependientes	31
Gráfico 7: Ubicación del Área de estudio	37
Gráfico 8: Encuesta aplicada	45
Gráfico 9: Encuesta aplicada	46
Gráfico 10: Encuesta aplicada	47
Gráfico 11: Encuesta aplicada	48
Gráfico 12: Encuesta aplicada	49
Gráfico 13: Encuesta aplicada	50
Gráfico 14: Organigrama del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku	59

ANEXOS

Anexo 1: Oficio de solicitud de autorización dirigido al Centro Turismo Comunitario Machakuyaku.	77
Anexo 2: Modelo de encuesta aplicada al Centro Turismo Comunitario Machakuyaku.	78
Anexo 3: Fotografías.....	79

A. TÍTULO

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL CENTRO TURÍSTICO
COMUNITARIO MACHAKUYAKU DE LA PARROQUIA MISAHUALLÍ

RESUMEN

El tema de trabajo de titulación denominado “Estructura organizacional para el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku de la Parroquia Misahuallí” se realizó con la finalidad de implementar la estructura organizacional para mejorar la gestión administrativa de la misma, con la cual se pretende desarrollar la calidad del servicio a los usuarios de forma eficaz y eficiente lo cual creará la mejora de atención a los clientes. El trabajo de investigación es de: enfoque cualitativo, enfoque cuantitativo e investigación campo para la recolección de datos real, por lo tanto, se aplicó las 40 encuestas con 6 preguntas determinadas a los socios y miembros directivos de la organización para la obtención de información relevante que permita la búsqueda de solución, por esta razón es importante mejorar el análisis del entorno administrativo del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku. La investigación efectuada demuestra las debilidades de la estructura organizacional, por lo cual se sugiere, la elaboración de un plan para restablecer las herramientas considerables que son: organigrama estructural, orgánico funcional y generalidades de cargo en el que se especifica; el puesto, relación dependencia y funciones, la cual permite optimizar la calidad de servicio en la administración, para la toma de decisiones y mejorar la comunicación entre socios y miembros directivos.

Palabras clave: Estructura organizacional, gestión administrativa, situación actual, organigrama estructural, orgánico funcional y generalidades de cargo.

ABSTRACT

The present research called "Organizational structure for the Machakuyaku Community Tourist Center of Misahuallí Parish" was carried out in order to implement the organizational structure to improve the administrative management of the center, with which it is intended to develop the quality of the service to the users in an effective and efficient way which will create the improvement of customer service. The research is based on a qualitative and quantitative approach, and a field research for the collection of real data. Therefore, were applied 40 surveys with 6 specific questions to the partners and directive members of the organization to get relevant information that allows the search for a solution, for this reason it is important to improve the analysis of the administrative environment of the Machakuyaku Community Tourist Center. The investigation carried out shows the weaknesses of the organizational structure, for which it is suggested the elaboration of a plan to reestablish considerable tools such as: structural, functional organic and general organization chart in which it is specified; the position, dependency relationship and functions, which allows optimizing the quality of service in the administration, for decision-making and improve the communication between partners and board members.

Keywords: Organizational structure, administrative management, current situation, structural organization chart, functional organization and general positioning.

Reviewd by:

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

B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

2.1 Actualidad e importancia.

Para, Garbanzo (2016, pág. 68) afirma que, las organizaciones, exhiban ciertos comportamientos de nivel individual y grupal; participan y actúan de diferentes formas dependiendo de la naturaleza de la propia organización. Estas cosas no suceden por casualidad y el éxito logrado es producto de una combinación de fuerzas, impulsadas en una dirección particular para que suceda. El éxito no llega por casualidad, las organizaciones son células sociales que responden a estímulos de su entorno interno y externo y, por tanto, como producto, a su comportamiento.

Según Arteaga Noguera & Burbano Narváez, (2017, pág. 14) indica que, ahora se está moviendo hacia la competitividad y la gestión del conocimiento, como un medio de proporcionar capital de conocimiento para crear nuevos productos o servicios, así como para lograr ciclos de desarrollo más cortos. Todo esto en un ambiente de trabajo que promueve el trabajo en equipo y el crecimiento personal. Al mismo tiempo, conceptos como la responsabilidad social y medioambiental cobran cada vez más importancia para asegurar la sostenibilidad empresarial.

“Con relación a los textos citados, se puede mencionar que la estructura organizacional es esencial en todas las empresas, para satisfacer la calidad de servicio, mejorando la gestión administrativa, que les permita establecer sus funciones, con la finalidad de acatar su labor dentro de la organización, para alcanzar sus metas y objetivos propuestos sean estos a corto, mediano o largo plazo”.

El trabajo de investigación tiene como principal objetivo diseñar la estructura organizacional para el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku de la parroquia Misahuallí, con la finalidad de disponer la propuesta que permita la mejora en la gestión administrativa.

2.2 Presentación del problema profesional a responder.

El Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, se pudo verificar específicamente que no cuenta con una estructura organizacional bien definida, ni con descripciones de puestos lo que ha dificultado en el área administrativa, coordinación y la comunicación dentro del entorno de la misma. En la actualidad se ve la necesidad de proponer el diseño de una estructura organizacional, con la finalidad de mejorar los procesos de gestión de la organización.

Los principales problemas que enfrenta la organización están relacionados con la delegación, control de actividades, flujo de la información y los recursos; lo que ocasiona que exista duplicidad de tareas, que los socios no sepan de una forma precisa cuáles son sus actividades y responsabilidades lo que genera deficiencia en sus funciones administrativa, lo que refleja inconvenientes para el desarrollo de la organización.

2.3 Delimitación

2.3.1 Delimitación Espacial:

El Trabajo de Integración Curricular se lo realizara en el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, de la parroquia Misahuallí.

2.3.2 Delimitación Temporal:

Este trabajo se lo efectuara en el Periodo Académico mayo – octubre 2021

2.4 Beneficiarios

2.4.1 Directos:

Centro Turístico Comunitario Machakuyaku y los socios de la comunidad.
Promotores culturales de la parroquia Misahualli.

2.4.2 Indirectos

Turista nacionales e internacionales.

C. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Proponer la estructura organizacional para el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku de la parroquia Misahuallí.

3.2 Objetivos Específicos

- 3.2.1 Diagnosticar mediante un análisis FODA la situación actual del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku de la parroquia Misahuallí.
- 3.2.2 Determinar mediante encuestas las necesidades de estructura organizacional del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku de la parroquia Misahuallí.
- 3.2.3 Diseñar la estructura organizacional para el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku de la parroquia Misahuallí.

D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS

Para el desarrollo del trabajo de integración curricular se ha considerado apoyarse en la siguiente metodología de estudio que contempla la malla curricular de la carrera de Administración.

Cuadro 1: Matriz de Asignaturas Integradoras

<u>Asignatura</u>	<u>Aplicación Directa</u>	<u>Aplicación Indirecta</u>	<u>Resultados de Aprendizaje</u>
Metodología de Investigación	X		Formular la solución de problemas de índole administrativo aplicando metodologías y técnicas de investigación.
Investigación de Mercado	X		Identificar el contexto de la organización utilizando herramientas administrativas, para el correcto desempeño del área departamental de la empresa.
Planificación Estratégica	X		Diseñar la estructura de la organización mediante el análisis de los factores del entorno empresarial que influyen en la formulación de estrategias.
Métodos Estadísticos		X	Aplicar métodos analíticos y estadísticos e interpretar sus resultados para una eficaz toma de decisiones en el contexto de la empresa.
Comercio Electrónico	X		Emprender y evaluar ideas de negocios que promuevan la productividad y contribuyan al crecimiento eficaz de la empresa,

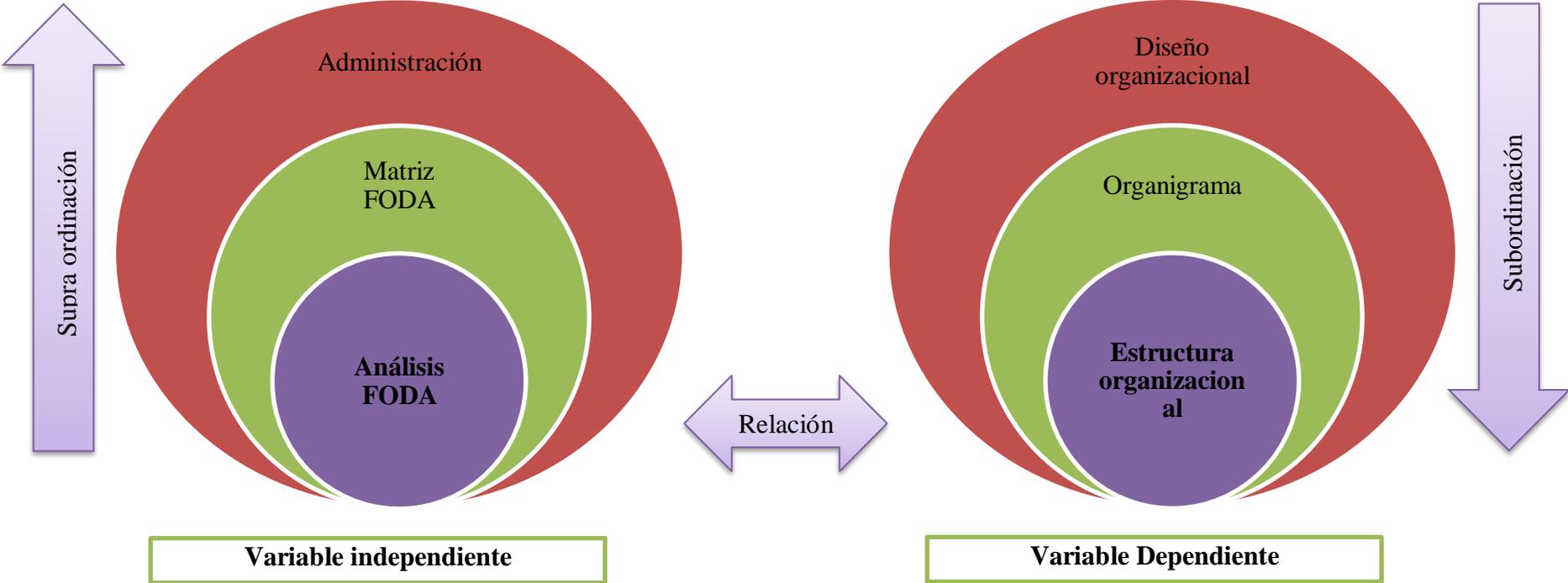
			ejerciendo las actividades con liderazgo y compromiso ético
--	--	--	---

Fuente: Malla curricular, Carrera TSADM_ISTT (2021)

Elaborado por: Grefa Aguida Javier Fabricio (2021)

E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Gráfico 1: Jerarquización de Variables



Fuente: Brume González (Estructura organizacional)
Elaborado por: Javier Fabricio Grefa Aguinda (2021)

5.1 Análisis FODA

La herramienta estratégica FODA, basada en el análisis interno (fortalezas y debilidades) y externo (oportunidades y amenazas), permite identificar y evaluar factores que favorecen u obstaculizan el logro de los objetivos establecidos por una organización, Según Montoya Ubaldo (2020, pág. 6)

“Según el párrafo se puede mencionar que es una herramienta que permite acceder a la situación tanto interna como externa de la empresa u organización, logrando de esta manera obtener un diagnóstico preciso, lo que permite, en función de ello; tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formuladas”.

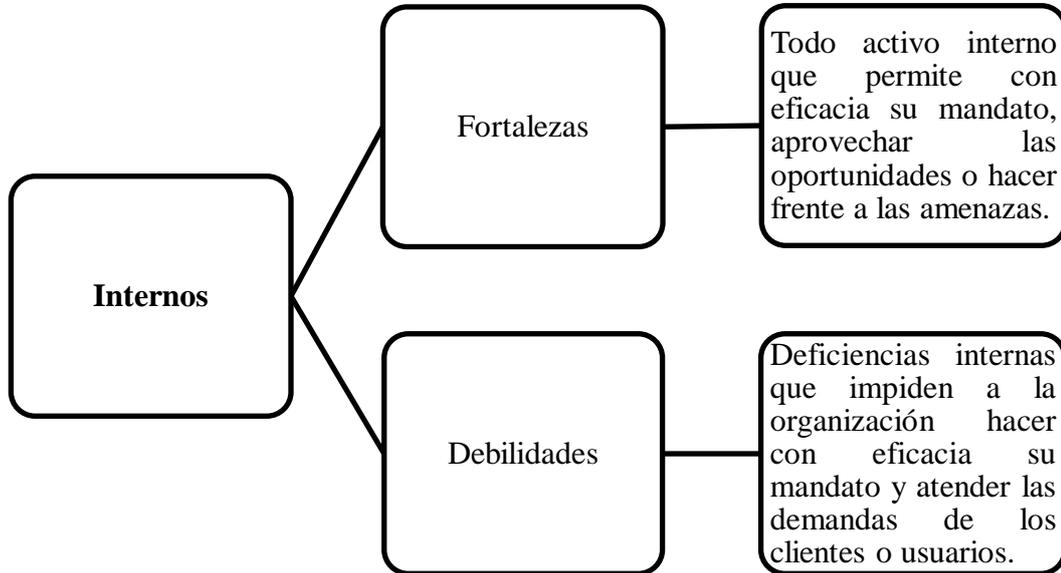
5.1.1 Importancia

Para Oña Chiguano & Vega Alquina (2011, pág. 437) señala que, el FODA es un marco directo que indica la importancia de las fuerzas externas e internas con el fin de comprender las fuentes de la ventaja competitiva. Es un enfoque lógico en el que cada organización debe evaluar sus entornos externos e internos para adoptar su estrategia. El análisis FODA constituye una herramienta de planificación estratégica dentro de las organizaciones que proporciona un direccionamiento a través de la identificación de la misma, en donde se establecen las fortalezas y debilidades que constituyen factores internos y que su cambio únicamente es responsabilidad de la organización, así también las oportunidades y amenazas que componen aquellos factores externos a la organización, mismos que dependen de las tendencias del entorno para su cambio.

Tipos de factores “Interno y Externo”

Factor internos

Gráfico 2: Factor internos

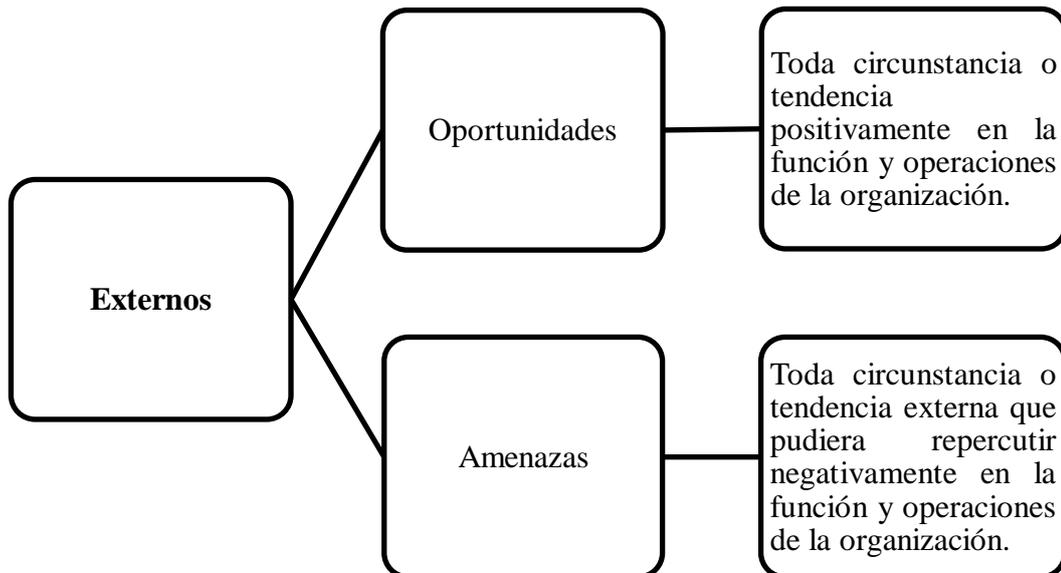


Fuente: Montoya Ubaldo (ANÁLISIS FODA)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Factor externos

Gráfico 3: Factor externos



Fuente: Montoya Ubaldo (ANÁLISIS FODA)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

5.2 Estructura organizacional

De acuerdo con Rueda, Acosta, & Cueva (2018, pág. 18) indica que, en la actualidad, los cambios se están produciendo con mayor rapidez, lo que genera una mayor incertidumbre para las organizaciones sobre sus mercados y su entorno, lo que requiere nuevos puestos de trabajo. El entorno y las condiciones que se han mantenido estables durante años están cambiando, provocando cambios que se reflejan en nuevas formas de gestionar procesos, trabajos, recursos, estructuras e incluso requisitos de los clientes. Hoy en día, la eficiencia ya no es suficiente, el éxito organizacional depende de cómo se planifiquen y gestionen los recursos en la dirección del cambio y la innovación.

La estructura organizacional es esencial en todas las organizaciones, define los elementos y características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras, según Brume González (2019, pág. 8)

“En relación a los textos citados, se puede mencionar que, la estructura organizacional tiene como finalidad de establecer un control a partir de los distintos niveles jerárquicos que coordinan las distintas tareas de los individuos dentro de las organizaciones a fin de lograr ciertos objetivos establecidos”.

Cuadro 2: Organización formal e informal.

Organización formal e informal	
Autor	Concepto
Koontz, Weihrich, & Cannice (2014, pág. 231)	Formal: Estructura intencional de funciones en una empresa formalmente organizada.
	Informal: Red de relaciones interpersonales que surgen cuando los individuos se asocian entre sí.

Fuente: Koontz, Weihrich, & Cannice (Administración una perspectiva global y empresarial)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

A. División organizacional

Se designa un área, una división o una unidad específica de una organización sobre la cual un gerente tiene autoridad para el desempeño de las actividades establecidas. Un departamento como generalmente se utiliza el término puede ser la división de producción, el departamento de ventas, la unidad de la costa oeste, la sección de investigación de mercados o la unidad de cuentas por cobrar.

B. Problemas con los niveles organizacionales:

Existe la tendencia a considerar a la organización y a su departamentalización como fines en sí mismos, y a medir la efectividad de las estructuras de la organización en términos de la claridad e integridad de sus departamentos y niveles departamentales, según Koontz, Weihrich, & Cannice (2014, pág. 232)

- **Los niveles son costosos:** conforme aumentan deben asignarse más esfuerzos y dinero para administrarlos, este incremento se deriva de los gerentes adicionales, el personal que los asiste y la necesidad de coordinar actividades departamentales, así como del costo de las instalaciones para el personal.
- **Los niveles complican la comunicación:** por su estructura organizacional, una empresa con muchos niveles tiene más dificultad para comunicar sus objetivos, planes y políticas hacia abajo que una horizontal donde el gerente principal se comunica con sus empleados de manera directa; conforme la información fluye en línea descendente ocurren omisiones e interpretaciones erróneas.
- **Muchos departamentos y niveles complican la planeación y el control:** un plan que puede definirse y estar completo al más alto nivel pierde coordinación y claridad al ser subdividido en niveles inferiores.

Cuadro 3: Factores que influyen en el ámbito de la administración.

Ámbitos estrechos (mucho tiempo dedicado a los subordinados)	Ámbitos amplios (poco tiempo dedicado a los subordinados)
<ul style="list-style-type: none"> • Poca o ninguna capacitación de los subordinados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plena capacitación de los subordinados.
<ul style="list-style-type: none"> • Delegación de autoridad inadecuada o poco clara. 	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación clara y tareas bien definidas
<ul style="list-style-type: none"> • Planes poco claros para operaciones no repetitivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planes bien definidos para operaciones repetitivas.
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y estándares no verificables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos verificables que se emplean como estándares.
<ul style="list-style-type: none"> • Cambios rápidos en ambientes internos y externos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios lentos en ambientes externos e internos.
<ul style="list-style-type: none"> • Uso de técnicas de comunicación malas o inapropiadas, que incluyen instrucciones vagas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de técnicas apropiadas como una estructura organizacional y una comunicación oral y escrita formales.
<ul style="list-style-type: none"> • Interacción ineficaz entre el superior y el subordinado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción efectiva entre el superior y el subordinado.
<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones ineficaces. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones efectivas.
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor cantidad de especialización en los niveles medios e inferiores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor cantidad de especialización en los niveles superiores (altos gerentes preocupados por el ambiente externo).
<ul style="list-style-type: none"> • Gerente incompetente y no capacitado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente competente y capacitado.
<ul style="list-style-type: none"> • Tarea compleja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tarea sencilla.
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de disposición de los subordinados a aceptar responsabilidades y riesgos razonables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición de los subordinados a aceptar responsabilidades y riesgos razonables.

• Subordinados inmaduros.	• Subordinados maduros.
---------------------------	-------------------------

Fuente: Koontz, Weihrich, & Cannice (Administración una perspectiva global y empresarial)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

C. La estructura y el proceso de organizar

Así, la estructura organizacional debe reflejar:

1. Los objetivos y planes, porque de ellos se derivan las actividades.
2. La autoridad disponible para la administración de la empresa, dado que en cualquier organización la autoridad es un derecho determinado socialmente que se ejerce de manera discrecional y, como tal, está sujeta a cambios.
3. El ambiente que la rodea, como cualquier plan, cuyas premisas pueden ser económicas, tecnológicas, políticas, sociales o éticas (aunque también pueden serlo las de la estructura de la organización). Así, la estructura debe diseñarse para funcionar, permitir contribuciones de los miembros de un grupo y ayudar a las personas a alcanzar los objetivos con eficiencia en un futuro cambiante.
4. Como la organización está dotada de personal, la agrupación de las actividades y relaciones de autoridad de su estructura debe considerar las limitaciones y las costumbres de las personas, ello no quiere decir que la estructura deba diseñarse en torno a los individuos (antes bien, ha de llevarse a cabo en torno a las metas y las actividades que las acompañan); de cualquier modo, es importante considerar el tipo de personas con las cuales se conformará

D. La lógica de organizar

1. Establecer los objetivos de la empresa.
2. Formular objetivos, políticas y planes de apoyo.
3. Identificar, analizar y clasificar las actividades necesarias para alcanzar esos objetivos.
4. Agrupar las actividades a la luz de los recursos humanos y materiales disponibles, y de la mejor manera de utilizarlos según las circunstancias.
5. Delegar a la cabeza de cada grupo la autoridad necesaria para desempeñar las actividades.
6. Unir los grupos de manera horizontal y vertical mediante relaciones de autoridad y flujos de información.

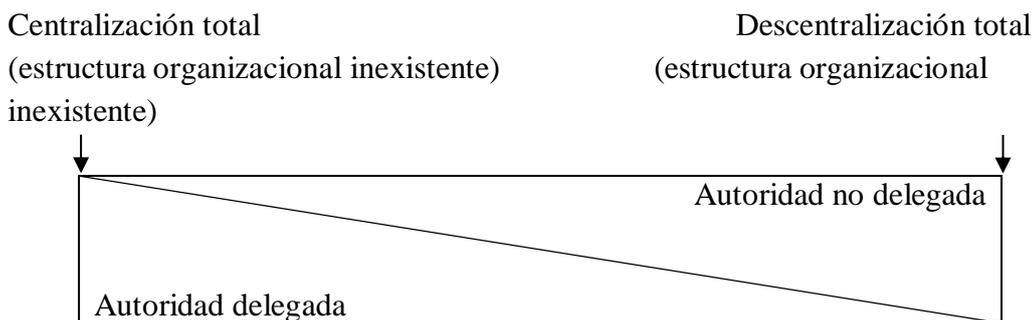
Cuadro 4: Autoridad de línea, personal de staff, delegación de poder de decisión y descentralización.

Autoridad de línea, personal de staff, delegación de poder de decisión y descentralización	
Autor	Concepto
Koontz, Weihrich, & Cannice (2014, pág. 231)	Poder: Capacidad que tienen los individuos o grupos para inducir o influir en las creencias o acciones de otras personas o grupos.
	Autoridad: Derecho, inherente a un cargo, de ejercer discrecionalidad en la toma de decisiones que afectan a otros.
	Poder de referencia: Influencia que personas o grupos pueden ejercer en otros porque los demás creen en ellos y sus ideas
	Poder de recompensa: Capacidad que una persona tiene para otorgar recompensas.
	Poder coercitivo: Derecho de castigar a un subordinado con el despido o la retención de un aumento de sueldo por falta de méritos.
	Principio del escalonamiento: Cuanto más clara sea la línea de autoridad del máximo cargo gerencial en una empresa para cada cargo subordinado, tanto más clara será la responsabilidad en la toma de decisiones y más efectiva la comunicación organizacional.
	Autoridad de línea: Relación en la que un superior supervisa directamente a un subordinado
Autoridad funcional Derecho que se delega a un individuo o departamento para controlar procesos, prácticas, políticas específicas u otros asuntos relacionados con actividades realizadas por personal de otros departamentos	

Fuente: Koontz, Weihrich, & Cannice (Administración una perspectiva global y empresarial)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Cuadro 5: Proceso gradual de la centralización y descentralización.



Fuente: Koontz, Weihrich, & Cannice (Administración una perspectiva global y empresarial)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

E. Organigramas

Indica cómo se vinculan los departamentos a lo largo de las principales líneas de autoridad, según Koontz, Weihrich, & Cannice (2014, pág. 288)

F. Diferentes tipos de centralización

- La centralización del desempeño se refiere a la concentración geográfica; un ejemplo sería una compañía que opera en una sola ubicación.
- La centralización departamental se refiere a la concentración de actividades especializadas, casi siempre en un departamento; por ejemplo, un sólo departamento puede realizar el mantenimiento de toda una planta.
- La centralización de la administración es la tendencia a restringir la delegación de la toma de decisiones.

G. Delegación de autoridad

Delegación de autoridad Se da cuando un superior otorga criterio a un subordinado para que tome decisiones, Koontz, Weihrich, & Cannice (2014, pág. 271)

El proceso de delegación implica:

1. Determinar los resultados esperados de un cargo.
2. Asignar actividades al cargo.
3. Delegar autoridad para cumplir esas actividades.
4. Hacer responsable a la persona que ocupa ese cargo del cumplimiento de las actividades.

Cuadro 6: Organización efectiva y cultura organizacional.

Organigramas	
Autor	Ventaja
Koontz, Weihrich, & Cannice (2014, pág. 289)	Que un organigrama genere una sensación de excesiva comodidad que ocasiona la falta de impulso para los que lo han alcanzado es cuestión de alto liderazgo: reorganizar cuando lo exija el entorno de la empresa, desarrollar una tradición de cambio y hacer que los gerentes subordinados sigan cumpliendo estándares de desempeño adecuados y bien entendidos.
	Desventaja
	Un organigrama muestra las relaciones de autoridad formal y omite las muchas relaciones informales y de información significativas.

Fuente: Koontz, Weihrich, & Cannice (Administración una perspectiva global y empresarial)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

H. Reconocer la importancia de la organización informal y la red de relaciones internas

- **La red natural de comunicación**

Existe una organización informal cuando los miembros de una organización formal (quizás el departamento de una compañía) se conocen lo suficiente para intercambiar información, en ocasiones sólo rumores, que está relacionada de alguna forma con la empresa.

- **Beneficios de la organización informal**

La organización informal da cierta cohesión a la organización formal, confiere a sus miembros un sentido de pertenencia, estatus, dignidad y satisfacción. Entendiendo este hecho, muchos gerentes utilizan conscientemente las organizaciones informales como canales de comunicación y modeladores de la moral de los empleados.

Cuadro 7: Ejemplos de cultura organizacional y práctica administrativa

Entorno A	APOEC	Entorno B
<ul style="list-style-type: none"> • Las metas se establecen en forma autocrática. • La toma de decisiones está centralizada. 	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Las metas se establecen con un alto grado de participación. • La toma de decisiones está descentralizada.
<ul style="list-style-type: none"> • La autoridad está centralizada. • La autoridad está estrechamente definida. 	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • La autoridad está descentralizada. • La autoridad se define de manera general.
<ul style="list-style-type: none"> • El personal se selecciona con base en las relaciones de amistad. • La capacitación es en especialidades estrechamente definidas 	Integración de personal	<ul style="list-style-type: none"> • El personal se selecciona con base en criterios de desempeño. • La capacitación se da en muchas áreas funcionales.
<ul style="list-style-type: none"> • Los administradores ejercen el liderazgo directivo. • El flujo de 	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Los gerentes ejercen un liderazgo participativo. • El flujo de

comunicación es sobre todo descendente		comunicación es descendente, ascendente, horizontal y diagonal.
<ul style="list-style-type: none"> • Los superiores ejercen un estricto control. • Prevalcen los criterios financieros. 	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Los individuos ejercen un alto grado de autocontrol. • Prevalcen los criterios múltiples.

Fuente: Koontz, Weihrich, & Cannice (Administración una perspectiva global y empresarial)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

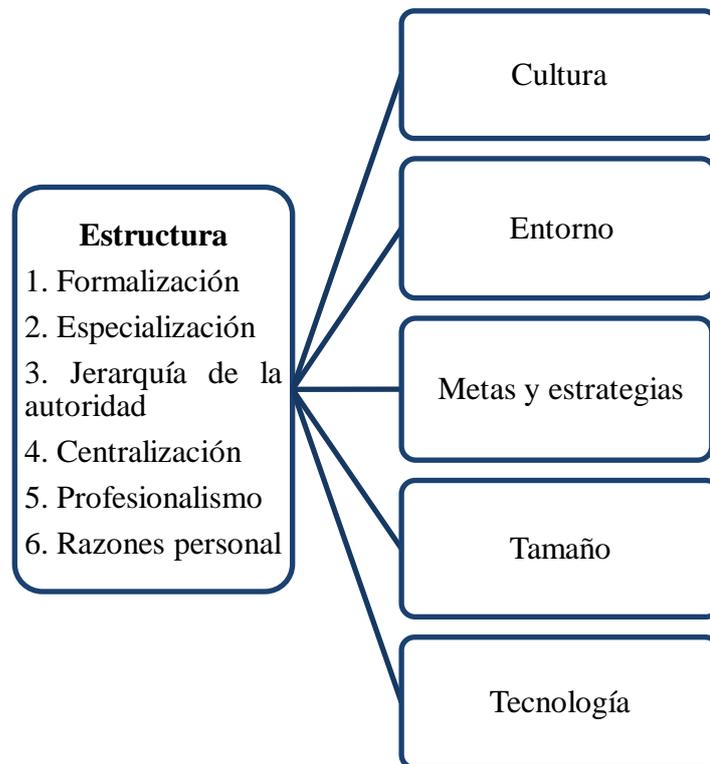
5.2.1 Importancia

Donde el autor Benjamín Fincowsky & Mavri Hernández (2010, pág. 36) definen que, puede parecer difícil de creer en la actualidad, pero las organizaciones como las conocemos son relativamente recientes en la historia de la humanidad. Incluso a finales del siglo XIX, había pocas organizaciones de cualquier tamaño o importancia; no había sindicatos ni asociaciones comerciales, y existían muy pocas empresas grandes, organizaciones sin fines de lucro u organismos gubernamentales. Cómo ha cambiado todo desde entonces, el desarrollo de grandes organizaciones transformó a toda la sociedad y, de hecho, la corporación moderna es quizá la innovación más significativa de los últimos 100 años.

5.2.2 Dimensiones del diseño organizacional

Según Benjamín Fincowsky & Mavri Hernández, (2010, pág. 39) afirman que, las organizaciones dan forma a nuestra vida, y los administradores bien informados pueden dan forma a las organizaciones. El primer paso para entender a las organizaciones es buscar dimensiones que describan los rasgos de diseño organizacional específicos. Estas dimensiones describen a las organizaciones de manera muy similar a como los rasgos de personalidad y físicos describen a las personas.

Gráfico 4: Dimensiones contextuales y estructurales del diseño organizacional que interactúa entre sí.



Fuente: Benjamín Fincowsky & Mavri Hernández (Teoría y diseño organizacional)
Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

5.2.3 Clasificación de organigramas de acuerdo con el contenido.

Según Brume González, (2019, pág. 46) en términos del contenido, los organigramas, se clasificarse en:

- Organigramas Estructurales.
- Organigramas Funcionales.
- Organigramas Matriciales.
- Organigramas de Integración de Puestos.
- Organigramas Ubicación.

Cuadro 8: Clasificación de organigramas

Clasificación de organigramas	
Autor	Concepto
<p>Brume González (2019, págs. 46 - 49)</p>	<p>Organigramas estructurales: son aquellos que tienen por objeto la presentación gráfica de la estructura procesal (Unidades Administrativas) de una institución, así como de las relaciones que se dan entre sus órganos.</p>
	<p>Organigramas funcionales: son llamados también “organigramas de funciones”, y tienen por objeto indicar en el cuerpo de cada unidad o proceso, el nombre y las principales funciones vitales que deberán desempeñar cada una de ellas.</p>
	<p>Organigramas matriciales son estructuras que crea líneas duales de autoridad; combina dos formas de departamentalización: la funcional y el servicio. La mejor ventaja de estos organigramas responde en poner juntos especialistas de la misma rama, permitiendo agrupar y compartir recursos especializados a través de los productos o servicios.</p>
	<p>Organigramas de ubicación son aquellos que integran a todo el personal de la unidad administrativa, e incorporan en cada figura geométrica el rol que les toca jugar dentro de la unidad orgánica y el nombre de los servidores públicos que las ocupan.</p>
	<p>Organigramas de integración de puestos son aquellos que incorporan dentro del marco de cada área administrativa, los diferentes puestos establecidos para la ejecución de las funciones asignadas, el número de plazas existentes o requeridas o también denominadas por algunos autores, ocupadas y vacantes</p>

Fuente: Brume González (Estructura organizacional)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

5.3 Marco Legal

**LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008),
Dispone:**

Título II

Capítulo segundo

Derechos del buen vivir

Sección octava

Trabajo y seguridad social

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

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

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

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

Título I

Del ámbito, objeto y principios

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

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

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

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

- a) Reconocer, fomentar y fortalecer la Economía Popular y Solidaria y el Sector
- b) Financiero Popular y Solidario en su ejercicio y relación con los demás sectores de la economía y con el Estado;
- c) Potenciar las prácticas de la economía popular y solidaria que se desarrollan en las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y en sus unidades económicas productivas para alcanzar el Sumak Kawsay;
- d) Establecer un marco jurídico común para las personas naturales y jurídicas que integran la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario;

Título II

De la economía popular y solidaria

Capítulo I

De las formas de organización de la economía popular y solidaria

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

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

TÍTULO II

Sección tercera

Comunicación e Información

Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos.
2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.
3. La creación de medios de comunicación social, y al acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, y a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas.

Art. 17.- El Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto:

1. Garantizará la asignación, a través de métodos transparentes y en igualdad de condiciones, de las frecuencias del espectro radioeléctrico, para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, así como el acceso a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas, y precautelar que en su utilización prevalezca el interés colectivo.

2. Facilitará la creación y el fortalecimiento de medios de comunicación públicos, privados y comunitarios, así como el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada.

Art. 18.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Buscar, recibir, intercambiar, producir y difundir información veraz, verificada, oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa acerca de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general, y con responsabilidad ulterior.
2. Acceder libremente a la información generada en entidades públicas, o en las privadas que manejen fondos del Estado o realicen funciones públicas. No existirá reserva de información excepto en los casos expresamente establecidos en la ley. En caso de violación a los derechos humanos, ninguna entidad pública negará la información.

Art. 19.- La ley regulará la prevalencia de contenidos con fines informativos, educativos y culturales en la programación de los medios de comunicación, y fomentará la creación de espacios para la difusión de la producción nacional independiente.

Art. 20.- El Estado garantizará la cláusula de conciencia a toda persona, y el secreto profesional y la reserva de la fuente a quienes informen, emitan sus opiniones a través de los medios u otras formas de comunicación, o laboren en cualquier actividad de comunicación.

Capítulo cuarto

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 derechos humanos, los siguientes derechos colectivos:

1. Mantener, desarrollar y fortalecer libremente su identidad, sentido de pertenencia, tradiciones ancestrales y formas de organización social.
2. No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural.
3. El reconocimiento, reparación y resarcimiento a las colectividades afectadas por racismo, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia y discriminación.
4. Conservar la propiedad imprescriptible de sus tierras comunitarias, que serán inalienables, inembargables e indivisibles. Estas tierras estarán exentas del pago de tasas e impuestos.
5. Mantener la posesión de las tierras y territorios ancestrales y obtener su adjudicación gratuita.
6. Participar en el uso, usufructo, administración y conservación de los recursos naturales renovables que se hallen en sus tierras.

Art. 58.- Para fortalecer su identidad, cultura, tradiciones y derechos, se reconocen al pueblo afro ecuatoriano los derechos colectivos establecidos en la Constitución, la ley y los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos.

TÍTULO IV

PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PODER

Sección segunda

Organización colectiva

Art. 96.- Se reconocen todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación e incidir en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos.

Art. 97.- Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir.

Art. 98.- Los individuos y los colectivos podrán ejercer el derecho a la resistencia frente a acciones u omisiones del poder público o de las personas naturales o jurídicas no estatales que vulneren o puedan vulnerar sus derechos constitucionales, y demandar el reconocimiento de nuevos derechos.

Art. 99.- La acción ciudadana se ejercerá en forma individual o en representación de la colectividad, cuando se produzca la violación de un derecho o la amenaza de su afectación; será presentada ante autoridad competente de acuerdo con la ley. El ejercicio de esta acción no impedirá las demás acciones garantizadas en la Constitución y la ley.

TÍTULO VII

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

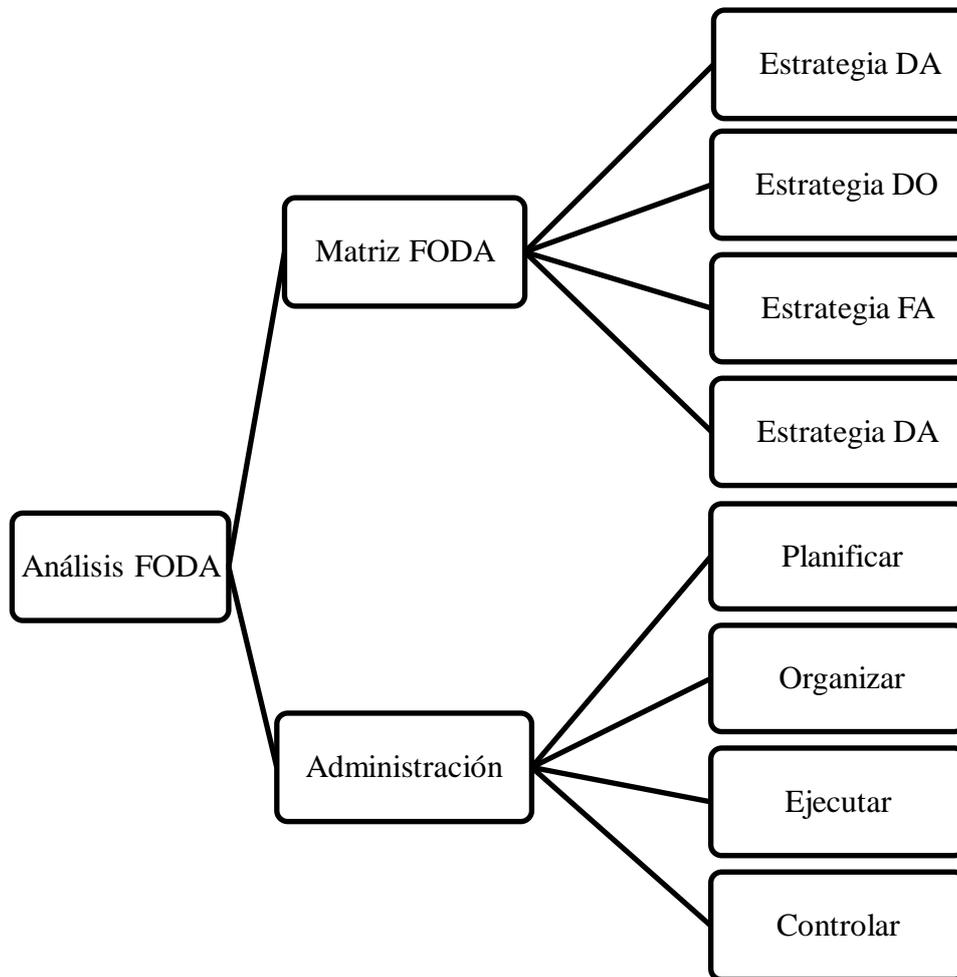
Sección séptima Comunicación social

Art. 384.- El sistema de comunicación social asegurará el ejercicio de los derechos de la comunicación, la información y la libertad de expresión, y fortalecerá la participación ciudadana.

El sistema se conformará por las instituciones y actores de carácter público, las políticas y la normativa; y los actores privados, ciudadanos y comunitarios que se integren voluntariamente a él. El Estado formulará la política pública de comunicación, con respeto irrestricto de la libertad de expresión y de los derechos de la comunicación consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos. La ley definirá su organización, funcionamiento y las formas de participación ciudadana.

5.4 Marco Conceptual

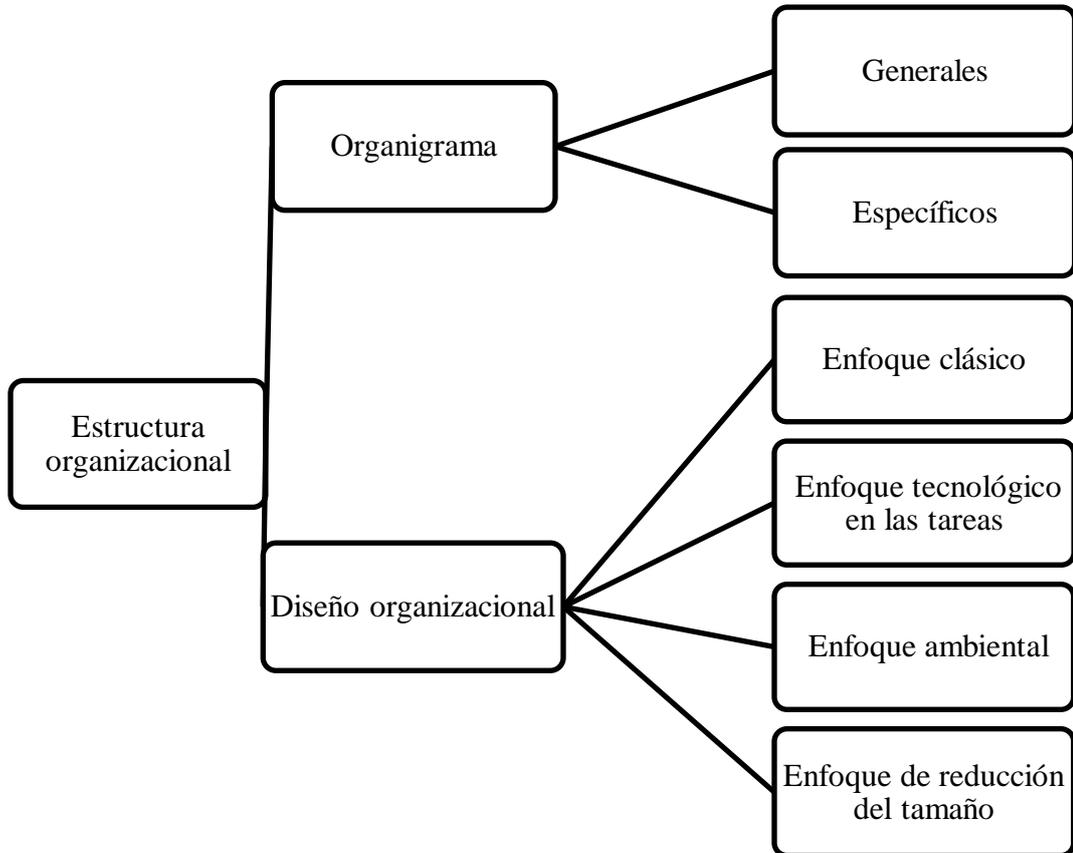
Gráfico 5: Constelación de ideas de las variables independientes



Fuente: Montoya Ubaldo (ANÁLISIS FODA)

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Gráfico 6: Constelación de ideas de las variables dependientes



Fuente: Brume González (Estructura organizacional)
Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Análisis FODA: El Análisis FODA es una metodología de estudio de la situación de una organización o empresa en su contexto y de las características internas (situación interna) de la misma, a efectos de determinar sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

Matriz FODA: La matriz FODA tiene un alcance mayor y una importancia distinta que la matriz de portafolio de empresas, aunque la primera no reemplaza la segunda. Esta matriz ofrece un marco conceptual para un análisis sistemático que facilita la comparación de amenazas y oportunidades externas respecto de las fortalezas y debilidades internas de la organización.

La **estrategia DA** busca minimizar debilidades y amenazas, y se conoce como estrategia (por minimizar-minimizar); puede requerir que la compañía, por ejemplo, establezca una coinversión, se reduzca o hasta se liquide.

La **estrategia DO** intenta minimizar las debilidades y maximizar las oportunidades. Así, una empresa con debilidades en algunas áreas puede desarrollarlas desde el interior o adquirir las competencias necesarias (como tecnología o personas con las habilidades necesarias) en el exterior para aprovechar las oportunidades en el ambiente externo.

La **estrategia FA** utiliza las fortalezas de la organización para ocuparse de las amenazas en el ambiente. La meta es maximizar a las primeras y minimizar a las segundas. Así, una compañía puede usar sus fortalezas tecnológicas, financieras, gerenciales o de marketing para hacer frente a las amenazas de un nuevo producto introducido al mercado por su competidor.

La **estrategia FO** que capitaliza las fortalezas de una compañía para aprovechar las oportunidades, es la más deseable; de hecho, la meta de las empresas es moverse desde otras posiciones en la matriz hacia ésta. Si tienen debilidades buscarán superarlas para convertirlas en fortalezas; si enfrentan amenazas lidiarán con ellas para poder enfocarse en las oportunidades.

Administración: Es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz.

Funciones gerenciales de la administración:

Planear incluye elegir misiones y objetivos, y las acciones para lograrlos; requiere decidir, es decir, elegir proyectos de acciones futuras entre alternativas.

Organizar entonces, es esa parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencional de funciones que las personas desempeñen en una organización; es intencional en el sentido de asegurarse que todas las tareas necesarias para lograr las metas se asignen, en el mejor de los casos, a las personas más aptas para realizarlas.

Dirigir es influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacional y de grupo; asimismo, tiene que ver sobre todo con el aspecto interpersonal de administrar. Todos los gerentes coinciden en que la mayoría de sus principales problemas surgen de las personas, sus deseos y actitudes, así como de su comportamiento individual y en grupo, y en que los gerentes efectivos también requieren ser líderes efectivos.

Controlar es medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se conformen a los planes. Incluye medir el desempeño respecto de las metas y los planes, mostrar dónde existen desviaciones de los estándares y ayudar a corregir las desviaciones. En suma, controlar facilita el cumplimiento de los planes.

Estructura organizacional: La organización como unidad de análisis es definida en su momento como el sistema interrelacionado de comportamientos de personas para cumplir con una tarea, la cual ha sido dividida en varios subsistemas en donde cada uno responde con una parte de dicha tarea y, al mismo tiempo, suma esfuerzos para el desempeño eficaz del sistema.

Diseño organizacional: Es el proceso de construir y ajustar la estructura de la organización para conseguir sus objetivos. El proceso, que parte de las metas que tiene la empresa, convierte estas en tareas que, a su vez, sirven de base para la definición de los puestos de trabajo. Los puestos de trabajo se conectan para formar departamentos, y estos se enlazan para formar la estructura organizacional.

Tipos de diseño organizacional:

Enfoque clásico Pioneros como Max Weber, Frederick Taylor y Henri Fayol son los máximos expositores del enfoque clásico para diseñar organizaciones. Ellos pensaban que las organizaciones más eficientes y eficaces tenían una estructura jerárquica en la cual los miembros de la organización, en sus acciones, eran guiados por un sentimiento de obligación en la organización y por una serie de regla y reglamentos racionales.

Enfoques tecnológicos en las tareas Afirma que, la “Tecnología de las tareas” se refiere a los diferentes tipos de tecnología de producción que implica la producción de diferentes tipos de productos.

Enfoque ambiental Se sustenta en un conjunto de ideas respecto del hombre, de la organización, y del ambiente, orientado a propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potenciales el Desarrollo Organizacional, es un resultado práctico y operacional de la teoría del comportamiento orientada hacia el enfoque sistemático.

Enfoque reducción del tamaño Contextualiza que, este tipo de toma de decisiones se conoce, en general con el nombre de reestructuración, muchas veces basadas en la disminución de la estructura organizacional.

Organigrama: s un cuadro sintético que indica los aspectos importantes de una estructura de organización, incluyendo las principales funciones y sus relaciones, los canales de supervisión y la autoridad relativa de cada empleado encargado de su función respectiva.

Tipos de organigramas:

Generales: Son aquellos que se limita únicamente a las unidades o procesos de mayor importancia.

Específicos: Son aquellos en los que se refleja un nivel más de desagregación de los procesos de trabajo.

F. METODOLOGÍA

6.1 Materiales

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

Materiales:

Cuadro 9: Los materiales utilizados fueron:

Equipos	Materiales
Laptop XTRATECH	Esfero
Internet	Carpeta
Impresora	Anillados

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

6.2 Ubicación del Área de estudio

Esta investigación se realizó con la finalidad de obtener información previa para determinar el grado de aceptación de la Estructura organizacional para el Centro Turístico Machakuyaku, básicamente denominado al proyecto turístico comunitario y familiar. La comunidad Machakuyaku se encuentra situada en la provincia de Napo al norte de la ciudad de Tena, a una distancia aproximada de 24km, dirección vía Misahuallí, margen izquierda y dirigido a la mano derecha a 100 metros de la escuela Unidad Educativa “Rosa Zarate”.

Gráfico 7: Ubicación del Área de estudio

Dirección: Vía Misahuallí, Margen Izquierda Comunidad Machakuyaku



Fuente: Google Maps (2021)

6.3 Tipo de investigación / estudio

Cuadro 10: Tipo de investigación / estudio

Enfoque	
Autor	Concepto
Díaz Herrera (2018, pág. 120)	Cualitativo: Considera que, es el entendido que se debe constantemente fortalecer y aportar hacia la construcción del conocimiento, validando los procedimientos que permiten una elaboración sólida y fundamentada del quehacer investigativo.
Ochoa, Nava, & Fusi (2020, pág. 16)	Cuantitativo: Señalan que éstas poseen características basadas en el positivismo como fuente epistemológica. Es el énfasis en la precisión de los procedimientos para la medición, obedecen a la selección subjetiva e inter subjetiva de indicadores a través de conceptos y variables de ciertos elementos de procesos, hechos, estructuras y personas.
Reflexión	El presente trabajo es cualitativo y cuantitativo, cualitativo por qué se va utilizar la entrevista al gerente de la organización. Cuantitativa porque estos datos se convertirán en datos numérico y porcentajes los cuales serán tabulado a fin de generar la propuesta.
Modalidad básica de investigación	
Rojas Crotte (2011, pág. 279)	La Investigación de campo: Define que, es la técnica para la obtención de información en campo (procedimientos del tipo sujeto-objeto como la observación directa, o sujeto-sujeto como la entrevista) que se aplican a procesos sociales u objetos.
Rizo Maradiaga (2015, pág. 22)	La Investigación documental: La investigación documental tiene la particularidad de utilizar como una fuente primaria de insumos, mas no la única y exclusiva, el documento escrito en sus diferentes formas: documentos impresos, electrónicos y audiovisuales.

Reflexión	Para el presente trabajo se va utilizar la investigación de campo porque se va aplicar las encuestas a los socios del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku y a la vez esta investigación también será documental porque se va revisar la bibliografía, revista, normativa de la institución, constitución, etc. Por eso también es investigación documental.
Nivel o tipo de investigación	
Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría (2018, pág. 41)	La investigación descriptiva: Señalan que, trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta.
	Correlacionales: Supone una posible relación estadística entre variables cuantitativas. Como se menciona, en este tipo de hipótesis se especifica las relaciones entre las distintas variables y llegan a alcanzar un nivel lingüístico
Reflexión	El nivel de investigación descriptiva, permitirá probablemente relacional no casual, mucha de las veces son afirmaciones que son generales y a la vez estas investigaciones correlacionales llegan a alcanzar un nivel lingüístico.

Fuente: Tipo de investigación / estudio

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

6.4 Metodología para cada objetivo.

Cuadro 11: Metodología para cada objetivo

Metodología para cada objetivo			
Objetivo	Enfoque	Modalidad básica de investigación	Herramientas de investigación
Diagnosticar mediante un análisis FODA la situación actual del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, de la parroquia Misahuallí.	x	x	Se permitió investigar posteriormente la Estructura organizacional y se analizó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para mejorar la gestión administrativa de la organización, que se permite extraer datos e informaciones real al éxito.
Determinar mediante encuestas las necesidades de estructura organizacional del Centro Turístico	El presente trabajo es cualitativo y cuantitativo, cualitativo por qué se va utilizar la entrevista al gerente de la organización. Cuantitativa porque estos datos	Para el presente trabajo se va utilizar la investigación de campo porque se va aplicar las encuestas a los socios del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku y a la vez esta	Se decidió realizar las técnicas de recolección (como entrevistas o encuestas) a la comunidad, mediante preguntas de tipo personal, para recopilar información que es necesaria

Comunitario Machakuyaku de la parroquia Misahuallí.	se convertirán en datos numérico y porcentajes los cuales serán tabulado a fin de generar la propuesta.	investigación también será documental porque se va revisar la bibliografía, revista, normativa de la institución, constitución, etc. Por eso también es investigación documental.	la implementación de la estructura organizacional que conlleve una adecuada gestión administrativa, vele por las necesidades presentes y futuras, capacite a los asociados para que fortalezcan sus conocimientos administrativos.
Diseñar la estructura organizacional para el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku de la parroquia Misahuallí.	x	x	Se permitió ejecutar la estructura organizacional para el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, con sus respectivos datos informativos, filosóficos, organigrama, generalidades de cargos y plan de acción.

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

G. RESULTADOS

1. Diagnosticar mediante un análisis FODA la situación actual del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, de la parroquia Misahuallí.

Análisis Situacional:

Según López González (2013, pág. 38) Indica que el análisis situacional de una organización es el proceso que estudia el entorno del mercado y las posibilidades comerciales de la empresa. Se refiere al análisis de datos pasados, presentes, futuros ya que éstos proporcionan una base para seguir el proceso de la planeación estratégica.

Para que una empresa pueda funcionar adecuadamente es necesario que tenga muy en cuenta lo que ocurrió, lo que ocurre y lo que aún puede ocurrir dentro de la organización y estar al tanto para evitar hechos que nos lleven al fracaso.

Tabla 1: Análisis FODA

FORTALEZA	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none">1. Posee una infraestructura adecuada.2. Servicio de calidad.3. Posicionamiento de la organización.4. Ha logrado mantenerse hasta la actualidad.	<ol style="list-style-type: none">1. Entrada de nuevos socios con perfil de experiencia en gestión administrativa.2. Crecimiento de posibles socios y directivos.3. Posicionamiento en la mente de los habitantes.4. Capacitar a los socios y miembros directivos de la organización.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none">1. No poseen un lugar propio.2. La administración ha sido de manera empírica.3. No manejan modelos administrativos.4. Las decisiones no son consultadas con los socios.5. Inexistencia de una estructura organizacional.	<ol style="list-style-type: none">1. Entrada de nuevas competencias al sector.2. Competidores fuertes en nuestro sector.3. Crisis económicas.4. Salidas de los socios y miembros directivos de la organización.5. Desequilibrio económico social.

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

A pesar de lo que la organización sabe lo que desea lograr, hay elementos como (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) que se necesitan identificar para mejorar la situación actual de la empresa que no decline con el pasar del tiempo.

Mediante la propuesta de diseño organizacional que estamos desarrollando, aportaremos a que esta organización no decaiga, sino más bien crezca, a pasos lentos, pero firme y convencido de las actividades que se van a realizar.

2. Determinar mediante encuestas las necesidades de estructura organizacional del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku de la parroquia Misahuallí.

Población o Muestra

Según Villasís Keever & Miranda Novales (2016, pág. 202). Señala que, la población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar. Por esa razón, entre la población y la muestra existe un carácter inductivo (de lo particular a lo general), esperando que la parte observada (en este caso la muestra) sea representativa de la realidad (entiéndase aquí a la población); para de esa forma garantizar las conclusiones extraídas en el estudio.

Tabla 2: Centro Turístico Comunitario Machakuyaku

Población	Número
Consejo Directivo	23
Gerente general	1
Secretaria	1
Unidad financiera	1
Contador	1
Administrador	1
Unidad de producción y servicio	1
Alojamiento	1
Alimentación	1
Artesanías	1
Transporte	1
Guías turísticos	4
Unidad de marketing	1
Comercial	1
Imagen y comunicación	1
Total	40

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

La investigación realizada a la organización del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, se permitió obtener la recopilación de datos estadísticos reales para investigar la razón de la estructura organizacional que hoy en día es importante mejorar la calidad de la misma, por ende, es considerando obtener los resultados de la muestra y población de los socios y directivos de la organización.

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

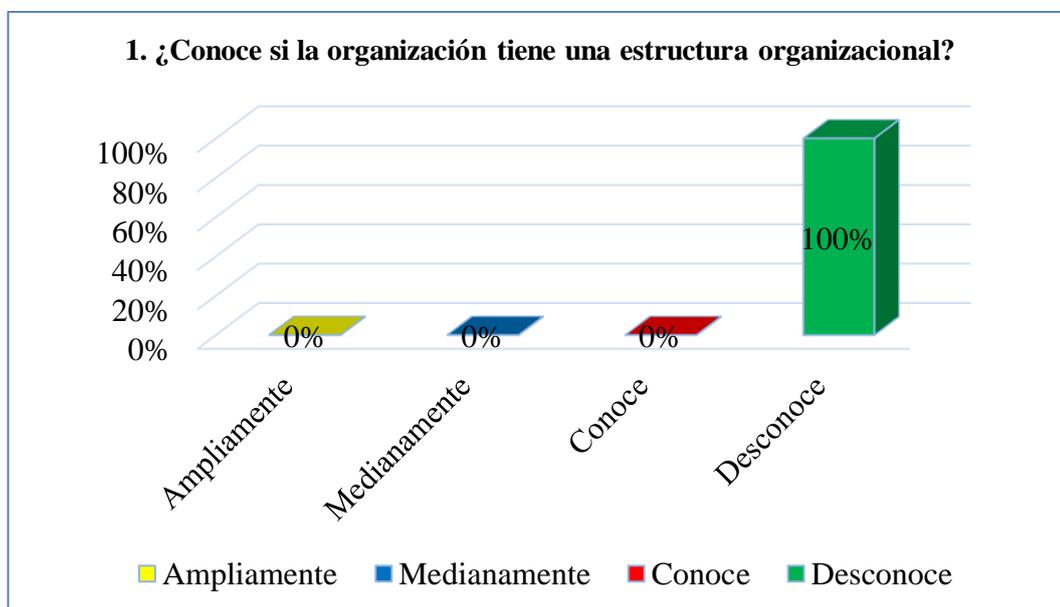
Tabla 3: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ampliamente	0	0%
Medianamente	0	0%
Conoce	0	0%
Desconoce	40	100%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 8: Encuesta aplicada



Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Interpretación: De la encuesta aplicada como resultado, se obtuvo que el 100% no conocían sobre la estructura organizacional, causa por la cual refleja desconocimiento en la delegación de tareas, y el control de los flujos de trabajo que desempeñaría en sus labores cotidiana; razón por el cual los asociados realizan sus labores de forma ocasional y autónoma; la organización requiere la estructura organizacional para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación.

2. ¿Cómo califica la estructura organizacional de las funciones del personal de la organización?

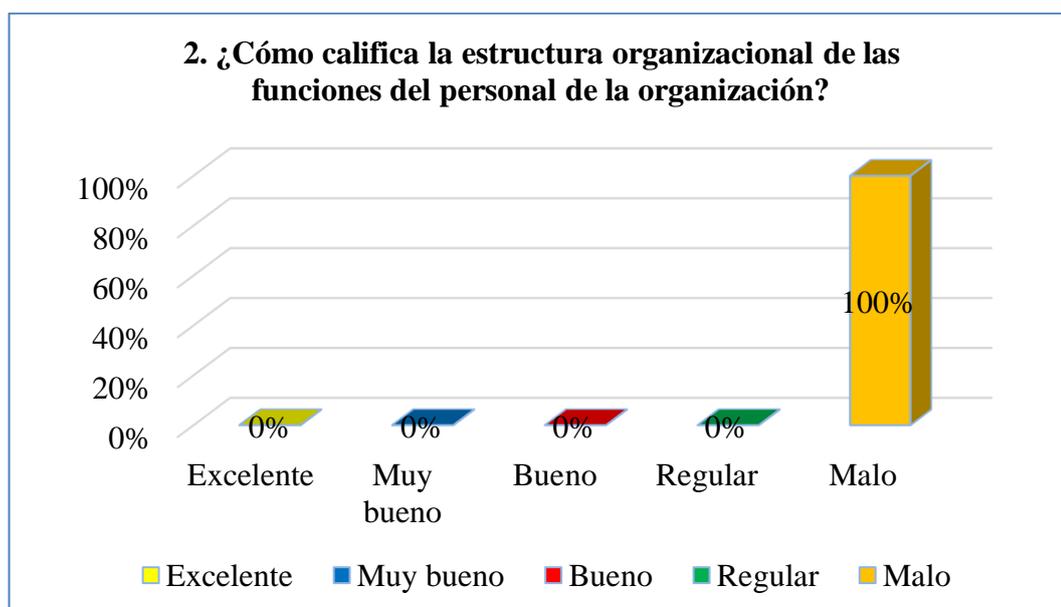
Tabla 4: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	0	0%
Muy bueno	0	0%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Malo	40	100%
Total	40	100%

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 9: Encuesta aplicada



Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Interpretación: Se evidencia que todas las personas de la organización dicen que no están de acuerdo con el servicio de la estructura organizacional, se palpó mediante la aplicación el 100% no siente satisfecho, razón por la cual refleja deficiencia en las funciones, por ende, es indispensable generar la propuesta que permite cumplir las metas propuestas y lograr objetivo deseado, para fortalecer sus funciones que posibilite laborar a lo largo plazo.

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

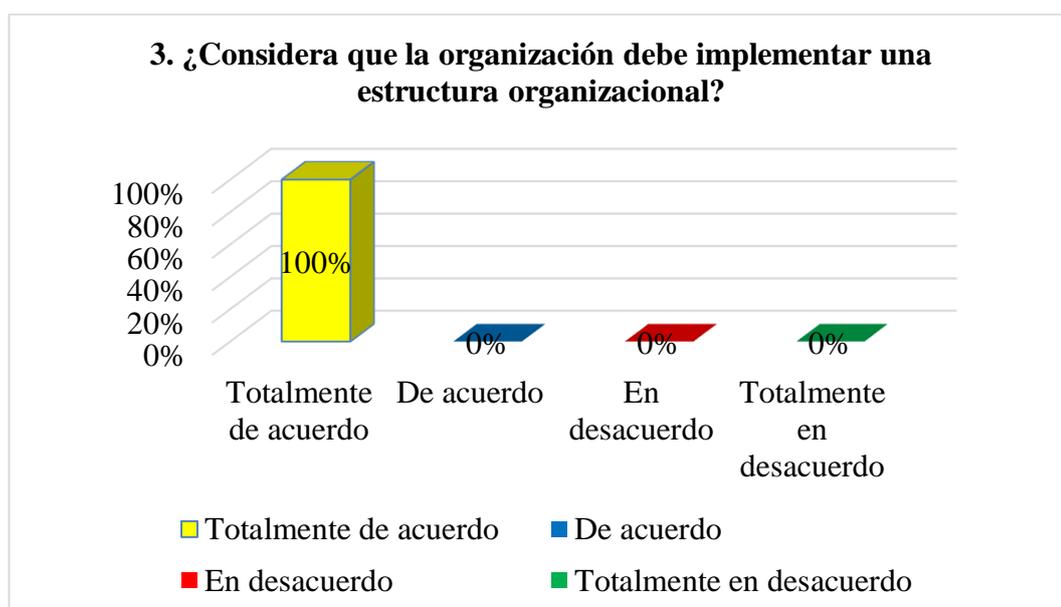
Tabla 5: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	40	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 10: Encuesta aplicada



Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Interpretación: De la encuesta aplicada a los socios y directivos del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku, es evidente que el 100% están totalmente de acuerdo, la organización exige la implementación de la estructura organizacional, pues es un factor clave que ayudaría en el progreso comunitario de la misma, así fortalecer las funciones de los directivos y socios en conjunto; asociados apoyan la propuesta de la investigación porque están convencidos que la mejor solución es aplicar la estructura organizacional.

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

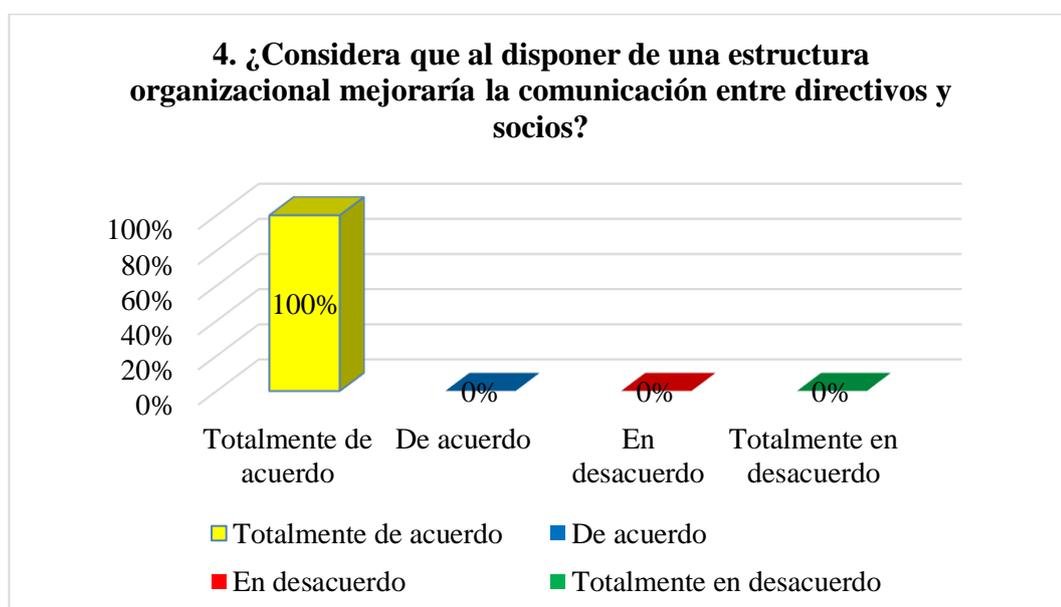
Tabla 6: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	40	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 11: Encuesta aplicada



Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Interpretación: De la encuesta aplicada como resultado se logró el 100% están totalmente de acuerdo, por ende, es necesario la estructura organizacional para perfeccionar la comunicación interno en la organización, lo cual es muy importante que puedan trabajar en equipo de manera eficaz en la organización.

5. ¿Considera que con la implementación de una estructura organizacional los procesos se llevaran a cabo de manera más ordenada y estandarizada?

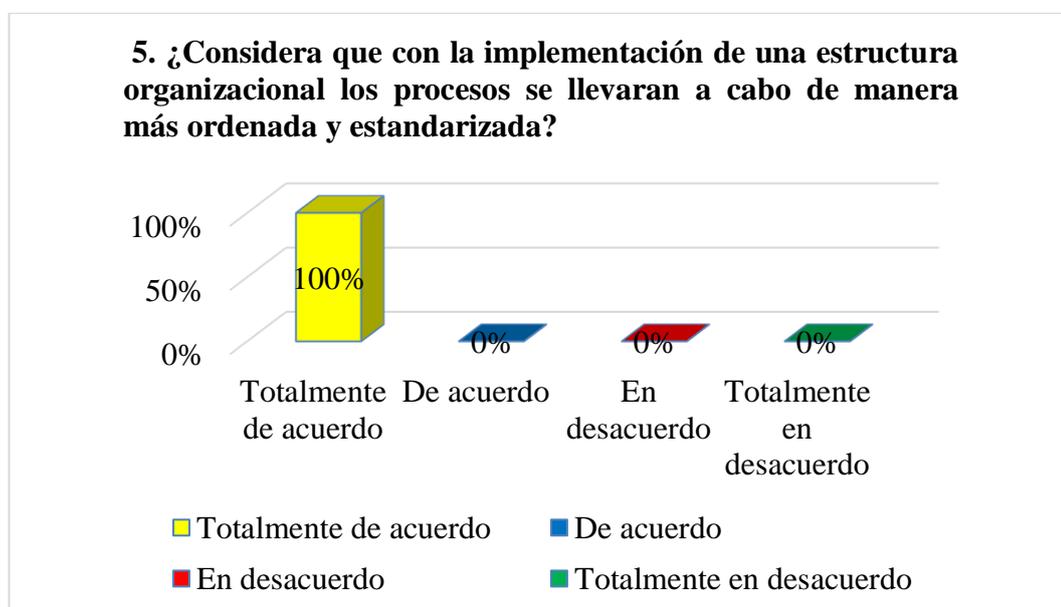
Tabla 7: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	40	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 12: Encuesta aplicada



Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Interpretación: Es evidente que el mayor porcentaje de las encuestas aplicadas a los asociados del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku, se obtuvo que el 100% están totalmente de acuerdo es necesario utilizar herramientas importantes para manejo funcional, esta disposición permitirá el crecimiento y desarrollo social de la misma, lo cual es muy importante que puedan mejorar su actividad en la organización.

6. ¿Apoyaría la implementación de una estructura organizacional al servicio de la organización?

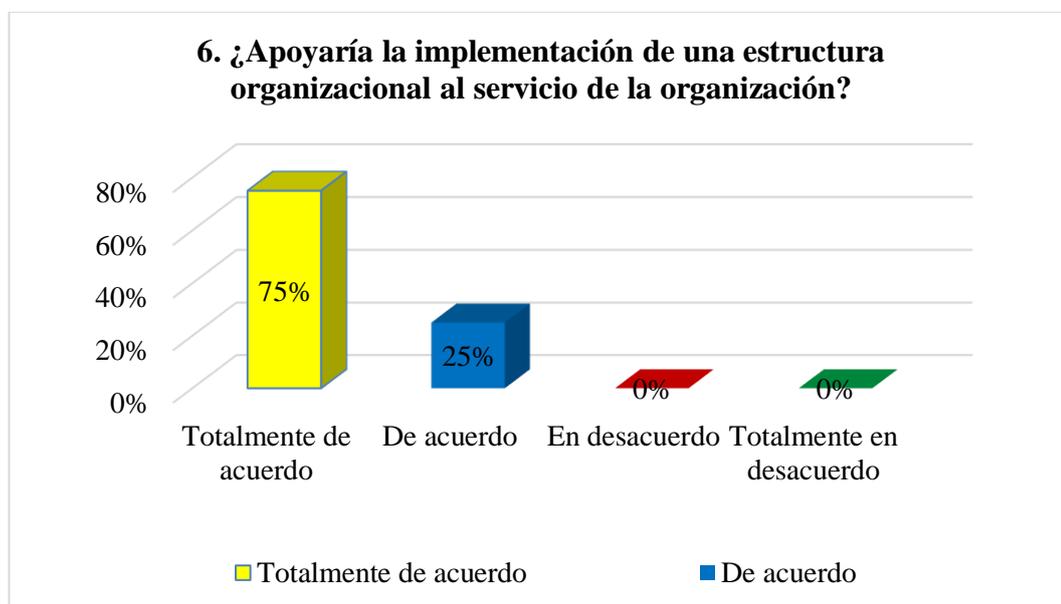
Tabla 8: Encuesta aplicada

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	30	75%
De acuerdo	10	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Fuente: Encuesta aplicada

Gráfico 13: Encuesta aplicada



Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

Interpretación: De la encuesta aplicada a los asociados de la organización se puede determinar que la cifra mayor corresponde el 75% están totalmente de acuerdo y el 25% están de acuerdo por esa razón la estructura organizacional tiene la necesidad de reactivar el servicio con la propósito de optimizar la actividad, tomando en cuenta la estructura organizacional facilita en esta investigación con la cual pueda desarrollar nuevas oportunidades, tanto en la administración, como en el ámbito laboral.

Conclusión de las encuestas aplicada

Se puede determinar que es necesario la implementación de la estructura organizacional que conlleve un adecuado proceso de gestión administrativas, para fortalecer sus conocimientos laborales, lo cual permite las relaciones de comunicación entre socios y miembros directivos de la organización. Básicamente tomando las decisiones más apropiado para lograr eficacia y eficiencia, mejorando los recursos a fin de alcanzar los objetivos planteado.

El proyecto de investigación denominado “Estructura Organizacional para el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, de la Parroquia Misahualli, mediante la recolección de datos ejecutadas con encuestas aplicadas a los socios y miembros directivos respectivamente, se determina los siguientes resultados.

De la pregunta N° 1 según los resultados de la encuesta de asimilación, el resultado fue que el 100% desconoce la estructura organizacional, por lo que esto refleja una falta de comprensión de la jerarquía de tareas y control sobre el flujo de trabajo que realizarán en la empresa. Por qué los asociados realizan su trabajo de forma esporádica e independiente; La organización necesita una estructura organizativa que funcione en conjunto de manera óptima y alcance los objetivos establecidos en el plan.

De la pregunta N° 2 es claro que todas las personas de la organización dicen estar en desacuerdo con el servicio de la estructura organizacional, lo cual fue evaluado por la aplicación 100% insatisfecho, y por eso es así. Esto refleja las deficiencias en las funciones, Por lo tanto, es necesario crear la propuesta que permita alcanzar las metas planteadas y lograr la meta deseada, potenciando su funcionalidad para la operación a largo plazo.

De la pregunta N° 3 de la encuesta aplicada a los socios y directivos del Centro de Turismo Comunitario de Machakuyaku, se desprende que el 100% está de acuerdo en que la unidad requiere la implementación de la estructura organizativa, ya que este es el factor principal, mejorando así el desempeño tanto de directivos como de socios; Los colaboradores apoyaron la propuesta de investigación porque creían que la mejor solución sería adoptar una estructura organizativa.

De la pregunta N° 4 según la encuesta debidamente aplicada, el 100% está totalmente de acuerdo, por lo que la estructura organizacional es necesaria para mejorar la comunicación interna dentro de la organización, lo cual es muy importante para que puedan trabajar eficazmente en equipo en la organización.

De la pregunta N° 5 es claro que la mayor proporción de encuestas aplicadas a los socios del Centro de Turismo Comunitario Machakuyaku, muestra que el 100% está totalmente de acuerdo en que es necesario utilizar herramientas importantes para gestionar la función de la misma. Este reglamento permitirá que su desarrollo y la sociedad se desarrolle, lo cual es muy importante para que puedan mejorar su desempeño en la organización.

De la pregunta N° 6 de la encuesta aplicado a los socios de la organización se puede determinar que el mayor número corresponde al 75% muy de acuerdo y el 25% de acuerdo, por lo que es necesario revitalizar la estructura organizativa. Servicios de mejora de procesos, explicando la estructura organizativa, facilitando esta investigación, gracias a la cual se pueden desarrollar nuevas oportunidades, ya sea en la gestión o en el ámbito laboral.

3. Diseñar la estructura organizacional para el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku de la parroquia Misahuallí.



**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
PARA EL CENTRO TURÍSTICO
COMUNITARIO MACHAKUYAKU DE
LA PARROQUIA MISAHUALLÍ.**

“Una estructura organizativa pobre hace el buen trabajo imposible, no importa lo buenas que sean las personas”

2022

A. Introducción

La estructura organizacional es esencial en todas las organizaciones, define los elementos y características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras. Según Brume González (2019, pág. 6)

“El trabajo de investigación se propone el diseño de la estructura organizacional con la finalidad de re direccionar a la organización de Centro Turismo Comunitario Machakuyaku, a un futuro responsable y ordenado con la organización y sus usuarios que le permita alcanzar sus metas cumpliendo con la visión propuesta por esta investigación, logrando posicionarse la estructura funcional y a su vez conseguir mantenerse. La investigación propone diseñar un organigrama que muestre de manera clara como está dividida funcional y jerárquicamente la organización, con la finalidad optimizando el tiempo de trabajo y brindar un mejor servicio, la creación definida de la visión ayudará a establecer metas que encaminen a la organización a futuro exitoso. Es importante concienciar a los asociados lo importante que significa realizar una investigación interna de la organización donde se pueden demostrar las falencias de las mismas, con el fin de atribuir conocimientos que ayuden al crecimiento y propósito de las organizaciones creadas de manera empírica, mediante la implementación de una estructura organizacional se podrá obtener; ordenar las actividades diarias, desarrollar de mejor manera los canales de comunicación, distribución adecuadas de tareas, se establece puestos de trabajos elásticos, activos y fáciles; mejorando el servicio en el área administrativa de progreso de la organización”.

B. Antecedentes

El Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, a través de su desarrollo asumió la responsabilidad de ofrecer servicio a los usuarios de la organización mediante la aplicación de un diseño organizacional dentro de la organización, en el cual se consideran varios puntos de vistas que son de mayor importancia para conocer y aplicar las estrategias necesarias en beneficio de la organización, esto se logra gracias al aporte de las diferentes teorías que han venido siendo estudiada desde mucho tiempo atrás por quienes fueron los principales asociados de la organización. En la que se encuentran administrando de forma tradicional y empírica, defecto la estructura organizacional técnica que les permita mejorar y potenciar las gestiones, para el desarrollo de los asociados.

Por ende, se propone diseñar una estructura organizacional para el Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, que servirá de apoyo para disponer nueva potestad que cumplan de mejor manera las funciones y responsabilidades a su cargo, la misma que pueda permitir abarcar de manera satisfactoria el proceso de la organización y finalmente alcanzar los objetivos de la misma tomando las decisiones más adecuado.

C. Objetivos

Objetivo general

Mejorar la gestión administrativa del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, a través de la implementación de una Estructura Organizacional.

Objetivo específico

- Realizar las teorías de la estructura organizacional del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku.
- Diseñar la estructura organizacional para el Centro Turismo Comunitario Machakuyaku, de acuerdo a las necesidades actuales de la organización.
- Elaborar el plan de acción para la implementación de la estructura organizacional en la organización.

D. Imagen corporativa

La imagen corporativa se basa en los sentimientos que los consumidores que tienen por la organización en conjunto y cada una de sus marcas. Asimismo, una imagen corporativa fuerte crea una importante ventaja competitiva de empresa a empresa, por lo que muchos de los procesos que perjudican a los consumidores particulares también perjudican a los compradores empresariales, lo que significa que comprar a una empresa reconocida reduce el riesgo, Según Ramos Farroñán & Valle Palomino (2020, pág. 293).

El Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, posee un logo clásico de color verde claro que significa elegancia. Las letras son sencillas de color negro que significa claridad y pureza. La imagen que trasmite el perfil es originalidad en sus actividades rutinaria.

E. Logotipo



Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

F. Misión

Somos una empresa que brinda un excelente servicio en la actividad del turismo, con unidades que ofrecen seguridad y confort a nuestros clientes, contamos con personal capacitado.

G. Visión

Ser una empresa, líder en el entorno con el servicio de turismo, que garantice seguridad, satisfacción y confianza a las personas, a fin de que participen los miembros de la comunidad.

H. Valores

Respeto: La práctica de dar permanencia y respeto a la ciudadanía de la comunidad como base fundamental, es garantía de la preferente atención y consideración que se merecen los socios de nuestra organización.

Seguridad: Velar siempre por la seguridad personal, la integridad física y material de todos los socios de nuestro servicio, con paradigmas de la organización.

Honestidad: Mantener una elevada mística de esmerada atención a los socios, como escrupulosos cumplidores del deber y su símbolo de garantía de seriedad, rectitud y eficiencia.

Confianza: Ser dignos acreedores de la confianza de los socios que han sabido reconocer nuestra esmerada preocupación por mejorar cada día la atención a los socios y a toda la comunidad que es digna de ofrecerle tan selecto trato.

Cooperación: Consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido. El trabajo cooperativo no compite, sino que suma fuerzas hacia el objetivo.

Puntualidad: Es la calidad de puntual o exacto. Indubitable. Seguro, disciplina de estar a tiempo en el encuentro pautado a la hora determinada, respetando así el tiempo de los demás.

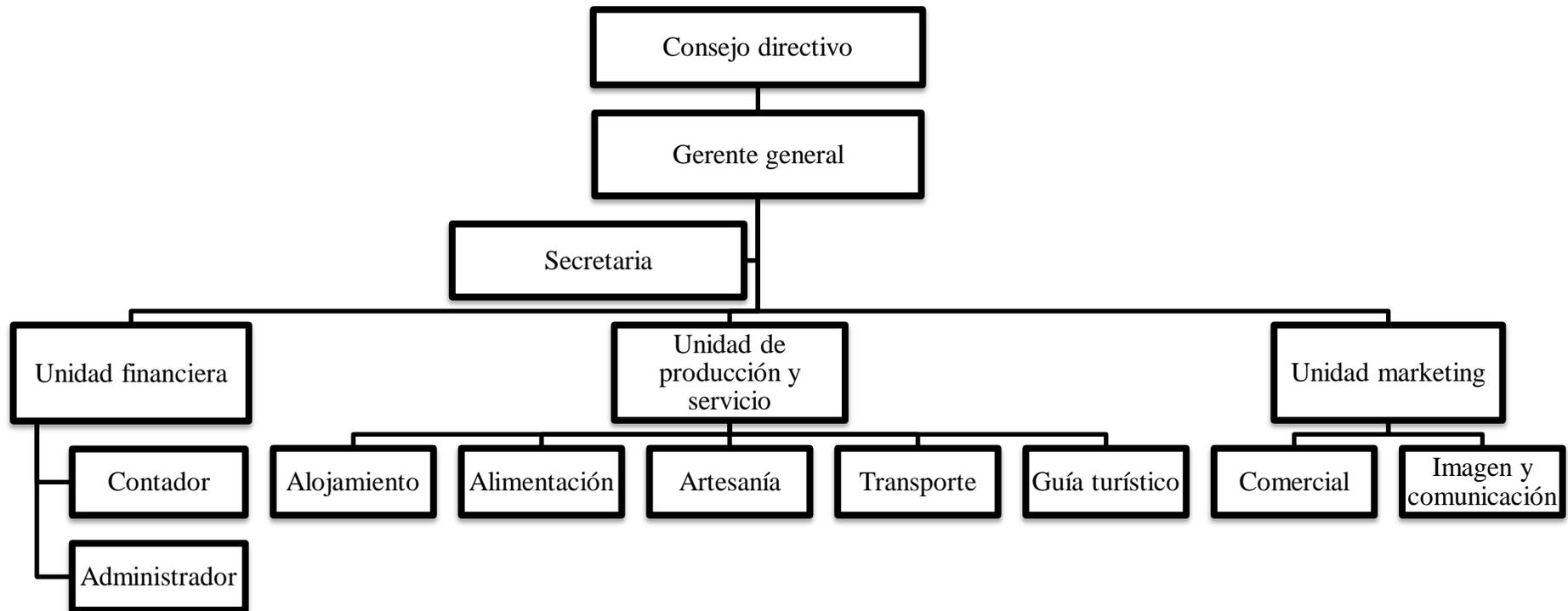
I. Organigrama estructural

Es el proceso por el cual los directivos construyen, evalúan y modifican la organización formal con el propósito de facilitar la realización de las tareas o actividades necesarias para la consecución de los objetivos establecidos de una manera eficaz y eficiente, Según López González (2013, pág. 15).

“La Estructura Organizacional de Centro Turismo Comunitario Machakuyaku, residirá principalmente en coordinar actividades respetando jerarquías, desde el punto de vista de colaboración y responsabilidad en sus departamentos o áreas dependiendo de las acciones que se realice. Con ello se pretende que las decisiones en materia de diseño y ejecución del control interno sean responsabilidad de toda la organización en cada ámbito de actuación, y que la realización de las actividades diarias permita observar si efectivamente los objetivos de control se están cumpliendo y si los riesgos se están considerando adecuadamente. Como consecuencia de la especialización de labores, o departamentalización para el manejo de las actividades, es necesario establecer reglas y procedimientos, para que los diferentes departamentos, funcionarios o empleados, tengan una base o guía en el desempeño de sus funciones y tareas debidamente coordinadas, en forma lógica, útil y eficaz para los fines que pretende alcanzar la organización. Con ello se logra, además, impedir indebidas desviaciones como consecuencia de los métodos establecidos, el fácil entrenamiento de nuevos empleados, y la coordinación de labores entre las diferentes funciones y responsabilidades de los departamentos o áreas pertinentes. Otra de las razones que sustenta la presencia de la estructura organizacional en la organización es la diversidad de funciones que desempeñaran algunos socios, quienes deben concientizar los resultados en la actividad que realiza. Deben familiarizarse con otras áreas, en las funciones específicas que determina cada puesto de trabajo, también ayudan a controlar la actuación laboral y la responsabilidad que recae sobre el funcionario o usuarios”.

J. Organigrama del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku

Gráfico 14: Organigrama del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku



Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

K. Orgánico funcional del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku

Tabla 9: Orgánico funcional del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku

Cargo	Relación de dependencia	Funciones
Consejo directivo		<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar y controlar el cumplimiento de las funciones de los departamentos. • Tomar las decisiones. • Establecer objetivos estratégicos. • Supervisar la información financiera. • Fijar metas estratégicas, para dar cumplimiento a los objetivos. • Dirigir y orientar los planes de inversión. • Coordinar con los distintos departamentos estrategias con el fin de dar cumplimiento con la misión, visión y principios de la organización. • Dejar y respetar funciones de los distintos departamentos.
Gerente general	1. Consejo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Es el principal responsable por la correcta dirección, organización, y control de la misma. • Representar legalmente a la organización. • Es la cabeza principal dentro y fuera de la organización ya que es quien representa a la organización ante otras instituciones.

		<ul style="list-style-type: none"> • Es quien aprueba las decisiones que son propuestas por los otros miembros de la directiva. • Propone alternativas de mejoramiento en todos los aspectos. • Velar porque los miembros de la organización actúen de acuerdo al logro de los objetivos trazados. • Consulta y coordina con todos los miembros de directiva los cambios que se realizan dentro de la organización.
Secretaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 	<ul style="list-style-type: none"> • Registra la hora de llegada y salida de los socios. • Recepta llamadas de posibles usuarios. • Archiva documentos. • Notifica al gerente las novedades de los socios. • Registra a los usuarios en la base de datos.
Unidad financiera	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y elaboración de presupuestos. • Elaborar el modelo de organización financiera. • Pagos de las nóminas de los trabajadores. • Gestión de los gastos asociados a la actividad de los empleados. • Gestión de la inversión y de financiación. • Establecer el papel del responsable financiero.

		<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de los problemas financieros
Contador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar reportes financieros para la toma de decisiones. • Elaborar los Roles de Pago para el personal. • Tener al día todos documentos tributarios. • Ejecutar actividades pertinentes y asistir a su supervisor inmediato. • Llevar los registros contables. • Recaudar todos los recursos y aportaciones que realicen los socios. • Asegurar la liquidez de la empresa.
Administrador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 4. Contador 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar, mediante diferentes estrategias y la toma de decisiones. • Identificar, proporcionar y organizar los recursos necesarios para alcanzar los objetivos. • Rendición de cuentas • Liderazgo • Motivar y comunicar
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacer la necesidad a los clientes. • Brindar el servicio. • Emprender las actividades que ofrece la organización

Unidad de producción y servicio	4. Contador 5. Administrador	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar las actividades turísticas mediante redes sociales.
Alojamiento	1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 4. Contador 5. Administrador 6. Unidad de producción y servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Caminata al árbol gigante. • Caminata a la caverna. • Sendero de trampas ancestrales. • Visita a la chacra ancestral. • Recorrido a los Animales Zoológico. • Tubing.
Alimentación	1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 4. Contador 5. Administrador 6. Unidad de producción y servicio 7. Alojamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Desayuno • Almuerzo • Merienda.
	1. Consejo directivo 2. Gerente general	<ul style="list-style-type: none"> • Emprendimiento de manillas, aretes, pulseras, collar a base de pita, etc.

Artesanía	<ol style="list-style-type: none"> 3. Secretaria 4. Contador 5. Administrador 6. Unidad de producción y servicio 7. Alimentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de lanzas de pambil. • Elaboración de la canasta a base de la fibra de paja toquilla. • Demostración de la hoja de fibra pita.
Transporte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 4. Contador 5. Administrador 6. Unidad de producción y servicio 7. Alojamiento 8. Alimentación 9. Artesanía 	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir la conexión de los sectores turísticos, museo, actividades deportivas, etc. • Satisfacer las necesidades de desplazamiento de clientes para disfrutar de lugares atractivos. • Mejorar la calidad de los servicios turísticos de los clientes. • Movilizar a los sitios turísticos de acuerdo al itinerario.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de la recepción, coordinación, orientación, información, asistencia y animación de los visitantes nacionales e internacionales en el idioma de su elección.

<p>Guías turísticas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Contador 5. Administrador 6. Unidad de producción y servicio 7. Alojamiento 8. Alimentación 9. Artesanía 10. Transporte 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la logística del recorrido entre el tour operador y los turistas considerando el tiempo destinado a cada atractivo y/o actividad. • Recepción de los visitantes nacionales y extranjeros. • Acompañamiento de turistas. • Manejo de presupuesto de gastos de tour. • Supervisión de la unidad de transporte. • Elaboración de informes o reportes de tour. • Información veraz, objetiva y clara al público receptor.
<p>Unidad de marketing</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 4. Contador 5. Administrador 6. Unidad de producción y servicio 7. Alojamiento 8. Alimentación 9. Artesanía 10. Transporte 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir y gestionar la marca • Realizar la gestión de campañas e iniciativas de marketing • Producir contenidos de marketing y promoción. • Crear contenidos que ayuden a la optimización del motor de búsqueda para el sitio web corporativo. • Seguir y gestionar las redes sociales. • Producir comunicaciones internas. • Servir como enlace con los medios. • Realizar estudios de mercado.

	11. Guías turísticas	
Comercial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 4. Contador 5. Administrador 6. Unidad de producción y servicio 7. Alojamiento 8. Alimentación 9. Artesanía 10. Transporte 11. Unidad de marketing 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar estrategias junto con los diferentes departamentos. • Análisis de mercados y estrategias de introducción. • Diseñar plan ventas, productos que demanda el mercado. • Establecer objetivos de ventas. • Organizar al equipo de ventas.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo directivo 2. Gerente general 3. Secretaria 4. Contador 5. Administrador 	<ul style="list-style-type: none"> • Logotipo • Definir la imagen corporativa de la organización • Slogan • Comunicar mediante llamadas telefónicas a los usuarios. • Gestionar mediante redes sociales.

<p>Imagen y comunicación</p>	<p>6. Unidad de producción y servicio 7. Alojamiento 8. Alimentación 9. Artesanía 10. Transporte 11. Unidad de marketing 12. Comercial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar a través de zoom.
------------------------------	---	---

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

L. Generalidades de cargo del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku

Tabla 10: Generalidades de cargo

Generalidades de cargo	
Consejo directivo	Tomarán las decisiones y conocerán sobre el desempeño que ejecutan los equipos encargados de auditorías, consultorías y contabilidades.
Gerente general	Se mantendrá informados de la ejecución en las distintas etapas del proceso de la auditoria, de los diferentes servicio de apoyo así como de cualquier asunto significativo que pudiera afectar la realización del trabajo con el fin de mantener con el socio el adecuado desarrollo del trabajo de la organización.
Secretaria	Es aquel profesional que maneja todos los archivos y las actividades que se den dentro de la oficina donde labore.
Unidad financiera	Es la función de ocuparse de las responsabilidades económicas de una empresa. Así mismo, su principal función es la de realizar los pagos a los que está obligada la propia empresa, así como la gestión de las partidas de gastos e ingresos que tiene la misma.
Contabilidad	El contador es aquel profesional dedicado a aplicar, analizar e interpretar la información contable y financiera de la empresa, con la finalidad de diseñar e implementar instrumentos y mecanismos de apoyo al Gerente General de la organización en el proceso de toma de decisiones.
Administrador	Un administrador es quien controla, ejecuta, maneja, analiza, comunica, vincula, planifica, lidera, negocia, motiva y toma decisiones, entre muchas otras actividades, dentro de una organización, un área, rama, unidad o departamento de la misma, con el propósito de conseguir que se cumplan ciertos objetivos.
Unidad de producción y servicio	Se encarga operar las actividades que posee la organización, a fin de satisfacer la necesidad de los clientes.

Alojamiento	Por lo general se puede mencionar que los clientes conozcan diferentes lugares turísticos que disfruten de sus actividades planificado.
Alimentación	El sitio cuenta con un amplio salón, para el servicio hacia los clientes, ofrece platos tradicionales, a fin de satisfacer de la zona amazónica.
Artesanía	Promocionar los emprendimientos artesanos a los clientes para generar ingresos económicos en la organización.
Transporte	Consiste en el desplazamiento de personas o bienes en el espacio físico, facilita la movilidad, dota de accesibilidad a los territorios y tiene una importancia significativa en el desarrollo económico.
Guías turísticos	El Guía de Turismo en el marco de esta función profesional, está capacitado para informar, motivar, orientar y acercar al pasajero con el recurso natural y cultural, favoreciendo vivencias que promuevan un uso creativo del ocio y del tiempo libre, la conservación y el cuidado ambiental.
Unidad de marketing	Se encarga de manejar y coordinar estrategias de venta. Además, debe obtener ganancias al mismo tiempo de satisfacer los requerimientos y necesidades del cliente.
Comercial	Es el encargado de vender productos y servicios utilizando argumentos sólidos para clientes actuales y potenciales. Llevar a cabo análisis de rentabilidad de clientes actuales y potenciales. Mantener relaciones comerciales positivas para garantizar futuras ventas
Imagen y comunicación	Desarrollar productos multimedia, gestionar las redes sociales y sistematizar información para realizar las actividades de comunicación digital de acuerdo a la normativa y los lineamientos establecidos por la Alta Dirección para contribuir en el desarrollo de la imagen de la entidad

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

M. Plan de acción de la propuesta

Tabla 11: Plan de acción de la propuesta

Plan de acción de la propuesta							
N°	Actividad	Aplicación		Responsable	Materiales	Presupuesto	Metas
		Desde	Hasta				
1	Socialización de la estructura organizacional.	20/12/2021	22/12/2021	Miembro de la directiva y socios. Estudiante.	Diapositivas Laptop Papelotes Internet	\$ 25,00	Implementar la propuesta.
2	Explicar las funciones y responsabilidades de la estructura organizacional.	22/12/2021	24/12/2021	Miembro de la directiva y socios. Estudiante.	Diapositivas Laptop Papelotes Internet	\$ 25,00	Cumplir las actividades recomendadas.
3	Indicación e inducción de generalidades de cargo a los socios	27/12/2021	28/12/2021	Miembro de la directiva y socios. Estudiante.	Diapositivas Laptop Papelotes Internet	\$ 25,00	Establecer las funciones y responsabilidades.

	de la organización.						
4	Evaluación de la implantación de la estructura organizacional.	28/12/2021	30/12/2021	Miembro de la directiva y socios. Estudiante.	Diapositivas Laptop Papelotes Internet	\$ 25,00	Valorar el nivel socioeconómico.
Total						\$ 100,00	

Elaborado por: Grefa Aguinda Javier Fabricio (2021)

H. CONCLUSIONES

- Se realizó un análisis de la situación actual del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, mediante la herramienta FODA con el propósito de resolver la gestión administrativa de la misma, que detalla las falencias de la organización, demostrando la importancia de contar con una estructura organizacional para un mejoramiento continuo que le ayude a posicionar en el mercado.
- Se realizó mediante la aplicación de encuestas de 6 preguntas por lo que el 100% desconoce la estructura organizacional del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, con el objetivo de cuantificar el grado de la implementación de la estructura organizacional, por ende, se logró obtener datos relevantes para disponer en funcionamiento adecuado, debido a lo cual se mejore el servicio de la organización.
- Se ejecutó la propuesta más apropiada para la implementación de la estructura organizacional del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku, se permitirá la adecuada administración efectiva en la organización, con el propósito de lograr los objetivos planteados. para evitar posibles situaciones negativas y se vuelva una administración centralizada estable.

I. RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar la propuesta de la estructura organizacional para optimizar las gestiones administrativas y recursos de la organización, ya que aportará a que las actividades se vuelvan más eficientes, mejorando el rendimiento del personal, por lo que es importante que se evalúen de manera constante las actividades de cada uno de los asociados.
- Se recomienda evaluar las necesidades de estructura organizacional del Centro Turístico Comunitario Machakuyaku, las funciones administrativas dentro de la organización que contribuirá a que exista un adecuado control de la parte administrativa dentro y fuera de la organización, pero sobretodo se busca que con la existencia de servicio ya debidamente constituidas existirá un mejor control de las actividades que se desarrollan dentro de la organización.
- Realizar la socialización correspondiente de la implementación de la estructura organizacional a los directivos y socios del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku, realizando un seguimiento para proceder la correcta ejecución de la propuesta de la estructura organizacional de la organización.

J. BIBLIOGRAFÍA

- Arteaga Noguera, L. E., & Burbano Narváez, J. E. (2017). El dilema de la estrategia y la estructura: Una mirada a la evolución del pensamiento estratégico. *Revista de economía & administración*, 14(2), 14-29.
- Benjamín Fincowsky, E. B., & Mavri Hernández, M. E. (2010). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage learning.
- Brume González, M. J. (2019). *Estructura organizacional*. Barranquilla: Institución Universitaria Itsa (978-958-52221).
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría., J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ECUADOR: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR . (20 de 10 de 2008). REGISTRO OFICIAL ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR. *REGISTRO OFICIAL N° 449*. Quito, Pichincha, Ecuador: Editorial Nacional.
- Díaz Herrera, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1), 119-142. doi:<http://dx.doi.org/10.5209/RGID.60813>
- ESPINOZA DIAZ, R. D. (20 de Octubre de 2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. *REGISTRO OFICIAL ORGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR 2008* . Quito, Pichincha, Ecuador: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de educación. *Educación*, 40(1), 67-87. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: The McGraw-Hill.

LEY ORGÁNICA DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA. (23 de Octubre de 2018). REGISTRO SOCIAL LEY ORGÁNICA DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA . *Resgistro oficial N° 444*. Quito , Pichincha , Ecuador : Editorial Nacional .

LÓPEZ GONZÁLEZ, E. A. (2013). *DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE MIXTO MI PAZ S.A.*”, DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA. LA LIBERTAD – ECUADOR: UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.

Montoya Ubaldo, M. A. (2020). *ANÁLISIS FODA*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.

Ochoa, R., Nava, N., & Fusil, D. (2020). COMPRENSIÓN EPISTEMOLÓGICA DEL TESISISTA SOBRE INVESTIGACIONES CUANTITATIVAS, CUALITATIVAS Y MIXTAS. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 2(45), 13-22.

Oña Chiguano , A. P., & Vega Alquina , R. K. (2011). IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS FODA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS EN ORGANIZACIONES AMERICANAS, UNA REVISIÓN DE LA ÚLTIMA DÉCADA. *Tambara*, 436-447.

Ramos Farroñán, E. V., & Valle Palomino, N. (2020). Gestión de imagen corporativa como estrategia de sostenibilidad: camino al cambio empresarial. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 292-298.

Rizo Maradiaga, J. (2015). *Técnicas de investigación documental*. Nicaragua : UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE MATAGALPA.

Rojas Crotte, I. R. (2011). ELEMENTOS PARA EL DISEÑO DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN: UNA PROPUESTA DE DEFINICIONES Y PROCEDIMIENTOS EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *Tiempo de*

Rueda, I., Acosta, B., & Cueva, F. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista espacios*, 39(44), 17.

Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

K. ANEXOS

Anexo 1: Oficio de solicitud de autorización dirigido al Centro Turismo Comunitario Machakuyaku.

Machakuyaku, 19 de julio de 2021

Sr. Grefa Aguinda Javier Fabricio

ESTUDIANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA

Presente.-

De mis consideraciones:

Ante lo solicito a mi persona, Grefa Andy Daniel Famil, con N° de cedula 150046833-3, presidente del Centro Kichwa Machakuyaku, tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de permitir que realice su trabajo de investigación titulado **“ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL CENTRO TURÍSTICO COMUNITARIO MACHAKUYAKU DE LA PARROQUIA MISAHUALLÍ”**, en nuestra comunidad.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Grefa Andy Daniel Famil

C.I: 150046833-3

PRESIDENTE DEL CENTRO KICHWA MACHAKUYAKU

Anexo 2: Modelo de encuesta aplicada al Centro Turismo Comunitario Machakuyaku.



TEMA: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL CENTRO TURÍSTICO COMUNITARIO MACHAKUYAKU DE LA PARROQUIA MISAHUALLÍ.

OBJETIVO: La participación en esta encuesta es totalmente anónima y voluntaria, los datos obtenidos son para fines académicos.

MARCA CON UNA X LA RESPUESTA QUE CONSIDERA

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

- Ampliamente
- Medianamente
- Conoce
- Desconoce

2. ¿Cómo califica usted la estructura organizacional de las funciones del personal de la organización?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

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

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

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

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. ¿Considera usted que con la implementación de una estructura organizacional los procesos se llevaran a cabo de manera más ordenada y estandarizada?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. ¿Apoyaría la implementación de una estructura organizacional al servicio de la organización?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

VALIDADO POR:



Firmado electrónicamente por:
ROXANA
ELIZABETH
LEON LARA

Lcda. Roxana León Lara; Mg.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (TIC)

APROBADO POR:



Firmado electrónicamente por:
BETTY ALEXANDRA
JARAMILLO
TITUANA

Ing. Betty Jaramillo; Mg.Sc.

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

Anexo 3: Fotografías.

- Aplicación de la encuesta a los socios de la organización del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku.



- Aplicación de la encuesta al gerente general del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku.



- Aplicación de la encuesta al secretario del Centro Turismo Comunitario Machakuyaku.

