



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**SISTEMA DE GESTIÓN EMPRESARIAL PARA LA ASOCIACIÓN
DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO DE
LA PARROQUIA SAN JUAN CANTÓN RIOBAMBA**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

BALTAZAR YUGCHA GUANOQUIZA

Riobamba – Ecuador

2024



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**SISTEMA DE GESTIÓN EMPRESARIAL PARA LA ASOCIACIÓN
DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO DE
LA PARROQUIA SAN JUAN CANTÓN RIOBAMBA**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: BALTAZAR YUGCHA GUANOQUIZA

DIRECTORA: ING. CARINA DEL ROCIO CEVALLOS RAMOS

Riobamba – Ecuador

2024

© 2024, Baltazar Yugcha Guanoquiza

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Baltazar Yugcha Guanoquiza, declaro que el presente Trabajo de Titulación es de mi autoría y los resultados del mismo son auténticos. Los textos en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autora asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este Trabajo de Titulación; el patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

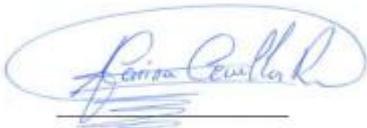
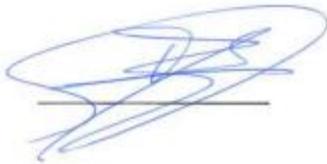
Riobamba, 22 de enero de 2024



Baltazar Yugcha Guanoquiza
C.I. 050431149-9

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El Tribunal del Trabajo de Titulación certifica que: El Trabajo de Titulación: Tipo: Proyecto de Investigación, **SISTEMA DE GESTIÓN EMPRESARIAL PARA LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGÚ SAN PABLO DE LA PARROQUIA SAN JUAN CANTÓN RIOBAMBA**, realizado por el señor: **BALTAZAR YUGCHA GUANOQUIZA**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Ing. Diego Ramiro Barba Bayas PRESIDENTE DEL TRIBUNAL		2024-01-22
Ing. Carina del Rocío Cevallos Ramos DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2024-01-22
Ing. Freddy Marco Armijos Arcos ASESOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2024-01-22

DEDICATORIA

A Dios, quien guía cada paso de mi vida, le dedico el presente trabajo a toda mi familia en especial a mis queridos padres, Jorge Yugcha y María Guanoquiza, cuyo amor incondicional, valores y principios han sido mi faro en esta travesía. Su comprensión y apoyo han sido mi fortaleza en todo momento. A mis apreciados hermanos, quienes me han brindado consejos valiosos y me han recordado que la vida es una lucha constante. A todos ustedes, mi familia y mi fe en Dios, les dedico este logro, en búsqueda constante de crecimiento personal y profesional.

Baltazar

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme otorgado la fortaleza necesaria para completar mis estudios y por haberme bendecido con la salud que me ha permitido persistir en la búsqueda de mis sueños

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, en especial a la Escuela de Administración de Empresas, por la oportunidad de haberme formado en sus aulas y el valioso respaldo de su cuerpo de docentes, quienes impartieron sus conocimientos, tanto académicos como humanos, con el propósito de moldear un nuevo profesional. Su dedicación y compromiso dejaron una huella significativa en mi desarrollo, y estoy profundamente agradecido por ello.

Un agradecimiento especial a la Ing. Carina del Rocio Cevallos Ramos y al Ing. Freddy Marco Armijos Arcos, quienes con su paciencia y profesionalismo supieron apoyar con su asesoramiento para culminar la investigación de manera exitosa.

Baltazar

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.1.1. <i>Limitaciones</i>	4
1.1.2. <i>Delimitaciones</i>	4
1.1.2.1. <i>Delimitación temporal</i>	4
1.1.2.2. <i>Delimitación espacial</i>	4
1.2. Problema general de investigación.....	4
1.3. Problemas específicos de investigación.....	5
1.4. Objetivos.....	5
1.4.1. <i>Objetivo general</i>	5
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	5
1.5. Justificación.....	5
1.5.1. <i>Justificación teórica</i>	5
1.5.2. <i>Justificación metodológica</i>	6
1.5.3. <i>Justificación práctica</i>	6
1.6. Antecedentes de la investigación.....	6
1.7. Idea por defender.....	7
1.7.1. <i>Variable independiente</i>	8
1.7.2. <i>Variable dependiente</i>	8

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Sistema.....	9
2.2. Gestión.....	9

2.2.1.	<i>Modelos de gestión</i>	9
2.3.	Sistema de gestión	10
2.4.	Empresa	10
2.4.1.	<i>Tipos de empresa</i>	10
2.5.	Gestión empresarial	11
2.5.1.	<i>Sistema de gestión asociativo</i>	12
2.5.2.	<i>Sistema de gestión comunitario</i>	12
2.5.3.	<i>Sistema de Gestión Cooperativo</i>	12
2.5.4.	<i>Sistema de gestión corporativo</i>	13
2.5.5.	<i>Herramientas de la gestión empresarial</i>	13
2.5.6.	<i>Tipos de gestión empresarial</i>	14
2.5.7.	<i>Funciones de la gestión empresarial</i>	15
2.6.	Sistema de gestión integrada	15
2.6.1.	<i>Objetivos de sistema de gestión integrada</i>	16
2.6.2.	<i>Ventajas del sistema de gestión integradas</i>	17
2.6.3.	<i>Características de la gestión empresarial</i>	17
2.7.	Organización empresarial	18
2.8.	Matriz DAFO	18
2.9.	Ciclo de Deming	18
2.10.	Organigrama	19
2.10.1.	<i>Objetivos del organigrama</i>	19
2.10.2.	<i>Contenido del organigrama</i>	19
2.11.	Ley de Economía Popular y Solidaria	20

CAPÍTULO III

3.	MARCO METODOLÓGICO	21
3.1.	Enfoque de investigación	21
3.1.1.	<i>Cualitativa</i>	21
3.1.2.	<i>Cuantitativa</i>	21
3.2.	Nivel de investigación	22
3.2.1.	<i>Descriptivo</i>	22
3.2.2.	<i>Exploratorio</i>	22
3.2.3.	<i>Explicativo</i>	22
3.3.	Diseño de investigación	23
3.3.1.	<i>Según la manipulación de la variable independiente</i>	23
3.3.2.	<i>Según las intervenciones en el trabajo de campo</i>	23

3.4.	Tipo de estudio	23
3.4.1.	<i>Documental</i>	23
3.4.2.	<i>De campo</i>	23
3.5.	Población y muestra	23
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24

CAPÍTULO IV

4.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	25
4.1.	Tabulación de resultados en base a la encuesta aplicada	25
4.2.	Análisis de la entrevista	37

CAPÍTULO V

5.	MARCO PROPOSITIVO	39
5.1.	Tema	39
5.2.	Objetivo de la propuesta	39
5.3.	Reseña histórica de la asociación	39
5.4.	Ubicación de la asociación mapa san juan	40
5.5.	Esquema de la propuesta	41
5.6.	Organigrama	42
5.7.	Contexto organización	43
5.7.1.	<i>Matriz FODA</i>	43
5.7.2.	<i>Direccionamiento estratégico de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo</i>	44
5.7.3.	<i>Ciclo de Deming</i>	46
5.7.4.	<i>Estrategias de mejora</i>	46
5.8.	Propuesta de gestión	47
5.8.1.	<i>Manual de historia</i>	47
5.8.1.1.	<i>Contenido del manual de historia</i>	47
5.8.2.	<i>Administración de talento humano</i>	50
5.8.2.1.	<i>Clasificación de puestos</i>	50
5.8.2.2.	<i>Manual de funciones</i>	60
5.8.3.	<i>Manual de políticas</i>	70
5.8.3.1.	<i>Administrativo</i>	71
5.8.3.2.	<i>Talento humano</i>	72
5.8.3.3.	<i>Financiero</i>	73

5.8.3.4. <i>Calidad</i>	74
-------------------------------	----

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
6.1. Conclusiones	75
6.2. Recomendaciones	76

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2-1:	Modelo de gestión	9
Tabla 2-2:	Tipos de empresas	10
Tabla 2-3:	Sistema de gestión corporativo.	13
Tabla 2-4:	Herramientas de gestión empresarial	14
Tabla 2-5:	Tipos de gestión empresarial.....	14
Tabla 2-6:	Funciones de la gestión empresarial.....	15
Tabla 2-7:	Objetivos del SGI.....	16
Tabla 2-8:	Ventajas del sistema de gestión integrado.....	17
Tabla 2-9:	Características de la gestión empresarial.....	17
Tabla 3-1:	Técnicas e instrumentos	24
Tabla 4-1:	Género	25
Tabla 4-2:	Edad.....	26
Tabla 4-3:	Dentro de la comunidad	27
Tabla 4-4:	Tiempo en la comunidad	28
Tabla 4-5:	Organización de la asociación.....	29
Tabla 4-6:	Organización de las actividades complementarias	30
Tabla 4-7:	Organización de las artesanías	31
Tabla 4-8:	Organización del criadero de vicuñas	32
Tabla 4-9:	Gestión de la directiva.....	33
Tabla 4-10:	Actividades en la asociación	34
Tabla 4-11:	Implementar un sistema de gestión	35
Tabla 4-12:	Organización de trabajadores	36
Tabla 4-13:	Análisis de la entrevista.....	37
Tabla 5-1:	FODA.....	43
Tabla 5-2:	Direccionamiento estratégico.....	44
Tabla 5-3:	Estrategias de mejora	46
Tabla 5-4:	Clasificación de puestos.....	50

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 4-1:	Género	25
Ilustración 4-2:	Edad.....	26
Ilustración 4-3:	Dentro de la comunidad.....	27
Ilustración 4-4:	Tiempo en la comunidad	28
Ilustración 4-5:	Organización de la asociación	29
Ilustración 4-6:	Organización de las actividades complementarias	30
Ilustración 4-7:	Organización de las artesanías.....	31
Ilustración 4-8:	Organización del criadero de vicuñas.....	32
Ilustración 4-9:	Gestión de la directiva	33
Ilustración 4-10:	Actividades en la asociación	34
Ilustración 4-11:	Implementar un sistema de gestión	35
Ilustración 4-12:	Organización de los trabajadores.....	36
Ilustración 5-1:	Ubicación de la comunidad	40
Ilustración 5-2:	Esquema de la propuesta	41
Ilustración 5-3:	Organigrama	42
Ilustración 5-4:	Ciclo de Deming.....	46

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: ENTREVISTA AL PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN

ANEXO B: ENCUESTA A LOS SOCIOS

ANEXO C: REGISTRO FOTOGRÁFICO

RESUMEN

El presente trabajo de titulación tuvo por objetivo diseñar un sistema de gestión empresarial de las actividades complementarias de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo, ya que en dicha agrupación trabajan de manera empírica, es decir que no tiene documentación en la cual esté establecido las funciones y responsabilidades de cada área y responsable. Para conocer los aspectos en los cuales debían ser mejorados dentro de la asociación se planteó una metodología mixta, es decir cualitativa y cuantitativa empleando tanto encuestas como entrevistas, la entrevista fue realizada al presidente de la asociación y las encuestas a los integrantes de la asociación. En base a los datos recolectados en el levantamiento de información se pudo concluir que la asociación ha venido trabajando de forma empírica, ya que no ha existido la iniciativa y apoyo pertinente para mejorar el funcionamiento dentro de la asociación, siendo así, que se evidencia la necesidad de diseñar un manual de funciones para todas las áreas de la agrupación, en lo cual estará delimitado y establecido cada una de las actividades que deben cumplir. El trabajo presenta la propuesta de sistema de gestión empresarial, con el modelo administrativo, el contexto de la organización y la propuesta de gestión con el Manual de Historia, de Administración del Talento Humano y el Manual de políticas.

Palabras clave: <SISTEMA DE GESTIÓN>, <MATRIZ DAFO >, <MATRIZ FODA>, <GESTIÓN EMPRESARIAL>, <MODELO DE GESTIÓN>, <SAN JUAN (PARROQUIA)>



ABSTRACT

The objective of this degree work was to design a business management system for the complementary activities of the Pulinguí San Pablo agricultural workers' association since this group works empirically, it does not have documentation in which the functions and responsibilities of each area and person in charge are established. To determine the aspects that needed to be improved within the association, a mixed methodology was used, i.e. qualitative and quantitative, using both surveys and interviews; the interview was conducted with the president of the association, and the survey with the members of the association. Based on the data collected in the information gathering, it was concluded that the association has been working empirically, since there has not been the initiative and pertinent support to improve the functioning within the association, thus, it is evident the need to design a manual of functions for all the areas of the group, in which each of the activities that must be fulfilled will be delimited and established. The work presents the business management system proposal, with the administrative model, the context of the organization, and the management proposal with the History Manual, the Human Talent Administration Manual, and the Policy Manual.

Keywords: <MANAGEMENT SYSTEM>, < MOFF MATRIX>, <SWOT MATRIX>, <BUSINESS MANAGEMENT>, <MANAGEMENT MODEL>, <SAN JUAN (PARISH)>.



Lcda. Yajaira Natali Padilla Padilla Mgs.

0604108126

INTRODUCCIÓN

La asociación de trabajadores agrícolas está ubicada en la comunidad Pulinguí San Pablo parroquia San Juan ciudad de Riobamba, surgiendo el año 1975, teniendo su principal actividad económica la agricultura, en el año 2010 la organización implementó el servicio de turismo comunitario.

La asociación actualmente no cuenta con un modelo de estructura organizacional que permita el correcto funcionamiento de las actividades agrícolas, ni las actividades complementarias del turismo, artesanías y criadero de vicuñas. Por lo que se hace necesario diseñar un sistema de gestión empresarial para la asociación.

Al incrementar las actividades que son ejecutadas por los miembros de la asociación, y no contar con una guía para trabajar de manera ordenada, lo hacen de forma empírica. El presente proyecto de investigación propone el diseño de un manual de funciones para la asociación de trabajadores, y que puedan mejorar su desempeño y desenvolvimiento en cada una de las actividades que sean encomendadas acorde a su puesto.

Se propone como objetivo general el diseño un sistema de gestión empresarial de las actividades complementarias de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo, a través del ciclo de Deming y el análisis DAFO, para un óptimo direccionamiento organizacional y aprovechar los recursos. A través de objetivos específicos que ayudaran a dar cumplimiento a la propuesta inicial.

Así, este trabajo establece una base teórica de los proyectos propuestos en los años anteriores, para conocer los antecedentes en la asociación; se diagnostica la situación actual de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo, mediante la identificación de las partes, lo cual permite la elaboración de un enfoque interno y externo para determinar las amenazas y oportunidades de la asociación, y se elabora un sistema de gestión empresarial para las actividades complementarias: turismo comunitario, comercialización de artesanías y crianza de vicuñas, a través de la planificación estratégica, para mejorar el funcionamiento de la asociación.

El presente trabajo se estructura de la siguiente forma: En el Capítulo I se detalla el problema de investigación planteando así un objetivo general y objetivos específicos y se establece la justificación teórica, metodológica y práctica. En el Capítulo II de Marco Teórico, se identifica, recolecta y analiza fuentes bibliográficas e información necesaria de forma que se definan los conceptos, teorías y proposiciones de la investigación. El Capítulo III Marco Metodológico, se detallan las herramientas utilizadas para el desarrollo y enfoque de investigación. El Capítulo IV

de Análisis e Interpretación de Resultados, se presentan las encuestas y entrevistas, y una discusión de estas.

Los dos últimos capítulos, V. Marco Propositivo y VI Conclusiones y Recomendaciones, se detalla sistema de gestión empresarial, compuesto por diferentes fases la definición del modelo administrativo que incluye misión, visión, organigrama y objetivos, el contexto de la organización con el análisis de factores internos y externos, y estrategias de mejora; y la propuesta de gestión con el Manual de Historia, de Administración del Talento Humano y el Manual de políticas. Finalmente se detallan las conclusiones y recomendaciones para la asociación.

CAPÍTULO I

1. PLOBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La evolución histórica de la gestión empresarial, tiene un desenvolvimiento de ideas a nivel cultural, alcanzando el desarrollo del hombre en los sistemas sociales por lo que ha pasado, ya que ha evolucionado la toma de decisiones analizando sus funciones claves para el desarrollo del mando empresarial, como lo son; planificar, organizar, dirigir y controlar, una gestión ayuda en el mundo empresarial en el desenvolvimiento de un entorno y mercados competitivos a nivel mundial (Fernández, 2012, pág. 15).

Así también la organización, es parte del código de ética que define la cultura organizacional, fijando metas a alcanzar, estas pueden ser (económicas, medioambientales y sociales), enfatizando en tener una buena comunicación y diálogo entre accionistas, consumidores, proveedores, público interno, gobiernos y comunidades (Colina & Senior, 2008, pág. 21). Es así que gestión empresarial hace referencia a una organización que alcanza su rentabilidad económica sin dejar de lado el recurso humano y ambiental.

En el Ecuador, existen varias asociaciones y emprendimientos que no cuentan con un sistema de gestión empresarial, es decir que se han manejado de forma empírica en su funcionamiento, es por ello que no tiene correctamente definido las funciones, actividades y obligaciones de cada integrante de la empresa. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC una empresa " es un agente económico (persona natural o sociedad) con autonomía para adoptar decisiones financieras y de inversión y con autoridad y responsabilidad para asignar recursos a la producción de bienes y servicios y que puede realizar una o varias actividades productivas (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).

La provincia de Chimborazo está ubicada en la zona centro del país, siendo uno de los principales centros de acopio y comercialización entre empresas y productores, siendo la agricultura y ganadería las principales actividades económicas, con un aporte al PIB provincial de trescientos millones de dólares aproximadamente, durante el año 2020. Sin embargo, el sector comercial e industrial no han alcanzado niveles de prosperidad y se estancado durante años con un enfoque económico gradual, y políticas internas que permitan su desarrollo.

La asociación de trabajadores agrícolas está ubicada en la comunidad Pulinguí San Pablo parroquia San Juan ciudad de Riobamba, surgiendo el año 1975, teniendo su principal actividad económica la agricultura, en el año 2010 la organización implementó el servicio de turismo comunitario. En la asociación de trabajadores agrícolas ha existido propuestas para el diseño e implementación de un sistema de gestión con el cual se pueda establecer las funciones y actividades de cada trabajador. Sin embargo, la asociación actualmente no cuenta con un modelo de estructura organizacional que permita el correcto funcionamiento de las actividades agrícolas, ni las actividades complementarias del turismo, artesanías y criadero de vicuñas. Es por ello que se diseñó un sistema de gestión empresarial para la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo de la Parroquia San Juan Cantón Riobamba.

1.1.1. Limitaciones

Las limitaciones encontradas para el desarrollo del trabajo es la falta de estudio o aportaciones que han estado inmersos son el objeto de estudio como es la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo de la Parroquia San Juan Cantón Riobamba.

1.1.2. Delimitaciones

1.1.2.1. Delimitación temporal

El presente proyecto tuvo como delimitación temporal el año 2023 para la ejecución del diseño del sistema de gestión en la Asociación de Trabajadores Agrícolas Pulinguí San Pablo De La Parroquia San Juan Cantón Riobamba.

1.1.2.2. Delimitación espacial

La delimitación espacial en la siguiente investigación se define en la Región Sierra, Provincia de Chimborazo, Cantón Riobamba Parroquia San Juan comunidad Pulinguí San Pablo

1.2. Problema general de investigación

¿La inexistencia de un sistema de gestión empresarial de las actividades complementarias de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo, a través del ciclo de Deming y el análisis DAFO, servirá para un óptimo direccionamiento organizacional y aprovechar los recursos, para una acertada toma de decisiones?

1.3. Problemas específicos de investigación

¿De qué manera se puede conocer los proyectos anteriores que buscaban la mejora organizacional y empresarial en la asociación de Trabajadores Agrícolas Pilinguú San Pablo?

¿Cómo se puede evaluar la situación en la que se encuentra actualmente la asociación de trabajadores agrícolas Pilinguú San Pablo?

¿Cuáles serán las mejoras que tenga la asociación de trabajadores agrícolas Pilinguú San Pablo, con la implementación del sistema de gestión empresarial?

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

Diseñar un sistema de gestión empresarial de las actividades complementarias de la asociación de trabajadores agrícolas Pilinguú San Pablo, a través del ciclo de Deming y el análisis DAFO, para un óptimo direccionamiento organizacional y aprovechar los recursos.

1.4.2. *Objetivos específicos*

- Establecer una base teórica de los proyectos propuestos en los años anteriores, para conocer los antecedentes en la asociación.
- Diagnosticar la situación actual de la asociación de trabajadores agrícolas Pilinguú San Pablo, mediante la identificación de las partes, lo cual permite la elaboración de un enfoque interno y externo para determinar las amenazas y oportunidades de la asociación.
- Elaborar un sistema de gestión empresarial para las actividades complementarias: turismo comunitario, comercialización de artesanías y crianza de vicuñas, a través de la planificación estratégica, para mejorar el funcionamiento de la asociación.

1.5. Justificación

1.5.1. *Justificación teórica*

En el desarrollo de la presente investigación fue sustentada con información tanto de fuentes primarias como es la investigación en: revistas indexadas, tesis doctorales, libros de la biblioteca de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Google académico y otros buscadores, así como también la información recabada de fuentes secundarias (personal involucrado con el objeto de estudio de esta investigación) ya que la gestión empresarial es importante para el desarrollo

económico de una empresa, a través del proceso administrativo ayuda a establecer lineamientos empresariales, realizando actividades planificadas sin improvisar acciones; cumpliendo objetivos y optimizando los recursos humanos, tecnológicos, económicos, entre otros.

1.5.2. *Justificación metodológica*

La justificación metodológica del presente trabajo se enfocó en cualitativo y cuantitativo, ya que se trabaja con encuestas, entrevistas, y fichas de observación; también fue de nivel descriptivo, método inductivo y deductivo, diseño de investigación no experimental y transversal y con estudio documental, ya que respalda la investigación con fuentes bibliográficas, autores relevantes de la gestión empresarial. Con la finalidad de conocer cuáles son las necesidades de la asociación y poder tener un buen sistema de gestión que ayude al mejoramiento de las actividades del recurso humano y optimización del recurso económico.

1.5.3. *Justificación práctica*

Una vez que se tenga el levantamiento de información en la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo, se puede establecer cuáles son las fortalezas, amenazas, debilidades, y oportunidades de la misma para diseñar de manera óptima el sistema de gestión empresarial, a través del cual se busca el mejoramiento en la organización de la asociación y que puedan tener establecido y delimitados las actividades, funciones, y responsabilidades de cada integrante, así también conseguir una organización de alto prestigio, además aplicando los conocimientos adquiridos en relación con la administración de empresas durante los semestres cursados en la carrera de administración de empresas pasando así pasar de la teoría a la práctica que es fundamental para el buen desenvolvimiento profesional en el campo laboral.

1.6. Antecedentes de la investigación

Para la realización del siguiente trabajo de investigación se consideró los trabajos similares realizados por otros autores quienes dieron recomendaciones para la implementación de Sistemas de Gestión Empresarial para diferentes empresas. Cabe señalar que no todos los temas son relevantes para las empresas que realizan las mismas actividades, pero el contenido de los principios y definiciones se aplica a cualquier empresa. Por ello, a continuación, se muestran algunos de los trabajos, junto con notas de varios autores:

En el proyecto de investigación “Diseño de un Sistema de Gestión para Consolidar el desempeño Administrativo, Financiero, Económico y Social, de la "Fundación de Integración para el

Desarrollo Radio Paz, Justicia y Verdad Ubicada en el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar (Hurtado, 2018, pág. 56), menciona que la sostenibilidad a largo plazo de la fundación requiere una gestión conforme de los recursos a su disposición, propone un sistema de gestión administrativa centrado en un manual de funciones y procedimientos internos de trabajo, además de un sistema de gestión económica y financiera, plantea un sistema de contabilidad finalmente propone un sistema basado en la responsabilidad social empresarial que prioriza la creación de la cadena de valor y las partes involucradas en ella, concluyendo con la información recolectada a través de diferentes métodos aplicados se determinó que la fundación no cuenta con un sistema gestión con procesos para apoyar el desempeño administrativo, financiero, económico y social, dejando a la administración de la organización en un estado incierto.

Así también (Sagba, 2018, pág. 29) “Diseño de un sistema de gestión administrativo para la Asociación de Producción Textil Líneas Elegantes Asolinel, Riobamba”, plantea una guía que le permitirá a mejorar la gestión administrativa en la asociación, enfocándose en la optimización de los recursos a través de una adecuada planificación, indicando las tareas de cada socio, así como procedimientos adecuados que permitan mejorar la gestión de las diferentes áreas, notaron que el área administrativa tiene muchas falencias, porque apoya la gestión de manera empírica, pero al mismo tiempo, no existían instructivos y lineamientos que permitieran la implementación efectiva de los procesos y actividades, lo que sería un obstáculo para el desarrollo de la asociación en el mercado.

Así mismo (Quinchi, 2021, pág. 42), en el proyecto de investigación “Diseño de un sistema de gestión administrativo para mejorar el rendimiento productivo de la asociación de productores agrícolas del rubro Conpapa Tungurahua Agropapa” proporciona una planificación adecuada, define las metas y objetivos esperados de la organización y sus socios, dirige las actividades administrativas y operativas, revisa el desempeño de las actividades, teniendo en cuenta la eficacia de las tareas diarias a través de manual de funciones y mapas de procesos, finalmente a través del seguimiento puede evaluar y señalar las deficiencias organizativas.

1.7. Idea por defender

El sistema de gestión empresarial ayudará al mejoramiento y fortalecimiento del desempeño administrativo, financiero y económico de la asociación, lo que conlleva a la optimización de los recursos y por ende una adecuada toma de decisiones.

1.7.1. *Variable independiente*

Sistema de Gestión Empresarial

1.7.2. *Variable dependiente*

Desempeño organizacional

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Sistema

Según el autor (Chiavenato, 2009, pág. 771) se entiende por sistema al “conjunto de elementos interconectados para formar un todo que presenta propiedades y características propias que no se encuentran en ninguno de los elementos aislados” (pág. 771). Así mismo menciona que la teoría de sistemas es una teoría interdisciplinaria y totalizante, dado que los sistemas para poder comprenderse requieren del análisis integrado de sus partes por lo que el enfoque se “basa en la comprensión de la dependencia recíproca de todas las disciplinas y de la necesidad de integrarlas”.

2.2. Gestión

El término gestión, cuyo origen data de 1884, viene de la raíz etimológica gesto, que procede del latín gestus, definido como actitud o movimiento del cuerpo, el cual a su vez se deriva de gerere, que significa ejecutar, conducir, llevar a cabo (gestiones) y tiene como sinónimos las palabras: gestionar, gestor y administrador (Corominas & Pascual, 1984, pág. 150).

2.2.1. Modelos de gestión

Existen varios modelos de gestión, las cuales se detallaban a continuación según (Alvarez, 2018, pág. 65):

Tabla 2-1: Modelo de gestión

Modelo	Descripción
Planificación	Ambientes controlados, organizaciones posicionadas y maduras pertenecientes a determinados sectores
Búsqueda	Empresas altamente competitivas y que se encuentran en crecimiento, táctica y estrategia, las organizaciones de este segmento son muy dinámicas.
Científico	Alternativa de la planificación, da libertad a los fines sin dejar de controlar los medios, da cabida a la búsqueda del conocimiento y la toma de decisiones consensuada.
Descubrimiento	Flexible con los medios para dar libertad puede estar desproporcionado, puede funcionar en empresas que están iniciando,

Fuente: (Alvarez, 2018).

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

2.3. Sistema de gestión

Un sistema de gestión describe la forma en que las empresas se organizan en sus estructuras y procesos para actuar de forma sistemática, garantizar la fluidez de los procesos y lograr los resultados previstos. Los sistemas de gestión modernos suelen seguir el ciclo PDCA de planificación, ejecución, revisión y mejora (DQS Caribe El Salvador, 2022)

Los sistemas de gestión pueden utilizarse en todos los ámbitos, dependiendo de dónde opere su empresa y de los objetivos que deba alcanzar. Puede ser en un sector específico, como el transporte y la logística, la industria del automóvil o la sanidad, o incluso en todos los sectores.

2.4. Empresa

La empresa no es una realidad nueva, ya que, desde la Edad Media, de cierta manera, se habla de ella, pero, aunque en la actualidad continúa con la misma finalidad, a pesar de que ha evolucionado notablemente con el transcurso del tiempo (Hernández M., 2014, pág. 78).

La empresa es un conjunto de elementos organizados y coordinados por la dirección, orientados a la obtención de una serie de objetivos, actuando siempre bajo condiciones de riesgo (Rojas, 2018).

2.4.1. Tipos de empresa

Existen varios tipos de empresas, las cuales se detallan a continuación:

Tabla 2-2: Tipos de empresas

Criterios	Detalle
Actividad – Turismo	Agropecuarias Mineras Industriales Comerciales Servicios
Organización – Asociación	Unipersonal Sociedad de personas Sociedad colectiva Sociedad de responsabilidad limitada Sociedad comandita

	Sociedad por acciones
	Sociedad de capital
Capital – Comunitario	Empresa pública
	Empresa privada
	Empresas mixtas
	Empresas unipersonales
Tamaño	Pequeñas
	Mediana
	Grandes
Ámbito – comunitario	Locales
	Provinciales
	Regionales
	Nacionales
	Multinacionales

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

2.5. Gestión empresarial

La gestión empresarial hace referencia a las medidas y estrategias llevadas a cabo con la finalidad de que la empresa sea viable económicamente, es por ello que (Jimenez, 2017, pág. 227) dice que la misma tiene en cuenta infinidad de factores, desde lo financiero, pasando por lo productivo hasta lo logístico, siendo la gestión empresarial es una de las principales virtudes de un hombre de negocios, ya que engloba a las distintas competencias que se deben tener para cubrir distintos flancos de una determinada actividad comercial en el contexto de una economía de mercado. Es por ello que existen diversas carreras y programas de formación que hacen de este tema el objeto prioritario de estudio.

El concepto de gestión empresarial ha evolucionado a medida que el hombre ha avanzado en la consecución de nuevas tecnologías y relaciones para el mejoramiento de productos existentes y nuevas tendencias, enfocadas en satisfacer al consumidor (Villa, 2020, pág. 49). Ante ello el autor Hernández (2011, pág. 59) afirma que la gestión empresarial ya no es un argumento de carácter local ni tampoco nacional, las distancias de nuestro mundo, en la evolución de nuevas sociedades de información y conocimiento, a estos cambios debe considerarse ahora como un asunto de índole mundial, para desarrollo de nuevas estrategias para la permanencia en el mercado y satisfacciones al cliente en cualquier parte del mundo.

La gestión empresarial no se puede entender separada de la gestión financiera y menos de la gestión económica ello porque lo financiero es prácticamente el soporte que valida la lógica en lo empresarial, pensemos que para lograr cumplir con los objetivos es necesario garantizar la estabilidad financiera para tomar decisiones concernientes a la gestión financiera de una u otra forma, directa o indirectamente, a corto o a largo plazo, influyen en las situaciones generales de estas empresas, según menciona (Horne, 2015, pág. 75).

2.5.1. Sistema de gestión asociativo

Es un conjunto de asociaciones integrado por personas físicas con la misma o complementaria actividad económica para la producción, comercialización y consumo de bienes y servicios legal y socialmente necesarios para abastecerse de materias primas, objetos, herramientas, tecnologías e insumos. Equipos y demás bienes o la comercialización conjunta e independiente de sus productos de conformidad con los principios de esta ley (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018). Implica la creación de un marco legal y estructural adecuado para la organización, la elaboración de estatutos y reglamentos internos, la elección de un liderazgo y la definición de las responsabilidades y tareas de los miembros.

2.5.2. Sistema de gestión comunitario

Es un conjunto de organizaciones vinculadas por identidades territoriales, familiares, étnicas, culturales, género, cuidado de la naturaleza, urbanas o rurales; o municipios, comunidades, ciudades y nacionalidades que trabajen juntos para producir, comercializar, distribuir y consumir bienes o servicios legal y socialmente necesarios de manera solidaria y autónoma, de conformidad con los principios de esta ley (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

El sector comunitario es fundamental para mejorar las condiciones de vida de las comunidades locales y fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones. Las organizaciones sin fines de lucro pueden desempeñar un papel importante en este proceso al trabajar en colaboración con los residentes locales y otros grupos interesados para abordar los problemas y necesidades de la comunidad.

2.5.3. Sistema de Gestión Cooperativo

Las cooperativas son un conjunto de sociedades integradas por personas que se han unido voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales a través de una

empresa de gestión conjunta y democráticamente gestionada, con personalidad jurídica, derechos privados e intereses sociales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

Las cooperativas se regulan en sus actividades y relaciones conforme a los principios establecidos en esta Ley, así como a los valores y principios universales del cooperativismo y las buenas prácticas de gestión empresarial.

2.5.4. Sistema de gestión corporativo

Este sistema de gestión es una herramienta sencilla y práctica para el control de los riesgos de corrupción en las empresas, y consta de las siguientes 6 fases:

Tabla 2-3: Sistema de gestión corporativo.

Fase	Descripción
Compromiso	De la entidad con la gestión de la integridad en la empresa
Diagnostico	Identificación de riesgos e impactos en materia de corrupción de manera periódica
Políticas	Creación de documentos formales que expresan de forma sencilla y ordenada los objetivos de la empresa en esta materia.
Acciones	Establecimiento de acciones que implementen y cumplan con el compromiso y las políticas de anticorrupción
Seguimiento	Implementación de medidas de seguimiento y control para prevenir y conocer el impacto real conseguido
Informe	Comunicación periódica de las políticas y avances a sus grupos de interés internos y externos.

Fuente: (Pactomundial, 2018).

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

2.5.5. Herramientas de la gestión empresarial

Las herramientas de gestión empresarial son aquellas técnicas que permiten a una empresa hacer frente a los constantes cambios del mercado, es por ello que (Mondragón, 2014), entre las que están Outsourcing (subcontratación o tercerización) Benchmarking Downsizing Join venture Balanced scorecard (BSC) Reingeniería de procesos Gestión de calidad total. Para el caso de la Asociación es necesario en primer lugar establecerse su sistema de gestión mediante el empoderamiento que está en delegar poder, autoridad, autonomía y responsabilidad a los trabajadores de una empresa.

Tabla 2-4: Herramientas de gestión empresarial

Herramienta	Concepto
Empowerment (empoderamiento)	Delegar poder, autoridad, autonomía y responsabilidad a los trabajadores de una empresa.
Outsourcing (subcontratación o tercerización)	Contratación de terceros para que realicen actividades, complementarios que no formen parte del negocio.
Benchmarking	Seguimiento de empresas similares, con el fin de evaluar sus productos, servicios, procesos, entre otros.
Downsizing	Consiste en la reestructuración de las organizaciones, para mejorar los sistemas de trabajo de la empresa.
Join venture	Asociación a largo plazo entre 2 o más empresas, para crear una alianza comercial.
Balanced scorecard (BSC)	Sistema de control basado en un software que permite medir, el desempeño de una empresa.
Reingeniería de procesos	Rediseñar los procesos de una empresa de una manera radical, de tal modo que sea capaz de lograr mejoras
Gestión de calidad total	Estilo de gerencia que involucra a todos los miembros de una empresa.

Fuente: (Mondragón, 2014)

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

2.5.6. Tipos de gestión empresarial

Existe seis tipos de gestión empresarial, las cuales se detallan a continuación según (Conasa, 2023):

Tabla 2-5: Tipos de gestión empresarial

Tipo de gestión	Descripción
Gestión empresarial autoritaria	Mejora el desempeño de los empleados y la eficacia en el personal.
Gestión empresarial transaccional.	Recompensas como incentivos con el fin de motivar al personal
Gestión empresarial de liderazgo de servicio	Ayudan al equipo a avanzar profesionalmente y las personas a aprender de sus errores.
Gestión empresarial visionaria	Transmite la visión general de la empresa al equipo.
Gestión empresarial democrática	Intercambio de ideas entre empleados
Gestión empresarial Laissez Faire	Libertad de los empleados

Fuente: (Conasa, 2023)

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

La gestión empresarial de liderazgo de servicio en la Asociación de Trabajadores Agrícolas Pulinguí San Pablo, se centraría en ayudar a los demás, tanto a los visitantes como a los miembros de la comunidad. Esto podría incluir brindar una experiencia de turismo excepcional, proteger a las vicuñas y apoyar a los artesanos locales.

2.5.7. *Funciones de la gestión empresarial*

Las funciones de la gestión empresarial coinciden con las relacionadas con la administración de empresas, se posiciona en un nivel de autoridad superior, según menciona García et al., (2000)

Tabla 2-6: Funciones de la gestión empresarial

Funciones	Descripción
Planificación	Combina los recursos para nuevos proyectos.
Organización	Coordinación de las actividades de trabajo junto con la agrupación de los recursos.
Dirección	Dirigir los niveles de comunicación y liderazgo hacia los objetivos.
Control	Mecanismos cuantificaditos para evaluar los resultados y mejorar el proceso.

Fuente: García et al., (2000).

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

2.6. Sistema de gestión integrada

Un Sistema de Gestión Integrado (SIG) integra todos los sistemas y procesos de una organización en un marco completo, permitiendo que una organización funcione como una sola unidad con objetivos unificados, por lo que es relevante para cualquier organización, independientemente de su mercado. La integración de varios sistemas de gestión en un sistema unificado (García K. , 2019, pág. 100).

2.6.1. *Objetivos de sistema de gestión integrada*

Tabla 2-7: Objetivos del SGI

Objetivo	Descripción
Obtener la satisfacción del cliente	Cumpliendo con especificaciones técnicas y plazos pactados, mediante un seguimiento a la ejecución de las actividades constructivas.
Crecimiento y rentabilidad de la organización	Alcanzar una rentabilidad financiera que le de sostenibilidad a la organización, promoviendo el análisis y control de los riesgos.
Cumplir con la normatividad vigente	Identificando los requisitos legales y normativos aplicables al tipo de actividad económica de la empresa, definiendo las acciones para garantizar su cumplimiento.
Proteger el medio ambiente	Identificando los aspectos ambientales significativos, valorando y estableciendo controles para mitigar los impactos generados por las actividades desarrolladas por la empresa.
Promover la calidad de vida laboral	Disminuyendo los índices de accidentalidad y de enfermedades laborales. Implementando las medidas de bioseguridad definidas por las organizaciones internacionales de salud, nacionales y locales.
Actuar con responsabilidad social	Realizando acciones encaminadas al desarrollo humano de los grupos de interés.
Desarrollo del Talento Humano	Desarrollando las competencias de los colaboradores para el logro de los objetivos institucionales.
Mejorar la eficacia de los Procesos de la Organización	Promoviendo la mejora continua y la innovación en los procesos, con la participación de todos los colaboradores.

Fuente: (García K. , 2019).

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

2.6.2. Ventajas del sistema de gestión integradas

El sistema de gestión integrada tiene algunas ventajas en el mismo, las cuales de detalla a continuación según (Bussiness School, 2018):

Tabla 2-8: Ventajas del sistema de gestión integrado

Ventaja	Descripción
Armonización de criterios	Deben ser alineados y ser compatibles con las filosofías de la empresa.
Simplificación de la estructura	Reduce su tamaño y, por eso mismo, se vuelven más eficaces y operativas
Mejor esfuerzo de ejecución	Mejorar la dirección y ejecución óptima.
Información de la comunicación	Menor riesgo de duplicidades y se controla la aparición de rumores en el flujo de la información.
Reducción de tiempos y cortes	No necesita dividir esfuerzos en cada área ni tratar con cada una de ellas por separado.

Fuente: (Bussiness School, 2018).

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

2.6.3. Características de la gestión empresarial

Los sistemas de gestión integrados tienen unas características específicas que los hacen únicos, teniendo como base todos ellos el compromiso total por parte de la organización para que estos procesos ayuden a garantizar el éxito de la gestión empresarial menciona (Bussiness School, 2018).

Tabla 2-9: Características de la gestión empresarial

Característica	Descripción
Existencia de un solo manual de gestión	Las organizaciones no deben dar lugar a dilaciones ya que podría suponer contradicciones en la Política de Calidad.
Distribución del esfuerzo	Difusión y la delegación, es necesario que cada miembro de la empresa asuma un compromiso con el proceso y realice sus respectivos aportes.
Supervisión y cuidado del proceso	Formar parte de los principios organizacionales y asumirse como tal.
Liderazgo y compromiso	Sin una figura visible que promueva el compromiso, será imposible realizar una gestión integrada.

Fuente: (Bussiness School, 2018).

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

2.7. Organización empresarial

Es una entidad social compuesta por dos o más individuos con la finalidad de cumplir metas y objetivos. Existe una diversidad de tipos de organización, por ejemplo: universidades, empresas de servicios, colegios, institutos armados, clubs sociales, la familia, etc. Cada uno con sus características específicas que apuntan a una meta a cumplir (Vasquéz, 2021, pág. 75).

(Goldhaber, 2021, pág. 65) Define a las organizaciones como sistemas abiertos cuyas partes están relacionadas entre sí y con su medio ambiente. La naturaleza de esta relación es de interdependencia debido a que todas las partes del sistema afectan y son afectados mutuamente.

2.8. Matriz DAFO

La técnica DAFO se orienta principalmente al análisis y resolución de problemas y se lleva a cabo para identificar y analizar las Fortalezas y Debilidades de la organización, así como las Oportunidades (aprovechadas y no aprovechadas) y Amenazas reveladas por la información obtenida del contexto externo según menciona (García & Cano, 2018, pág. 5). Las Fortalezas y Debilidades se refieren a la organización y sus productos, mientras que las Oportunidades y Amenazas son factores externos sobre los cuales la organización no tiene control alguno. Por tanto, deben analizarse las condiciones del FODA Institucional en el siguiente orden: 1) Fortalezas; 2) Oportunidades; 3) Amenazas; y 4) Debilidades. Al detectar primero las amenazas que las debilidades, la organización tendrá que poner atención a las primeras y desarrollar las estrategias convenientes para contrarrestarlas, y con ello, ir disminuyendo el impacto de las debilidades. Al tener conciencia de las amenazas, la organización aprovechará de una manera más integral tanto sus fortalezas como sus oportunidades.

2.9. Ciclo de Deming

El ciclo Deming se conforma de cuatro conceptos Planear, ejecutar o hacer, verificar o controlar y actuar que debe establecer la organización en cada uno de sus procesos comenzando por el más significativo y de ahí en adelante. Este ciclo es un instrumento que se enfoca en la solución de problemas y el mejoramiento continuo, por medio de un diagnóstico inicial, se identifican las fallas para mejorar comparando los planes con los resultados, luego se analiza el resultado no deseado se replantea un nuevo diseño de medidas que anulen el problema y no vuelva a repetirse y conseguir un resultado aceptable. Lo cual permite crecer sistemáticamente basándose en la mejora continua y la innovación así lo afirma (Buitriago, 2017, pág. 12).

2.10. Organigrama

La palabra organigrama es la representación gráfica y esquemática de la estructura de una empresa u organización en las que se muestran las relaciones que haya entre los organismos de la entidad, es así que (Henandez, 2007, pág. 287) dice el “organigrama es aquella ilustración gráfica formal de una empresa”.

2.10.1. *Objetivos del organigrama*

Entre los objetivos principales del organigrama están los siguientes, según (Cross, 1991, pág. 88):

- Representar de manera gráfica los diferentes departamentos o unidades dentro de la organización.
- Reflejar los diferentes tipos de trabajo realizados por las personas.
- Reflejar los cargos actuales existentes dentro de una compañía.
- Demostrar como los diferentes cargos son agrupados en unidades administrativas.
- Orientar de una mejor manera a todas las áreas de la empresa.
- Reflejar una estructura clara y definida la cual deberá ser conocida por toda la empresa.
- Herramienta principal para la elaboración de un manual de funciones y descriptivo de cargos.
- Permite descubrir o eliminar fallas y defectos en la organización.
- Si existen cambios dentro de la estructura serán reflejados en los organigramas.

2.10.2. *Contenido del organigrama*

Los organigramas pueden contener un sin número de datos significantes, así como otros irrelevantes, al momento de realizarlos se debe tener en cuenta que los organigramas son una fotocopia de la organización estructural de la empresa, la cual deberá ser clara y concisa. Los principales factores que se debe tener en cuenta para elaborar un organigrama son, en base a lo que menciona (Ponce, 2011, pág. 29):

- El organigrama debe tener títulos de descripción claros donde se muestre su principal actividad, es decir el nombre de la empresa y la actividad a la que se dedica.
- Nombre del área a la que pertenece el organigrama.
- Claramente se deberá identificar las líneas de mando entre gerente, supervisor, jefe, analista, asistente entre otros.
- Fecha de elaboración del organigrama.

- Firma de aprobación por los mandos altos.
- En el caso de ser organigramas complejos que muestran líneas horizontales, verticales, líneas punteadas entre otros, se deberá hacer una explicación breve sobre los símbolos especiales.

2.11. Ley de Economía Popular y Solidaria

La Ley de Economía Popular y Solidaria tiene como objetivo desarrollar un marco especial de fortalecimiento, protección, impulso y promoción de las organizaciones de la economía popular y solidaria, artesanos, pequeños productores, microempresas y emprendimientos. Establece el marco legal para reconocer, fomentar y fortalecer la Economía Popular y Solidaria y el Sector Financiero Popular y Solidario. La economía popular y solidaria se basa en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad (Asamblea Nacional, 2018).

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de investigación

3.1.1. *Cualitativa*

De acuerdo con (Hernández Sampiere, 2014), en una investigación bajo el enfoque cualitativo, se pretende describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes, para que el investigador se forme creencias propias sobre el fenómeno estudiado. Por ello, la recolección de los datos está orientada a proveer de un mayor entendimiento de los significados y experiencias de las personas y no se inicia con instrumentos preestablecidos, sino que el investigador comienza a aprender por observación y descripciones de los participantes y concibe formas para registrar los datos que se van refinando conforme avanza la investigación.

Aplicando el enfoque cualitativo se realizó la entrevista al presidente de la asociación de trabajadores, para medir el nivel de confianza con la finalidad de conocer aspectos puntuales y que áreas deberían mejorarse con el diseño del sistema de gestión empresarial.

3.1.2. *Cuantitativa*

Según (Hernández Sampiere, 2014, pág. 25), una investigación bajo el enfoque cuantitativo busca describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos (causalidad), generar y probar teorías. Por eso, se recolectan datos con instrumentos estandarizados y validados, para demostrar su confiabilidad; de esa manera se acota intencionalmente la información, midiendo con precisión las variables del estudio.

A través del enfoque cuantitativo se aplicó una encuesta a los socios y habitantes de la comunidad San Pablo, con la finalidad de conocer la perspectiva de cada uno de ellos para el diseño del sistema de gestión empresarial que se aplicará en la asociación, posterior a ello se tabulará los datos de instrumento mencionado.

3.2. Nivel de investigación

3.2.1. Descriptivo

Según menciona (Tamayo, 2006, pág. 35) comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

En el nivel descriptivo se conoce detalladamente cada área de la asociación y el funcionamiento de las mismas, esto es importante para definir funciones esperando resultados eficaces.

3.2.2. Exploratorio

En el alcance exploratorio, la investigación es aplicada en fenómenos que no se han investigado previamente y se tiene el interés de examinar sus características menciona (Ramos, 2020, pág. 3).

En el nivel exploratorio se baja la investigación ya que anteriormente existían investigaciones dentro de la asociación, pero no se enfocaron en mejorar el funcionamiento de este, como es el caso del presente proyecto que se busca mejorar el funcionamiento de la misma a través de la gestión empresarial.

3.2.3. Explicativo

En este alcance de la investigación se busca una explicación y determinación de los fenómenos, los estudios experimentales, en los cuales se pueda generar una manipulación intencionada de la variable independiente, pueden permitir comprobar hipótesis que expliquen el comportamiento de un determinado fenómeno (Ramos, 2020, pág. 4).

Una vez que se conozca los puntos y espacios donde debe mejorar su funcionamiento la asociación se puede detallar minuciosamente como debe ser el correcto funcionamiento de cada una de las áreas, con la finalidad de optimizar el tiempo y utilizando los recursos adecuados de la agrupación.

3.3. Diseño de investigación

3.3.1. *Según la manipulación de la variable independiente*

Según (Alfonso, 2007, pág. 45), la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema.

3.3.2. *Según las intervenciones en el trabajo de campo*

Para (Cerde, 2017, pág. 5) Las técnicas específicas de “la investigación de campo tienen como finalidad recoger y registrar ordenadamente los datos relativos al tema escogido como objeto de estudio. La observación y el análisis son las principales técnicas que usaremos en la investigación”.

3.4. Tipo de estudio

3.4.1. *Documental*

Es un tipo de estudio de interrogantes que emplea documentos oficiales y personales como fuente de información; dichos documentos pueden ser de diversos tipos: impresos, electrónicos o Ilustraciones (Martínez, 2020, pág. 15).

3.4.2. *De campo*

Es la recopilación de información fuera de un laboratorio o lugar de trabajo. Es decir, los datos que se necesitan para hacer la investigación se toman en ambientes reales no controlados (Martínez, 2020, pág. 20).

3.5. Población y muestra

La población tomada para el desarrollo de la investigación corresponde a los 48 socios de la asociación de la comunidad Pulingú san pablo.

Determina el tamaño ideal de muestra a tomar de una población de 48 socios. Usando un nivel de confianza de 95 %, el porcentaje de atributo de 80% y un margen de error de 5 %.

La fórmula por usar se considera por la población de 48 socios, correspondiente a una población finita:

$$n = \frac{\frac{z^2 * P(1 - P)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 * P(1 - P)}{e^2 N}\right)}$$

Donde:

N = tamaño de la población de estudio

z = valor z

e = margen de error

p = Porcentaje estimado antes del muestreo del atributo de la aprobación de un (Sistema de gestión).

Los datos por introducir en la formula serían:

$N = 48$

$z = 1,95$

$e = 0,1$ porque es complicado encontrar a las personas

$p = 0,5$ porque se estima el atributo de la aprobación

$$n = \frac{\frac{1.95^2 * 0.5(1 - 0.5)}{0.1^2}}{1 + \left(\frac{1.95^2 * 0.5(1 - 0.5)}{0.1^2 * 48}\right)}$$

$n = 43$

El total de muestra obtenido es de 43 lo que corresponde al total de encuestas a realizarse en la investigación.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 3-1: Técnicas e instrumentos

Técnica	Instrumento
Encuesta	Para la encuesta se empleó un banco de preguntas el cual está conformado por 12 preguntas; este instrumento fue aplicado a los integrantes de la asociación de trabajadores de la comunidad San Pablo.
Entrevista	Se empleó la guía de entrevistas para obtener información precisa y fundamental, esto fue aplicado a los integrantes de la directiva de la asociación: presidente, secretario y tesorero.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Tabulación de resultados en base a la encuesta aplicada

1. Género

Tabla 4-1: Género

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Femenino	29	76%
Masculino	14	24%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

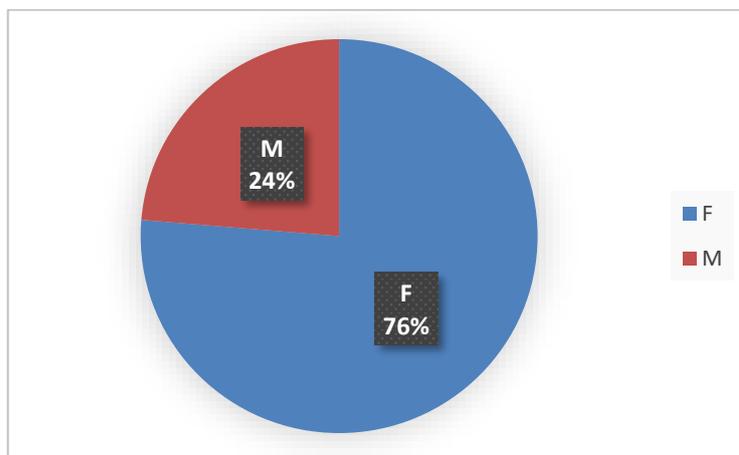


Ilustración 4-1: Género

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

Análisis e interpretación

De los encuestados en la comunidad de Pulinguí San Pablo, 76% corresponden al género femenino y el 24% a masculino. Siendo así la mayoría de encuestados del género femenino.

2. ¿Qué edad tiene?

Tabla 4-2: Edad

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
38 – 48 años	19	44%
48 – 58 años	14	33%
68 años en adelante	10	23%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

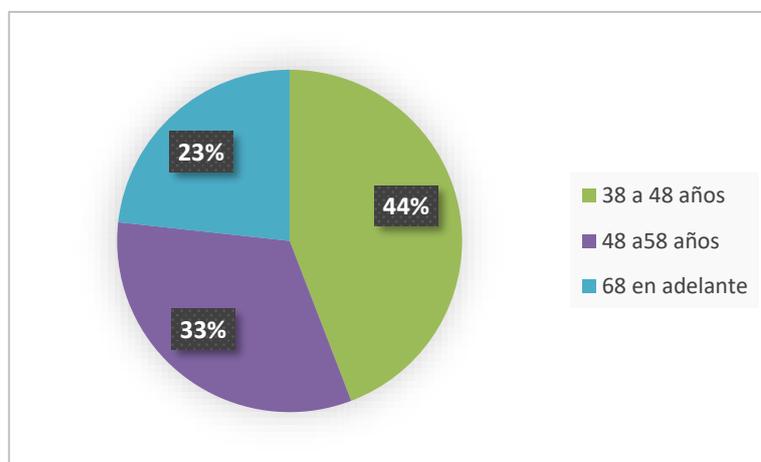


Ilustración 4-2: Edad

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

Análisis e interpretación

Entre los 43 encuestados se encontraban personas que están dentro de un rango de edad que va de los 48 a 58 años de edad, correspondiendo 100%.

3. ¿Dentro de la comunidad Pulingú, usted es?

Tabla 4-3: Dentro de la comunidad

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Socio de la asociación	43	100%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

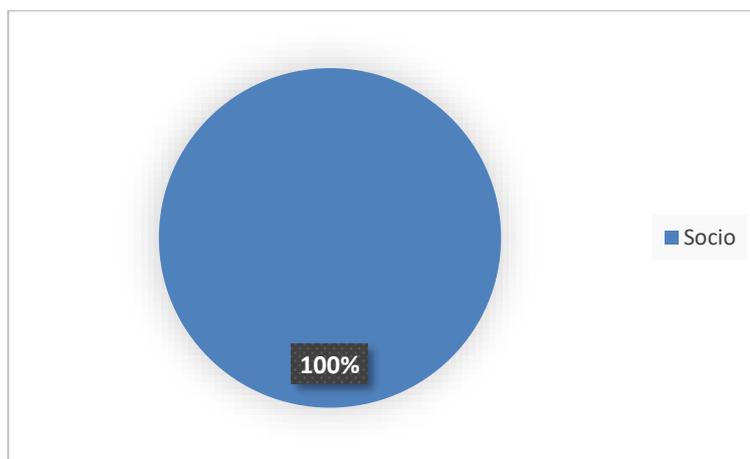


Ilustración 4-3: Dentro de la comunidad

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

Análisis e interpretación

En las encuestas corresponde al 100% son los socios de la asociación agrícola de trabajadores de la comunidad Pulingú San Pablo.

4. Que tiempo vive en la comunidad Pulinguí San Pablo

Tabla 4-4: Tiempo en la comunidad

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
4-6 años	8	17%
8 en adelante	35	83%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

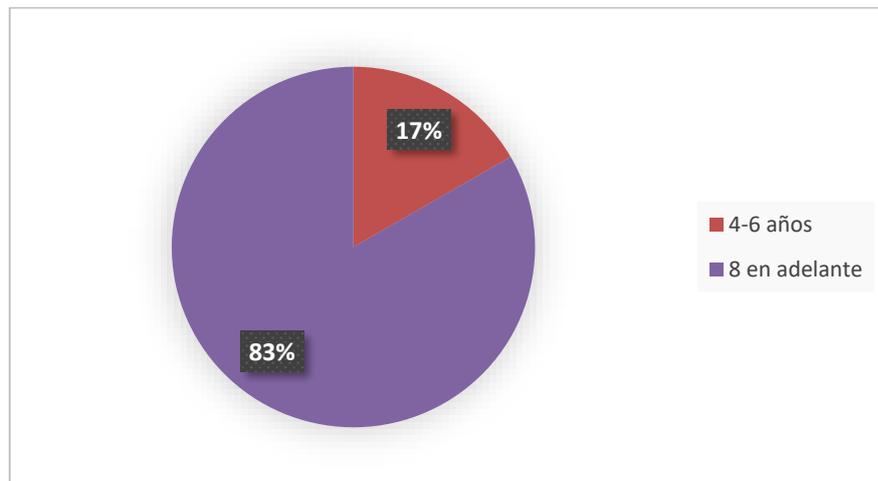


Ilustración 4-4: Tiempo en la comunidad

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

Análisis e interpretación

De los 43 encuestados, 83% han habitado más de 8 años en la comunidad de Pulinguí San Pablo y solamente el 17% está habitando en la zona entre 4 y 6 años.

5. **¿Cómo califica usted la organización en la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo?**

Tabla 4-5: Organización de la asociación

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy bueno	25	58%
Bueno	18	42%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

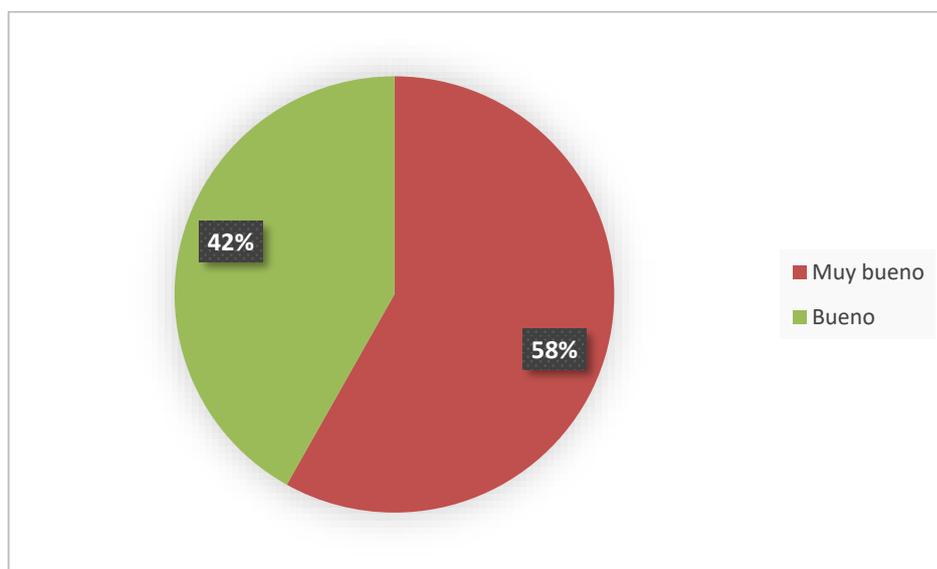


Ilustración 4-5: Organización de la asociación

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

Análisis e interpretación

Así también se pregunta a los moradores como calificarían la organización dentro de la asociación de trabajadores, lo cual para el 58% catalogan como muy bueno su nivel de organización y para 42% es bueno como está organizado.

6. ¿Cómo califica usted la organización en las actividades complementarias del turismo comunitario de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo?

Tabla 4-6: Organización de las actividades complementarias

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Excelente	5	7%
Muy bueno	21	55%
Bueno	18	38%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

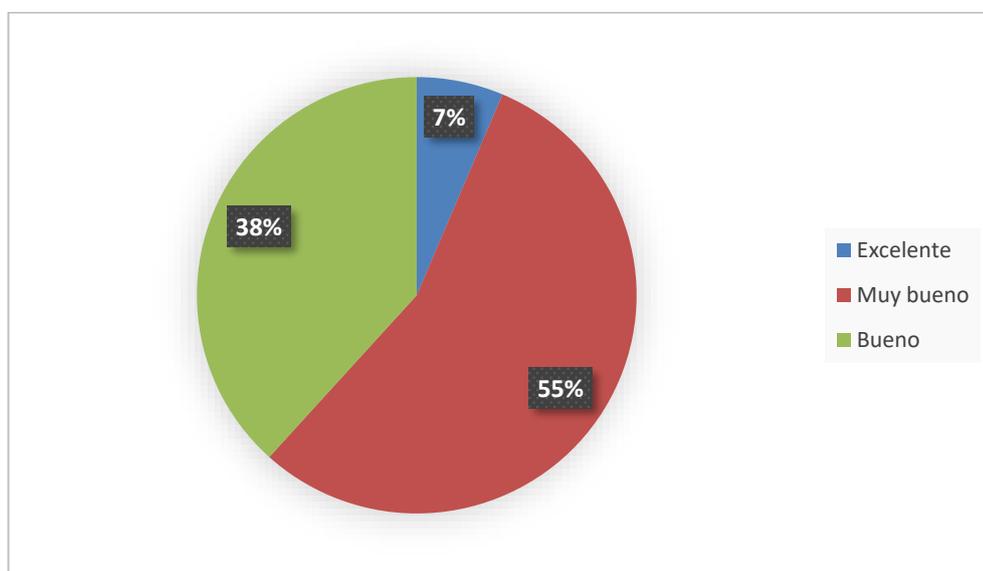


Ilustración 4-6: Organización de las actividades complementarias

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

Análisis e interpretación

En los encuestados se preguntó cómo califica la organización en las actividades complementarias de turismo que oferta la asociación a lo cual el 7% indican que es excelente, para 55% es muy bien y el 38% indica que es una buena organización.

7. ¿Cómo califica usted la organización en las actividades complementarias de la artesanía de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo?

Tabla 4-7: Organización de las artesanías

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Excelente	23	55%
Muy bueno	15	36%
Bueno	5	9%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

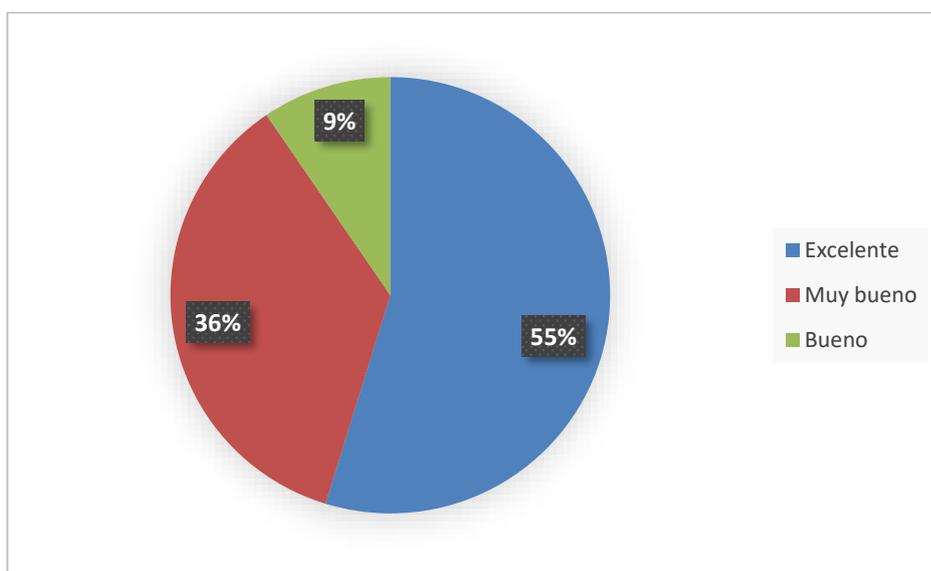


Ilustración 4-7: Organización de las artesanías

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo.2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

Análisis e interpretación

Entre los encuestados 55% califican la organización de las actividades complementarias de artesanías como excelente, para el 36% tiene un nivel de organización muy bueno y el 9% dicen que es bueno.

8. ¿Cómo califica usted la organización en las actividades complementarias del criadero de vicuñas de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo?

Tabla 4-8: Organización del criadero de vicuñas

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy bueno	18	44%
Bueno	11	27%
Regular	9	22%
Malo	5	7%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

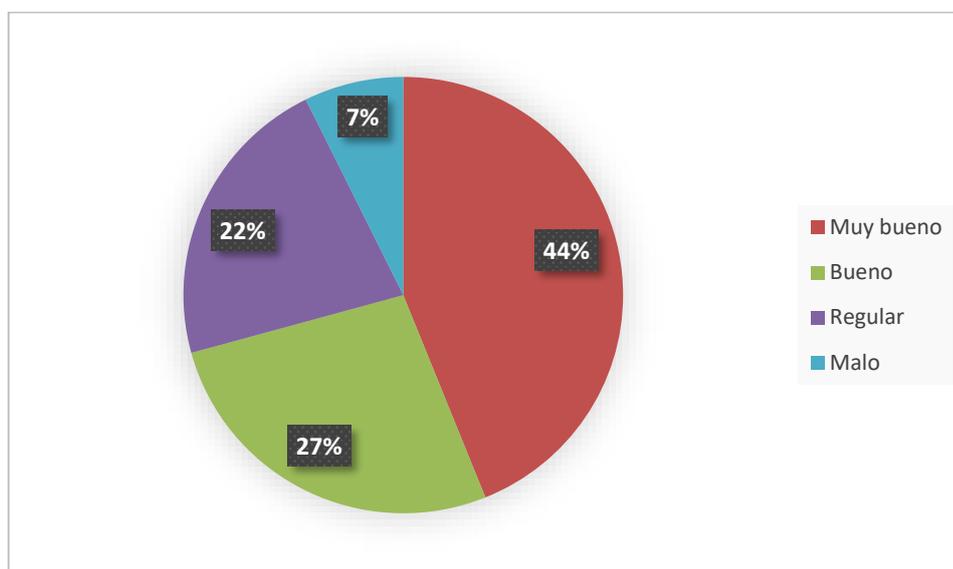


Ilustración 4-8: Organización del criadero de vicuñas

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

Análisis e interpretación

De los 43 encuestados, el 44% dicen que es muy buena la organización del criadero de vicuñas, 27% lo califican como bueno, 22% mencionan que es regular y 7% dicen que es malo el nivel de organización.

9. ¿Cómo califica la gestión de la actual directiva de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo?

Tabla 4-9: Gestión de la directiva

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy bueno	18	42%
Bueno	25	58%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

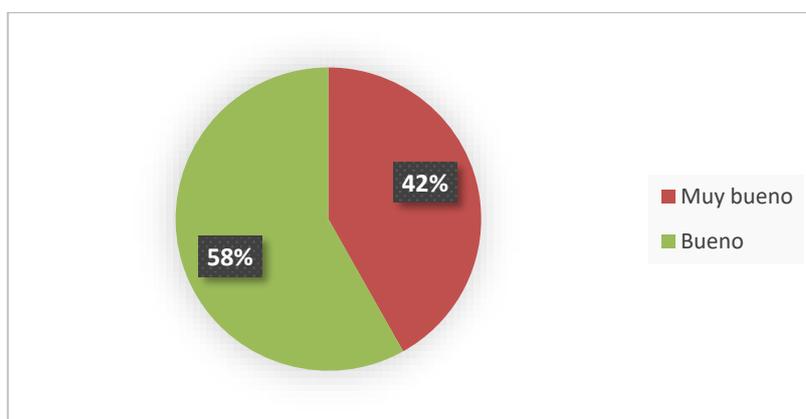


Ilustración 4-9: Gestión de la directiva

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

Análisis e interpretación

Entre los encuestados, el 42% dicen que es muy buena la gestión que realiza la directiva de la asociación de trabajadores agrícola Pulinguí, y 54% menciona que bueno el nivel de organización.

10. ¿Considera usted que las actividades dentro de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo es organizada?

Tabla 4-10: Actividades en la asociación

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	16	41%
Casi siempre	22	56%
Ocasionalmente	5	3%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

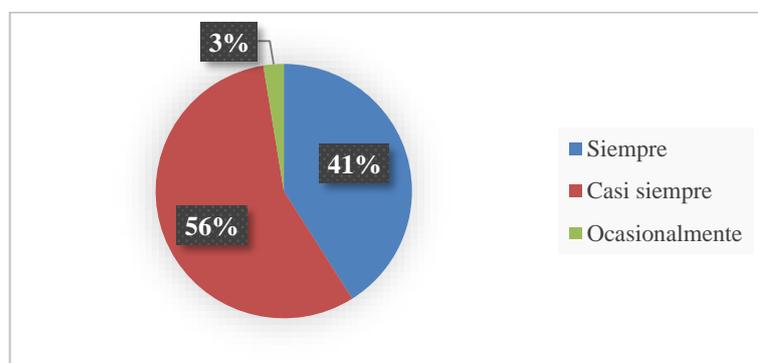


Ilustración 4-10: Actividades en la asociación

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

Análisis e interpretación

En las encuestas aplicadas de los 43 miembros de la asociación, se obtuvo que 16 personas consideran que se lleva una buena organización dentro de cada una de las actividades de la asociación, 22 dicen que casi siempre es organizado y 5 persona dice que ocasionalmente.

11. ¿Considera importante implementar un sistema de gestión empresarial dentro de la directiva de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo?

Tabla 4-11: Implementar un sistema de gestión

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Muy importante	16	43%
Importante	27	57%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

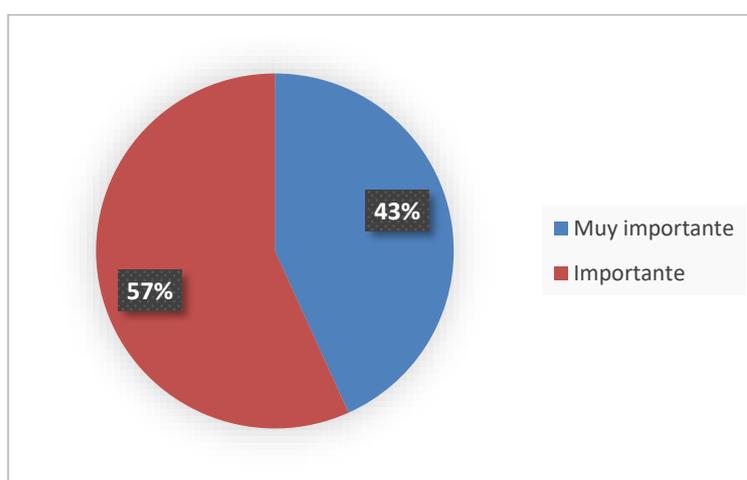


Ilustración 4-11: Implementar un sistema de gestión

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

Análisis e interpretación

De los socios encuestados, el 57% mencionan que es importante que se implemente un sistema de gestión empresarial en la directiva de la asociación y el 43% dicen que es muy importante que se haga la implementación para una correcta gestión empresarial.

12. Si pudiera mejorar la organización de los trabajadores de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo ¿Qué aspectos mejoraría?

Tabla 4-12: Organización de trabajadores

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Designación de actividades a los trabajadores	19	49%
Calidad en la atención al cliente	11	23%
Manejo administrativo y financiero	13	28%
Total	43	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

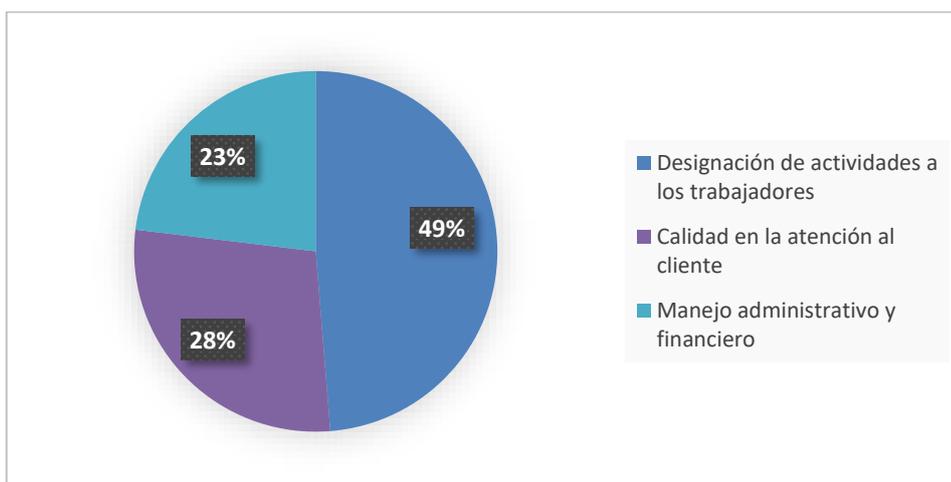


Ilustración 4-12: Organización de los trabajadores

Fuente: Encuestas aplicadas a la comunidad San Pablo, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

Análisis e interpretación

Entre los encuestados, el 49% mencionan que requieren un sistema de gestión empresarial para tener una correcta designación de actividades a los trabajadores, el 23% dicen que para tener una calidad en la atención al cliente y el 28% dicen que es necesario para mejorar el manejo administrativo y financiero.

4.2. Análisis de la entrevista

Tabla 4-13: Análisis de la entrevista

<p>Entrevistado: Manuel Galancañay Cargo: Presidente de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Pulinguí San Pablo</p>	
Pregunta	Respuesta
¿Cuál es el estado general de la Asociación?	Anteriormente se hicieron estudios de Casa Córdor, ya que está cerca de la reserva, pero desde la pandemia se detuvo el turismo, y la asociación perdió su personería jurídica, y ahora se está tratando de recuperar.
¿Cuál es el estado Administrativo de la Asociación?	Cómo decía, se están volviendo a sacar los permisos, ya se tienen los reglamentos, y después de eso se debe sacar el RUC en el SRI, este momento hace falta el sistema de facturación, ya que ahora todo es electrónico
¿Considera beneficioso la implementación de un Sistema de Gestión Empresarial?	Sí, porque ayudaría a gestionar los diferentes servicios que tiene la Asociación, y además tener un plan para atraer a más turistas
¿Tiene un manual de funciones?	Escrito no, pero todas las personas saben cuáles son sus funciones, yo soy el coordinador y llevo las cuentas de todas las actividades que se realizan. En las artesanías están la asociación de mujeres, pero no es una asociación legal, también los terrenos son manejados por los socios fundadores, y Casa Córdor ya están también los hijos.
¿Cree que ayudaría un manual de funciones a la organización?	Sí, para tener por escrito lo que se tiene que hacer
¿Posee otros planes administrativos (marketing, financiero, calidad, etc.)?	No, y tenemos un problema con la parte de marketing ya que no manejamos la página de

	<p>Facebook y la maneja otra persona que ya no está en la comunidad</p> <p>En lo financiero cada trimestre se tiene las reuniones y se dan las cuentas, no hemos tenido problemas, solo que ahora necesitamos sacar las facturas electrónicas</p>
<p>Análisis de la entrevista: a través de la entrevista realizada al presidente de la asociación se puede comprender que la asociación trabaja de una manera empírica, es decir que todos los procesos y actividades que deben ejecutarse lo hacen sin una guía previa, siendo así el caso de la facturación, la atracción a turistas; no cuentan con un plan de marketing que les ayude a mejorar el turismo en la comunidad, del mismo modo carecen de una control en las actividades y responsabilidades que tiene cada uno de los integrantes de la comunidad, es por ello que se imprescindible la creación y aplicación de un manual de funciones y procedimientos dentro de la asociación para que puedan regirse a cada una de las funciones que sea designado según sea el cargo en el cual este desempeñándose.</p>	

Fuente: Entrevista al presidente, 2023.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

CAPÍTULO V

5. MARCO PROPOSITIVO

5.1. Tema

Sistema de gestión empresarial para la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo de la parroquia San Juan cantón Riobamba

5.2. Objetivo de la propuesta

Diseñar un sistema de gestión empresarial de las actividades complementarias de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo de la parroquia San Juan cantón Riobamba.

5.3. Reseña histórica de la asociación

La asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo está ubicada a 37 km al noreste de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo; su población corresponde a la nacionalidad Puruhá siendo un total de 48 socios y aproximadamente 240 habitantes, su economía principalmente se basa en la cría de ganado ovino y vacuno, así como en la agricultura.

En el año de 1993, la organización empezó a fomentar servicios de hospedaje, alimentación y guianza nativa, con apoyo de la institución KNH, y el Sr. Tomas Waltsh, creando en 2010, la “Asociación para Turismo Comunitario Casa Cóndor” para administrar esas actividades, es así que en el año 2010 la organización implemento las actividades complementarias como: el turismo comunitario, artesanías y criadero de vicuñas. Actualmente la asociación dentro de las artesanías oferta la elaboración de suéteres, ponchos andinos, guantes y vestimenta tradicional, utilizando telas del sector y lana de vicuñas y ovejas; en la ganadería crían diferentes animales con fines específicos, como es la obtención de lana y leche para la elaboración de yogurt y queso y la comercialización. En el turismo oferta centros turísticos y alojamiento para que los visitantes disfruten de la reserva natural del Chimborazo y la cultura local. También tienen un restaurante que utiliza ingredientes de cultivo propio para fortalecer la organización a través de capacitaciones, tecnología e infraestructura. Además, buscan aumentar su reconocimiento a nivel nacional e internacional mediante estos proyectos.

5.4. Ubicación de la asociación mapa san juan

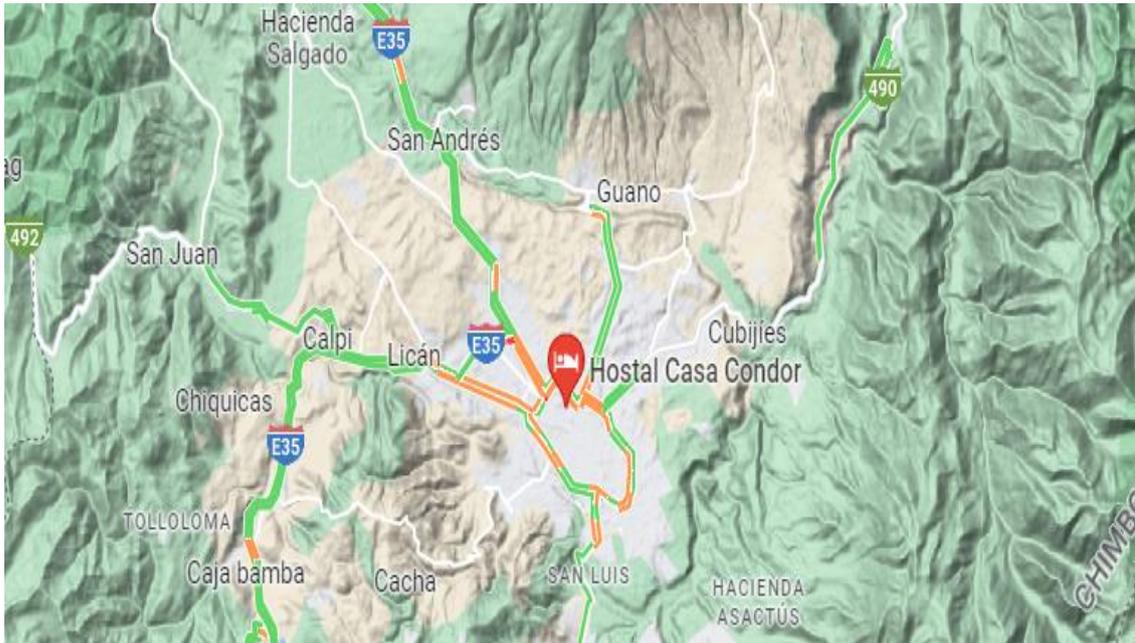


Ilustración 5-1: Ubicación de la comunidad

Fuente: Google maps (2023).

5.5. Esquema de la propuesta

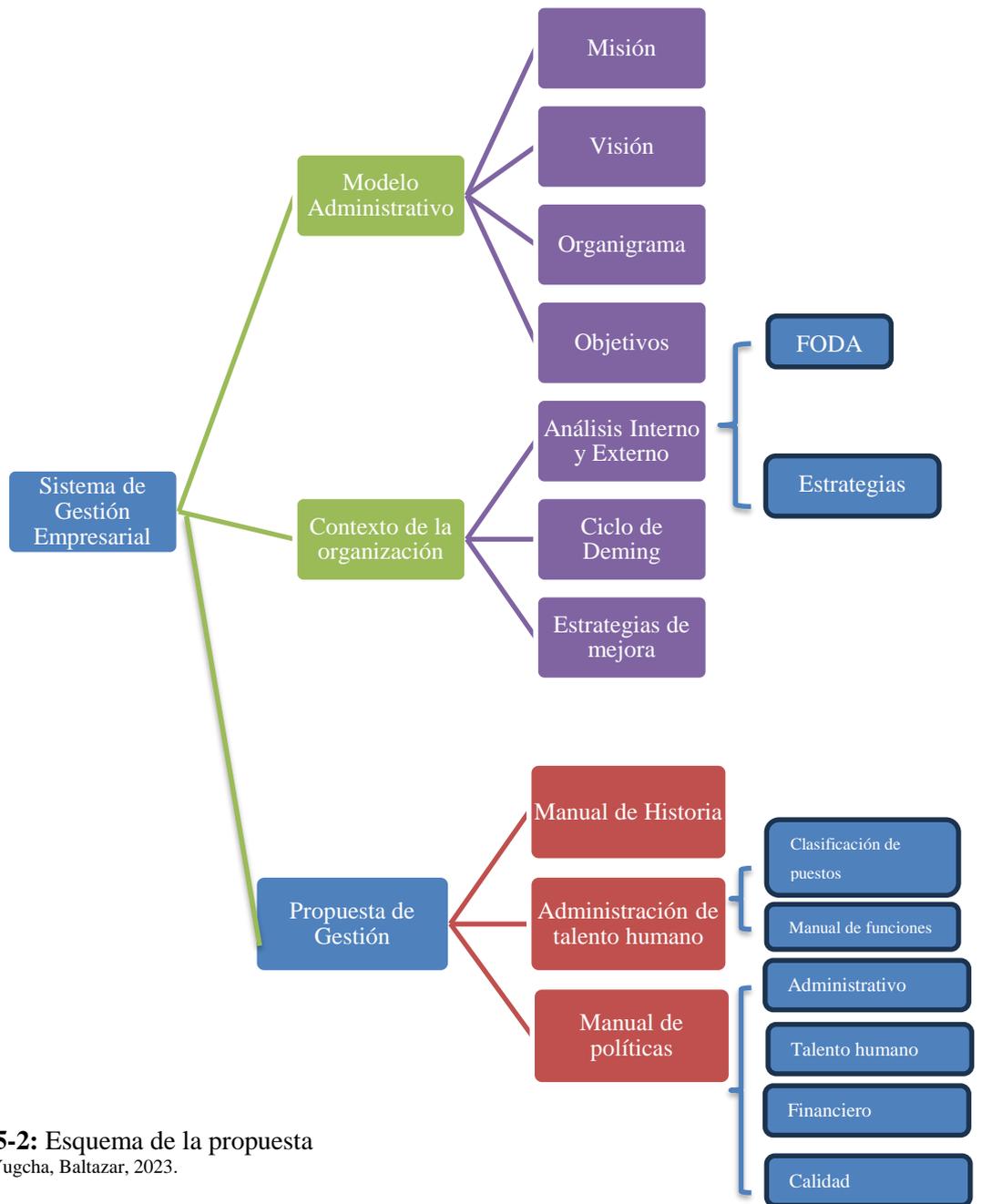


Ilustración 5-2: Esquema de la propuesta
 Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

5.6. Organigrama

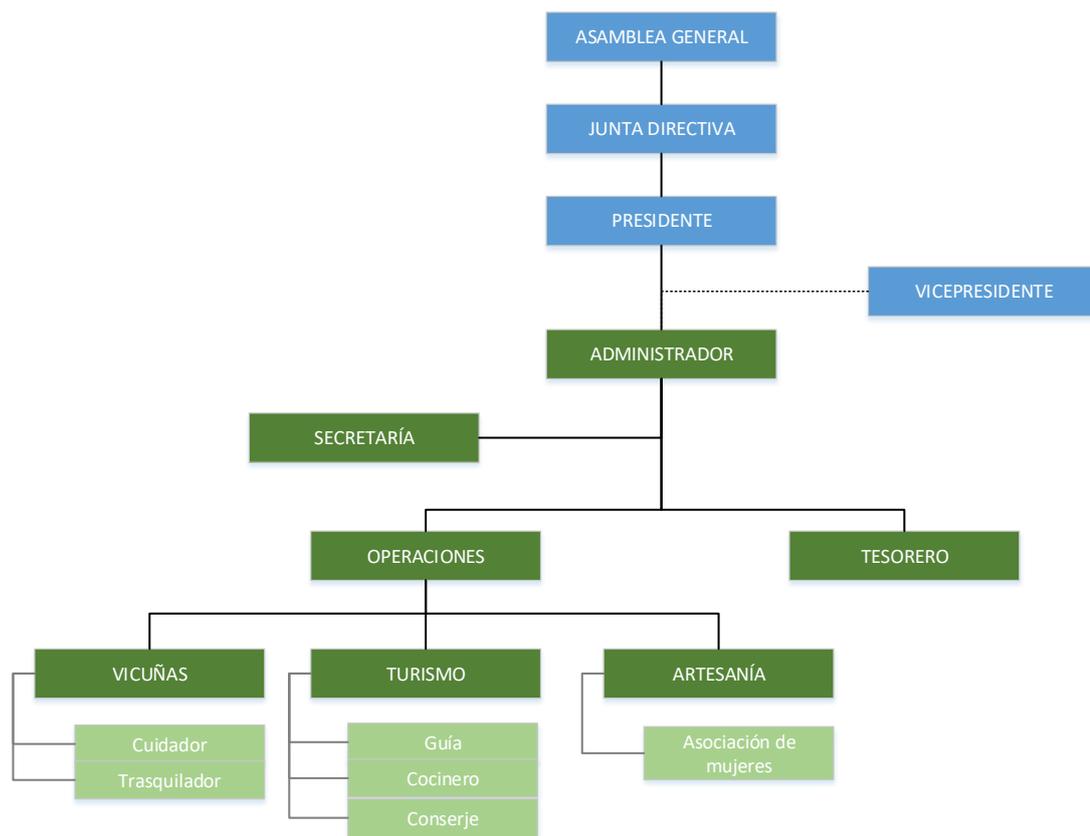


Ilustración 5-3: Organigrama

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

5.7. Contexto organización

5.7.1. Matriz FODA

Tabla 5-1: FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento previo en las actividades complementarias.• Buen ambiente y clima laboral• Realizan rendición de cuentas continuamente• Los miembros de la asociación tienen un interés en apoyar al crecimiento de la organización.	<ul style="list-style-type: none">• Apertura para mejorar el desempeño de los colaboradores en las actividades complementarias.• Mejoramiento continuo en la directiva de la asociación.• Existencia de organismos de no gubernamentales dispuestos a apoyar las actividades de la asociación
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">• Falta de organización en las funciones y actividades de la directiva y encargados de las actividades complementarias.• Falta de difusión de las actividades complementarias que oferta la comunidad.• No cuentan con un sistema contable automatizado.• Falta de un manual de procesos por las actividades de cada integrante de la directiva de la asociación.	<ul style="list-style-type: none">• Actualizaciones constantes en las leyes.• Competencia de operadoras de turismo externas a la asociación• Adaptación al cambio climático de las actividades complementarias.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

5.7.2. *Direccionamiento estratégico de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo*

Tabla 5-2: Direccionamiento estratégico

	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apertura para mejorar el desempeño de los colaboradores en las actividades complementarias. • Mejoramiento continuo en la directiva de la asociación. • Existencia de organismos de no gubernamentales dispuestos a apoyar las actividades de la asociación. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizaciones constantes en las leyes • Competencia de operadoras de turismo externas a la asociación • Adaptación al cambio climático de las actividades complementarias
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento previo en las actividades complementarias. • Buen ambiente y clima laboral • Realizan rendición de cuentas continuamente • Los miembros de la asociación tienen un interés en apoyar al crecimiento de la organización 	<p>ESTRATEGIAS FO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar constantemente al personal de la directiva y al encargado de las actividades complementarias, para que puedan mejorar su nivel de conocimiento en el área y de esa manera puedan ofrecer un buen servicio y producto. • Mantener actividades de integración entre los integrantes de la asociación para que puedan tener un buen 	<p>ESTRATEGIAS FA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoeducarse sobre las nuevas leyes y las actualizaciones de las normativas de su cargo en la asociación y de las actividades complementarias • Tener una buena relación entre la asociación y los encargados de las actividades complementarias para tener un buen ambiente de trabajo.

	<p>ambiente de trabajo y relación entre comuneros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buscar objetivos en común entre la asociación, con la finalidad de encontrar espacio para mejorar y crecer como asociación e incentivar las actividades de la zona. 	
<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de organización en las funciones y actividades de la directiva y encargados de las actividades complementarias. • Falta de difusión de las actividades complementarias que oferta la comunidad • No cuentan con un sistema contable automatizado • Falta de un manual de procesos por las actividades de cada integrante de la directiva de la asociación 	<p>ESTRATEGIAS DA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar las funciones y responsabilidades de cada dirigente, con ello tendrán la apertura para educarse y conocer sobre las leyes y reglamentos de su cargo. • Incentivar la visita a la asociación para que puedan conocer las actividades complementarias, a través de difusión en medios de comunicación. • Aplicar un manual de proceso y funciones en los integrantes de la asociación Pulinguí San Pablo, para que puedan trabajar de una manera ordenada. 	<p>ESTRATEGIAS DO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar la ejecución de las actividades y funciones que tienen los integrantes de la asociación, con la finalidad de mejorar el desempeño de todos los partícipes de los directivos de la asociación. • Designar las actividades y responsabilidades a los directivos de la asociación, para que de esa manera puedan encargarse de la difusión de las actividades que se realiza en la asociación tenga la posibilidad de conseguir una cantidad alta de visitantes.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

5.7.3. Ciclo de Deming

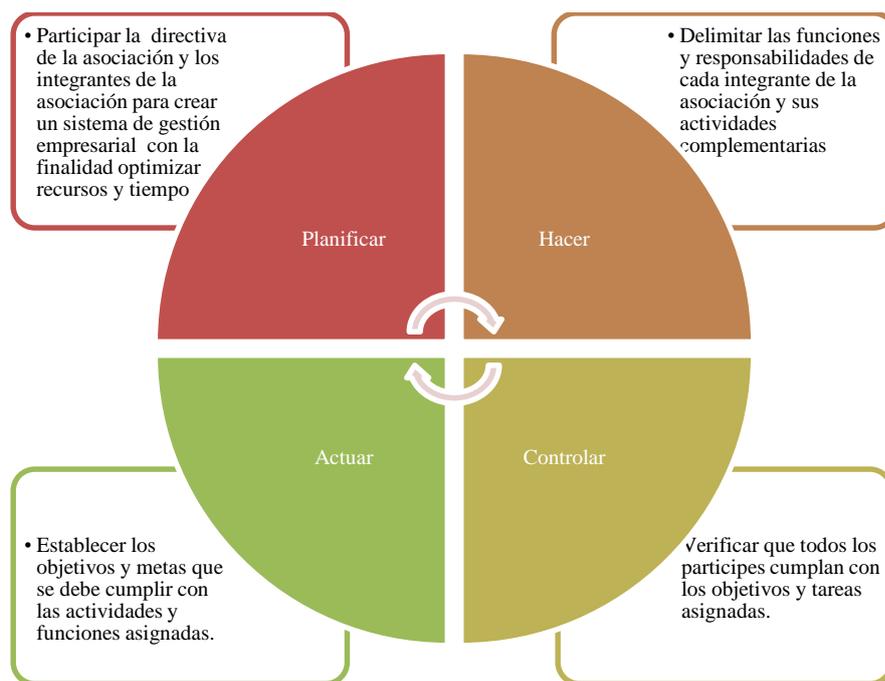


Ilustración 5-4: Ciclo de Deming

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

5.7.4. Estrategias de mejora

Tabla 5-3: Estrategias de mejora

Estrategia administrativa	Incrementar políticas para mejorar y controlar el funcionamiento de la asociación en sus distintas actividades, con la finalidad de optimizar recursos tanto humanos como económicos.
Estrategia talento humano	Capacitar constantemente a los integrantes de la asociación sobre las actividades complementarias que se desarrollan dentro de la asociación, como son: el turismo, crianza de vicuñas y las artesanías.
Estrategia financiera	Establecer las responsabilidades y controles que debe tener en tesorería para que no exista problemas en las rendiciones de cuentas que deben dar tanto para las reuniones internas de la asociación como la asamblea general.
Estrategia de calidad	Brindar capacitaciones constantes para el encargado de las operaciones en las actividades complementarias, así también proveer de todos los recursos necesarios para sus labores diarias.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

5.8. Propuesta de gestión

5.8.1. *Manual de historia*

5.8.1.1. Contenido del manual de historia

- Objetivo
- Descripción
- Reseña histórica
- Localización
- Logotipo
- Misión
- Visión
- Objetivos

MANUAL DE HISTORIA

 <p>PULINGUI ASOCIACIÓN AGRÍCOLA</p>	<p>ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO</p>	<p>Código: ASP-MP-01 Versión: Primera Fecha:</p>
<p>Objetivo Difundir la historia de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo</p>		
<p>Descripción La asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo está ubicada a 37 km al noreste de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo; su población corresponde a la nacionalidad Puruhá siendo un total de 48 socios y aproximadamente 240 habitantes, su economía principalmente se basa en la cría de ganado ovino y vacuno, así como en la agricultura.</p>		
<p>Reseña histórica En el año de 1993, la organización empezó a fomentar servicios de hospedaje, alimentación y guianza nativa, con apoyo de la institución KNH, y el Sr. Tomas Waltsh, creando en 2010, la “Asociación para Turismo Comunitario Casa Cóndor” para administrar esas actividades, es así que en el año 2010 la organización implemento las actividades complementarias como: el turismo comunitario, artesanías y criadero de vicuñas. Actualmente la asociación dentro de las artesanías oferta la elaboración de suéteres, ponchos andinos, guantes y vestimenta tradicional, utilizando telas del sector y lana de vicuñas y ovejas; en la ganadería crían diferentes animales con fines específicos, como es la obtención de lana y leche para la elaboración de yogurt y queso y la comercialización. En el turismo oferta centros turísticos y alojamiento para que los visitantes disfruten de la reserva natural del Chimborazo y la cultura local. También tienen un restaurante que utiliza ingredientes de cultivo propio para fortalecer la organización a través de capacitaciones, tecnología e infraestructura. Además, buscan aumentar su reconocimiento a nivel nacional e internacional mediante estos proyectos.</p>		
<p>Logotipo</p> 		

Localización

Parroquia: San Juan

Cantón: Riobamba

Provincia: Chimborazo

País: Ecuador



Misión:

Nuestra misión como asociación es brindar apoyo a las personas que integran la asociación de la comunidad, y necesitan mejorar su actividad laboral y económica ya que estamos motivando al mejoramiento y capacitación en actividades como: turismo, artesanías y vicuñas.

Visión:

Ser pioneros y promotores en actividades complementarias para el mejoramiento económico, turístico de las asociaciones rurales de diferentes comunidades y parroquias de la provincia y del Ecuador.

Objetivos:

- Realizar seguimientos continuos al sistema de gestión empresarial para el mejoramiento continuo de la asociación.
- Incrementar el nivel de satisfacción en el servicio de turismo dentro de las actividades complementarias de la asociación.
- Mejorar la calidad de las artesanías para aumentar su valor económico en la venta al público.
- Potenciar la crianza de vicuñas para ser líderes en la venta y distribución de lana y carne.
- Reducir las falencias encontradas en los documentos contables y operacionales de la asociación.

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

5.8.2. Administración de talento humano

5.8.2.1. Clasificación de puestos

A través del manual de puestos, se pretende organizar jerárquicamente como estará estructurado los diferentes cargos dentro de la asociación. Para ello estará conformado con los siguientes ítems:

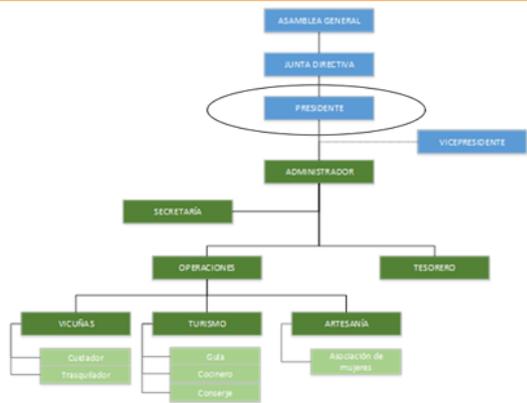
- Descripción del puesto
- Naturaleza del puesto
- Responsabilidad del puesto
- Condiciones del puesto

Tabla 5-4: Clasificación de puestos

RESPONSABLE	PUESTOS	CÓDIGO
Presidente	Gobierno	PT-001
Vicepresidente	Gobierno	VP-002
Administrador	Administrativo	AD-003
Secretario	Administrativo	ST-004
Jefe de operación	Operacional	JO-005
Tesorero	Contable	TR-006
Encargado de vicuñas	Operacional	EV-007
Encargado de turismo	Operacional	ET-008
Encargado de artesanías	Operacional	EA-009

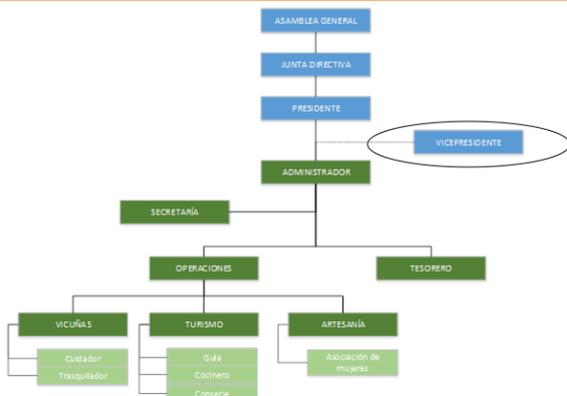
Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE PUESTO-PRESIDENTE

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MP-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: PT-001	Nivel: Gobierno	
Cargo: Presidente	Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Realizar convocatorias, presidir reuniones con la directiva y asamblea en general.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Es el encargado de realizar convocatorias, presidir reuniones con la directiva y asamblea en general, así también es el encargado de cumplir y hacer cumplir con los estatutos de la organización.		
UBICACIÓN DE LA ESTRUCTURA		
		
CONDICIONES DEL PUESTO		
Riesgos físicos:	Puede estar expuestos a riesgos físicos un 30%, ya que depende de las actividades al campo que deba realizar para dar cumplimiento con las determinadas tareas que debe ejecutar.	
Riesgos mentales:	Tiene un nivel de estrés medio por las responsabilidades a las cuales está expuesto.	
Jornada laboral:	No tiene un horario laboral establecido, ya que depende de las veces que se requiera de la presencia del presidente de la asociación.	

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE PUESTO – VICEPRESIDENTE

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGÚ SAN PABLO	Código: ASP-MP-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: VP-002	Nivel: Gobierno	
Cargo: Vicepresidente	Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Apoyar al presidente en la gestión de tareas que sean encomendadas.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Es el suplente del presidente, será el encargado de gestionar tareas que sea designado por el presidente o de hacer cumplir tareas que el presidente no pueda por determinadas situaciones.		
UBICACIÓN DEL PUESTO		
		
CONDICIONES DEL PUESTO		
Riesgos físicos:	Puede estar expuestos a riesgos físicos un 10%, ya que depende de las actividades en la cuales debe suplir al presidente.	
Riesgos mentales:	No está expuesto a riesgos mentales.	
Jornada laboral:	No tiene un horario laboral establecido, ya que depende de las veces que se requiera de la presencia del vicepresidente.	

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE PUESTO-ADMINISTRADOR

	<p>ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO</p>	<p>Código: ASP-MP-001 Versión: Primera Fecha:</p>
---	---	---

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Código: AD-003	Nivel: Administrativo
Cargo: Administrador	Vacantes: 1

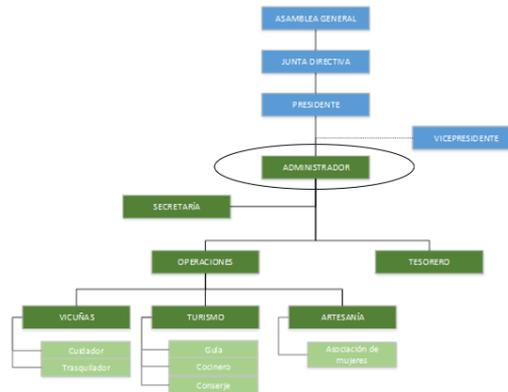
NATURALEZA DEL PUESTO

Responsable de la gestión administrativa de la asociación.

RESPONSABILIDADES DEL PUESTO

Es el encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades administrativas de la organización.

UBICACIÓN DE LA ESTRUCTURA



CONDICIONES DEL PUESTO

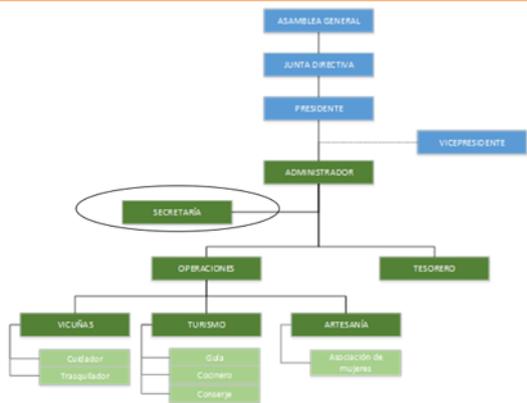
Riesgos físicos:
Puede estar expuesto a riesgos físicos en un 30%, ya que en ocasiones debe realizar actividades al campo, como visitas a las instalaciones de la asociación.

Riesgos mentales:
Tiene un nivel de estrés medio por las responsabilidades a las cuales está expuesto. Estas responsabilidades incluyen: dirigir y coordinar las actividades administrativas de la asociación.

Jornada laboral:
No tiene un horario laboral establecido, ya que depende de las veces que se requiera de su presencia.

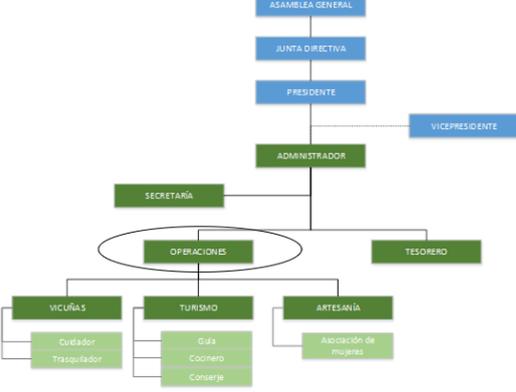
Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE PUESTO - SECRETARIO

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MP-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: ST-004 Cargo: Secretario	Nivel: Administrativo Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Coordinar el personal de la asociación.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
El que lleva los archivos y actas de la asociación y colabora con el tesorero y con el departamento de operación para su articulación en las actividades conjuntas.		
UBICACIÓN DEL PUESTO		
		
CONDICIONES DEL PUESTO		
Riesgos físicos: No está expuesto a riesgos físicos.		
Riesgos mentales: Puede estar expuesto un nivel medio, ya que es el encargado de tener evidencias de cada una de las actividades que realice la asociación, por ello debe estar totalmente activo mentalmente cuando se requiera la presencia del secretario		
Jornada laboral: No tiene un horario laboral establecido, ya que depende de las veces que se requiera de la presencia del secretario.		

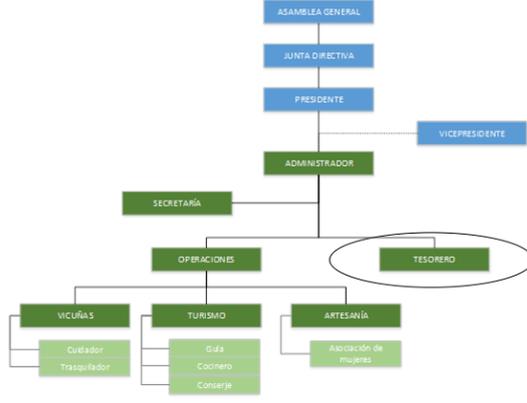
Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE PUESTO – JEFE DE OPERACIONES

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MP-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: JO-005	Nivel: Operacional	
Cargo: Jefe de Operaciones	Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Coordinar entre las actividades complementarias; criadero de vicuñas, artesanías y turismo comunitario.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Será el encargado de manera el personal de la asociación, en este caso sería los encargados de: turismo, vicuñas y artesanías.		
UBICACIÓN DEL PUESTO		
 <pre> graph TD AG[ASAMBLEA GENERAL] --> JD[JUNTA DIRECTIVA] JD --> P[PRESIDENTE] P --> VP[VICEPRESIDENTE] P --> A[ADMINISTRADOR] A --> S[SECRETARÍA] A --> O[OPERACIONES] A --> T[TESORERO] O --> V[VICUÑALS] O --> TU[TURISMO] O --> AR[ARTESANÍA] V --> C[Cuidador] V --> T1[Trasquilador] TU --> G[Guía] TU --> CO[Cocinero] TU --> C[Conserje] AR --> AM[Asociación de Mujeres] </pre>		
CONDICIONES DEL PUESTO		
<p>Riesgos físicos: Esta expuesto a un alto nivel de riesgos físicos ya que su trabajo será en su totalidad de campo, esto debido al ser el cargado de las actividades complementarias de asociación.</p>		
<p>Riesgos mentales: Esta expuesto a un nivel medio de riesgos mentales, ya que debe vigilar la correcta ejecución de las actividades complementarias.</p>		
<p>Jornada laboral: Su jornada laboral será de miércoles a domingo, ya que son los días que tiene visita de turistas, en un horario de 11: am a 18:00 pm.</p>		

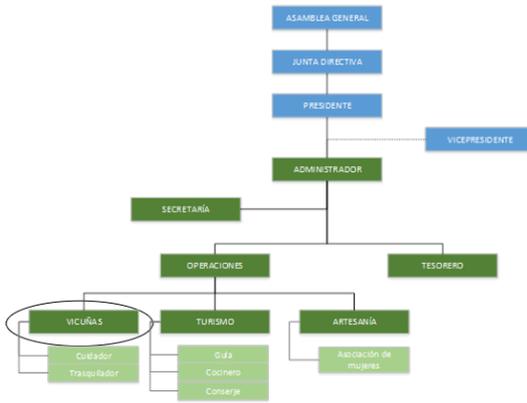
Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE PUESTO - TESORERO

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MP-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: TS-006	Nivel: Contable	
Cargo: Tesorero	Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Custodiar el flujo de caja en los diversos gastos de la asociación.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Encargado de cuidar y manejar los ingresos y egresos en los diversos gastos y mejoras que pueda estar involucrado la asociación y reportar al SRI los balances financieros y declaración de impuestos.		
UBICACIÓN DEL PUESTO		
 <pre>graph TD; AG[ASAMBLEA GENERAL] --> JD[JUNTA DIRECTIVA]; JD --> P[PRESIDENTE]; P --> VP[VICEPRESIDENTE]; P --> A[ADMINISTRADOR]; A --> S[SECRETARÍA]; A --> O[OPERACIONES]; A --> T[TESORERO]; O --> VIC[VICUÑAS]; O --> TUR[TURISMO]; O --> ART[ARTESANÍA]; VIC --> C[Cuidador]; VIC --> T1[Trabajador]; TUR --> G[Guía]; TUR --> CO[Cocinero]; TUR --> C1[Conserje]; ART --> AM[Asociación de mujeres];</pre>		
CONDICIONES DEL PUESTO		
Riesgos físicos: No esta expuestos a riesgos físicos		
Riesgos mentales: Puede estar expuesto a riesgos mentales un nivel medio, ya que es el encargado de custodiar y dar un buen manejo al dinero de la asociación para ello es importante que trabaje de manera ordenada y ética.		
Jornada laboral: No tiene un horario laboral establecido, ya que depende de las veces que se requiera de la presencia del secretario.		

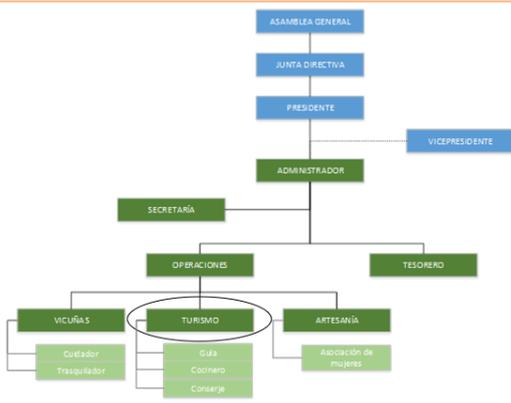
Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE PUESTO – ENCARGADO DE VICUÑAS

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MP-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: EV-007	Nivel: Operacional	
Cargo: Encargado de Vicuñas	Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Responsable del cuidado y manejo de las vicuñas en la asociación.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Realizar controles periódicos de su peso, condición corporal, estado de salud y comportamiento, incluye identificar y tratar cualquier problema de salud o enfermedad.		
UBICACIÓN DEL PUESTO		
 <pre>graph TD; AG[ASAMBLEA GENERAL] --> JD[JUNTA DIRECTIVA]; JD --> P[PRESIDENTE]; P --> VP[VICEPRESIDENTE]; P --> A[ADMINISTRADOR]; A --> S[SECRETARÍA]; A --> O[OPERACIONES]; A --> T[TESORERO]; O --> VIC[VICUÑAS]; O --> TUR[TURISMO]; O --> ART[ARTESANÍA]; VIC --> C[Cuidador]; VIC --> T1[Trasquilador]; TUR --> S1[Síndico]; TUR --> CO[Cocinero]; TUR --> C1[Consejero]; ART --> AM[Asociación de mujeres];</pre>		
CONDICIONES DEL PUESTO		
Riesgos físicos: Lesiones por caídas, golpes o tropiezos		
Riesgos mentales: El Encargado de Vicuñas puede estar expuesto a riesgos mentales, como: Estrés por la responsabilidad de cuidar a un gran número de animales y aislamiento por trabajar en zonas rurales.		
Jornada laboral: La jornada laboral puede ser de 30 horas semanales o puede variar según las necesidades de la asociación. Sin embargo, en general, incluye el trabajo de campo supervisión de las vicuñas en los campos, realización de controles de salud, etc.		

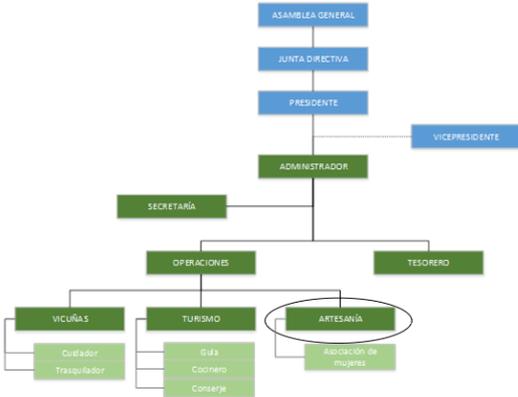
Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE PUESTO – ENCARGADO DE TURISMO

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MP-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: ET-008	Nivel: Operacional	
Cargo: Encargado de Turismo	Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Supervisar la calidad de los servicios turísticos ofrecidos.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Encargado de gestionar la relación con los clientes y proveedores turísticos, esto incluye atender las consultas y solicitudes de los clientes.		
UBICACIÓN DEL PUESTO		
		
CONDICIONES DEL PUESTO		
Riesgos físicos: El Encargado de Turismo puede estar expuesto a riesgos físicos, como: Lesiones por caídas, golpes o tropiezos.		
Riesgos mentales: Puede estar expuesto a riesgos mentales, como: Estrés por la responsabilidad de organizar gestionar las actividades turísticas y aislamiento por trabajar en zonas rurales.		
Jornada laboral: Puede variar según las necesidades de la asociación. Sin embargo, en general, incluye trabajo de oficina: planificación, organización y gestión de las actividades turísticas. y trabajo de campo: supervisión de las actividades turísticas, atención a los clientes, etc.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE PUESTO – ENCARGADO DE ARTESANÍAS

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MP-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: EA-009	Nivel: Operacional	
Cargo: Encargado de Artesanías	Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Desarrollar e implementar estrategias de promoción y comercialización de la artesanía.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Desarrollar e implementar estrategias de promoción y comercialización de la artesanía.		
UBICACIÓN DEL PUESTO		
 <pre> graph TD AG[ASAMBLEA GENERAL] --> JD[JUNTA DIRECTIVA] JD --> P[PRESIDENTE] P --- VP[VICEPRESIDENTE] P --> A[ADMINISTRADOR] A --- S[SECRETARÍA] A --> O[OPERACIONES] A --> T[TESORERO] O --> V[VICUÑAS] O --> TUR[TURISMO] O --> ART[ARTESANÍA] V --- C[Custador] V --- TR[Trasquidador] TUR --- GU[Guía] TUR --- CO[Cocinero] TUR --- CON[Conserje] ART --- AM[Asociación de mujeres] </pre>		
CONDICIONES DEL PUESTO		
Riesgos físicos: Lesiones por accidentes, como cortes, golpes o quemaduras.		
Riesgos mentales: El Encargado de Artesanía puede estar expuesto a riesgos mentales, como: Estrés por la responsabilidad de gestionar las actividades artesanales.		
Jornada laboral: La jornada laboral del Encargado de Artesanía puede variar según la organización, pero en general incluye: Trabajo administrativo: planificación, organización y gestión de las actividades artesanales. Trabajo de campo: promoción y comercialización de la artesanía.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

5.8.2.2. *Manual de funciones*

La principal función del manual de funciones es tener información detallada de cada uno de los puestos que existen en la asociación, con la finalidad de mejorar la organización de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo.

El manual estará conformado por la siguiente estructura:

- Descripción del puesto
- Naturaleza del puesto
- Responsabilidades del puesto
- Requisitos
- Competencias del puesto
- Funciones del puesto

MANUAL DE FUNCIONES - PRESIDENTE

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MF-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: PT-001 Cargo: Presidente Depende de: Junta directiva	Nivel: Gobierno Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Realizar convocatorias, presidir reuniones con la directiva y asamblea en general.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Es el encargado de realizar convocatorias, presidir reuniones con la directiva y asamblea en general, así también es el encargado de cumplir y hacer cumplir con los estatutos de la organización.		
REQUISITOS		
Formación: Carreras técnicas y/o contables. Experiencia: Tener de dos años en adelante en dirigencia de asociación o entidades. Cursos: Atención al cliente, liderazgo, manejo de personal.		
COMPETENCIAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de liderazgo.• Capacidad para tomar buenas decisiones.• Buena comunicación.• Empatía con las personas.		
FUNCIONES DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Presidir reuniones generales y directiva.• Cumplir las obligaciones y responsabilidades en la asociación.• Supervisar el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades en la asociación.• Encargado de responder sobre las funciones y actividades de la directiva ante la asamblea general.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE FUNCIONES -VICEPRESIDENTE

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MF-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: VT-002 Cargo: Vicepresidente Depende de: Presidente	Nivel: Administrativo Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Apoyar al presidente en la gestión de tareas que sean encomendadas.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Es el suplente del presidente, será el encargado de gestionar tareas que sea designado por el presidente o de hacer cumplir tareas que el presidente no pueda por determinadas situaciones.		
REQUISITOS		
Formación: Carreras técnicas y/o contables Experiencia: Tener mínimo un año en adelante en dirigencia de asociación o entidades. Cursos: Atención al cliente, liderazgo, manejo de personal		
COMPETENCIAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de liderazgo• Capacidad para apoyar en la toma de decisiones• Buena comunicación• Buen escucha		
FUNCIONES DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Apoyar al presidente en distintas actividades• Asistir a las reuniones convocadas por el presidente o asamblea general.• Solventar y solucionar inconvenientes en el caso de existir.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE FUNCIONES - ADMINISTRADOR

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MF-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: AD-003 Cargo: Administrador Depende de: Junta directiva	Nivel: Gobierno Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Capacidad de liderazgo, planificación y organización en la asociación y sus actividades complementarias.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Es el encargado planificar, organizar y supervisar las actividades administrativas de la asociación.		
REQUISITOS		
Formación: Carreras administrativas. Experiencia: Tener de dos años en adelante en dirigencia de asociación o entidades. Cursos: Liderazgo y manejo de personal.		
COMPETENCIAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de toma de decisiones.• Capacidad de resolución de problemas.• Capacidad de negociación.• Capacidad de gestión del tiempo.		
FUNCIONES DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Atender las consultas de los socios y colaboradores de la asociación.• Cumplir las obligaciones y responsabilidades en la asociación.• Supervisar el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades en la asociación.• Encargado de responder sobre las funciones y actividades de la directiva.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE FUNCIONES-SECRETARIO

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MF-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: ST-004 Cargo: Secretario Depende de: Presidente	Nivel: Administrativo Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Coordinar el personal de la asociación.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
El que lleva los archivos y actas de la asociación y colabora con el tesorero y con el departamento de operación para su articulación en las actividades conjuntas.		
REQUISITOS		
Formación: Carreras de ciencias: secretariado, informática. Experiencia: Tener de dos años en adelante en manejo de archivo y digitalización. Cursos: Atención al cliente, mecanografía.		
COMPETENCIAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Buena comunicación.• Buen escucha.• Confidencialidad.• Capacidad de resolver problemas.		
FUNCIONES DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Asistencia a reuniones y redacción de actas por cada sesión.• Controlar la participación y asistencia de la asamblea las actividades convocadas.• Correcto manejo de archivo.• Levantamiento de actas en cada una de las reuniones con la directiva y la asamblea general.• Manejo de información de la asociación.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE FUNCIONES-JEFE OPERACIONES

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGÚ SAN PABLO	Código: ASP-MF-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: JO-005 Cargo: Encargado de Operaciones Depende de: presidente	Nivel: Operacional Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Coordinar entre las actividades complementarias; criadero de vicuñas, artesanías y turismo comunitario.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Será el encargado de manera el personal de la asociación, en este caso sería los encargados de: turismo, vicuñas y artesanías.		
REQUISITOS		
Formación: Carreras técnicas y/o agrícolas. Experiencia: Tener de dos años en adelante en dirigencia de asociación o entidades. Cursos: Crianza de animales de especie menor, agricultura, construcción.		
COMPETENCIAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Capacidad para trabajar en equipo.• Buena comunicación.• Buena creatividad.• Buen escucha.• Capacidad de resolver problemas.		
FUNCIONES DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Coordina las actividades y funciones de los responsables; criadero de vicuñas.• Articula la producción de artesanía realizada por la asociación de mujeres para distribuir a los clientes.• Inspecciona la infraestructura utilizada en el turismo comunitario y organiza las actividades programadas.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE FUNCIONES-TESORERO

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MF-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: TS-006 Cargo: Tesorero Depende de: presidente	Nivel: Contable Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Custodiar el flujo de caja en los diversos gastos de la asociación.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Encargado de cuidar y manejar los ingresos y egresos en los diversos gastos y mejoras que pueda estar involucrado la asociación y reportar al SRI los balances financieros y declaración de impuestos.		
REQUISITOS		
Formación: Carreras contables. Experiencia: Tener de dos años en adelante en manejo contable en asociaciones. Cursos: Atención al cliente, auxiliar contable, declaraciones, tributación.		
COMPETENCIAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Capacidad para trabajar en equipo.• Buena comunicación.• Buena creatividad.• Capacidad numérica.• Buen escucha.		
FUNCIONES DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Controlar los ingresos y egresos a caja.• Cumplir con las exigencias legales y tributarias del SRI.• Rendir cuentas sobre el flujo de caja a la asociación.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE FUNCIONES-ENCARGADO DE VICUÑAS

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MF-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: EV-007 Cargo: Encargado de Vicuñas Depende de: Jefe de Operación	Nivel: Operacional Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Conocimientos y habilidades en el manejo de animales, el encargado debe tener una buena capacidad de trabajo en equipo y ser capaz de tomar decisiones bajo presión.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Encargado de cuidar, supervisar el estado de salud y alimentación de las vicuñas, realizar tareas de reproducción y castración y controlar la calidad de la fibra de vicuña.		
REQUISITOS		
Formación: Título de técnico o tecnólogo en producción animal, zootecnia o afines. Experiencia: Tener mínimo de 2 años de experiencia en el manejo de vicuñas. Cursos: diplomados en manejo de vicuñas.		
COMPETENCIAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Adaptabilidad.• Resolución de problemas.• Trabajo en equipo.• Toma de decisiones.		
FUNCIONES DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Supervisión del estado de salud y alimentación de las vicuñas.• Tareas de reproducción y castración.• Control de la calidad de la fibra de vicuña.• Preparación de las vicuñas para la esquila.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE FUNCIONES-ENCARGADO DE TURISMO

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MF-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: ET-008 Cargo: Encargado de Turismo Depende de: Jefe de Operación	Nivel: Operacional Vacantes: 1	
NATURALEZA DEL PUESTO		
Conocimientos y habilidades en el sector turístico, el encargado debe tener una buena capacidad de organización y planificación.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Encargado de coordinar las actividades de los guías turísticos y otros proveedores de servicios turísticos para garantizar la calidad de los servicios prestados.		
REQUISITOS		
Formación: Título de técnico o tecnólogo en turismo, administración de empresas turísticas, o afines. Experiencia: Mínimo de 2 años de experiencia en el sector turístico. Cursos: diplomados en planificación y organización de actividades turísticas.		
COMPETENCIAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Organización.• Planificación.• Trabajo en equipo.• Atención al cliente.		
FUNCIONES DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Planificación y desarrollo de productos y servicios turísticos.• Coordinación de las actividades de los guías turísticos y otros proveedores de servicios turísticos.• Atención a los clientes.• Gestión de las reservas y ventas de los servicios turísticos.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

MANUAL DE FUNCIONES-ENCARGADO DE ARTESANÍA

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MF-001 Versión: Primera Fecha:
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Código: ET-008	Nivel: Operacional	
Cargo: Encargado de Artesanía	Vacantes: 1	
Depende de: Jefe de Operación		
NATURALEZA DEL PUESTO		
Buena capacidad de organización y planificación en el sector artesanal.		
RESPONSABILIDADES DEL PUESTO		
Planificar y desarrollar productos y servicios artesanales que satisfagan las necesidades de los clientes.		
Gestionar las ventas y comercialización de los productos artesanales para garantizar la satisfacción de los clientes.		
REQUISITOS		
Formación: Tecnólogo en artesanía, diseño industrial, o afines.		
Experiencia: Tener de 2 años de experiencia en el manejo de sector artesanal.		
Cursos: diplomados en planificación y organización de actividades turísticas.		
COMPETENCIAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Organización.• Planificación.• Trabajo en equipo.• Liderazgo.• Pasión por la artesanía.		
FUNCIONES DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Organización de eventos y ferias artesanales.• Gestión de la participación de la artesanía local en eventos y ferias internacionales.• Promoción de la artesanía local en medios de comunicación.• Capacitación a los artesanos en nuevas técnicas y tendencias.• Apoyo a los artesanos en la gestión de sus negocios.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

5.8.3. *Manual de políticas*

La principal finalidad del manual de políticas es determinar las políticas que se debe implementar en los puestos de la asociación, lo cual ayudará al cumplimiento de los objetivos de la asociación.

La estructura del manual será:

- Información general
- Alcance de la política
- Descripción de la política
- Políticas

5.8.3.1. Administrativo

MANUAL DE POLITICAS ADMINISTRATIVAS

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGÚ SAN PABLO	Código: ASP-MPT-003 Versión: Primera Fecha:
INFORMACIÓN GENERAL		
Política No. 1 Supervisor: Junta directiva Responsable:	Área: Administración Contacto:	
ALCANCE DE LA POLÍTICA		
Mejorar la administración en todas las áreas que conforman la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo.		
DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA		
<ul style="list-style-type: none">• El documento debe mantenerse en las mismas condiciones que es entregado.• Está prohibido realizar anotaciones a mano en el documento.• Para la modificación del presente documento debe existir la aprobación de la asamblea en pleno.		
POLÍTICAS		
Los miembros de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo deben: <ul style="list-style-type: none">• Tener capacitaciones contantes a los integrantes de la asociación sobre las actividades complementarias: turismo, crianza de vicuñas, artesanías.• Estar informados constante sobre las actividades que se realice en la asociación particularmente en las actividades complementarias. La asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo detalla que los integrantes de la directiva de la asociación de trabajadores: <ul style="list-style-type: none">• No pueden presentar a sesiones o a trabajos de campo en estado etílico o con rastro de ello.• No pueden ingerir alcohol u otras sustancias durante las sesiones u otras actividades relacionadas con la agrupación.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

5.8.3.2. Talento humano

MANUAL DE POLITICAS DE TALENTO HUMANO

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGÚ SAN PABLO	Código: ASP-MPT-003 Versión: Primera Fecha:
INFORMACIÓN GENERAL		
Política No. 2 Supervisor: Junta directiva Responsable:	Área: Talento humano Contacto:	
ALCANCE DE LA POLÍTICA		
Mejorar la gestión de talento humano de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo.		
DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA		
<ul style="list-style-type: none">• El documento debe mantenerse en las mismas condiciones que es entregado.• Está prohibido realizar anotaciones a mano en el documento.• Para la modificación del presente documento debe existir la aprobación de la asamblea en pleno.		
POLÍTICAS		
Los miembros de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo deben: <ul style="list-style-type: none">• Tener capacitaciones contantes a los integrantes de la asociación sobre las actividades complementarias: turismo, crianza de vicuñas, artesanías.• Verificar el cumplimiento de las normas de convivencia en la asociación, como es la no ingesta de alcohol u otra sustancia durante las actividades que este inmersa la asociación. En caso de que la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo necesite remover algún integrante de la directiva de la asociación, se deberá: <ul style="list-style-type: none">• Dar prioridad a las personas que mayor colaboración haya brindado a la asociación en las distintas actividades que se haya desarrollado.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

5.8.3.3. Financiero

MANUAL DE POLÍTICAS-FINANCIERO

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGUÍ SAN PABLO	Código: ASP-MPT-003 Versión: Primera Fecha:
INFORMACIÓN GENERAL		
Política No. 3 Supervisor: Junta directiva Responsable:	Área: Financiera Contacto:	
ALCANCE DE LA POLÍTICA		
A través del documento se establecerá los procedimientos, pasos que deberá cumplir el encargado del área contable de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo.		
DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA		
<ul style="list-style-type: none">• El documento debe mantenerse en las mismas condiciones que es entregado.• Está prohibido realizar anotaciones a mano en el documento.• Para la modificación del presente documento debe existir la aprobación de la asamblea en pleno.		
POLÍTICAS		
Las cuentas bancarias de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo deberán: <ul style="list-style-type: none">• Ser con firmas compartidas entre el presidente y el tesorero.• Quedar prohibido el uso de aplicaciones digitales de dichas cuentas		
Los encargados de la contabilidad y administración de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo deben <ul style="list-style-type: none">• Estar en capacitaciones contantes a los integrantes de la asociación sobre; finanzas, contabilidad básica y normativas del SRI		
Los miembros de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo deben <ul style="list-style-type: none">• Estar en constante información sobre los movimientos económicos que exista en la asociación para ello debe entregar un reporte económico cada mes a la directiva, y semestralmente a la asamblea general, dicho informe debe tener todos los respaldos legales: facturas, notas de venta, proformas y otros.• En caso de ser necesario la adquisición de materiales o materia prima para alguna de las actividades complementarias de la asociación (crianza de vicuñas, artesanías y turismo) en lo cual el valor supere los 500\$ deberá ser sociabilizado con la asamblea genera en pleno, presentando proformas para optar por la mejor opción tanto económica como de calidad.• Al adquirir algún producto, material o materia prima cancelar personalmente por el encargado de tesorería.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023

5.8.3.4. Calidad

MANUAL DE POLÍTICAS DE CALIDAD

	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS PULINGÚ SAN PABLO	Código: ASP-MPT-003 Versión: Primera Fecha:
INFORMACIÓN GENERAL		
Política No. 4	Área: Calidad	
Supervisor: Junta directiva	Contacto:	
Responsable:		
ALCANCE DE LA POLÍTICA		
Mejorar la calidad de atención a las personas que visiten la comunidad para el consumo de las actividades complementarias: turismo, crianza de vicuñas y artesanías.		
DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA		
<ul style="list-style-type: none">• El documento debe mantenerse en las mismas condiciones que es entregado.• Está prohibido realizar anotaciones a mano en el documento.• Para la modificación del presente documento debe existir la aprobación de la asamblea en pleno.		
POLÍTICAS		
La asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo debe: <ul style="list-style-type: none">• Estar en capacitaciones contantes a los integrantes de la asociación sobre las actividades complementarias: turismo, crianza de vicuñas, artesanías.• Informarse constante sobre las actividades que se realice en la asociación particularmente en las actividades complementarias.• Debe ser cuidados con responsabilidad, por ello el encargo tiene prohibido ingresar a su jornada laboral en estado etílico o con rastros del mismo.		
El encargado las actividades complementarias (operaciones) deberá: <ul style="list-style-type: none">• comprometerse a autoeducarse sobre las actividades que son su responsabilidad, para tener un mejor resultado en el producto final.		

Realizado por: Yugcha, Baltazar, 2023.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Las actividades que se desarrollan en la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo, son ejecutadas de forma empírica ya que no existe un control, normativa o reglamentos que les indique hasta que límite deben cumplir con las tareas que son encomendadas. Por lo tanto, se generó un organigrama y se levantó el contexto organizacional a través de un FODA

La asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo, actualmente no contaba con misión, visión y objetivos para la asociación y sus actividades complementarias, y han trabajado de manera empírica durante la ejecución de sus actividades. Este trabajo les establece la estructura organizacional que servirá de base para el sistema de gestión empresarial

El diseño del manual de puestos, funciones y políticas de la Asociación de Trabajadores Agrícolas Pulinguí San Pablo tiene como objetivo mejorar el funcionamiento de las actividades complementarias de turismo comunitario, comercialización de artesanías y crianza de vicuñas, lo que ayudará a garantizar que las actividades se realicen de manera eficiente y efectiva.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda que la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo, sea objeto de estudio en otros temas relacionado con el mejoramiento de su funcionamiento, ya que es una agrupación que tiene varias actividades por ejecutarse, pero no cuentan con el apoyo y guía pertinente para la ejecución del mismo.

También se recomienda a la Asociación de Trabajadores Agrícolas Pulinguí San Pablo inicie el proceso de implementación de los manuales propuestos en el proyecto de investigación, de forma gradual y participativa.

Se sugiere la evaluación constante de las actividades y funciones que deben desempeñar los integrantes de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo, para que puedan conocer los aspectos en los que puedan mejorar.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso. (2007). *Investigación Documental*. Recuperado de <https://glosarioterminologico1.weebly.com/investigacioacuten-bibliograacutefica.html>
- Alvarez, L. (2018). *Modelos de Gestión*. Bogota: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Ley orgánica de economía popular y solidaria
- Buitriago, C. (2017). *Manual de Gestión*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Bussiness School. (25 de Febrero de 2018). *Características del sistema integrado de gestión y sus estructuras*. Recuperado de <https://www.obsbusiness.school/blog/caracteristicas-del-sistema-integrado-de-gestion-y-sus-estructuras>
- Cerda, J. (2017). *La investigación e investigación Social. Su importancia*. Recuperado de <https://www.monografias.com/docs111/investigacion-social-importancia/investigacion-social-importancia>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Colina, J., & Senior, A. (2008). *Balance social. Instrumento de análisis para la gestión empresarial responsable*. *Multiciencias*, 8, 71-77.
- Conasa. (2023). *¿Qué es la gestión empresarial, sus tipos y cualidades?*
- Corominas, J., & Pascual, J. (1984). *Diccionario crítico etimológico*. Madrid: Gredos.
- Cross, M. (1991). *Estructura Empresarial: ¿Cómo adaptarla a los cambios?*. Bogotá. Editores Legis.
- DQS Caribe El Salvador. (2022). *Qué es un sistema de gestión*.
- Fernández, A. (2012). Concepto de Estrategia Empresarial. . *Dialnet*.
- García, J., Cassanova, C., Ganaza, J., & Alonso, M. (2000). *Prácticas de la gestión empresarial*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- García, K. (2019). *Sistemas Integrados de Gestión en las Empresas*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- García, T., & Cano, M. (2018). *El foda: una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación en las organizaciones*. Ensayos.
- Goldhaber, M. (2021). *Comunicación Organizacional*. Editorial Diana México.
- Henandez, C. (2007). *Análisis Administrativo: técnicas y métodos*. Costa Rica: Universidad Estatal San José.
- Hernández Sampiere, H. (2014). *Metodología de la Investigación*. . México D.F., México: Edición. Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Dialnet*, 38-51.

- Hernández, M. (2014). La empresa. *Administración de Empresas*.
- Horne, V. (2015). Administración financiera.
- Hurtado, R. (2018). *Diseño de un Sistema de Gestión para Consolidar el desempeño Administrativo, Financiero, Económico y Social, de la "Fundación de Integración para el Desarrollo Radio Paz, Justicia y Verdad Ubicada en el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba. Recuperado de <http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/8751/1/12T01167.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). *Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE)*. . Quito: INEC.
- Jimenez, J. (2017). *Implementación de un sistema de gestión empresarial basado en código libre para la integración de procesos y manejo óptimo de información en las PYMES para la empresa "Tecnomarcas"*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Martínez, C. (2020). ¿Qué es la Investigación Documental? Características Principales.
- Mondragón, V. (2014). Herramientas de la Gestión Empresarial.
- Pactomundial. (2018). *Sistema de gestión* .
- Ponce, M. (2011). *Propuesta de una estructura por producto y manual de funciones para el broker asesores de seguros alamo s.a. para las ciudades de quito y guayaquil*. Quito: pontificia universidad católica del ecuador .
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Ciencias America* , 3.
- Rojas, M. (2018). *Empresa*.
- Tamayo, M. (2006). *Proceso de Investigación Científica*. 4ta edición Limusa Noriega Editores.
- Vasquéz, J. (2021). *Organización empresarial: definiciones y sistemas de diseño*.
- Villa, E. (2020). *La gestión empresarial y el desarrollo organizacional en la empresa el sembrador s.c.c en la ciudad de riobamba, provincia de chimborazo*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.

Total 24 referencias bibliográficas



ANEXOS

ANEXO A: ENTREVISTA AL PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN



ESUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ENTREVISTA AL PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN

OBJETIVO: Conocer el nivel de compromiso y participación en la mejora de la gestión en la asociación de trabajadores Pulinguí San Pablo

Entrevista

1. ¿Qué cargo desempeña usted dentro de la Asociación?
 2. ¿Cuál es el estado general de la Asociación?
 3. ¿Cuál es el estado Administrativo de la Asociación?
 4. ¿Considera beneficioso la implementación de un Sistema de Gestión Empresarial?
 5. ¿Tiene un manual de funciones?
 6. ¿Cree que ayudaría un manual de funciones a la organización?
- ¿Posee otros planes administrativos (marketing, financiero, calidad, etc.)?

ANEXO B: ENCUESTA A LOS SOCIOS



ESUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA A LOS SOCIOS

OBJETIVO: Conocer el nivel de aceptación que tiene en la implementación de un sistema de gestión empresarial en la asociación de trabajadores de la comunidad Pulingú San Pablo.

1. Género

Femenino..... Masculino

2. Qué edad tiene

38-48 años.... 48-58 años.... 68 años en adelante....

3. Dentro de la comunidad Pulingú, usted es:

Socio de la asociación....

4. Que tiempo vive en la comunidad Pulingú San Pablo

2-4 años.... 4-6 años.... 6-8años.... 8 años en adelante....

5. ¿Cómo califica usted la organización en la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo?

Excelente.... Muy bueno.... Bueno Regular.... Malo....

6. ¿Cómo califica usted la organización en las actividades complementarias del turismo comunitario de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo?

Excelente.... Muy bueno.... Bueno Regular.... Malo....

7. ¿Cómo califica usted la organización en las actividades complementarias de la artesanía de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo?

Excelente.... Muy bueno.... Bueno Regular.... Malo....

8. ¿Cómo califica usted la organización en las actividades complementarias del criadero de vicuñas de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo?

Excelente.... Muy bueno.... Bueno Regular.... Malo....

9. ¿Cómo califica la gestión de la actual directiva de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo?

Excelente.... Muy bueno.... Bueno Regular.... Malo....

10. ¿Considera usted que las actividades dentro de la asociación de trabajadores agrícolas Pulingú San Pablo es organizada?

Siempre.... Casi Siempre... Ocasionalmente Casi Nunca.... Nunca....

11. ¿Considera importante implementar un sistema de gestión empresarial dentro de la directiva de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo?

Muy importante.... Importante.... Neutral.... Poco importante.... No es importante....

12. Si pudiera mejorar la organización de los trabajadores de la asociación de trabajadores agrícolas Pulinguí San Pablo ¿Qué aspectos mejoraría?

Designación de actividades a los trabajadores Tiempos de ejecución de actividades....

Lugar y espacio para la ejecución de sus funciones Calidad en la atención al cliente....

Manejo administrativo y financiero....

ANEXO C: REGISTRO FOTOGRÁFICO





ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE LA GUÍA PARA
NORMALIZACIÓN DE TRABAJOS DE FIN DE GRADO

Fecha de entrega: 20/02/2024

INFORMACIÓN DEL AUTOR
Nombres – Apellidos: Baltazar Yugcha Guanoquiza
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
Facultad: Administración de Empresas
Carrera: Administración de Empresas
Título a optar: Licenciado en Administración de Empresas
 Ing. Carina del Rocio Cevallos Ramos Director del Trabajo de Titulación
 Ing. Freddy Marco Armijos Arcos Firma del Asesor del Trabajo de Titulación