



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA E INGENIERO EN CONTADURIA PÚBLICA Y
AUDITORÍA-CPA

TÍTULO DEL PROYECTO

IMPORTANCIA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA Y CONTABLE DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES
AGRÍCOLAS AUTÓNOMOS “LA PAQUITA” DEL CANTÓN NARANJITO
PROVINCIA DEL GUAYAS DEL AÑO 2014.

AUTORES:

TORRES PEÑAFIEL AMADA CARMEN
ZUMBA RODRÍGUEZ JHON ALEXANDER

TUTOR:

ING. FÉLIX ENRIQUE VILLEGAS YAGUAL MAE

MILAGRO, OCTUBRE DE 2015

ECUADOR
ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por los estudiantes **TORRES PEÑAFIEL AMADA CARMEN** y **ZUMBA RODRIGUEZ JHON ALEXANDER**, para optar al título de Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría y que acepto tutoriar a los estudiantes, durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación, evaluación y sustentación.

Milagro, Octubre del 2015

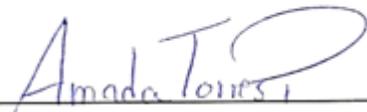


MSc. Félix Enrique Villegas Yagual MAE
C.I.: 0906346135

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los autores de esta investigación declara ante el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de nuestra propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, Octubre del 2015



Torres Peñafiel Amada Carmen

CI: 0928731579



Zumba Rodríguez Jhon Alexander

CI: 0927315234

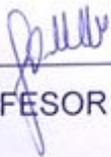
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El tribunal calificador previo a la obtención del título de INGENIERO CONTADURIA PUBLICA Y AUDITORIA. Otorga al presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTIFICA	[50]
DEFENSA ORAL	[50]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[5/5]



PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



PROFESOR DELEGADO



PROFESOR SECRETARIO

DEDICATORIA

A Dios por ser el pilar fundamental en mi vida porque ha derramado bendiciones sobre mí durante todo el proceso académico en la que he atravesado.

A mis abuelitos por ser mi fuente de inspiración y brindarme todo su apoyo incondicional.

A mis padres y tíos por sus consejos e impulsos para seguir adelante.

AMADA TORRES PEÑAFIEL.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme y darme las fortalezas para mis actividades día a día.

A mis queridos abuelitos Melba Guerrero y sobretodo Pedro Peñafiel quienes han estado siempre conmigo apoyándome, dándome todo su amor y sus consejos para que pueda salir adelante en mi vida estudiantil.

A mi madre y mis tíos quienes siempre han estado impulsándome y ayudarme en lo que han podido para que pueda continuar con mis estudios.

Expreso mi gratitud al Ing. Enrique Villegas por ser mi guía y a Jhon Zumba por ser participe en este proceso de investigación.

AMADA TORRES PEÑAFIEL.

DEDICATORIA

A Dios por ser el pilar ante las adversidades y el apoyo en lo espiritual, por la salud que me brinda, por la bendición que derrama sobre nosotros.

A Laurita Evia mi abuelita por siempre, que desde el cielo me protege cada día y que en algún momento llego con sus consejos de manera oportuna y se ha convertido en un ejemplo a seguir.

A mis Padres quienes me dieron la vida y a ellos se la debo, por su apoyo incondicional no solo de manera económica sino por el impulso moral.

A Manuel Zumba por estar en el momento indicado con sus consejos y palabras sabias y sin su apoyo no estaría en este punto de mi vida.

JHON ZUMBA RODRIGUEZ.

AGRADECIMIENTO

A Dios una vez más por su voluntad suprema que permite que sigamos en este mundo, y nos protege desde que nacimos y durante el camino de nuestra existencia bendiciéndonos con metas alcanzadas con su ayuda y gloria divina.

A Mis padres por ser mi fuente de inspiración a no desistir y con su ayuda, esfuerzo y mucho trabajo permitieron que este logro sea culminado con satisfacción.

A mis docentes que aportaron conocimiento día a día durante mi carrera académica y que hoy se plasman en un documento final.

Expreso mi gratitud al Ing. Enrique Villegas por guiarme en este proceso de investigación.

JHON ZUMBA RODRÍGUEZ.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, MAE.

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de nuestro Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue **“Importancia organizacional y su relación con la gestión administrativa y contable de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” del Cantón Naranjito Provincia del Guayas del año 2014.”** y que corresponde a la Facultad Ciencias Administrativas y Comerciales

Milagro, Octubre del 2015


Torres Peñafiel Amada Carmen

CI: 0928731579


Zumba Rodríguez Jhon Alexander

CI: 0927315234

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	2
1. EL PROBLEMA.....	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1. Problematización	2
1.1.2. Delimitación del problema	4
1.1.3. Formulación del problema	4
1.1.4. Sistematización del problema.....	4
1.1.5. Determinación del tema.....	5
1.2. OBJETIVOS	5
1.2.1. Objetivo general.....	5
1.2.2. Objetivos específicos.....	5
1.3. JUSTIFICACIÓN	5
1.3.1. Justificación de la Investigación.....	5
CAPITULO II.....	8
2. MARCO REFERENCIAL	8
2.1. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1.1. Antecedentes históricos.....	8
2.1.2. Antecedentes referenciales	12
2.1.3. Fundamentación.....	21
2.2. MARCO LEGAL	36
2.3. MARCO CONCEPTUAL	41
2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	44
2.4.1. Hipótesis General	44

2.4.2. Hipótesis Particulares	45
2.4.3. Declaración de variables	45
2.4.4. Operacionalización de las variables	46
CAPITULO III	51
3. MARCO METODOLÓGICO	51
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL ..	51
3.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA.....	52
3.2.1. Características de la población:.....	52
3.2.2. Delimitación de la población	53
3.2.3. Tipo de muestra.....	54
3.2.4. Tamaño de la muestra	54
3.2.5. Proceso de selección.....	55
3.3. LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS.....	55
3.3.1. Métodos teóricos	55
3.3.2. Métodos empíricos	56
3.3.3. Técnicas e instrumentos.....	57
3.4. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN	58
CAPITULO IV.....	60
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	60
4.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	60
4.2. ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS	74
4.3. RESULTADOS.....	74
4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	75
5. CONCLUSIONES	78
6. RECOMENDACIONES.....	79

7. BIBLIOGRAFÍA DE INVESTIGACIÓN	80
8. ANEXOS	83

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro #01:	
Antecedente Mundial	12
Cuadro #02:	
Caso local 1	14
Cuadro #03:	
Caso local 2	16
Cuadro #04:	
Caso local 3	17
Cuadro #05:	
Caso local 4	19
Cuadro #06:	
Declaración de las variables	45
Cuadro #07:	
Operacionalización de las variables No. 01	46
Cuadro #08:	
Operacionalización de las variables No. 02	47
Cuadro #09:	
Operacionalización de las variables No. 03	48
Cuadro #10:	
Operacionalización de las variables No. 04	49
Cuadro #11:	
Operacionalización de las variables No. 05	50
Cuadro #12:	
Delimitación de la Población	53

Cuadro #13:	
Conocimiento de la Estructura Organizacional	61
Cuadro #14:	
Conocimiento de la misión y visión de la Asociación	62
Cuadro #15:	
Conocimiento de Objetivos	63
Cuadro #16:	
Cumplimiento de Objetivos	64
Cuadro #17:	
Calidad de la Información Contable	65
Cuadro #18:	
Importancia de Capacitaciones	66
Cuadro #19:	
Líneas de Autoridad y Responsabilidad	67
Cuadro #20:	
Calificación de la Comunicación	68
Cuadro #21:	
Calificación de las Actividades	69
Cuadro #22:	
Toma de Decisiones	70
Cuadro #23:	
Verificación de Hipótesis	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura #01.	
Organización lineal o militar	23
Figura #02.	
Organización funcional o de Taylor	24
Figura #03.	
Organización Lineo-Funcional.....	24
Figura #04.	
Organización línea o staff.....	25
Figura #05	
Conoce la estructura organizacional	61
Figura #06.	
Conoce la misión y visión de la asociación	62
Figura #07.	
Conoce los objetivos de la asociación.....	63
Figura #08.	
Cumplimiento de objetivos	64
Figura #09.	
Información con respecto a la contabilidad	65
Figura #10.	
Estaría de acuerdo en recibir capacitaciones.....	66
Figura #11.	
Las líneas de autoridad y responsabilidad	67
Figura #12.	
Comunicación entre la directiva y los socios	68

Figura #13.

Actividades que son ejecutadas dentro de la directiva.....69

Figura #14.

Decisiones que toma la directiva.....70

RESUMEN

La Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” se encuentra ubicado en el Cantón Naranjito Sector La Paquita Provincia del Guayas, se dedica a la aplicación de proyectos de agricultura, a la siembra, producción y comercialización de productos como: piña, cacao, maracuyá, caña de azúcar entre otros.

El propósito de este trabajo es identificar las falencias en la estructura organizacional, y si estas tienen una incidencia en la gestión administrativa y contable con el fin de establecer criterios que no permitan continuar cometiendo los mismos errores aportando obtener mejores resultados una vez ejecutada todas sus actividades teniendo en claro sus fines para así brindar a los socios un ambiente óptimo de trabajo en equipo.

La presente investigación está determinada a usar la metodología de la ciertas investigaciones tales como: socioeconómica y documental que aportaran a tener conocimiento integro de la Asociación. Los métodos aplicados para la recolección de datos fueron la entrevista y encuesta.

Los inconvenientes evidenciados surgen por la falta de una planificación estratégica, manual de funciones y al incumplimiento del reglamento interno.

Palabras clave: estructura organizacional, gestión administrativa, gestión contable, planificación estratégica, manual de funciones.

ABSTRAC

Association of autonomous agricultural workers "Paquita" is located in Naranjito Canton Sector Paquita, this is dedicated to the implementation of projects of agriculture, planting, production and marketing of products such as pineapples, cocoa, passion fruit, sugarcane among others.

The purpose of this paper is to identify the shortcomings in the organizational structure, and if these have an impact on the administrative management in order to establish criteria that do not allow to continue making the same mistakes allowing better results once executed all its activities with the clear purpose for their partners and provide an optimal environment for teamwork.

This research is determined using the methodology of certain investigations such as socioeconomic and documentary brings to acquaint integral Association. The methods used to collect data were interview and survey.

The problems arise evidenced by the lack of strategic planning, manual functions and breach of rules of procedure.

Keywords: organizational structure, administrative management, accounting management, strategic planning, manual functions.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país durante varios años se han venido creando agrupaciones de personas que son conocidas regularmente como asociaciones, estas se reúnen para alcanzar un mismo resultado el cual es el beneficio en conjunto de manera equitativa para cada uno de los miembros.

Hoy en día la gestión administrativa y contable que llevan las Asociaciones y en especial las que se dedican al sector agrícola, son manejadas de una manera simple debido a que no tienen bien definidos sus propósitos y no registran de manera continua los hechos económicos que sustenten los ingresos y gastos de la misma.

La Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” se encuentra ubicada en el Cantón Naranjito, sector “La Paquita” Provincia del Guayas, está conformada por 103 miembros que habitan en el mismo sector de donde se encuentra ubicada, sus principales funciones la siembra, producción y comercialización de productos como: piña, cacao, maracuyá, caña de azúcar siendo estos entre los más representativos mediante la aplicación de proyectos de agricultura otorgados por el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP), además también fundaciones internacionales.

La presente investigación muestra la actual estructura organizacional y ambiente de trabajo con la que cuenta la Asociación y como está incide en la gestión administrativa y contable para ello fue necesario un análisis previo, en el cual una vez concluido se establecen recomendaciones pertinentes con el fin de mejorar la gestión, clima laboral y desempeño de actividades.

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Problematización

Analizar la estructura organizacional y la gestión administrativa-contable dentro de una organización es importante porque permite ordenar, coordinar y controlar utilizando todos los recursos en el caso de la gestión administrativa, con respecto a lo contable permite llevar un registro y control de las operaciones financieras siendo estas importantes para que la organización se mantenga en marcha cumpliendo con sus metas y aportando a la adecuada toma de decisiones.

En el caso de la Asociación “La Paquita”, la administración es llevada de una forma empírica, de acuerdo a sus experiencias adquiridas, transmitidas de otras personas o de generaciones para la realización de actividades; dentro de la directiva se ha evidenciado algunos problemas como: la administración general que ha sido dirigida desde su inicio por un grupo de personas que pertenecen a la misma asociación quienes tienen conocimientos básicos para administrarla dejando a la asociación en una situación administrativa deficiente.

La Asociación “La Paquita” actualmente posee una estructura organizacional adecuada para el manejo del gremio, el problema radica en la determinación de actividades o asignación de tareas, lo cual conlleva a que se vea afectada la gestión administrativa y contable debido a que produce una información incompleta por lo tanto no llevan una adecuada administración y control siendo estos escasos para la toma de decisiones.

El compromiso organizacional es de vital relevancia sobre todo en una organización y para todos los miembros de la misma, debido a que es un componente importante en las actividades de la asociación y es donde surge el problema principal.

La directiva dentro de la asociación es de carácter obligatorio controlada por parte del MIES (Ministerio de inclusión Económica y Social), el cual establece que sea elegida por votos y que su revocatoria sea ejecutada cada dos años, en periodos pasados la estructura organizacional de la directiva era conformada por: Presidente, Vicepresidente, Secretario(a) y Tesorero(a).

En la actualidad su estructura gerencial cambia para quedar con tres miembros como directivos conformados por: Presidente, Administrador, Secretaria(o) quienes están al frente de la Asociación, dentro de este esquema jerárquico se determina la carencia de una estructura organizacional adecuada en la determinación de funciones a cada uno de los miembros de la directiva, no cuenta con una planificación estratégica lo cual conlleva a cometer errores en la administración provocando cruce de actividades y bajo desenvolvimiento organizacional además una desconformidad por parte de los socios.

De acuerdo a las visitas realizadas a los miembros involucrados nos indican que el proceso contable es ejecutado por un contador externo y sus informes son presentados al presidente en los plazos establecidos, pero este no hace un análisis minucioso, ni comunica a los demás socios tal información de manera inmediata lo que lleva a una toma de decisiones inadecuada afectando así la situación de la Asociación.

Con referente a la documentación que maneja es otro de los inconvenientes por su manera de ser respaldada la misma que contiene información de la asociación como son: los respaldos de recibos de cobro, cuotas, contratos, proyectos, etc. que no es archivada en un lugar específico sino que está es entregada a la directiva posterior, esto sucede porque el lugar donde se reúne la Asociación para las reuniones mensuales no está debidamente adecuada para uso de la directiva.

Pronóstico:

Al no existir una correcta estructura organizacional relacionada con su gestión administrativa y contable afecta directamente al desempeño de sus actividades, al ambiente de trabajo y a la situación económica dentro de la Asociación y no se podrían cumplir sus metas y tomar decisiones acertadas.

Control Pronóstico:

Poseer una eficiente estructura organizacional vinculada con su gestión administrativa y contable ayudará a la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” a un mayor control en sus operaciones y a la adecuada toma de decisiones.

1.1.2. Delimitación del problema

País : Ecuador

Provincia : Guayas

Cantón : Naranjito

Sector : La Paquita

Área : Administrativa – Contable

Tiempo de evaluación : 2014

1.1.3. Formulación del problema

¿Cómo incide la deficiente estructura organizacional en el control administrativo, gestión contable y cumplimiento de funciones dentro de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”?

1.1.4. Sistematización del problema

- ✓ ¿De qué manera afecta el nivel de formación educativa de los socios en el rendimiento laboral de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”?

- ✓ ¿Cómo influye los desacuerdos dentro de la directiva en la toma de decisiones gerenciales?
- ✓ ¿De qué manera afecta el control administrativo y el manejo contable en el desempeño de funciones?
- ✓ ¿Cómo incide la planificación estratégica en el cumplimiento de metas?

1.1.5. Determinación del tema

Importancia organizacional y su relación con la gestión administrativa y contable de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” del Cantón Naranjito Provincia del Guayas del año 2014.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Conocer la situación de la estructura organizacional de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” mediante un estudio descriptivo y de campo, para su correcta gestión administrativa y contable.

1.2.2. Objetivos específicos

- ✓ Estudiar el nivel de formación educativa de los directivos de la Asociación “La Paquita” y su incidencia en el Rendimiento Laboral.
- ✓ Analizar los conflictos en la estructura organizacional de la directiva de la Asociación “La Paquita” y su relación con la toma de decisiones gerenciales.
- ✓ Conocer el control administrativo y el manejo contable de la Asociación “La Paquita” y cómo influye en el desempeño de funciones.
- ✓ Estudiar la importancia de la planificación estratégica de la Asociación “La Paquita” y su incidencia con el cumplimiento de metas.

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación de la Investigación

En la actualidad en el ámbito económico al rededor del mundo la administración y la contabilidad sufren cambios sustanciales para mejoras; con el propósito de prevenir

falencias y evitar fraudes dentro de una organización. El control interno es una de las áreas con mayor deficiencia en una empresa debido a que influye en los procesos administrativos y en la toma de decisiones a nivel gerencial.

Por otra parte se determina la importancia que tiene la estructura organizacional para una empresa porque permite la asignación y coordinación de actividades por secciones evitando el cruce de actividades entre departamentos.

Conociendo este escenario se considera a la administración y la contabilidad como pilares de fortaleza en una empresa porque se relacionan de manera directa con los procesos administrativos-financieros y para ello es necesario tener en claro las funciones.

La Asociación “La Paquita” carece de un adecuado control de actividades al igual en el cumplimiento de metas debido al manejo que lleva en la manera de ser gestionada, se determina la necesidad de estudiarla con el propósito de aportar al conocimiento de la Asociación, las consecuencias que tiene la deficiente gestión administrativa y contable en una empresa expandiendo su conocimiento para estar organizados de una manera adecuada.

A través del presente proyecto; que está encaminado a analizar la estructura organizacional y la gestión administrativa-contable con el fin de que la Asociación obtenga información detallada de las actividades que se llevan a cabo obteniendo resultados verídicos que sean comparables, aporten al análisis contable, sean claros para los socios y los organismos reguladores por ser esta una Asociación pública.

El estudio está considerado tener impacto directo en la Asociación con mayor relevancia en la directiva tratando de resolver los principales inconvenientes con los que ha venido arrastrando que son: la falta de conocimientos de los socios y como consecuencia el manejo de forma básica de sus procesos administrativos y contables y por el último la inadecuada asignación de responsabilidades.

El impacto de este estudio es de nivel socioeconómico ya que permitirá mejorar la calidad de vida de los socios porque dotará de herramientas en materia contable y administrativa con capacitaciones a las principales autoridades del gremio en asuntos

relacionados a la administración y el control contable lo que le permitirá a los integrantes estar mucho más organizados y comprometidos con el desarrollo económico de la asociación. La comunidad también gozará de beneficios en este caso el Cantón Milagro como mercado principal de la comercialización de la Piña, Ingenios azucareros transformadores de la materia prima caña de azúcar puesto que optimizará su productividad asegurando las cosechas de los productos que abastecen a su zona de influencia al poder generar fuentes de empleo y estabilidad en las familias directas e indirectas. Así también se beneficiará el BANCO NACIONAL DE FOMENTO ya que este organismo es el financiador de esta Asociación, quien podrá recuperar su cartera en el plazo establecido, por otra parte el fisco con las obligaciones tributarias de manera correcta y a tiempo.

La ejecución de este proyecto es factible gracias al acceso de la información otorgada por la Asociación y fuentes externas, además de la disponibilidad de tiempo y búsqueda de información en fuentes tales como: libros, revistas, internet, etc.

Cabe recalcar que la elaboración de este trabajo es auténtico debido a que no se han realizado otros similares en esta Asociación.

CAPITULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Antecedentes históricos

La agricultura nace desde hace 10.000 años su terminología surge del Latín *AGRI* que significa campo y *CULTURA* que se refiere al cultivo y crianza este término hacía referencia al conjunto de técnicas y procedimientos para cultivar la tierra relacionados con el tratamiento del suelo y el manejo de cultivos vegetales.

La gente empieza a permanecer en ciertas zonas, en lugar de ser ambulantes y no vivir en un sitio estable; pues el cultivo de la tierra requiere de mucho tiempo y esfuerzo. Antes de esto, las personas resistían con los alimentos que surgían por medio de la caza de animales, los frutos y plantas de la naturaleza. En sus inicios, la agricultura era de sostenimiento, debido a que se producía sólo lo necesario para el consumo propio; luego, cuando se empezó a elaborar más de lo necesario, los productos fueron comercializados.¹

A estas alturas ya se empezó a tener visión de poder ofertar los productos que surgen del suelo como medio de cambio para obtener de ello un beneficio económico sustentable. A medida que transcurría el tiempo esta costumbre se hacía más vasta para lo cual era necesario el registro de estas operaciones y su control era manejado en bastones de pastores, trozos de piedra, marcas en las paredes, etc. Con el pasar

¹ Blanca, Yahoo Answer, consultado en: <http://answere.yahoo.com/>

del tiempo la manera de registrar los sucesos económicos iba cambiando, aparecieron los tributos, los impuestos pagados por los ciudadanos y los gastos.

Al ocurrir todos estos cambios los terratenientes crecían de manera acelerada, las posesiones de tierras eran mayores y su control total era prácticamente imposible he aquí surge la necesidad trabajar en sociedad y conjuntamente con ella nace la administración.

Las sociedades han ido evolucionando, durante muchos años se identifican como dominantes de la agricultura donde las familias, grupos informales y minúsculas comunidades eran transcendentales.

Desde que aparece la administración el hombre dota distintas perspectivas sobre el manejo y control de una organización aplica formas de delimitar actividades, poner a una persona al mando como líder, para poder tomar decisiones, planificar y encaminar al cumplimiento de metas ya sea de manera personal (individual) o colectiva.

A la aparición de la determinación de funciones por medio de un orden jerárquico inicia el manejo de las empresas de manera ordenada, coordinada y eficiente.

Conociendo un poco de historia para determinar el origen de la Asociación y concebir con los inconvenientes que han surgido damos pie a la reseña de:

LA ASOCIACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS AUTONOMOS “LA PAQUITA”

La hacienda La Paquita fue un bien de propiedad del grupo Isaías hasta el año 2008 que luego pasa a manos del Estado por parte de la AGD por medio de una incautación.

Esta propiedad pertenecía al Sr Alex Ribalda, por una deuda fue embargada por FILANABANCO el cual pasó a poder de la ex AGD y posteriormente pasar a manos de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”.

A inicios la Asociación fue conformada por un número variante de socios oscilaba entre los 25 y 30 socios de manera informal en ese entonces se los conocía como invasores por la sociedad, este grupo estaba a cargo del señor Salomón Castillo en conjunto con el Abogado Yánez Chong quienes estaban al mando, al principio la adquisición de las tierras era algo imposible debido a que su posesión era incierta por su demanda de asociaciones que también se interesaban en posesionarse.

Luego de haber transcurrido unos meses de constante protección y cuidado de las tierras por parte de los militares puesto por la AGD y los socios de ese entonces, posteriormente se entrega la hacienda para su administración a la Compañía Empresa Industrial Agrícola Ganadera Cinco R. S.A. y como gerente General de la misma se nombra al mayor del ejército Edgar Espinoza, una vez al mando de la Hacienda “La Paquita” crea vínculos con las personas que están postulantes a la adquisición de las tierras y luego de un tiempo establece una peculiar técnica para poder posesionarse de la hacienda la cual fue arrendar dicho inmueble pero para que sea posible este acuerdo uno de los requisitos era tener un mínimo de personas establecido por el MAGAP y el Plan Tierras es aquí donde nace La Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” conformada por 103 socios dirigidos por el señor Robinson Díaz presidente fundador de la Asociación. Los miembros de esta asociación pagaron arriendo durante dos años al administrador de la ex AGD, el trato era de arrendar 470 hectáreas por un monto de \$120 por hectárea los cuales serían diferidos a 4 pagos para que sea posible esta negociación hubo la fusión de dos organizaciones para formar un grupo más significativo para poder lograr el arriendo, razón por la cual no se los puede considerar invasores la creación de la asociación fue aprobada por el MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social), mediante acuerdo ministerial número 9564 el 22 de julio del 2009. Desde su posesión, los socios de “La Paquita” han realizado algunos trabajos como construcción de viviendas, canales de riego, pozos, etc., una vez conseguido el trato con el Gobierno la Asociación toma ventaja mayor y mueve las fichas a su favor proponiendo la compra de las tierras a la ex AGD. Ellos consideraron que una vez legalizada la tenencia de tierra y con el apoyo de la SUBSECRETARIA DE TIERRAS y REFORMA AGRARIA y PLAN TIERRAS lograrán incrementar sustancialmente la producción tanto para el consumo interno como para la venta en mercados locales.

Luego del acuerdo del arriendo al transcurrir un año la Asociación propone la compra de la hacienda “La Paquita”, una vez culminado su primer año como arrendatarios pasa a negociar las tierras con ex AGD a través de la Industrial Agrícola Ganadera Cinco R S.A. para ello era necesario la intervención de entes reguladores como lo son el MAGAP y Plan Tierras.

Al llegar al acuerdo de la compra de las tierras el MAGAP en conjunto con el Plan Tierras y la Asociación “La Paquita” requieren los servicios de un intermediario que haga posible la compra con el financiamiento es aquí donde ingresa el Banco Nacional de Fomento Sucursal Milagro por medio de un crédito por el monto de \$1´529.785,80 incluido intereses de una tasa de 10% anual a un plazo fijo de 10 años para cubrir la compra de las tierras por un total de 551,22 hectáreas a los 103 socios y para ser legal el crédito como compromiso establece que: La Asociación debe acatar proyectos otorgados por el mismo MAGAP, además las tierras no pueden vender ni arrendar a terceros y las importante no se puede incrementar más socios.

A parte recibe como adicional de crédito el monto de \$ 374.000 considerado como capital inicial, entre otros también el de crédito para maquinaria de \$ 106.000, la entrega formal de la hacienda a la asociación fue realizada el 4 de abril del 2011 por parte del primer mandatario Rafael Correa.

La Asociación inicia de forma legal con una directiva que fue conformada por: presidente, vicepresidente, secretario(a) y tesorero(a), cargos que fueron ocupados por: Robinson Díaz, William Espinoza, Miriam Ramos y Demetrio Palacios, respectivamente, al inicio la directiva fue conformada por las personas que estaban al mando y en los trámites de compra de las tierras, considerando que estas personas optaban conocimientos empíricos para manejar La Asociación de tal magnitud, sin embargo continuó el rumbo de la organización supuestamente con normalidad.

Ya con las tierras en mano, el único compromiso es trabajar para producir y sacar provecho del suelo, como está controlada por el MAGAP esta misma institución establece parámetros para su ejecución de proyectos, entre los primeros que recibe la asociación fue la de siembra de piña. Luego de un tiempo se implementa un nuevo proyecto de maíz, por lo que se consideró prioritario construir un canal de riego y la dotación de servicios básicos con la ayuda del MIDUVI, que les permitan vivir en el predio.

Luego de que la hacienda fue entregada a los asociados, inician con una directiva diferente que fue conformada por los cuatro directivos: Sr. Raúl Altamirano en calidad de Presidente, su periodo debía ser cubierto desde el año 2011-2013.

Durante este periodo la asociación recorrió su trayecto con toda normalidad aplicando proyectos acatando normas impuestas por órganos vinculados a la rectoría, las funciones que ejercía el presidente eran: gestionar proyectos, el manejo de recursos, gestión de convocatorias a los socios, convocatorias a reuniones asignar responsabilidades a los cargos inferiores, comisiones especiales, exponer a la sala para decisión unánime, figurar como principal cabeza de la Asociación y designar diligencias.

Sus tareas eran manejadas de manera inconsciente o por experiencias pasadas sin atribución a un documento interno que indique sus obligaciones como cargo directivo al igual que al personal adicional a la directiva.

Desde el inicio se hizo fundamental el registro de las operaciones económicas que ocurren en la asociación y esta función está a cargo del tesorero(a) de igual forma de manera en forma empírica de acuerdo a sus expectativas según lo indicado por la directiva y los mismos socios.

2.1.2. Antecedentes referenciales

Mundial

Cuadro #01: Antecedente Mundial

Título:	Reorganización Administrativa En Una Asociación Solidarista De Trabajadores
Autor:	Ramiro Fuentes, Yancor.
Director:	No hay datos
Resumen:	En este trabajo de investigación se trató de la importancia de las asociaciones Solidarista en Guatemala, son un bastión de desarrollo en las organizaciones donde existen, pues las han hecho más productiva, al fomentar en ellas la armonía y bienestar entre trabajadores y empresarios inclusive en algunos casos han sido la tabla de salvación de algunas empresas, al lograr

	<p>restablecer o mantener las relaciones obrero patronales tal como ocurre en las siguientes empresas: Aceites y Grasas Industriales, Valencia S.A., Central de Alimentos S.A., Cervecería del Sur, S.A., Embotelladora la Mariposa, S.A., Ingenio san Diego, Ingenio Santa Ana, Pollo Campero S.A., Algodonera la Retalteca, S.A., Embotelladora del Atlántico, S.A., Alimentos y Bebidas Atlántida, S.A. Puerto Barrios, Ingenio Túlula, Molino Excelsior e Ina, Productos Sarita S.A. En el municipio de Retalhuleu del departamento de Retalhuleu se encuentra ubicada la Asociación Solidarista de trabajadores de Industrias del Pacifico, esta tiene seis (6) años de fundación y funcionamiento prestando importantes servicios económicos y sociales que benefician directa e indirectamente a sus asociados y al departamento geográfico en general La asociación Solidarista de Trabajadores de Industrias del Pacifico, como su nombre lo indica está conformada por empleados de Industrias del Pacifico S.A., La cual se encuentra ubicada en el municipio de San Sebastián del departamento de Retalhuleu y se dedica a la fabricación de bebidas gaseosas teniendo la franquicia de todo el Sur Occidente del territorio nacional. La finalidad de la Asociación Solidarista de Trabajadores de Industrias del Pacifico, es el desarrollo socioeconómico de sus asociados; fomentando en ellos el hábito de ahorro y generando oportunidades de dirección empresarial. La asociaron Solidarista está creando una cultura de ahorro en sus asociados y les está dando la oportunidad de dirigir todas las empresas periféricas que existen en esta</p>
<p>URL:</p>	<p>biblio3.url.edu.gt/Tesis/lote01/Fuentes-Ramiro.pdf</p>

Comentario: Ramiro Fuentes estudiante de la Universidad Rafael Landivar quien realizó un estudio en una Asociación Solidarista de Trabajadores en Guatemala, en la que indica que es necesario una reorganización estructural de carácter administrativo

para que puedan realizar sus actividades enfocados al cumplimiento de los objetivos económicos ya que no están satisfaciendo sus necesidades primordiales además no cuentan con una comunicación buena por ende afecta al desempeño laboral.

El análisis para este proyecto se enfoca en la aplicación de procesos de carácter administrativos con una aplicación de las recomendaciones planteadas inmediatamente por los motivos antes mencionados además el gerente toma las decisiones sin tomar en consideración el beneficio colectivo ya que no cuentan con misión y visión, ni organigrama. El afrontar la crisis del país de Guatemala es un dilema, porque es necesario una adecuada y muy fuerte estructura organizacional. Por tal motivo esta investigación realizada ayudará a la mejora de este gremio.

Local 1:

Cuadro #02: caso local 1

Título:	Diseño organizacional para la asociación de trabajadores artesanales en canteras y graveras “San Rafael” de la comuna san Rafael, cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena Año 2013.
Autor:	Carvajal Ramírez, Fernando
Director:	Ing. Margarita Palma Samaniego
Resumen:	El actual trabajo investigativo, tiene como objeto el determinar una estructura organizacional para la asociación de trabajadores artesanales en canteras y graveras San Rafael”, permitiendo reducir la ineficiencia en su gestión administrativa, lo que conlleva a desarrollar eficiencia en las funciones y actividades que desarrollan los involucrados, logrando presencia, estabilidad, crecimiento, y supervivencia en un mercado altamente competitivo. El desarrollo de esta investigación se enmarcó para solucionar la falta de una estructura organizacional acorde a las necesidades de la asociación, beneficiando directamente a sus involucrados

	<p>internos, es decir a sus directivos, socios, empleados e involucrados externos, satisfaciendo las necesidades y requerimientos de nuestro clientes cautivos y futuros, así como de los vínculos interorganizacionales con los proveedores; cabe mencionar que durante este proceso se aplicó como base fundamental la investigación de campo, esto permitió denotar al problema que afecta a la asociación, dejando directrices para su solución mediante la aplicación de estrategias, esto previo al análisis organizacional de los diferentes entornos, lo que permita establecer la dirección estratégica que plantea construir la filosofía de la organización la misma que facilite el logro de los objetivos propuestos en este estudio, posterior a esto, se plantea el diseño organizacional donde la propuesta de una estructura organizativa es relevante para la asignación y delegación de funciones para cada uno de los involucrados internos, para esto se toma en cuenta los sistemas de información y control, las políticas de incentivos y motivación, la cultura organizacional y los vínculos establecidos para el desarrollo efectivo de esta investigación, todo esto permitirá alcanzar eficiencia en la gestión administrativa de esta asociación. Finalmente consideraremos a esta investigación como una guía que facilite su acoplamiento, desarrollo y aplicación en esta organización, considerándolo de gran ayuda para cumplir los objetivos propuestos para la asociación de trabajadores artesanales en canteras y graveras San Rafael.</p>
<p>URL:</p>	<p>http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1107</p>

Comentario: Fernando Carvajal estudiante de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, presenta su proyecto en beneficio Asociación de Trabajadores Artesanales en canteras y graveras “San Rafael “; su enfoque es un diseño organizacional comprendiendo así la realización de un manual de funciones, un organigrama, planteamiento de objetivos, misión, visión, diseños de procedimientos

todos estos para beneficio de este gremio permitiendo delimitar y asignar las actividades que les corresponda a cada uno ya que no cuenta con una estructura efectiva lo que conlleva al deficiente manejo dentro de esta. Esta asociación realiza sus actividades de forma empírica basándose en experiencias de los directivos; la competencia y los avances tecnológicos obligan a que se efectúe estrategias novedosas. El objetivo de este estudio investigativo es mejorar la Gestión Administrativa diseñando una estructura organizacional.

Local 2

Cuadro #03: caso local 2

Título:	Diseño de una estructura organizacional, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero de la empresa Flore S.A.
Autor:	Pérez Andrade, Rolando Adalberto
Director:	Ing. Eduardo Espinoza Solís MAE.
Resumen:	El presente proyecto investigativo tiene como fin diseñar una estructura organizacional en la empresa Flore S.A. con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero, ya que a través de una encuesta realizada al personal e inspecciones en la empresa pudimos notar que existía un desorden administrativo, que provocada que las actividades laborales no se realicen de manera eficiente. Además de un gran porcentaje de desconociendo acerca de estándares de administración. Para poder llevar a cabo el proyecto investigativo se realizaron encuestas a todos los empleados y a la dueña de la empresa. La cual arrojó que un gran porcentaje de trabajadores desconocía lo que era una estructura organizacional y que sus funciones no estaban correctamente distribuidas, lo que provocaba constantemente sobrecargos de trabajo; la dueña de la empresa y el personal de trabajo estaban

	<p>dispuesto a someterse a capacitaciones y llevar a cabo los nuevos lineamientos que ayuden a alcanzar el éxito de sus objetivos. La propuesta que se plantea al problema encontrado es la aplicación de un organigrama que designe los departamentos y puestos, misión, visión, valores corporativos y eslogan, un manual de funciones que defina las actividades al cargo y de esta manera se contrate personal idóneo al mismo y los trabajadores realicen sus actividades acordadas y se elimine el sobrecargo de trabajo; un manual de políticas que defina los reglamentos internos de la empresa; todo esto para que ayude a mejorar el rendimiento laboral y financiero de la empresa Flore S.A.</p>
URL:	<p>http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/858</p>

Comentario: Rolando Pérez estudiante de la Universidad Estatal de Milagro, presenta su proyecto de investigación a beneficio de la Empresa Flore S.A, en la que se observó varios inconvenientes como lo son: la falta de conocimientos tecnológicos, contar con una estructura organizacional, un plan de trabajo y un control de actividades; dados estos inconvenientes el proyecto se alimenta para poder realizar una investigación exhaustiva y dar así soluciones a los problemas que se presentan beneficiando directamente a los empleados de la empresa estos inconvenientes afectan al desempeño laboral y sus principales causas son el deficiente clima organizacional, la comunicación laboral y los objetivos no actualizados. Por esto el investigador propone que se capaciten a los empleadores, la implementación de una estructura organizacional ya que busca mejorar el rendimiento laboral y financiero para la empresa.

Local 3

Cuadro #04: caso local 3

Título:	Diseño de la estructura organizacional basada en procesos para la Empresa Comercial Quarios Cia. Ltda.
Autor(es):	Vega Dávila, Iván Marcelo

Director:	Dir. Pérez Elizabeth
Resumen:	La empresa “Quarios Cía. Ltda.”, realiza comercialización de materias primas de todo tipo. Se ha planteado, como reto, mejorar su gestión integral, para lo cual, desea crear una adecuada estructura organizacional basada en sus procesos, la que estará apalancada en perfiles que puedan sustentar éstos. El presente documento se divide en cinco capítulos que se estructuran de la siguiente manera: en el primer capítulo se hace una breve descripción de los orígenes de la Empresa, de su situación actual y de sus nuevos lineamientos estratégicos, el segundo capítulo, contiene todo el sustento teórico para el desarrollo de esta tesis, sobre los procesos de una organización, la cadena de valor, sus documentos de respaldo, las estructuras organizacionales, los perfiles del personal y la gestión por competencias, hasta llegar a la implantación. en el tercer capítulo se presenta la aplicación del marco teórico expuesto en la Empresa. En el cuarto capítulo se expone un esquema propuesto para la implantación dentro de la Empresa y el último capítulo, contiene las conclusiones a las que se llega con el estudio y las recomendaciones a seguir para dar continuidad a la administración de la Empresa.
URL:	http://hdl.handle.net/10644/2214

Comentario: Iván Vega estudiante de la Universidad Andina de Simón Bolívar de Ecuador, presenta su proyecto a beneficio de la Empresa Comercial Quarios Cía. Ltda. Dado que el estudiante plantea que es necesario un diseño organizacional enfocado a los procesos por los siguientes motivos que el investigador ha encontrado: los procesos no llevan una secuencia, no existe documentos de soporte para cada proceso, falta de comunicación organizacional, desactualizaciones en la estructura organizacional además la compañía ha diseñado lineamientos estratégicos para 4 años pero aquellos no están siendo empleados.

El objetivo de este estudio era el diseño de una estructura organizacional basándose en los lineamientos planteados por la empresa, y proponen que las metas, estrategias y objetivos sean actualizadas por cada período todo esto con el fin de buscar el éxito y el beneficio para la empresa.

Local 4.

Cuadro #05: caso local 4

Título:	Diseño de una estructura organizacional y funcional para la Distribuidora Gutiérrez López
Autor(es):	López Verdugo, Diana Catalina Verdugo Garzón, María Verónica
Director:	Ortega Vásquez, Xavier Esteban
Resumen:	<p>En nuestro medio las empresas pequeñas carecen de una visión a largo plazo es por ello que son administradas de manera empírica, teniendo que afrontar a lo largo de sus operaciones con una serie de inconvenientes que son solucionados en la mayoría de sus veces de forma improvisada, con la finalidad de evitar estos problemas nuestro trabajo plantea diseñar una Estructura Organizacional y Funcional con el propósito de mejorar el funcionamiento y uso de recursos de la empresa con lineamientos y políticas propias de la institución en base a la actividad comercial a la que se dedica. La distribuidora GUTIERREZ LOPEZ es una empresa de comercialización de productos de consumo masivo, tiene 3 años de prestar sus servicios en la provincia del Azuay y Cañar, actualmente no cuenta con una estructura organizacional por tal motivo, resulta problemática una Administración adecuada y además hacer visible los resultados esperados por el propietario. Mediante el presente trabajo se inició con el establecimiento de la misión, visión, objetivos generales y específicos de acuerdo a los requerimientos y naturaleza de la organización, las políticas de</p>

	<p>forma general, y el análisis FODA para evaluar la situación de la empresa tanto de forma interna como externa. El siguiente paso luego de este proceso es el desarrollo de la Etapa Mecánica del Proceso Administrativo que consta de la: Planeación, Organización y la Integración... Esta propuesta pretende lograr un incentivo para todo el equipo de trabajo de la distribuidora, así como el compromiso de sus proveedores a ser parte del crecimiento de la empresa y de igual manera la gestión adecuada de sus directivos.</p>
<p>URL:</p>	<p>http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/427</p>

Comentario: Las estudiantes Diana López y María Verdugo pertenecientes a la Universidad Técnica Salesiana de Cuenca, presenta su proyecto realizando una investigación a la Distribuidora Gutiérrez López en la que observan falencias como son: un control interno deficiente, sistema contable no seguro manejado por personas no capacitadas, no cuenta con una estructura organizacional, dados estos inconvenientes los investigadores proponen que se diseñe una estructura organizacional analizando previamente cada etapa y que permita delimitar cada una de las actividades de cada empleado y que este pueda llevar de forma eficiente sin afectar el manejo de los inventarios, contar con políticas claras, además en este proyecto observaron rotación de empleados por lo que indican que les den una estabilidad y motivación todo esto para que la empresa mejore sus actividades y pueda tener rentabilidad económica beneficiando así al negocio en marcha.

Comentario General.

En los trabajos que se ha tomado como referencia para tener base o fundamentación acerca del tema se establece la importancia que tiene la estructura organizacional en una empresa al igual que la gestión administrativa y contable dentro de cualquier institución debido a que; el presente trabajo de estudio de dicho sistema es con el propósito de conocer las carencias con las que la Asociación “La Paquita” está sobrellevando las mismas que luego de ser determinadas pueden ser sometidas a cambios y así lograr una adecuada estructura dentro de la administración y poder determinar una correcta segregación de funciones, asignación de tareas y por ende

involucrar a los procesos contables a través de una buena determinación de funciones desde la administración.

2.1.3. Fundamentación

Fundamentación Filosófica

Desempeño Gremial o Laboral

(CHIAVENATO, GESTION DEL TALENTO HUMANO, 2009)

“Este concepto puede tener diferentes significados. En el pasado, algunos especialistas en recursos humanos consideraban que la capacitación era un medio para adecuar a cada persona a su trabajo y para desarrollar la fuerza de trabajo de la organización a partir de puestos que ocupan. Actualmente, el concepto se amplió y ahora se considera que la capacitación es un medio para apalancar el desempeño laboral.”

Según el autor indica que para lograr una eficiencia en el desarrollo de actividades y la fuerza laboral radica en la capacitación del personal, debido a que consiste en levantar el desempeño de los colaboradores.

(REU & BYARS , 2008), Nos explica que:

“La capacitación de personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos dentro de la organización. La meta de la capacitación de personal es facilitar el logro de metas organizacionales.”

Estructura

(DE VAL PARDO, 1997) Nos indica el siguiente punto de vista de:

“La estructura es el instrumento o herramienta a través del cual puede la organización alcanzar sus objetivos y, en consecuencia, responde a la configuración que la Dirección estime más pertinente. No obstante, para determinar la estructura organizativa debe procederse según la lógica de un proceso. Dicho proceso arranca con la definición de las actividades necesarias que han de llevarse a cabo para la consecución de los objetivos, sigue con la disposición de los recursos, medios y tecnologías

convenientes, continua con la fijación de los puestos de trabajo y de las distintas unidades (así como las interdependencias, procedimientos y sistemas requeridos) y finalmente concreta el personal necesario en cuanto a número, conocimiento, formación y experiencia.

El concepto de estructura responde a una idea de sistema dinámico basado en un sistema de información y decisión constituido de tal forma que sea capaz de una adaptación constante a los imperativos del medio.”

Al observar este punto de vista del concepto de estructura, se establece como una guía para la consecución de los objetivos en una empresa porque determina la manera en que van a estar dirigidas cada área y establecer su proceso de acuerdo a las actividades que se realicen, con la utilización de recursos necesarios, la asignación de cargos y según su conocimiento y experiencia.

Estructura organizacional

Al escuchar el término estructura organizacional nos imaginamos que solo es el tema del gráfico en donde se establecen las ubicaciones de los puestos de manera ordenada y repartidas por departamentos en una empresa, obviando que su fin primordial a más del antes mencionado, es determinar de manera correcta y precisa de qué forma fluirá la información dentro de la organización, es decir la forma en que surge la comunicación de manera interna.

Definición de organización

(SCHEIN H., 1982)

“La coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones, y mediante una jerarquía de autoridad y responsabilidad.”

Tipos de organizaciones

Por lo general su clasificación está determinada en dos tipos:

Organización Informal: según el autor Chiavenato nos indica que: *“la organización informal surge a partir de las relaciones de amistad o de antagonismo entre las*

personas y grupos informales que no figuran en los organigramas ni en otro documento formal de la organización” (CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE LOS NUEVOS TIEMPOS, 2002)

Son cargos que no se indican en la estructura jerárquica de la empresa es decir no están el organigrama institucional.

Organización Formal: son puestos debidamente constituidos departamentalmente y si existen en la empresa y sobre todo se reflejan en su organigrama, es decir tienen asignadas tareas y responsabilidades y se rigen de manera estricta a un documento formal de la misma empresa tales como: manuales y organigramas. Veamos un concepto dado por Chiavenato *“Es la organización planeada, es decir la que aparece oficialmente en el papel aprobada por la dirección y comunicada a todos los participantes mediante manuales de la organización, descripción de cargos, organigramas, normas y reglamentos internos.”* (CHIAVENATO, ADMINISTRACION DE LOS NUEVOS TIEMPOS, 2002)

Organización lineal o militar: las decisiones son responsabilidad de una sola persona y es quien está al mando, existe un solo jefe y es quien asigna tareas a los subordinados.

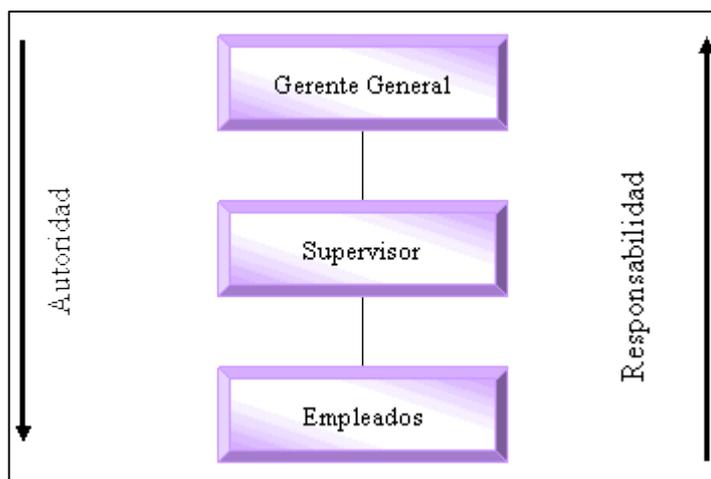


Figura #01. Organización lineal o militar

Fuente: (TURNERO, <http://www.monografias.com/trabajos85/optimizacion-estructura-organizativa-salud-ocupacional-edelca/image021.gif>)

Organización funcional o de Taylor: distribuye las actividades de acuerdo a las aptitudes de cada individuo, y hace que las funciones sean ejecutadas en mínimas proporciones desde la alta gerencia hasta los subordinados.

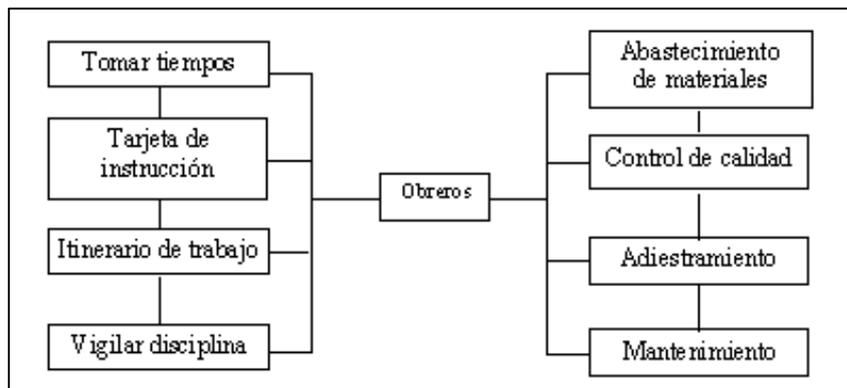


Figura #02. Organización funcional o de Taylor
 Fuente: (LARA MARTINEZ, <http://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2011/10/397x180xtipos-sistemas-de-organizacion2.gif.pagespeed.ic.5cDQHFNhb4.png>)

Organización lineo-funcional: Es la fusión de; lineal y funcional.

Lineal: las obligaciones y mando inician de un solo responsable hacia cada área.

Funcional: distinción de tareas o actividades por cargos.

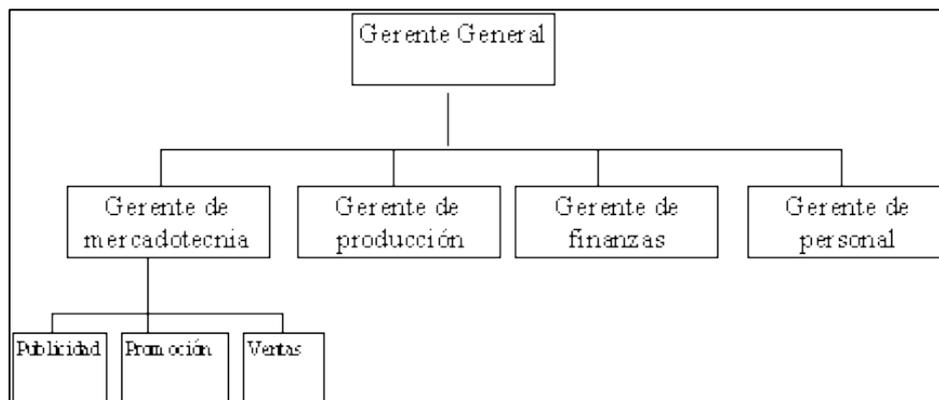


Figura #03. Organización Lineo-funcional
 Fuente: http://www.oocities.org/es/hazenstaub2/hwct/t3/archivos_t3/fig3_21.gif

Organización línea o staff: Está conformado por una persona o un equipo de trabajo que forman parte de la entidad pero no dependen ni tienen a nadie a su cargo estructuralmente; se encuentran dentro de la entidad para asesorar, sugerir y

recomendar en la toma de decisiones y demás actividades buscando siempre la excelencia organizacional.

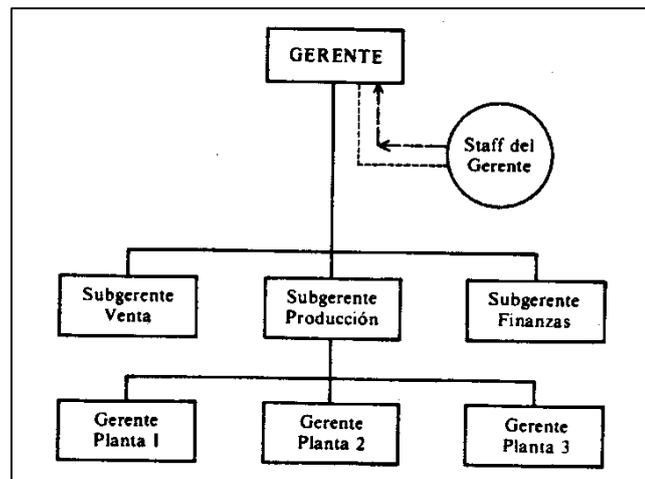


Figura #04. Organización línea o staff

Fuente: (HERRERA, http://felipejesusherrera.blogspot.com/2012/06/tipos-de-staff-y-linea_17.html)

Elementos de la estructura organizacional (VASQUEZ, 2009)

- ✓ Autoridad

Responsabilidad innata a una persona para liderar como jefe dar mandatos y que sean cumplidos.

- ✓ Especialización

Punto en donde las actividades en la empresa se ramifican en diferentes áreas.

- ✓ Departamentalización

Reconocimiento y clasificación de las tareas para ser agrupadas y posteriormente asignadas a los administradores como autoridad para el cumplimiento de objetivos. Esta puede ser clasificada por: función empresarial, geográfica, tipo de clientes, procesos, productos y matricial.

- ✓ Cadena de mando

Columna para la adecuada toma de decisiones de forma vertical, por ejemplo: del gerente general al jefe de recursos humanos y por último a la secretaria.

✓ Tramo de control

Se basa en la cantidad de personal que están ocupando cargos como jefes de manera horizontal, ejemplo: jefe de recursos humano, jefe de producción, jefe de operaciones, jefe de finanzas, etc.

✓ Centralización / Descentralización

Se basa en la toma de decisiones, si esta es compartida o es aglutinada en una sola persona.

✓ Formalización

Existencia de tareas explícitas, extensas normas organizacionales y procedimiento detallados que acogen los procesos de labor.

Cultura organizacional

(DE LA CAROLINA, 2006)

“Los nuevos esquemas gerenciales son reflejo de la forma como la organización piensa y opera, exigiendo entre otros aspectos: un trabajador con el conocimiento para desarrollar y alcanzar los objetivos del negocio; un proceso flexible ante los cambios introducidos por la organización; una estructura plana, ágil, reducida a la mínima expresión que crea un ambiente de trabajo que satisfaga a quienes participen en la ejecución de los objetivos organizacionales; un sistema de recompensa basado en la efectividad del proceso donde se comparte el éxito y el riesgo; y un equipo de trabajo participativo en las acciones de la organización.”

Son los principios, valores y tradiciones compartidos que influyen en el comportamiento de los miembros de una entidad u otro organismo. La cultura organizativa es un término descriptivo y la satisfacción laboral es un término evaluativo ya que la cultura organizacional se la emplea y la satisfacción laboral se la estudia después de haber terminado con el proceso.

En la actualidad las funciones de la alta gerencia son de indicar como una empresa, organización o industria piensa y funciona, considerando al personal más idóneo para

la consecución de las metas, que involucre a todo el personal al cumplimiento de los objetivos organizacionales; en donde su éxito o fracaso sea compartido.

Importancia de la cultura organizacional

(DE LA CAROLINA, 2006)

“La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción. El éxito de los proyectos de transformación depende del talento y de la aptitud de la gerencia para cambiar la cultura de la organización de acuerdo a las exigencias del entorno.”

Conociendo la importancia de la cultura organizacional hacemos referencia al modo en que opera la empresa de manera interna para sí misma o externa para la sociedad, aquí se ve reflejado los horizontes a donde apunta la empresa con apoyo de y guía de la alta gerencia y moldearla a las expectativas del entorno.

Características de la cultura organizacional:

- ✓ Innovación y riesgo: Es el nivel en el que se motiva a los miembros de la organización a innovar y para aceptar o asumir los riesgos que se le presenten dentro de la entidad es decir actuar responsablemente.
- ✓ Atención al detalle: Es el enfoque que los miembros de la organización tiene para los detalles; si es que los miembros de una entidad son minuciosos en sus actividades.
- ✓ Orientación a los resultados: Es el nivel en la cual la directiva o la alta gerencia se enfoca en los resultados, este aspecto evalúa la eficacia dentro de la entidad.
- ✓ Orientación a las personas: El grado en que las decisiones que toma la gerencia como estas afectan a los demás miembros de la organización.
- ✓ Energía: El grado en que los empleados son agresivos o competitivos en la hora de laborar.

- ✓ Estabilidad: Nivel en la que las actividades o decisiones que se toman en la organización promueve a la estabilidad de cada uno de los integrantes del organismo.

Funciones de la cultura organizacional:

Existen cinco funciones las cuales son:

- ✓ Hace la diferencia entre una organización y otra.
- ✓ Transmite y hace una identidad propia dentro de la organización.
- ✓ Ayuda al compromiso colectivo.
- ✓ Aumenta la estabilidad del sistema social y organizacional.
- ✓ Brinda un rumbo a las acciones además es un mecanismo de control y es guía en las funciones y comportamiento de los miembros de la organización.

Ética organizacional y ética en los negocios

La ética es una de las tres áreas de la filosofía. Se define como una disciplina que evalúa los estándares morales del individuo y de la sociedad con el resultado si es que estos son adecuados o no para ser aplicados a las situaciones que le rodean.

La ética en los negocios es un estudio para conocer lo que es correcto o no basándose en aspectos de moralidad. Además se enfoca en estándares morales para que sean aplicados en instituciones, organizaciones, entidades u otros organismos

Moralidad: son estándares que tiene el individuo acerca de lo que es correcto o lo que no es correcto, lo que está bien o está mal.

Dimensiones ética del trabajo y la responsabilidad social.

La responsabilidad social se refiere a la capacidad que tiene una persona en realizar alguna actividad y afrontar tales actividades de forma ética.

Si las personas fuesen libres para realizar sus actividades no sería necesario exigir responsabilidad, no se les podría criticar, alabar, felicitar o motivar por sus actividades; por tal razón los empleados de una organización deben laborar bajos estándares de responsabilidad y cumpliendo con las normativas y leyes pertinentes.

El compromiso con la organización:

Existen tres formas que identifican al compromiso organizacional; la primera se enfoca en el compromiso afectivo con la entidad es decir demuestra el interés que tiene la persona hacia la entidad de forma emotiva. El segundo tipo es el compromiso de permanencia en la organización analiza el criterio que tiene la persona para continuar laborando; y por último el compromiso normativo hacia la organización se refiere a la percepción de obligación que debe poseer para continuar en un proyecto organizacional.

Recompensa y Retribución:

(BONACHE & CABRERA, 2002)

“El empleado accede a realizar una serie de tareas a cambio de su labor y dedicación se vean recompensadas...El termino retribución normalmente hace referencia a estas recompensas monetarias que recibe el empleado en intercambio por el trabajo realizado en el ámbito de la relación de empleo establecida con la empresa. Por su parte las recompensas no monetarias englobarían a toda una serie de beneficios que el trabajador deriva de la prestación de sus servicios, los cuales no son fácilmente valorables en términos monetarios...ambos tipos de recompensas influye notablemente sobre la motivación y el comportamiento de los individuos en la organización”.

La recompensa y retribución son importantes para la organización porque, ayuda al personal a que este motivado y cumpla con sus responsabilidades con mayor ahínco, además, permite a la empresa el cumplimiento de actividades a tiempo.

Responsabilidad y Toma de decisiones

(PERE, 2009)

“La toma de decisiones es el elemento central, la esencia del trabajo directivo. Sobre ella giran todas las demás. Tomar decisiones significa elegir de forma consciente entre las alternativas disponibles. No obstante, tomar decisiones no es una función directiva en si misma; es una parte

inseparable de las otras funciones. La planificación, la organización, la dirección y el control, todas ellas requieren que tomen decisiones.”

Para toda directiva es fundamental el poder guiar a su organización por el camino correcto; ¿pero cómo se logra esto? bueno para la mayoría de las empresas surge un denominador común: tomar buenas decisiones; quizá sea un trabajo fácil a simple vista para cualquier persona, pero un error en este punto puede llevar a la quiebra a una empresa, tomar decisiones no es otra cosa que buscar la óptima solución a un problema entre varias alternativas con un fin primordial que es, cumplir con lo previsto, lo planificado.

Como nos indica el autor la toma de decisiones está ligada a las demás funciones de la administración ya conocidas que son: planificación, organización, dirección y control.

Control interno

(ESTUPIÑAN GAITAN, 2012), señala que:

“El término “sistema de control interno” significa todas las políticas y procedimientos (controles internos) adaptados por la administración de una entidad para ayudar a lograr el objetivo de la administración de asegurar, tanto como sea factible, la conducción ordenada y eficiente de su negocio, incluyendo adhesión de fraude y error, la precisión e integridad de los registros contables, y la oportuna preparación de información financiera confiable.

Esta definición refleja que es un proceso que constituye un medio para un fin, que es de salvaguardar los bienes de la entidad. Es y debe ser ejecutado por todas las personas que conforman una organización, no se trata únicamente de un conjunto de manuales de políticas y formas, sino de personas que ejecutan actividades en cada nivel de una organización. El control interno proporciona solamente seguridad razonable, no seguridad absoluta, acerca del desarrollo correcto de los procesos administrativos y contables, informado a la alta gerencia y al consejo de una unidad.

Control interno son políticas, principios y procedimientos adoptados por la administración para lograr las metas y objetivos planificados y con el fin de salvaguardar los recursos y bienes económicos, financieros, tecnológicos a través de su uso eficiente y aplicando la normativa vigente, así como las políticas corporativas establecidas”.

Gestión:

El concepto nos hace referir a la manera en que se ejecuta un trabajo en un puesto o cargo determinado haciendo conseguir los fines propuestos, según (ZAPATA, 2002) nos indica que es la: “Consecución de fines y objetivos con la vista puesta en la adaptación al medio externo y la situación del mercado, conservando el equilibrio y manteniendo la cohesión interna”.

Administración:

Gobernar, dirigir una empresa hacia un fin en común de manera colectiva mediante recursos debidamente optimizados, consiguiendo la excelencia organizacional, el autor (MUNCH, 2010) nos define que: “La administración es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficacia, calidad productividad y competitividad en la consecución de objetivos”.

Importancia de la administración en una organización:

Si hablamos de una empresa industrial a nivel general la administración se podría decir que es importante porque incrementa el nivel de productividad, si tomamos una empresa de servicios se puede decir el mejoramiento en la calidad del servicio, pero ¿cómo se alcanza esto? Aquí interviene la administración como herramienta principal desde el inicio de una empresa sea de cualquier naturaleza; reduciendo en palabras cortas diríamos que la administración “promueve el mejoramiento continuo de la empresa”; la importancia que cumple la administración es poder establecer caminos más cortos para ejecutar tareas, a través, de la optimización de recursos, reducción de costes, alcanzando siempre una eficacia y eficiencia basándose en principios los cuales son: 1) Universalidad, 2) Simplificación, 3) Productividad y Eficiencia, 4) Bien Común.

La administración dentro de una institución cumple un rol importante en su forma de aplicarla así mismo es considerada como una ciencia en el cual se planifica, organiza, integra, dirige y se controla una institución sea esta de carácter pública o privada. En donde surgen interrogantes como: dentro de la Planificación ¿Qué se quiere obtener?, en Organización ¿Cómo se hace?, Integración ¿Con quién?, Dirección “Ver que se haga” y en Control ¿Cómo se ha efectuado?, al tratar de responder estas interrogantes es en donde nace la siguiente investigación para poder conocer la importancia de la estructura organizacional y la incidencia que este tiene en gestión administrativa-contable dentro de esta agrupación.

¿Qué hacen los administradores?

(ROBBINS P., 2004)

“Comencemos por definir brevemente los términos administrador y el sitio donde trabajan los administradores, la organización. Pasemos luego al trabajo del administrador; en concreto, a preguntarnos qué hacen los administradores.

Los administradores hacen cosas a través de otras personas. Toman decisiones, asignan recursos y dirigen las actividades de los demás para conseguir metas. Los administradores hacen su trabajo en una organización, que es una unidad social coordinada deliberadamente y compuesta por dos o más personas, que funciona de manera más o menos continua para alcanzar una meta o unas metas comunes.”

Señala que las tareas o funciones de los administradores son ejecutadas mediante otras personas que toman decisiones, asignan recursos y dirigen al personal a conseguir fines todo esto en una empresa u organización.

Funciones de la administración (HITT, BLACK , & PORTER, 2006)

“Planeación *La planeación implica calcular las condiciones y circunstancias futuras y, con base en esas estimaciones, tomar decisiones sobre qué trabajo debe realizar el administrador y todos aquellos que están bajo su responsabilidad”.*

Estimar lo que pueda ocurrir en un futuro y con esas predicciones, poder tomar decisiones en la organización en beneficio de la misma, involucrando al personal a su mando.

“Organización Para realizar el trabajo administrativo, es necesario conjuntar los recursos de manera sistemática; esta función se conoce como organización. Implica poner atención a la estructura de relaciones entre los puestos y los individuos que los ocupan, así como vincular la estructura con la dirección estratégica general de la organización”.

Se define como la utilización de recursos de manera ordenada y cronológica.

Dirección: Influir en las demás personas de la empresa para el logro de metas en conjunto con la motivación, liderazgo, mediante el uso de la comunicación y relación directa, interactuando con ellos.

Control: regularizar, supervisar, revisar; el trabajo que realizan las personas a cargo del administrador.

Manual de Funciones:

(GALINDO RUIZ, 2008), define como:

“Expresa todas las actividades que debe desarrollar un trabajador en determinado cargo. También debe contemplar las responsabilidades que le son inherentes, así como su nivel de interacción.

Análisis del cargo

Es un estudio que involucra las capacidades psicológicas, físicas y sus aptitudes para desempeñar una tarea o actividad en un determinado cargo.

Ejemplo:

- ✓ Nombre del cargo:
- ✓ Descripción del cargo
- ✓ Análisis del cargo

De acuerdo al concepto expuesto anteriormente, un manual de funciones es una guía y se basa en la representación detallada de un cargo de trabajo, en donde se plasma las responsabilidades, actividades, conocimientos, requisitos, etc. que debe cumplir un empleado, así mismo la interacción con los demás puestos, otros de los beneficios es: evitar la repetitividad de funciones, delimitar actividades y ordenamiento de la organización.

Contabilidad:

(RAMIREZ, 2005)

”La contabilidad es una herramienta para controlar e informar por ser su responsabilidad, al gerente, el propietario y el empresario estará preocupados por conservar plenamente los bienes, los recursos y los derechos de propiedad, pero también controlar sus obligaciones. A propósito ayuda la contabilidad, con base en métodos técnica de registro.

En la actualidad la contabilidad se constituye una herramienta indispensable para la toma de decisiones.”

Registrar, medir, cuantificar, analizar, controlar y comunicar son las funciones a tomar en cuenta al hablar de contabilidad; las operaciones que se llevan a cabo en una empresa mediante la aplicación de métodos de registro con relación a las operaciones económicas-financieras.

Por otra parte *“La contabilidad realiza el análisis, el registro, el control, la información e interpretación de Estados Financieros con el fin de evaluar la gestión administrativa y proporcionar informes para futuras decisiones operativas”* (MARTINEZ, 2009)

El uso de la contabilidad dentro de una organización es relevante independiente del tamaño de esta, su aplicación es necesaria para poder manejar un registro adecuado de las operaciones económicas que surgen día a día en la empresa, la aplicación de métodos y técnicas de contabilidad es recurrente para obtener resultados que sirvan de comparativos y sean de utilidad para poder analizarlos y sobre ellos tomar las mejores alternativas que beneficien a la organización.

Importancia de la contabilidad para la toma de decisiones.

(ALCARRIA JAIME, 2009)

“Toda entidad, desde una pequeña empresa a una multinacional, o pública, desde un ayuntamiento a la Unión Europea, necesita procesar y elaborar información para tomar decisiones de naturaleza económica. La información contable es vital para la sociedad en la que vivimos”.

Una contabilidad mal llevada sería un arma de doble filo; por un lado mantiene a la empresa aparentemente bien ante los ojos de los demás y de la propia empresa, y por otra los errores cometidos aportan al rumbo equivoco de la misma, y si se llegase a tomar algún tipo de decisión sobre este resultado la empresa simplemente dejaría de operar no solo este escenario sino abarcaría problemas mayores por el incumplimiento de normas que se encuentran ya establecidas surgiendo problemas legales.

La contabilidad administrativa en el control administrativo:

La contabilidad administrativa es útil para un mayor control organizacional, una vez finalizada las actividades es necesario una evaluación para comprobar el cumplimiento de los objetivos planteados además la optimización de recursos al momento de ejecutar la planeado.

La toma de decisiones dentro de la contabilidad administrativa:

Para un excelente toma de decisiones dentro de una entidad, asociación, gremio u organización es necesario un análisis previo a la situación presente además es fundamental una completa y adecuada información para así aportar a una decisión correcta.

La contabilidad administrativa tiene como finalidad brindar información contable a la administración para que esta sea de ayuda a una toma de decisiones y conocimiento real de la entidad, además trabajar en conjunto para la realización y cumplimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo.

2.2. MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

PREÁMBULO

TÍTULO VI - RÉGIMEN DE DESARROLLO

Capítulo quinto

Función de Transparencia y Control Social

Capítulo sexto

Trabajo y producción

Sección primera

Formas de organización de la producción y su gestión

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

SECCIÓN SEGUNDA

Tipos de propiedad

Art. 321.- El Estado reconoce y garantiza el derecho a la propiedad en sus formas pública, privada, comunitaria, estatal, asociativa, cooperativa, mixta, y que deberá cumplir su función social y ambiental.

Art. 323.- Con el objeto de ejecutar planes de desarrollo social, manejo sustentable del ambiente y de bienestar colectivo, las instituciones del Estado, por razones de

utilidad pública o interés social y nacional, podrán declarar la expropiación de bienes, previa justa valoración, indemnización y pago de conformidad con la ley. Se prohíbe toda forma de confiscación.

SECCIÓN TERCERA

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. (ASAMBLEA, 2008, págs. 151-152)

LEY DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

PRIMERA PARTE - DE LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA

TÍTULO PRIMERO - NORMAS GENERALES

CAPÍTULO PRIMERO - MARCO CONCEPTUAL Y CLASIFICACIÓN

ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA.-

Art.- 1.- Se entiende por economía popular y solidaria, al conjunto de formas y prácticas económicas, individuales o colectivas, auto gestionadas por sus propietarios que, en el caso de las colectivas, tienen, simultáneamente, la calidad de trabajadores, proveedores, consumidores o usuarios de las mismas, privilegiando al ser humano, como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre el lucro y la acumulación de capital.

FORMAS DE ORGANIZACION DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Art.- 2.- Son formas de organización de la economía popular y solidaria y, por tanto, se sujetan a la presente ley, las siguientes:

c) Las organizaciones económicas constituidas por agricultores, artesanos o prestadores de servicios de idéntica o complementaria naturaleza, que fusionan sus escasos recursos y factores individualmente insuficientes, con el fin de producir o comercializar en común y distribuir entre sus asociados los beneficios obtenidos, tales como, microempresas asociativas, asociaciones de producción de bienes o de servicios, entre otras, que constituyen el Sector Asociativo;

CARACTERÍSTICAS

Art.- 3.- Las formas de organización de la economía popular y solidaria, se caracterizan por:

a) La búsqueda de la satisfacción en común de las necesidades de sus integrantes, especialmente, las básicas de autoempleo y subsistencia;

b) Su compromiso con la comunidad, el desarrollo territorial y la naturaleza;

c) La ausencia de fin de lucro en la relación con sus miembros;

d) La no discriminación, ni concesión de privilegios a ninguno de sus miembros;

e) La autogestión democrática y participativa, el autocontrol y la auto responsabilidad;

f) La prevalencia del trabajo sobre el capital; de los intereses colectivos sobre los individuales; y, de las relaciones de reciprocidad y cooperación, sobre el egoísmo y la competencia.

VALORES

Art.- 4.- Las formas de organización de la economía popular y solidaria, en sus relaciones sociales y actividad económica, se regirán por los valores de justicia, honestidad, transparencia y responsabilidad social y fundarán sus acciones en los principios de la ayuda mutua, el esfuerzo propio, la gestión democrática, el comercio justo y el consumo ético.

AUTONOMÍA

Art.- 6.- El Estado respeta la pluralidad de formas de organización de la economía popular y solidaria y garantiza su autonomía, independencia, libre desarrollo y ejercicio de cualquier actividad económica lícita, en el marco de la normativa que las regula.

CAPÍTULO TERCERO - NATURALEZA JURÍDICA Y LEGISLACIÓN APLICABLE

NATURALEZA JURÍDICA

Art.- 13.- Las formas de organización de los sectores asociativo y cooperativista, son sociedades de personas, de derecho privado, con finalidad social, que ejercen actividades económicas, como empresas auto gestionadas por sus asociados o socios y diferenciadas de las empresas públicas y privadas, en cuanto a sus relaciones internas, fines y normas jurídicas aplicables.

TÍTULO CUARTO - DE LAS ORGANIZACIONES ECONOMICAS DEL SECTOR ASOCIATIVO

DEFINICIÓN

Art.- 24.- Son organizaciones económicas del sector asociativo o simplemente asociaciones, las constituidas, al menos, por cinco personas naturales, productores independientes, de idénticos o complementarios bienes y servicios, establecidas con el objeto de abastecer a sus asociados, de materia prima, insumos, herramientas y equipos; o, comercializar, en forma conjunta, su producción, mejorando su capacidad competitiva e implementando economías de escala, mediante la aplicación de mecanismos de cooperación.

Se podrán constituir asociaciones en cualquiera de las actividades económicas, con excepción de la vivienda, ahorro y crédito, transportes y trabajo asociado.

CONSTITUCIÓN

Art.- 25.- Las asociaciones productivas o de servicios, adquirirán personalidad jurídica, mediante resolución emitida por el Instituto, luego de verificado el cumplimiento de los requisitos que constarán en el Reglamento de la presente ley y para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones previstas en la misma, se registrarán en el Instituto y se someterán a la supervisión de la Superintendencia.

ASOCIADOS Y ORGANIZACION INTERNA

Art.- 26.- Los requisitos para la admisión de asociados, así como sus derechos, obligaciones y las causas y procedimiento de sanciones; su forma de gobierno y administración interna, constarán en el estatuto de cada organización, que contemplará la existencia de un órgano de

gobierno, como máxima autoridad interna; un órgano directivo; un órgano de control social interno; y, un administrador, que tendrá la representación legal, todos ellos elegidos por mayoría absoluta de sus asociados, en votación secreta y sujetos a rendición de cuentas, alternabilidad y revocatoria del mandato. La calidad de asociado en estas formas organizativas, es intransferible e intransmisible y, en caso de pérdida de la misma, no genera derecho a reembolso de cuotas, ni bienes de ninguna naturaleza.

FONDO SOCIAL

Art.- 27.- El fondo social de las asociaciones, estará constituido por las cuotas de admisión de sus asociados, que tienen el carácter de no reembolsables; por las cuotas ordinarias y extraordinarias; y por los remanentes del ejercicio económico, que no serán susceptibles de distribución entre los asociados.

INTEGRACION

Art. 29.- Las formas y objetivos de la integración serán determinadas libremente por las asociaciones de acuerdo con sus intereses y necesidades y en el marco de los valores y prácticas de la economía popular y solidaria. (MIES, 2015, págs. 1-4-5-8-12-13-14)

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR 2013 – 2017

POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

2.1. Generar condiciones y capacidades para la inclusión económica, la promoción social y la erradicación progresiva de la pobreza

f. Generar incentivos para la asociatividad, en particular para la reagrupación parcelaria de minifundios, la adquisición de tierras y el acceso a insumos y recursos

para la producción a organizaciones de la economía popular y solidaria, considerando la vocación productiva de los territorios.

2.4. Democratizar los medios de producción, generar condiciones y oportunidades equitativas y fomentar la cohesión territorial

d. Ampliar mecanismos de regulación y control del uso y acceso a tierras, a fin de que cumplan con su función social y ambiental.

e. Fortalecer los mecanismos de prevención, control y sanción a la concentración, el latifundio y el tráfico de tierras.

f. Fortalecer y ampliar las formas de propiedad cooperativa, asociativa y comunitaria como medio para democratizar el acceso a la riqueza y a su generación, mediante el fomento de la producción.

POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

9.1. Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos

b. Democratizar el acceso al crédito, financiamiento, seguros, activos productivos, bienes de capital e infraestructura productiva, entre otros, para fomentar el desarrollo y sostenibilidad de las actividades económicas de carácter asociativo y comunitario y su vinculación a cadenas productivas y mercados. . (DESARROLLO, 2013, págs. 121-123-282)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Actividad: Tarea realizada por una persona o grupo de personas.

Afiliar: Es hacer partícipe a una persona en un grupo, sindicato o asociación.

Agricultura: Es una actividad realizada por el hombre, por el campesino su objetivo es el cultivo de la tierra y la cosecha de los productos que sirven para el consumo del ser humano.

Asociación: Grupo de personas que se unen para cumplir un objetivo sea este individual o colectivo.

Autoridad: Es la potestad que tiene una persona hacia los empleados dependiendo el cargo que ocupa es el nivel de autoridad, dentro de la organización se lo analiza a través del organigrama.

Cambio organizacional: Es la capacidad que tiene la organización, gremios, asociaciones y/o empresas para adaptarse a situaciones y contextos siendo estos nuevos y externos e internos.

Clima organizacional: Es el ambiente interno de la organización, es el estado emocional que provoca las actitudes de los empleados; un buen ambiente laboral mejora las actividades dentro de la entidad.

Conocimiento empírico: Son situaciones aprendidas al azar, estos son resultado de experiencias ajenas o por intuición propia en el momento de realizar una actividad.

Control: Monitorea el desempeño y realiza los cambios necesarios.

Cooperativa: Es un grupo de personas que se unen para alcanzar los objetivos en conjunto.

Coordinar: Es la acción de trabajar en conjunto con varias herramientas con el fin de alcanzar un resultado propuesto.

Desempeño: Es la realización de tareas dentro del campo laboral en un tiempo determinado.

Dirección: Es el acto de guiar o encaminar las operaciones para el cumplimiento de objetivos.

Eficacia: Es alcanzar o cumplir los objetivos utilizando todos los recursos necesarios sin considerar el proceso para lograr dicho objetivo.

Eficiencia: Es el cumplimiento de un objetivo o meta planteada optimizando recursos tomando en consideración todo el proceso.

Estabilidad: Es el tiempo que una persona permanece en una entidad; brindar estabilidad a un empleado es darle seguridad en su trabajo.

Estrategia: Es el medio que permite la consecución de objetivos planteados por una entidad.

Estructura organizacional: Determina varios componentes como los son: la autoridad, el nivel jerárquico de la empresa incluyendo los roles y la representación gráfica.

Gestión: Es la administración de los recursos de una institución, gremio, asociación para el alcance de los objetivos.

Incentivar: Motivar a la persona o grupo de personas a la realización de una actividad determinada.

MAGAP: Ministerio de Agricultura Acuicultura Ganadería y Pesca es una entidad que pertenece al estado ecuatoriano cuyo objetivo es controlar las actividades agrícolas e ir en busca de mejorar la calidad y desarrollo de la producción del país.

AGD: Agencia de Garantías de Depósitos es una entidad creada para salvaguardar.

MIES: Ministerio de Inclusión y Economía Social fomenta la equidad y el bienestar de la nación.

Manual de funciones. Es la estructura organizativa de la empresa plasmada en documentos en la que se detalla las actividades a realizar por cada funcionario, los puestos de trabajo, los campos de actuación.

Minifundio: Extensión de terreno con dimensiones reducidas.

Minifundistas: Son pequeños agricultores que poseen escasa propiedad agrícola.

Organigrama: Es una representación de la empresa o entidad de forma gráfica; en la que se demuestra a través de niveles jerárquicos de mayor a menor y su relación.

Poder: Es la habilidad que tiene una persona sobre los demás dentro de la organización.

Organización: Coordina y utiliza todos los recursos sean estos humanos, financieros, físicos, materiales, o de información para el cumplimiento de objetivos.

PLAN TIERRAS: Es un programa que redistribuye el cuidado y cultivo de tierras del campo promoviendo una economía justa con la cosecha y comercialización de productos comúnmente de primera necesidad.

Planeación: Es la administración de recursos y toma decisiones sobre las actividades que se realicen en una área de trabajo.

Planificación estratégica: Ayuda a la correcta toma de decisiones realizando previamente un diagnóstico y análisis, define objetivos y estrategias para poder alcanzarlos.

Procedimiento: Es un modelo a seguir compuesto por un conjunto de tareas relacionadas entre sí.

Remuneración: Es el incentivo económico a una persona por la labor que ejecuta.

Motivación: Es incentivar o recompensar a una persona o grupo de personas por sus actividades que ha hecho durante un tiempo determinado.

Responsabilidad: Es el cumplimiento de la obligaciones o trabajo que deba realizar un individuo.

2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1. Hipótesis General

Una estructura organizacional diseñada correctamente permitirá una eficiente gestión administrativa, contable y cumplimiento de funciones dentro de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”.

2.4.2. Hipótesis Particulares

- ✓ Una capacitación constante a los miembros de la directiva ayudaría a un rendimiento Laboral adecuado y eficiente; dentro de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”.
- ✓ El clima laboral y comunicación adecuada entre los asociados y la directiva aportaría en la oportuna toma de decisiones.
- ✓ El poseer un manual de funciones, políticas y procedimientos actualizado y adecuado ayudaría a la asociación en el eficiente desempeño de funciones.
- ✓ Tener una planificación estratégica y que esta sea revisada constantemente aportaría en el cumplimiento de metas.

2.4.3. Declaración de variables

Cuadro #06: Declaración de las variables

HIPÓTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
Hipótesis General	Estructura organizacional	Eficiencia en la gestión administrativa y contable
Hipótesis Particular 1	Nivel de formación académica	Rendimiento Laboral
Hipótesis Particular 2	Clima organizacional	Toma de decisiones
Hipótesis Particular 3	Manual de funciones	Desempeño de funciones
Hipótesis Particular 4	Planificación estratégica	Cumplimiento de metas

Fuente: Declaración de las Variables

Elaborado por: Torres Amada y Zumba Jhon

2.4.4. Operacionalización de las variables

Cuadro #07: Operacionalización de las variables No. 01

Variables	Tipo	Ítems	Indicador	Técnica/Instrumento
Estructura organizacional	Independiente	¿Conoce la estructura organizacional en la Asociación de Trabajadores Autónomos la Paquita?	Indicador de gestión	Encuesta
Eficiencia en la gestión administrativa y contable	Dependiente	¿La información con respecto a la contabilidad que proporciona la directiva es? ¿La directiva proporciona apoyo necesario en las actividades colectivas (implementación de proyectos) dentro de la asociación?	Indicador de cumplimiento Indicador de eficiencia	Encuesta Entrevista

Fuente: Declaración de las Variables

Elaborado por: Torres Amada y Zumba Jhon

Cuadro #08: Operacionalización de las variables No. 02

Variables	Tipo	Ítems	Indicador	Técnica/Instrumento
Nivel de formación académica	Independiente	¿Conoce el nivel de formación de los miembros de la directiva? ¿Estaría de acuerdo en recibir capacitaciones con respecto al manejo administrativo para una posterior postulación?	Indicador de evaluación Indicador de Gestión	Entrevista Encuesta
Rendimiento Laboral	Dependiente	¿Cómo califica las actividades que son ejecutadas dentro de la directiva?	Indicador de cumplimiento	Encuesta

Fuente: Declaración de las Variables

Elaborado por: Torres Amada y Zumba Jhon

Cuadro #09: Operacionalización de las variables No. 03

Variables	Tipo	Ítems	Indicador	Técnica/Instrumento
Clima organizacional	Independiente	¿Generalmente la directiva recibe quejas por parte de los socios, por qué?	Indicador de eficacia	Entrevista
		¿Cómo califica la comunicación entre la directiva y los socios?	Indicador de Desempeño	Encuesta
Toma de Decisiones	Dependiente	¿Las decisiones que toma la directiva satisfacen las necesidades primordiales de la asociación?	Indicador de cumplimiento	Encuesta

Fuente: Declaración de las Variables

Elaborado por: Torres Amada y Zumba Jhon

Cuadro #10: Operacionalización de las variables No. 04

Variables	Tipo	Ítems	Indicador	Técnica/Instrumento
Manual de funciones	Independiente	¿En la actualidad cuentan con procedimientos, manual de funciones y políticas para el control de actividades de la directiva dentro de la asociación?	Indicador de Gestión	Entrevista
Desempeño de funciones	Dependiente	¿El personal que ocupa cargos directivos dentro de la Asociación cumple con las actividades de manera coordinada y eficiente, considera que puede mejorar? ¿Están establecidos las líneas de autoridad y responsabilidad dentro de la directiva y los socios?	Indicador de gestión Indicador de Eficiencia	Entrevista Encuesta

Fuente: Declaración de las Variables

Elaborado por: Torres Amada y Zumba Jhon

Cuadro #11: Operacionalización de las variables No. 05

Variables	Tipo	Ítems	Indicador	Técnica/Instrumento
Planificación estratégica	Independiente	¿La asociación actualmente tiene planteada: misión, visión, objetivos, políticas y procedimientos? ¿Conoce la misión y visión de la asociación de trabajadores autónomos la paquita? ¿Conoce los objetivos de la asociación?	Indicador de gestión	Entrevista Encuesta
Cumplimiento de metas	Dependiente	¿Se están cumpliendo de manera periódica los objetivos establecidos?	Indicador de cumplimiento	Encuesta

Fuente: Declaración de las Variables

Elaborado por: Torres Amada y Zumba Jhon

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL

En el presente capítulo vamos a conocer cuán importante son los métodos, herramientas y técnicas a utilizar para el análisis organizacional relacionado al ámbito administrativo y contable conociendo así la forma de operar de La Asociación “La Paquita”.

La ejecución de este proyecto es factible gracias al acceso de la información que es brindada por la Asociación y Fuentes externas. El impacto de este estudio que se está realizando es de nivel socioeconómico ya que mejorará el estilo de vida de los socios aportando así al desarrollo económico de la Asociación.

La investigación científica es definida por Zorrilla & Torres como: *“La búsqueda de conocimientos y verdades que per permitan describir, explicar, generalizar y predecir los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad...es una base especializada en la metodología de la investigación.”* (ZORRILA & TORRES, 1993)

Método científico

(BERNAL TORRES, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION, 2010)

“El método científico es el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, institucionalizados por la denominada comunidad científica”

Como es de conocimiento para todo investigador o cualquier persona que se encamina a investigar el método científico está presente en toda investigación, debido

a que es importante partir desde un conjunto de reglas y normas para no caer en el auge mientras se investiga.

Investigación descriptiva:

(BERNAL TORRES, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION, 2010)

“Una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto”

Investigación de campo:

(BABBIE & BABBIE , 2007)

“Es un tipo de investigación en el cual se utilizan métodos de observación los cuales sirven para la obtención de datos adecuados para la realización de un correcto análisis cuantitativo (estadístico)”

El tipo de investigación fue de carácter descriptivo y de campo; el primero se enfocó en un examen básico. Asumimos que este método de investigación sirvió de inicio para la realización de otros tipos de investigaciones, para ello se realizó encuestas y entrevistas formales e informales que fueron fundamentales para el estudio. El segundo es decir la investigación de campo aportó a la realización de una investigación a quienes integran la Asociación de esta forma nos ayudó a conocer y dar un mejor análisis acerca de las actividades organizacionales relativas al ámbito contable y administrativo del área a investigada.

3.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

3.2.1. Características de la población:

(ICART ISERN, FUENTELESAZ GALLEGO, & PULPON SEGURA, 2006)

“Es el conjunto de individuos que tienen ciertas características o propiedades que son las que desea estudiar. Cuando se conoce el número

de individuos que la componen, se habla de población finita y cuando no se conoce su número, se habla de población infinita. Esta diferenciación es importante cuando se estudia una parte y no la toda la población, pues la fórmula para el calcular el número de individuos de la manera con la que se trabajara varía en función de estos dos tipos de población”.

De acuerdo a la definición referida anteriormente podemos decir la población son los individuos que se involucran directamente con la empresa investigada y esta puede ser finita o infinita según el caso.

La población para objeto de estudio para la realización de la presente investigación serán los miembros de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”, así mismo la directiva que en conjunto suman un total de 103 personas.

3.2.2. Delimitación de la población

Cuadro #12: Delimitación de la Población

CARGO	NUMERO	INSTRUMENTO
Presidente	1	Entrevista / Encuesta
Secretario	1	Encuesta
Administrador – Tesorero(a)	1	Encuesta
Socios	100	Encuesta

Fuente: Directiva y socios de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Jhon

Muestra

(ICART ISERN, FUENTELESAZ GALLEGO, & PULPON SEGURA, 2006)

“Es el grupo de individuos que realmente se estudiara, es un subconjunto de la población”.

La muestra es un parte o sección de la población que va hacer objeto de estudio; ayudando al investigador a dar un criterio de la situación o estado de la población.

3.2.3. Tipo de muestra

Los tipos de muestra se dividen en dos grandes grupos que son: Probabilística y No Probabilística según (GOMEZ, 2006) define las dos:

Probabilística:

“Para una muestra probabilística necesitamos principalmente dos cosas: determinar el tamaño de la muestra (n), y seleccionar los elementos muestrales (unidades de análisis), de manera que todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos”.

No Probabilística:

“Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones y, a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población.

Recordemos que, en las muestras de este tipo, la elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investigador o grupo de encuestadores.”

Para este estudio, el tipo de muestra es No Probabilística, debido a que se consideró un listado en donde se establece la dirección de cada miembro, y la decisión de selección para las personas encuestadas, fue tomando esta consideración.

3.2.4. Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra es necesario la aplicación de una serie de procedimientos que surgen de la utilización de fórmulas, para el caso nuestro no fue

necesario por el motivo de tener en claro el tamaño de la muestra con exactitud y su dimensión no es muy extensa.

En la presente investigación la encuesta fue ejecutada al 95% de los socios con un margen de error del 5%, debido a que, el número total de la población es desconocida para la misma directiva porque ciertos miembros no tienen especificado su domicilio.

En donde se puede definir que el tamaño de la población es finito, porque se tiene el número exacto de socios incluido la directiva y arrojando un total de 98 personas.

3.2.5. Proceso de selección

Para definir la muestra para este proyecto se la realizó en base al tipo de muestra seleccionado, en este caso es No Probabilística, consecuentemente se eligió a los individuos mediante una selección de acuerdo a las personas que tiene establecida su dirección, y se considera que la muestra está conformada por el 95% de los socios por motivo que solo se logró encuestar a 98 personas y algunos de ellos están vinculados directamente con la administración.

3.3. LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

3.3.1. Métodos teóricos

Histórico-Lógico: de acuerdo a (DIAZ NARVAEZ, 2009), indica que:

“El método histórico estudia la trayectoria de los fenómenos y acontecimientos en el devenir de su historia. Por su parte, el método lógico investiga la existencia o no de leyes de funcionamiento y desarrollo de los fenómenos. Lo lógico no repite lo histórico, sino que reproduce en el plano teórico lo que es más importante del fenómeno. Ambos métodos no están sí. Se complementan y están vinculados” (p. 134).

Utilizado para recopilar datos necesarios con el fin de que estos sean aplicados favorablemente y determinar los antecedentes con relación a los inconvenientes que han ocurrido durante la trayectoria de la Asociación y así poder definir técnicas que aportarán al control organizacional y mejor manejo de la asociación.

Inductivo-Deductivo:

(BERNAL TORRES, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION: PARA ADMINISTRACION, ECONOMIA, HUMANIDADES Y CIENCIAS SOLCIALES, 2006)

“Este es un método de inferencia basada en la lógica y relacionando con el estudio de hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general).”

Es la manera de incitar o pronosticar, es decir sobrepasar las interrogantes o lo que se observa a simple vista, se rige en la observación de un hecho para posteriormente ser analizado y se pueda confirmar el estudio.

Con este método se podrá definir las causas y efectos que surgieron en la problemática de este proyecto, partiendo de los criterios de los involucrados en las encuestas.

Hipotético-Deductivo: Según: (BERNAL TORRES, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION: PARA ADMINISTRACION, ECONOMIA, HUMANIDADES Y CIENCIAS SOLCIALES, 2006)

“El método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.”

3.3.2. Métodos empíricos

(HENED, 2009)

“Estos métodos posibilitan revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, accesibles a la detección de la percepción, a través de procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio. Los métodos de investigación empírica conlleva al investigador a una serie de procedimientos prácticos con el objeto y los medios de investigación que permiten revelar las características

fundamentales y relaciones esenciales del objeto; que son accesibles a la contemplación sensorial. La investigación empírica permite al investigador hace una serie de investigación referente a su problemática, retomando experiencia de otros autores, para de ahí a partir con sus exploración, también conlleva efectuar el análisis preliminar de la información, así como verificar y comprobar las concepciones teóricas”.

El método empírico es elemental para la realización de un estudio, ya que permite al investigador tomar datos relevante de otros proyectos que se hayan realizado anteriormente; además ayuda a efectuar un examen preliminar y a la verificación de la información teórica; las herramientas que comúnmente se utiliza en la recolección de datos son: la entrevista y la encuesta estas brindan información útil y necesaria para el proyecto en marcha.

3.3.3. Técnicas e instrumentos

Las técnicas a usadas en esta investigación fueron: la encuesta y entrevista; para conocer minuciosamente las actividades de la asociación, la encuesta dirigida a los miembros de la asociación incluido el presidente y por último la entrevista que es realizada exclusivamente al directivo en este caso el presidente mismo de la asociación, ya que nos permitió la recolección de datos directos y actualizados, toda esta información recolectada permite tener un criterio y un mejor resultado de la investigación.

Encuesta:

(ARTURO, 2012)

“La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.”

Entrevista:

(GALAN AMADOR, 2009)

“La entrevista, es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto. Se considera que este método es más eficaz que el cuestionario, ya que permite obtener una información más completa.

A través de ella el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesite; si hay interpretación errónea de las preguntas permite aclararla, asegurando una mejor respuesta.

Se podrá definir que la entrevista consiste en obtención de información oral de parte de una persona (entrevistado) lograda por el entrevistador directamente, en una situación de cara a cara, a veces la información no se transmite en un solo sentido, sino en ambos, por lo tanto una entrevista es una conversación entre el investigador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener información exigida por los objetivos específicos de un estudio”.

3.4. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

Una vez obtenidas las encuestas es necesaria la tabulación, análisis e interpretación de los resultados.

Para llevar a cabo este trabajo se requiere un orden adecuado; iniciando desde la recolección de los datos, estos deben ser claros y precisos debido a su importancia para las posteriores deducciones, luego se realiza las observaciones de los mismos con el fin de obtener un enfoque de manera individual o colectiva.

Posteriormente se ejecuta la tabulación o procesamiento de los datos recolectados, para esto fue necesario una herramienta que agilice el trabajo con el fin de optimizar el tiempo y obtener resultados instantáneos; para el procesamiento de la información

que arroja las encuestas se utilizó la herramienta de Microsoft Excel ya que esta permite que los datos puedan ser tabulados y visualizados de una forma gráfica facilitando así la crítica de los resultados.

Para culminar fue necesario el análisis e interpretación de los resultados, este punto cumple una función importante, debido a que la información obtenida de estos, tiene un impacto acertado con nuestra investigación con relación a nuestras hipótesis planteadas.

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” debido a su gran extensión de tierras, representativo número de asociados y manejo considerable de fuentes de financiamiento y capital propio, es necesario que este gremio sea manejado de una manera adecuada, para lo cual es indispensable una correcta organización y deberá contar con bases de administración para un mejor control en las actividades.

En la actualidad la empresa cuenta con un organigrama de jerarquía para el área administrativa, pero su manejo se rige en experiencias, y hechos pasados, las actividades no se encuentran plasmadas en documentos o manuales que sean de utilidad para la misma organización lo cual deja a la directiva con bases de administración deficientes.

Se ha utilizado herramientas para la recolección de datos útiles que ayuden a la continuidad de este proyecto los cuales han sido: entrevista y encuesta.

Con el resultado de dichas encuestas y entrevista se pretende interpretar y poder generar conclusiones que nos permitan dar validez a nuestras hipótesis presentadas en el capítulo II y generar las respectivas recomendaciones que sean de utilidad para la asociación sea esta en la actualidad o en un futuro.

A continuación se detalla las preguntas de las encuestas que fueron realizadas y su interpretación estadística de cada una de ellas.

1) ¿Conoce la estructura organizacional en la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”?

Cuadro #13: Conocimiento de la Estructura Organizacional

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
SI	9
NO	89
NUNCA	0
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

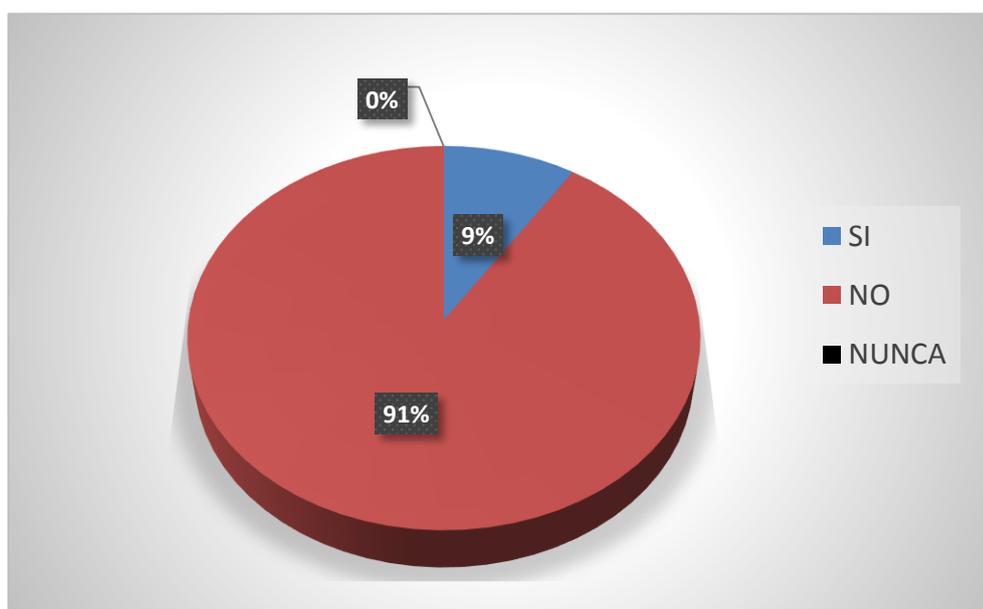


Figura #05 Conoce la estructura organizacional

INTERPRETACIÓN: De la información obtenida se determina que el 90% equivalente a 9 de cada 10 personas dicen que NO conocen la estructura organizacional de la entidad y sólo el 9% del total responden afirmativamente, esto da entender que la Asociación tiene inconvenientes severos en comunicación organizativa.

2) ¿Conoce la misión y visión de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”?

Cuadro #14: Conocimiento de la misión y visión de la Asociación

ALTERNATIVA	RESULTADOS
SI	11
NO	87
NUNCA	0
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

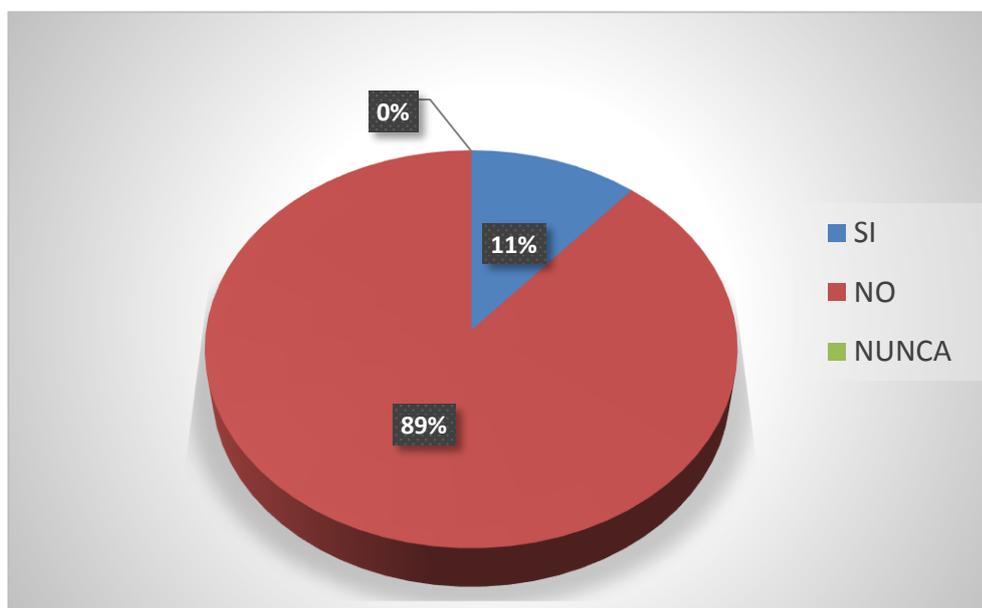


Figura #06. Conoce la misión y visión de la asociación

INTERPRETACIÓN: Los resultados que se obtiene en este ítems son los siguientes: el 11% de los asociados responden que SÍ conocen la misión y visión, y el 89% de ellos equivalente a 87 personas indican que DESCONOCEN la misión y visión de la Asociación, esto afecta al rendimiento de la entidad además conlleva a una inadecuada toma de decisiones, a una deficiente orientación de acciones y conducta de cada uno de los miembros.

3) ¿Conoce los objetivos de la Asociación?

Cuadro #15: Conocimiento de Objetivos

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
SI	5
NO	78
NUNCA	15
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

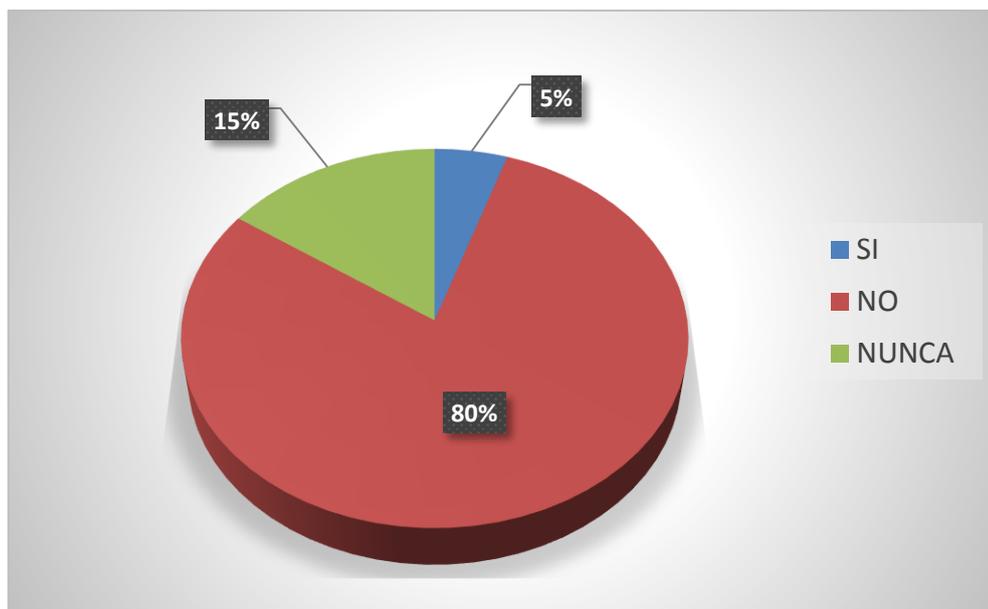


Figura #07. Conoce los objetivos de la Asociación

INTERPRETACIÓN: De los resultados obtenidos de acuerdo al conocimiento de los objetivos de la Asociación “La Paquita”, se determina qué; el 5% de los encuestados **SI** conocen los objetivos de la organización, el 80% **NO** ha sido comunicado y deducen que no existen dentro del gremio; así mismo, el 15% no tiene conocimiento o **NUNCA** han escuchado de lo que son los objetivos en sí.

4) ¿Se están cumpliendo de manera periódica los objetivos establecidos?

Cuadro #16: Cumplimiento de Objetivos

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
Siempre	0
Casi Siempre	3
A veces	7
Casi Nunca	9
Nunca	79
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

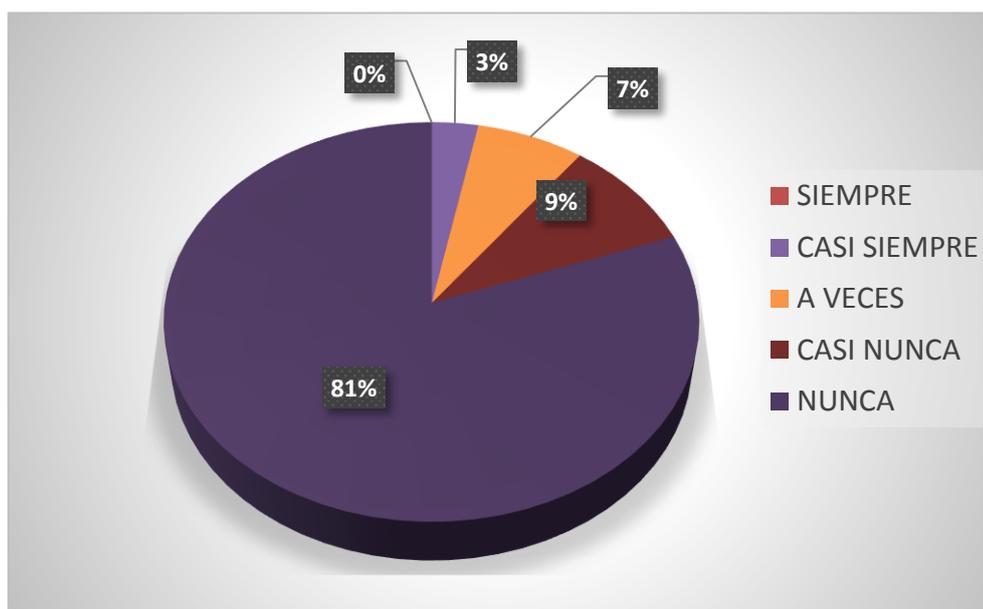


Figura #08. Cumplimiento de objetivos

INTERPRETACIÓN: Esta pregunta trata del cumplimiento de objetivos por lo que su impacto es directo en relación con la pregunta anterior, se; los datos reflejan que: el 3% respondió **CASI SIEMPRE**, el 7% indicó que **A VECES**, el 9% dijo que **CASI NUNCA** y con mayor relevancia como se presumió fue de 81% respondiera que **NUNCA**, se puede decir que si no los conocen es imposible que indiquen que los cumplan.

5) ¿La información con respecto a la contabilidad que proporciona la directiva es?

Cuadro #17: Calidad de la Información Contable

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
Excelente	0
Muy buena	2
Regular	12
Mala	48
Muy Mala	36
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”
Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

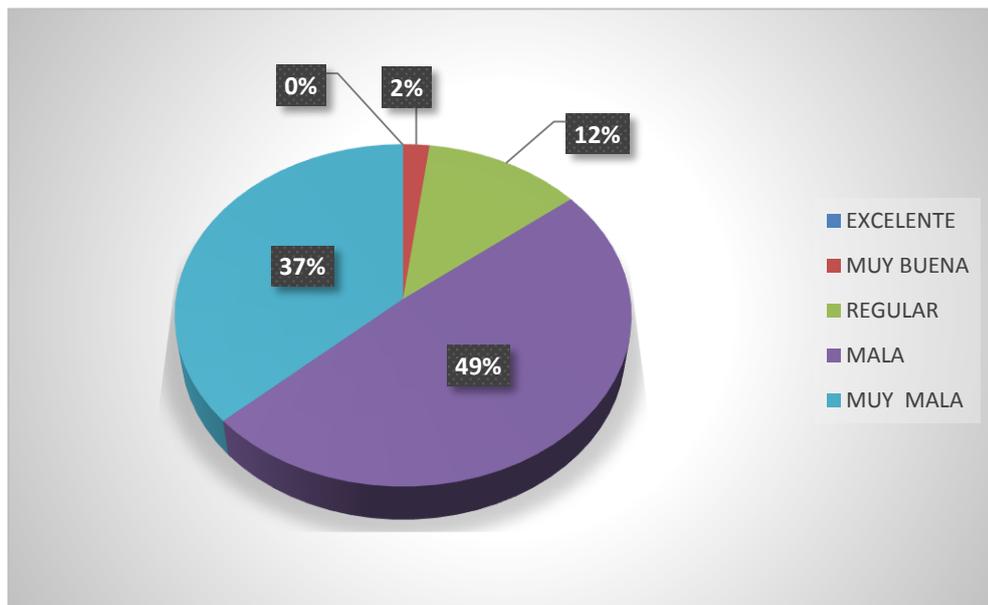


Figura #09. Información con respecto a la contabilidad

INTERPRETACIÓN: En este ítems sus respuestas se dividen en 5 secciones en la que el 37% responde que es **MUY MALA**, el 49% **MALA**, el 12% **REGULAR**, el 2% de ellos **MUY BUENA**, con respecto al tipo de información que proporciona la directiva; la más representativa es mala y muy mala en la que 8 de cada 10 asociados están trabajando en la intemperie ya que desconocen cómo está la asociación contablemente.

6) ¿Estaría de acuerdo en recibir capacitaciones con respecto al manejo administrativo para una posterior postulación?

Cuadro #18: Importancia de Capacitaciones

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
Totalmente de Acuerdo	84
De acuerdo	0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	14
Desacuerdo	0
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

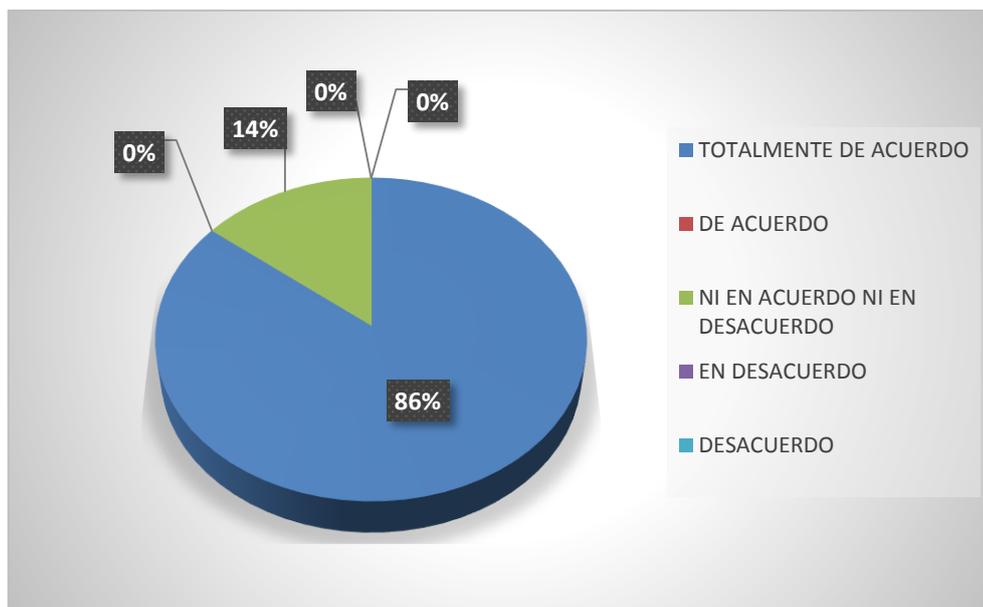


Figura #10. Estaría de acuerdo en recibir capacitaciones

INTERPRETACIÓN: En los resultados con respecto a la Pregunta No. 06 que indica la necesidad de capacitar al personal del área administrativa o no, arroja el siguiente información: el 86% está **TOTALMENTE DE ACUERDO** con la capacitación; indican que si es necesario e importante a lo contrario del 14% que responde en término medio “**NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO**” se da por el nivel de formación que indicaba que era insuficiente.

7) ¿Están establecidas las líneas de autoridad y responsabilidad dentro de la directiva y sus socios?

Cuadro #19: Líneas de Autoridad y Responsabilidad

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
SI	17
NO	81
NUNCA	0
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

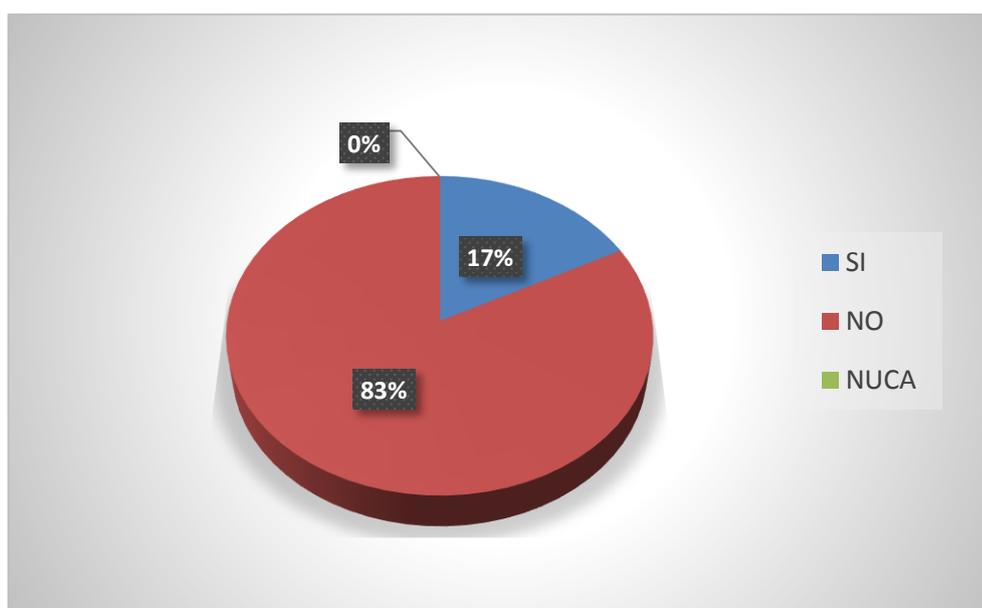


Figura #11. Las líneas de autoridad y responsabilidad

INTERPRETACIÓN: En la encuesta con respecto al conocimiento de las líneas de autoridad y responsabilidad se determina que el 17% responde que **SI** se están establecidas; a lo contrario del 83% que indica que **NO**, esta diferencia se puede dar debido a la deficiente comunicación entre los directivos y socios mismos.

8) ¿Cómo califica la comunicación entre la directiva y los socios?

Cuadro #20: Calificación de la Comunicación

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
Excelente	0
Muy buena	0
Regular	77
Mala	21
Muy Mala	0
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

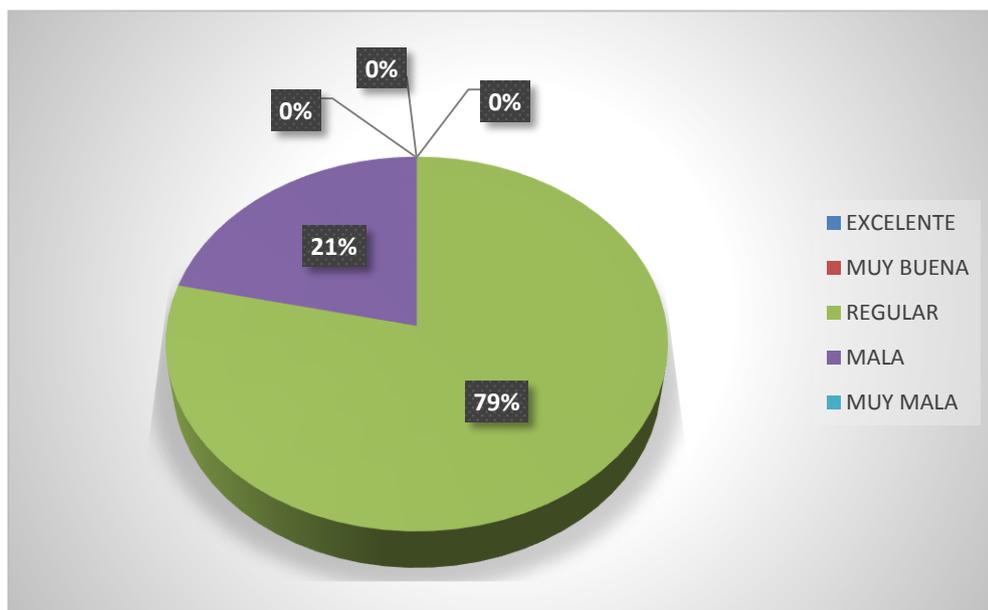


Figura #12. Comunicación entre la directiva y los socios

INTERPRETACIÓN: Esta pregunta se divide en 5 secciones de las cuales dos de ellas han sido seleccionadas por los socios que son: el 21% de **MALAS** y 79% **REGULAR**; en otras palabras 8 de cada 10 personas indican que la comunicación entre las directiva y los asociados es regular lo cual podría afectar la organización en perder la moral, el enfoque, consecuentemente un rendimiento bajo y pérdida de oportunidades

9) ¿Cómo califica las actividades que son ejecutadas dentro de la directiva?

Cuadro #21: Calificación de las Actividades

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
Excelente	0
Muy buena	9
Regular	83
Mala	6
Muy Mala	0
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

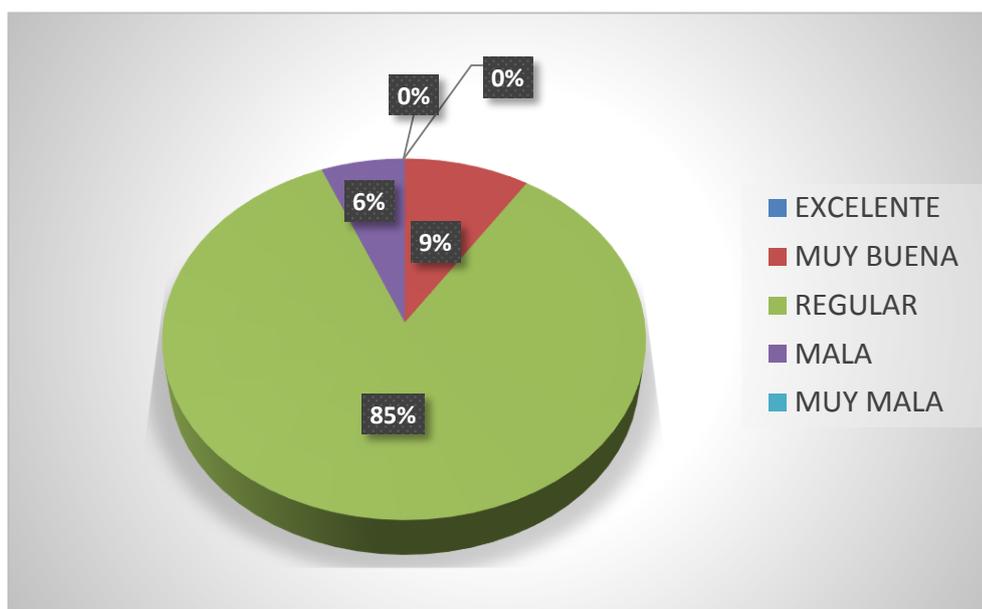


Figura #13. Actividades que son ejecutadas dentro de la directiva

INTERPRETACIÓN: La mayor concentración se centra en la alternativa “REGULAR” con respecto a la calificación que se da a la directiva en las actividades que ejecuta con un 85%, la alternativa “MUY BUENA” arroja un 9%, y por último el 6% para la alternativa “MALA” estos porcentajes se dan por malos entendidos dentro de la asociación que no son tratados de manera colectiva.

10) ¿Las decisiones que toma la directiva satisfacen las necesidades primordiales de la Asociación?

Cuadro #22 Toma de decisiones

ALTERNATIVAS	RESULTADOS
Siempre	9
Casi Siempre	6
A veces	13
Casi Nunca	70
Nunca	0
TOTAL	98

Fuente: Encuesta a miembros de la Asociación “La Paquita”

Elaborado por: Torres Amada, Zumba Rodríguez

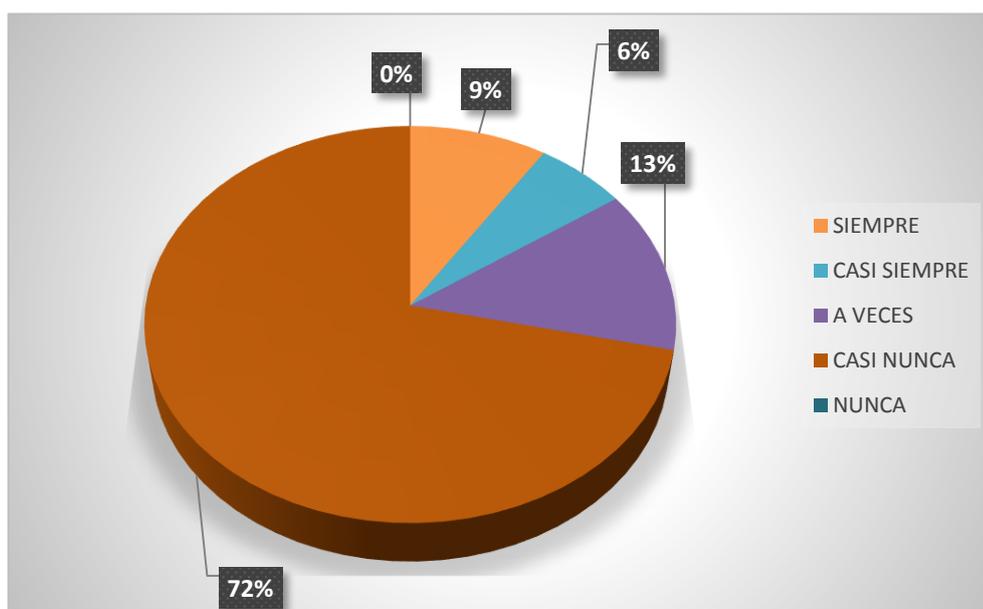


Figura #14. Decisiones que toma la directiva

INTERPRETACIÓN: Esta pregunta se inclina a las decisiones que toma la directiva para beneficio de la agrupación y la satisfacción de las necesidades primordiales de la misma las cuales responde del total el 72% **CASI NUNCA**, el 13% **A VECES**, 6% **CASI SIEMPRE**, 9% **SIEMPRE**, afectando al desempeño organizacional y el manejo administrativo de la agrupación.

Entrevista

Entrevista dirigida al Sr. Robinson Díaz Oñate, Presidente de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”

1) ¿Por qué nace la idea de formar una Asociación?

22 de Junio del 2009, por adquirir un predio de tierras para las familias campesinas y poder llevar el trabajo de la agricultura por 6 socios aproximadamente.

2) ¿La Asociación actualmente tiene planteada: misión, visión, objetivos, políticas y procedimientos?

No contamos con un documento en donde se tenga escrito estos puntos.

3) ¿Qué nos puede comentar acerca de la estructura organizacional de la Asociación y como la califica?

La directiva anteriormente se encontraba inscrita en el MIES y ahora hemos pasado a estar inscrita en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, manejados con tres cargos: presidente, administrador y secretario, nos manejamos con el reglamento que consiste la ley que ellos nos dan. La califico como buena.

4) ¿Cómo observa el clima laboral y comunicación entre la directiva, directiva - socios?

La directiva se maneja transparentemente con todos los compañeros socios y la comunicación asociativamente y llevamos un plan de proyecto productivo unidamente.

Tratar de comunicarnos por medio de informaciones e informes económicos que venimos llevando en todo este tiempo alrededor de todo el predio “La Paquita”.

5) ¿Cuáles son las actividades que ejecuta en calidad de directivo?

Como directivo principal estoy comprometido a trabajar por mi asociación sacando proyectos que nos da el gobierno y llevando en mutuo acuerdo con trabajo asociativo.

6) ¿Qué tipo de instrumento se usa para asignar responsabilidades?

Como presidente tengo como requisito mi acreditación nombrada por la Asamblea General y dada de alta por el MIES.

7) ¿Cuenta la asociación con perfiles para cada cargo?

Solo lo que están en el reglamento proporcionado por el Gobierno.

8) ¿En la actualidad cuentan con procedimientos, manual de funciones y políticas para el control de actividades de la directiva dentro de la Asociación?

Los cargos son dados por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria al igual que las funciones.

9) ¿en el caso de no existir tendría relevancia la implementación de un manual de funciones en la Asociación?

Así es, Si fuera importante.

10) ¿El personal que ocupa cargos directivos dentro de la Asociación cumple con las actividades de manera coordinada y eficiente, considera que puede mejorar?

Si debería incrementar la eficiencia pero si fuera de ayuda recibir capacitaciones adicionales a las que nos da el gobierno porque solo da a dos o tres miembros de la Asociación.

11) ¿Se aplican controles en las actividades que realiza la directiva de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”?

Controlada por el MIES y no aplicamos controles ni evaluaciones a la directiva.

12) ¿Qué nos puede comentar sobre la actual gestión contable que se lleva a cabo dentro de la Asociación y si esta es relevante para la toma de decisiones y como la califica?

La contabilidad la lleva el administrador junto con el presidente y pasa al contador independiente, la califico como buena porque no tenemos ningún problema con el SRI.

13)¿La información contable con qué frecuencia es presentada?

De forma mensual y si es satisfactoria.

14)¿Generalmente la directiva recibe quejas por parte de los socios, por qué?

Si, por motivo que entre socios no se comprenden al momento de cumplir sus cuotas mensuales y anuales.

15)¿Considera que la falta de controles y cumplimiento de políticas genera desacuerdos entre los socios?

Así es, por motivo que no podemos hacer cumplir el debido Reglamento Interno que tenemos en nuestra asociación dada por el Gobierno porque está a cargo de los funcionarios y puesto por un artículo que ignora nuestro debido reglamento.

16)¿La directiva proporciona apoyo necesario en las actividades colectivas (implementación de proyectos) dentro de la asociación?

Gestión del trabajo es el apoyo necesario porque el proyecto no viene por venir si no hay que buscarlo.

17)¿Existe sobrecargo de trabajo por no tener clara las funciones para el personal administrativo?

Si, actualmente las actividades se realizan de acuerdo a las experiencias

18)¿Conoce el nivel de formación de los miembros de la directiva?

Yo presidente tengo segundo de bachillerato, el administrador es preparado y el secretario no sé.

4.2. ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS

A fin de llegar a los objetivos plasmados al inicio del trabajo mediante la utilización de herramientas de recolección de datos muy aparte de la observación también fueron: Entrevista y Encuesta.

La entrevista fue direccionada al presidente de la Asociación “La Paquita” obteniendo información de primera mano, con datos reales de los inconvenientes con los que aqueja la organización.

Hoy en día existen organizaciones que mediante la posesión y utilización de políticas, manual de funciones y de procedimientos, debidamente actualizados aportan positivamente en el cumplimiento de objetivos y control eficaz de funciones, así mismo, el uso de un plan estratégico planteado de manera adecuada corrobora a establecer metas alcanzables y en tiempos definidos.

4.3. RESULTADOS

Al llegar a este punto y con apoyo de los datos recolectados podemos determinar que la Asociación actualmente posee una estructura jerárquica establecida, sin embargo el problema principal radica en su funcionamiento; no es el indicado con relación a la asignación de tareas por rango de manera individual.

El presidente mediante la visita y la ejecución de la entrevista afirma que: al no contar con políticas o reglamentos que permitan el adecuado control interno de la Asociación genera inconvenientes drásticos entre los asociados, llegando consigo a una inadecuada toma de decisiones.

En la actualidad la Asociación no cuenta con un manual de funciones y procedimientos, por lo que el dirigente considera de suma importancia y muy necesario para el control de actividades en el área administrativa.

La falta de actualización hacia los miembros que conforman la administración con relación a capacitaciones con lo referente al manejo y gestión de la organización.

Por tal motivo en los últimos puntos se establecen las debidas conclusiones y recomendaciones para cada caso.

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Cuadro #23: Verificación de Hipótesis

HIPÓTESIS		VERIFICACIÓN
H.G.	Una estructura organizacional diseñada correctamente permitirá una eficiente gestión administrativa, contable y cumplimiento de funciones dentro de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”.	La presente Hipótesis es real y se comprueba con la pregunta N° 1 de la encuesta en la que el 91% de las personas encuestadas desconocen la estructura organizacional; y de la pregunta N° 5 de la misma en que el 49% responden MALA, 37% MUY MALA con respecto a la información contable, su respuesta puede ser dada por la falta de comunicación que existe de manera recurrente. Y se fortalece con la pregunta N° 16 de la entrevista con respecto al apoyo administrativo por parte de la directiva.
H.P. 1	Una capacitación constante a los miembros de la directiva ayudaría a un Rendimiento Laboral adecuado y eficiente dentro de la Asociación de Trabajadores agrícolas Autónomos “La Paquita”.	La presente Hipótesis es real y se responde con la pregunta N° 18 de conocimiento de formación individual de la directiva demuestra que su nivel de educación es bajo y solo se rige a experiencias y con respecto a la pregunta N° 6 de la encuesta, respondiendo un 86% que está TOTALMENTE DE ACUERDO en recibir capacitaciones; y pregunta N° 9 85% califica como REGULAR a la gestión por parte de la administración.

<p>H.P. 2</p>	<p>El clima laboral y comunicación adecuada entre los asociados y la directiva aportaría en la oportuna toma de decisiones.</p>	<p>Esta hipótesis es real y verificada con las preguntas N° 14 de la entrevista con respecto a las quejas que recibe la administración y que esto influye en el rendimiento laboral tanto administrativo como contable en forma colectiva, además esta hipótesis se respalda con la pregunta N° 8 de la encuesta que indica que la comunicación de los socios y la directiva es MALA y REGULAR respondiendo un 21% y 79% respectivamente; y la pregunta N° 10 con relación a las decisiones que toma la directiva el 72% indican CASI NUNCA.</p>
<p>H.P. 3</p>	<p>El poseer un manual de funciones, políticas y procedimientos actualizado y adecuado ayudaría a la asociación en el eficiente desempeño de funciones.</p>	<p>La siguiente hipótesis es verdadera y se respalda con las preguntas de la entrevista N° 8 que se relaciona con la ausencia de un manual de funciones, y N° 10 de la misma que tiene que ver con el cumplimiento de actividades, y se fortalece con la respuesta de la pregunta N° 7 de la encuesta en la que el 83% responden que NO se encuentran definidas las líneas de autoridad y responsabilidad dentro de la Asociación.</p>

<p>H.P. 4</p>	<p>Tener una planificación estratégica y que esta sea revisada constantemente aportaría en el cumplimiento de metas.</p>	<p>Esta hipótesis es real y se resuelve con las preguntas de la entrevista N° 2 en la que nos indica que no cuentan con una planificación estratégica y se sustenta con las respuestas dadas en las preguntas: N° 2 de la encuesta en la que el 89% de los miembros NO conoce la misión y visión; la pregunta N° 3 con el conocimiento de objetivos de igual forma arroja un 80% en desconocimiento de objetivos organizacionales y se relaciona con la pregunta N° 4 en cuanto al cumplimiento de objetivos que es lógico que no se va a cumplir si no existen la cual tenemos que el 81% responde que NUNCA.</p>
----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Verificación de Hipótesis

Elaborado por: Torres Amada y Zumba Rodríguez

5. CONCLUSIONES

De acuerdo a la presente investigación realizada en la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” surgen las siguientes conclusiones:

La Asociación “La Paquita” cuenta con una estructura jerárquica definida por niveles; sin embargo las tareas que ejecutan cada uno de los miembros de la directiva no van de acuerdo a su cargo asignado lo cual genera deficiencia en la administración.

El nivel de formación de los miembros de la directiva es bajo a pesar de ello se sustenta por ser una asociación de trabajadores agrícolas y su formación académica es de nivel básico en la mayoría de los socios y se relaciona con el nivel de rendimiento laboral bajo, ya que, realizan sus actividades de forma empírica.

Además el incumplimiento de su propio reglamento interno en lo que se refiere a la asistencia a reuniones, pagos de cuotas anuales del predio, etc. es otro de los inconvenientes con los que cuenta la asociación y esto surge por la deficiente comunicación entre la asociación en conjunto.

Con respecto al ambiente organizacional, existen fricciones entre la directiva y los socios; esto abarca consecuencias en la elección de alternativas como por ejemplo: selección entre opciones de proyectos, compras de insumo, maquinaria, etc.

Como resultado de la investigación mediante la recolección de información a través de la entrevista y encuestas, se determina la ausencia de políticas, procedimiento y manual de funciones lo cual ha generado falencias en la gestión administrativa y contable de la asociación en lo que respecta al cumplimiento de políticas.

Otro de las falencias que aborda la asociación de acuerdo a los resultados obtenidos es la ausencia de la planificación estratégica en donde se establecen los rumbos de la organización.

6. RECOMENDACIONES

Como sugerencias al problema general y sub-problemas con los que aqueja la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita” En este apartado se establecen las recomendaciones pertinentes para los diferentes inconvenientes encontrados las cuales son:

- ✓ Diseñar e implementar políticas, procedimientos y manual de funciones.
- ✓ Definir un espacio en la sala de reuniones para la directiva en donde se pueda archivar los documentos de respaldo de la asociación por ejemplo: recibo de cuotas anuales, contratos, proyectos, planos, leyes, reglamentos, listados, y demás documentos generados.
- ✓ Capacitación constante a los miembros de la directiva y los socios.
- ✓ Diseñar e implementar una planificación estratégica y socializarla con todos los miembros.
- ✓ Coordinar y supervisar las actividades asignadas a cada uno de los miembros de la directiva.
- ✓ Con relación al clima organizacional se lo puede mejorar mediante motivaciones por medio de integraciones.
- ✓ Incentivos a los socios, como por ejemplo: para que exista el cumplimiento de cuotas de manera periódica, motivar a las personas con incentivos tales como: entrega de insumos químicos para la siembra, equipos de trabajo, preparaciones de terreno, etc.

Al tomar en cuenta todas las recomendaciones planteadas anteriormente ayuda a mejorar sistema administrativo y gestión contable, y a obtener resultados que beneficien a la toma de decisiones y así mismo aportando en el desempeño organizacional y mantener en pie a la Asociación.

7. BIBLIOGRAFÍA DE INVESTIGACIÓN

- ALCARRIA JAIME, J. J. (2009). *Contabilidad Financiera 1*. España: Universitat Jaume I.
- ARTURO, K. (26 De Abril De 2012). *Crecenegocios*. Obtenido De <Http://Www.Crecenegocios.Com/Concepto-De-Encuesta/>
- ASAMBLEA, C. (2008). *Constitucion De La Republica Del Ecuador*. Montecristi.
- BABBIE, E., & BABBIE , E. R. (2007). *Fundamentos De La Investigacion Social*. Buenos Aires: Cengage Learning Editores.
- BERNAL Torres, C. A. (2006). *Metodologia De La Investigacion: Para Administracion, Economia, Humanidades Y Ciencias Solciales*. Mexico: Pearson.
- BERNAL TORRES, C. A. (2010). *Metodologia De La Investigacion*. Colombia: Pearson.
- BONACHE, J., & CABRERA, A. (2002). *Dirección Estrategica De Personas* . Madrid: Pearson Education S.A.
- CHIAVENATO, I. (2002). *Administracion De Los Nuevos Tiempos*. Bogota Colombia: Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Gestion Del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- DE LA CAROLINA, J. M. (06 De Junio De 2006). *Gestiopolis*. Obtenido De <Http://Www.Gestiopolis.Com/Gerencia-De-La-Cultura-Organizacional/>
- DE VAL PARDO, I. (1997). *Organizar, Accion Y Efecto*. Madrid: Esic Editorial.
- DESARROLLO, S. N. (2013). *Plan Nacional Del Buen Vivir*. Quito.
- DIAZ NARVAEZ, V. P. (2009). *Metodologia De La Investigacion Cientifica Y Bioestatica*. Santiago De Chile: Ril.
- ESTUPIÑAN GAITAN, R. (2012). *Control Interno*.
- GALAN AMADOR, M. (29 De Mayo De 2009). *Blogspot*. Obtenido De <Http://Manuelgalan.Blogspot.Com/2009/05/La-Entrevista-En-Investigacion.Html>

- GALINDO RUIZ, C. J. (2008). *Manual Para La Creacion De Empresas*. Bogotá: Ecoe Ediciones .
- GOMEZ, M. M. (2006). *Introduccion A La Metodologia De La Investigacion Cientifica*. Argentina: Editorial Brujas.
- HENED. (18 De Octubre De 2009). *Scribd*,. Obtenido De Scribd, : [https://Es.Scribd.Com/Doc/21229743/Methodos-Empiricos](https://es.scribd.com/doc/21229743/Methodos-Empiricos)
- HITT, M. A., Black , J. S., & Porter, L. W. (2006). *Administracion*. Mexico: Pearson Educacion .
- ICART ISERN, M. T., Fuentelsaz Gallego, C., & Pulpon Segura, A. M. (2006). *Elaboracion Y Presentacion De Un Proyecto De Investigacion Y Una Tesina* . Barcelona España: Graficas Rey, S.L.
- MARTINEZ, R. (2009). *Propuesta Para La Elaboración De Un Manual De Procesos Del Sistema Contable Para La Agencia De Viajes Y Operadora De Turismo Jakunamatata Travel S.A. De La Ciudad De Riobamba*. Riobamba, Chimborazo. Obtenido De [Http://Dspace.EsPOCH.Edu.Ec/Bitstream/123456789/442/1/82t00014.Pdf](http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/442/1/82t00014.pdf)
- MIES. (2015). *Ley Orgánica De Economía Popular Y Solidaria Y Su Reglamento*. Quito, Ecuador.
- MUNCH, L. (2010). *Administración. Gestión Organizacional, Enfoques Y Proceso Administrativo* (Vol. Primera Edición). Mexico: Pearson Educación De México.
- PARDINA, F. (2005). *Metodologia Y Tecnicas De Investigacion En Ciencias Sociales*. Mexico: Siglo Xxi Editores, S.A. De C.V.
- PERE, N. (2009). *Costes Para La Direccion De Empresas*. Barcelona: Universidad Autonoma De Barcelona.
- RAMIREZ. (2005). *Contabilidad Administrativa*. Mexico : Mcgraw-Hill Interamericana S.A.
- REU, L., & BYARS , L. (2008). *Administración Teoría Y Aplicaciones*. Mexico: Alfaomega Frupo Editor.

- ROBBINS P., S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- SCHEIN H., E. (1982). *Psicologia De La Organizacion* . Mexico: Pretice-Hall Hispanoamericana S.A.
- TURNERO, I. J. (11 De Mayo De 2011). *Monografias*. Obtenido De [Http://Www.Monografias.Com/Trabajos85/Optimizacion-Estructura-Organizativa-Salud-Ocupacional-Edelca/Image021.Gif](http://www.monografias.com/trabajos85/optimizacion-estructura-organizativa-salud-ocupacional-edelca/image021.gif)
- VASQUEZ, M. (01 De Octubre De 2009). *Slideshare*. Obtenido De [Http://Es.Slideshare.Net/Eltrbxhiigh/Estructura-Organizacional-2106073](http://es.slideshare.net/eltrbxhiigh/estructura-organizacional-2106073)
- ZAPATA, S. P. (2002). *Contabilidad General*. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- ZORRILA, S., & TORRES, M. (1993). *Introduccion A La Metodologia De La Investigacion*. Mexico: Aguilar Leon Y Cal Editores .

8. ANEXOS

ANEXO #1 ENCUESTA



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales

Encuesta dirigida a los miembros de la Asociación de Trabajadores Agrícolas
Autónomos “La Paquita”

- 1) ¿Conoce la estructura organizacional en la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”?

SI	
NO	
NUNCA	

- 2) ¿conoce la misión y visión de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”?

SI	
NO	
NUNCA	

- 3) ¿Conoce los objetivos de la Asociación?

SI	
NO	
NUNCA	

- 4) ¿Se están cumpliendo de manera periódica los objetivos establecidos?

Siempre	
Casi Siempre	
A veces	
Casi Nunca	
Nunca	

5) **¿La información con respecto a la contabilidad que proporciona la directiva es?**

Excelente	
Muy buena	
Regular	
Mala	
Muy Mala	

6) **¿Estaría de acuerdo en recibir capacitaciones con respecto al manejo administrativo para una posterior postulación?**

Totalmente de Acuerdo	
De acuerdo	
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	
Desacuerdo	

7) **¿Están establecidas las líneas de autoridad y responsabilidad dentro de la directiva y sus socios?**

SI	
NO	
NUNCA	

8) **¿Cómo califica la comunicación entre la directiva y los socios?**

Excelente	
Muy buena	
Regular	
Mala	
Muy Mala	

9) **¿Cómo califica las actividades que son ejecutadas dentro de la directiva?**

Excelente	
Muy buena	
Regular	
Mala	
Muy Mala	

10) ¿Las decisiones que toma la directiva satisfacen las necesidades primordiales de la asociación?

Siempre	
Casi Siempre	
A veces	
Casi Nunca	
Nunca	

ANEXO #2 ENTREVISTA



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales

Entrevista dirigida al Presidente de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”

1) ¿Por qué nace la idea de formar una Asociación?

2) ¿La Asociación actualmente tiene planteada: misión, visión, objetivos, políticas y procedimientos?

3) ¿Qué nos puede comentar acerca de la estructura organizacional de la Asociación y como la califica?

4) ¿Cómo observa el clima laboral y comunicación entre la directiva, directiva - socios?

5) ¿Cuáles son las actividades que ejecuta en calidad de directivo?

6) ¿Qué tipo de instrumento se usa para asignar responsabilidades?

7) ¿Cuenta la asociación con perfiles para cada cargo?

8) ¿En la actualidad cuentan con procedimientos, manual de funciones y políticas para el control de actividades de la directiva dentro de la Asociación?

9) ¿en el caso de no existir tendría relevancia la implementación de un manual de funciones en la Asociación?

10) ¿El personal que ocupa cargos directivos dentro de la Asociación cumple con las actividades de manera coordinada y eficiente, considera que puede mejorar?

11) ¿Se aplican controles en las actividades que realiza la directiva de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Autónomos “La Paquita”?

12) ¿Qué nos puede comentar sobre la actual gestión contable que se lleva a cabo dentro de la Asociación y si esta es relevante para la toma de decisiones y como la califica?

13) ¿La información contable con qué frecuencia es presentada?

14) ¿Generalmente la directiva recibe quejas por parte de los socios, por qué?

15)¿Considera que la falta de controles y cumplimiento de políticas genera desacuerdos entre los socios?

16)¿La directiva proporciona apoyo necesario en las actividades colectivas (implementación de proyectos) dentro de la Asociación?

17)¿Existe sobrecargo de trabajo por no tener clara las funciones para el personal administrativo?

18)¿Conoce el nivel de formación de los miembros de la directiva?

ANEXO #3 CARTA DE AUTORIZACIÓN



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente, el Sr. Claudio Robinson Díaz Oñate con CI: 120162170-1 en calidad de Presidente de la Organización "ASOCIACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS AUTONOMOS LA PAQUITA" autoriza a los estudiantes TORRES PEÑAFIEL AMADA CARMEN y ZUMBA RODRIGUEZ JHON ALEXANDER egresados de la Universidad Estatal de Milagro de la carrera Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoria – CPA, realizar el proyecto de tesis, cuyo tema es "Importancia Organizacional y su relación con la Gestión Administrativa y Contable de la Asociación de Trabajadores Autónomos "La Paquita" del cantón Bucay Provincia del Guayas del año 2014.". Para lo cual los suscritos, cuentan con la total aprobación y autorización de solicitar la información requerida para dicho proyecto.

Atentamente,

SR. CLAUDIO ROBINSON DÍAZ OÑATE
CI: 120162170-1
PRESIDENTE

ANEXO #4

Le hace bien al país **REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES**
SOCIEDADES

NÚMERO RUC: 0992623403001
RAZÓN SOCIAL: ASOCIACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS AUTONOMOS LA PAQUITA DEL RECINTO LA PAQUITA CANTON NARANJITO PROVINCIA DEL GUAYAS

NOMBRE COMERCIAL:
CLASE CONTRIBUYENTE: 0700
RACIONALIZACIÓN SOCIAL: EMPRESA BENIGNA WILLIAM STRON
SOCIACIÓN: MANUEL VITON FREDDY VICENTE

REG. INICIO ACTIVIDADES:	17/04/2009	REG. CONSTITUCIÓN:	17/04/2009
REG. INICIO PERÍODO:	01/01/2009	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	10/12/2010

ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL:
ACTIVIDADES DE ASOCIACIONES GENERALES:
DOMICILIO TRIBUTARIO:
Residencia Guaymas Cantón NARANJITO Provincia NARANJITO Barrio RCTO. CHAGLE Calle PRINCIPAL, Número 8-N Cantón NARANJITO - GUAYAS Teléfono: 07 Pafonías (operador) JUNTO AL COMEDOR LA CASANA Celular: 99053073
DOMICILIO ESPECIAL:
DECLARACIONES TRIBUTARIAS:

ANEXO DE COMPRAS Y RETENCIONES EN LA FUENTE POR OTROS CONCEPTOS
 ANEXO RELACION DEPENDENCIA
 DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
 DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
 DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA

# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:	001/001/001	ABIERTOS:	1
JURISDICCIÓN:	REGIUNAL, LITORAL, SUR GUAYAS	CERRADOS:	0


FECHA DEL CONTRIBUYENTE: _____
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Luis Alfredo Robles Larrea
DELEGADO DEL S.U.C.
Servicio de Rentas Internas
LITORAL SUR

FECHA Y LUGAR DE EMISIÓN: MACHALA/02/07/2011 **FECHA Y HORA:** 10:23:00
Página 1 de 2

Le hace bien al país **REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES**
SOCIEDADES

NÚMERO RUC: 0902623403001
RAZÓN SOCIAL: ASOCIACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS AUTONOMOS LA PAQUITA DEL RECINTO LA PAQUITA CANTON NARANJITO PROVINCIA DEL GUAYAS

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

ESTABLECIMIENTO	ESTADO	ABIERTO	MADRE	REG. INICIO ACT. 17/04/2009
NOMBRE COMERCIAL:				REG. CIERRE:
ACTIVIDADES ECONÓMICAS:				REG. REINICIO:

ACTIVIDADES DE ASOCIACIONES GENERALES:
DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:
Financía: GUAYAS Cantón NARANJITO Provincia NARANJITO Barrio RCTO. CHAGLE Calle PRINCIPAL, Número 8-N Residencia JUNTO AL COMEDOR LA CASANA Cantón NARANJITO - GUAYAS Teléfono: 07 Celular: 99053073


FECHA DEL CONTRIBUYENTE: _____
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Luis Alfredo Robles Larrea
DELEGADO DEL S.U.C.
Servicio de Rentas Internas
LITORAL SUR

FECHA Y LUGAR DE EMISIÓN: MACHALA/02/07/2011 **FECHA Y HORA:** 13:10:00
Página 1 de 2

ACUERDO No.9564

Ma. de Lourdes Portaluppi
SUBSECRETARIA REGIONAL DEL MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el numeral 13 del Art.66 de la Constitución Política de la República, el Estado Ecuatoriano reconoce y garantizará a las personas el derecho de asociarse, y manifestarse en forma libre y voluntaria.

Que el Título XXX, Libro I del Código Civil vigente, faculta la concesión de personalidad jurídica a corporaciones y fundaciones, como organizaciones de derecho privado.

Que el Reglamento para la aprobación de estatutos, reformas y codificaciones, liquidación corresponde al Presidente de la República aprobar las personalidades jurídicas que se constituyen de conformidad con las normas del Título XXX, Libro I, del citado cuerpo legal.

Que mediante trámite No.-359 de fecha 27 de febrero del 2009 ha ingresado a esta Subsecretaría, la directiva provisional de la **ASOCIACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS AUTONOMOS "LA PAQUITA" DEL RECINTO LA PAQUITA CANTON NARANJITO PROVINCIA DEL GUAYAS**, con domicilio en el Cantón Naranjito, Provincia del Guayas, solicita la aprobación del estatuto y la concesión de personalidad jurídica. La veracidad de los documentos ingresados es de exclusiva responsabilidad de los peticionarios

Que el Subproceso de Gestión Jurídica y Asesoría Legal de esta Subsecretaría Regional, mediante Informe No.099-DL-09 del 03 de abril del 2009, ha emitido Informe Favorable a la petición de la organización antes mencionada, siendo documentos habilitantes del presente Acuerdo los expresados en dicho informe.

En ejercicio de las facultades legales asignadas en el Art.1 del Acuerdo Ministerial No.0914 del 27 de agosto del 2008,

ACUERDA

Art.1.- Aprobar el Estatuto y conceder Personalidad Jurídica a la **ASOCIACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS AUTONOMOS "LA PAQUITA" DEL RECINTO LA PAQUITA CANTON NARANJITO PROVINCIA DEL GUAYAS**, con domicilio en el Cantón Naranjito, Provincia del Guayas, sin modificaciones:

Art. 2.- Registrar en calidad de socios fundadores a las personas naturales que suscribieron el acta constitutiva de la organización las que se detallan a continuación:

BRIONES SANCHEZ ISIDRO DE LOS SANTOS	1201427562
CASTAÑEDA MORAN FRANCISCO	0917193039
CASTRO PAREDES JACQUELINE	1202410732
CEVALLOS LAURIDO RUBEN	1306399096
CONDO PERRAZO INES MARIA	1201621602
CRIOLO ESPINOZA JOHN MANUEL	0926842832
CRIOLO ESPINOZA NINO EDUARDO	0926845512
DIAZ CONDO KLÉBER ALFREDO	0916953946

DÍAZ OÑATE CLAUDIO ROBINSON	1201621701
ESCOBAR QUIISHPI BACILIO	0600432629
ESCOBAR SISLEMA MARIA BEATRIZ	0920681939
ESPINOZA MENDOZA WILLIAM BYRON	0909828410
ESTRADA ERAZO EDGAR ANIBAL	1002905360
GONZALEZ VEGA JACQUELINE	0917225245
GONZALEZ VEGA PEDRO JAVIER	0920993961
GONZALEZ VEGA ROSA ANNABEL	0915351738
GONZALEZ VEGA KLEBER VICENTE	0921004875
GORDON SARMIENTO ROSENDO	0901939041
GOMEZ HECTOR CÉSAR	1202645188
HERAS GUÉRRERO RAFAEL MESTIAS	0701503989
HOYOS ATIENCIA ROBINSON HERNAN	1202296123
HOYOS JARA JOSE MISAEAL	0903571917
HOYOS JARA SEGUNDO CARLOS	0100412717
JINES PERRAZO IRENE	1801622109
JIMÉNEZ GUAMAN SONIA EMPERATRIZ	2100081484
JIMÉNEZ RUIZ JOSE HUMBERTO	0910520584
LEON PANCHANA FERNANDO VICENTE	0916458433
LOPEZ VERA PATRICIA JESÚS	0907868343
MACIAS PERALTA FLORENCIO ENRIQUE	0906101852
MARIDUEÑA MACIAS ARGELIA BIRMANIA	1201625868
MASQUI ARIAS LUIS RAMIRO	0603211202
MENDEZ SILVA JORGE ENRIQUE	0601147952
MORAN MALDONADO JUANA MATILDE	0916049075
ORELLANA GUACHAMBALA VICTOR	0925568735
ORTIZ SAUCE MARIA ESMERALDA	0918369950
PALACIOS LARRETA ALEXANDRA MERCY	1202330062
PALACIOS UBILLA DEMETRIO ARTENON	0906370408
PATIÑO HUGO CESAR ERNESTO	0917220592
PATIÑO HUGO SEGUNDO MIGUEL	0919068049
RAMOS ARCE MYRIAM JAQUELINE	1802064301
RIVADENEIRA SALAZAR ANGEL	0802138750
RIVERA VILLA MARIA (NUVE)	0912589801
RODRÍGUEZ HUGO LUIS MARIO	1203008410
SAAVEDRA ALVAREZ LUZ MARIA	1203663131
SALAZAR TAMA NELSON AURELIO	0903575033
SALVADOR ENRIQUE VALLEJO GOMEZ	1204772089
SANCHEZ BONILLA CARMEN DEL ROCIO	0924010903
SANI CANCHIGÑA EDISON GONZALO	1712764693
SANTACRUZ CABRERA HECTOR	0913844023
SARMIENTO QUIISHPE JOSE ROBERTO	0925851750
SARMIENTO QUIISHPE LUIS EDUARDO	0604403261
SISLEMA QUIZHPI MARIA OLIMPIA	0601760432
SORIANO LUNA ELVIRA MARTHA	0913250429
TERRANOVA SÚMBA EDMUNDO VINICIO	0916699184
TERRANOVA ZUMBA HERNAN ANIBAL	0919017863





Gestión Jurídica y Asesoría Legal

VALLEJO GOMEZ SALVADOR ENRIQUE	1204772089
VARGAS ANDALUZ HENRRY WILLIAMS	0913260923
VEGA MERA MARIETA ARGENTINA	0904713062
VELATA BONILLA PABLO EDUARDO	0921175139
VELIZ MORALES PASCUAL BENANCIO	0901934471
VELIZ NOBOA YEN MARTIN	1203610520
VERA BALANDRA DIRMA ALEXANDRA	0915150296
VERA GORDON GERARDO DALMACIO	0912531654
ZUMBA CHOGLLO JORGE HIPOLITO	0602128860
ZUMBA QUITUISACA MARIA AIDA	0601068778
ZUMBA QUITUIZACA MAYRA EUGENIA	0604233049
ZUÑA ORTEGA ABELARDO	0602727182

Art.3.- Disponer que la **ASOCIACION DE TRABAJADORES AGRICOLAS AUTONOMOS "LA PAQUITA" DEL RECINTO LA PAQUITA CANTON NARANJITO PROVINCIA DEL GUAYAS** una vez adquirida la personalidad jurídica, proceda a la elección de la Directiva; para que los socios puedan participar de las Sesiones o Asambleas Generales deben encontrarse registrados en la Subsecretaría del MIES. Dicho registro debe realizarse cada vez que haya cambio de directiva, ingreso o exclusión de socios.

Art.4.- La Subsecretaría Regional del Ministerio de Inclusión Económica y Social, podrá requerir en cualquier momento, de oficio, a las corporaciones y fundaciones que se encuentran bajo su control, la información que se relacione con sus actividades, a fin de verificar que cumplan con los fines para las cuales fueron autorizadas y con la legislación que rige su funcionamiento. De comprobarse su inobservancia, la Subsecretaría Regional del MIES iniciará el procedimiento de disolución y liquidación contemplado en las disposiciones legales de su constitución.

Art.5.- Este acto administrativo no es una autorización para desarrollar actividades comerciales. Programas de viviendas, legalización de tierras, ocupar el espacio público, lucrativas en general, u otras prohibidas por la ley o contrarias al orden público o a las buenas costumbres, ni para dirigir peticiones a nombre del pueblo.

Art. 6.- Los conflictos internos de la organización deberán ser resueltos internamente conforme a sus estatutos; y, en caso de persistir, se someterán a la Ley de Mediación y Arbitraje, o a la justicia ordinaria.

Las Organizaciones tienen la obligación de registrarse en el Sistema de Registro Único de Organizaciones de la Sociedad Civil. (SRUOSC), para lo cual debe ingresar al portal www.sociedadcivil.gov.ec

Este Acuerdo entrará en vigencia a partir de su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, para lo cual se publicará un extracto de dicho Acuerdo.-

Dado y firmado en la ciudad de Santiago de Guayaquil, a los dieciséis días del mes de abril del año dos mil nueve.

Ma. Lourdes Portaluppi
SUBSECRETARIA REGIONAL DEL MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL
Acuerdo en base a Informe No.099 AB. DLL

www.mies.gov.ec

Guayaquil - Ecuador

Juntos por el Buen Vivir.



UBICACION GEOGRAFICA



ESCALA: 1:50,000
UBICACION: P. 101

NOMBRE PUNTO	COORDENADAS	
	NORTE	ESTE
1	9742.396.00	671.591.00
2	9762.353.00	632.547.00
3	9761.560.00	692.697.00
4	9760.886.00	691.271.00
5	9760.310.00	692.571.00
6	9759.803.00	692.515.00
7	9759.653.00	692.276.00
8	9759.543.00	691.141.00
9	9758.723.58	691.424.45
10	9758.503.00	691.220.00
11	9758.675.00	692.220.00
12	9758.495.41	692.349.12

LEVANTAMIENTO PLANIMETRICO
REALIZADO CON GPS + JARDIN
DATUM: W.G.S. 84

CUADRO DE AREAS	
AREA 1	472.7161 HAS
AREA 2	78.4261 HAS
AREA TOTAL =	551.1422 HAS

PROPIETARIO	
UBICACION: PANDORJOCAY	ESCALA: 1:50,000
	PROPIETARIO: INDUSTRIAL, AGRICOLA Y GANADERA CINCO S. S. A.
CONTIENE: LEVANTAMIENTO PLANIMETRICO REALIZADO CON GPS Y LINDA BASTOS POR SUS MP ZONA D. 5. 16	ARCHIVO: DRAW-007-001 FECHA: MAYO 2009 FORMATO: A3 LAMINA: 01/01



(Miembros de la Directiva de la Asociación “La Paquita”)



(Encuesta al Socio Mario Mora)



(Entrevista al Presidente Robinson Díaz)



Outlook.com - josetenorio x Inicio - URKUND x D15922042 - IMPORTANCIA x

https://secure.orkund.com/view/15970034-751108-100187#BcG7DYAwDAXAVw/IdvYzmcVREiQClIkkXkxO3cvPZPqZgJTWMA5nOECV4QhHBGIh

URKUND TENORIO ALMACHE JOSE LUIS (jtenorioa)

Document [IMPORTANCIA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTABLE DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS AUTÓNOMOS "LA PAQUITA" DEL CANTÓN NARANJITO PROVINCIA DEL GUAYAS DEL AÑO 2014..pdf](#) (D15922042)

Submitted 2015-10-30 00:26 (-05:00)

Submitted by johnaz-15@hotmail.com

Receiver jtenorioa.unemi@analysis.orkund.com

Message TESIS PASAR POR URKUND_AMADA TORRES Y JHON ZUMBA [Show full message](#)

3% of this approx. 42 pages long document consists of text present in 7 sources.

List of sources

- <https://prezi.com/enxTicn9-g0j/untitled-prezi/>
- <http://www.youblisher.com/p/826185-protocolo-de-investigacion-de-a-dimension-est...>
- http://www.alfonsozambrano.com/corte_constitucional_ec/cce-0002-09-SIC-CC_sen...
- <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Que-Hacen-Los-Administradores/13...>
- http://www.movimientoecuador.co.uk/senplades/PNBV_objetivos.php?objetivo=9
- Alternative sources**
- <http://es.slideshare.net/GabyMasache/ley-de-economia-popular-y-solidaria-ecuador>

0 Warnings Reset Export Share

74% Active

La búsqueda de conocimientos y verdades que permitan describir, explicar, generalizar y predecir los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad...es una base especializada de la metodología de la científica." (

ZORRILA & TORRES, 1993) Método científico (BERNAL TORRES, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION, 2010) "El método científico es el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación, institucionalizados por la denominada comunidad científica" Como es de conocimiento para todo investigador o cualquier persona que se encamina a investigar el método científico está presente en toda investigación, debido a que es importante partir desde un conjunto de reglas y normas para no caer en el error mientras se investiga. Investigación descriptiva: (BERNAL TORRES, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION, 2010) "Una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto" Investigación de campo: (BABBIE & BABBIE, 2007) "Es un tipo de investigación en el cual se utilizan métodos de observación los cuales sirven para la obtención de datos adecuados para la realización de un correcto análisis cuantitativo (estadístico)" El tipo de investigación es de carácter descriptivo y de campo; el primero se enfoca en un examen básico. Asumimos que este método de investigación servirá de inicio para la realización de otros tipos de investigaciones, para ello se realizará encuestas y entrevistas formales e informales que serán fundamentales para el estudio. El segundo es decir la investigación de campo aportará a la realización de una investigación a quienes integran la Asociación de esta forma nos ayudará a conocer y dar un mejor análisis acerca de las actividades organizacionales relativas al ámbito contable y administrativo del área a investigar. 3.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA 3.2.1. Características de la población: (ICART

ISERN, FUENTEALSAZ GALLEGOS, & PULPON SEGURA, 2006) "Es el conjunto de individuos que tienen

External source: <http://es.slideshare.net/mistycgirl/investigacion-2582228> 74%

la búsqueda de conocimientos y verdades que permitan describir, explicar, generalizar y predecir los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad...es una base especializada de la metodología de la científica." (

ES 9:33 30/10/2015