



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA JURECH PERIODO 2019-2021**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
INGENIERO COMERCIAL**

Autor

Byron David Shulca Yepez

Tutor

Ing. Alexander Fernando Vinueza Jara MDE, PhD.

Riobamba, Ecuador. 2023

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Byron David Shulca Yopez, con C.I. 0605193135, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados, y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Byron David Shulca Yopez
C.I. 0605193135



DICTAMEN DE CONFORMIDAD DEL PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

Facultad: Ciencias Políticas y Administrativas

Carrera: Ingeniería Comercial

1. DATOS INFORMATIVOS DOCENTE TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL


Tutor: Ing. Alexander Vinueza PhD. **Cédula:** 0601605108
Miembro tribunal: Mgs. Rosalina Balanzategui **Cédula:** 0602030009
Miembro tribunal: Mgs. Verónica Soto **Cédula:** 0603367277

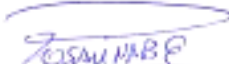
2. DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

Apellidos: Shulca Yopez
Nombres: Byron David
C.I / Pasaporte: 0605193135
Título del Proyecto de Investigación: La Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la JURECH Período 2019-2021.
Dominio Científico: Administración
Línea de Investigación: Ciencias Sociales y del Comportamiento
CONFORMIDAD PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

Aspectos	Conformidad Si/No	Observaciones
Título	SI	
Resumen	SI	
Introducción	SI	
Objetivos: general y específicos	SI	
Estado del arte relacionado a la temática de investigación	SI	
Metodología	SI	
Resultados y discusión	SI	
Conclusiones y recomendaciones	SI	
Referencias bibliográficas	SI	
Apéndice y anexos	SI	

Fundamentado en las observaciones realizadas y el contenido presentado, SI(X) / NO() es favorable el dictamen del Proyecto escrito de Investigación, obteniendo una calificación de: 9.5/10 sobre 10 puntos.


Ing. Alexander Vinueza PhD.
TUTOR


Mgs. Rosalina Balanzategui
MIEMBRO DEL TRIBUNAL


Mgs. Verónica Soto
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

A Dios por la oportunidad y la vida que me puso en frente, solamente él sabrá por qué hace las cosas a su manera espero algún día poder comprenderlo.

A mi Madre Lucia por ese amor y por esa fortaleza que me transmite en los momentos realmente difíciles.

A mi Padre Luis por demostrarme que no existen imposibles y por ser el vivo ejemplo de fortaleza inquebrantable.

A mis hermanos por ese apoyo incondicional, y a ti Oscar, yo siento que en ti quedó la esencia de mi hermano que no se encuentra ya entre nosotros, gracias por cuidarme y guiarme, espero algún día poder compartir contigo los sueños que nos imaginamos y espero poder tener la misma fortaleza que tú tienes para poder enfrentarme a esta vida.

Byron David Shulca Yopez

AGRADECIMIENTO

Gracias a ti Mamá por ser la luz en vida y a ti Papá por ser un gran ejemplo de fortaleza, gracias por ese apoyo incondicional, la verdad no encuentro las palabras para describir el gran amor que siento por ustedes, no pude haber tenido mejores padres que ustedes y no me alcanzaría la vida para agradecerles lo mucho que han hecho por mí, gracias.

Byron David Shulca Yopez

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

DICTAMEN DE CONFORMIDAD

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I	16
PROBLEMATIZACIÓN	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1.1. Formulación del problema.....	16
1.2. JUSTIFICACIÓN	17
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. General.....	17
1.3.2. Específicos.....	17
1.4. Hipótesis	17
1.5. Variables	17
1.5.1. Variable independiente	17
1.5.2. Variable dependiente	17
CAPÍTULO II.....	18
2. ESTADO DEL ARTE	18

2.1. ANTECEDENTES	18
2.2. FUNDAMENTO TEÓRICO.....	20
UNIDAD I: JUNTA DE RIEGO CHAMBO GUANO – LOS CHINGAZOS	20
2.2.1. RESEÑA HISTÓRICA	20
2.2.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA	21
2.2.1.2. MISIÓN.....	21
2.2.1.3. VISIÓN.....	21
2.2.1.4. VALORES INSTITUCIONALES	22
2.2.1.5. Organigrama Estructural.....	23
2.2.1.6. Organigrama Operativo	24
UNIDAD II: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	25
2.3.1. La Administración	25
2.3.2. Características de la administración	25
2.3.3. Importancia de la administración	26
2.3.4. Administración de los recursos humanos	27
2.3.5. Gestión administrativa.....	27
2.3.5.1. Fases del proceso administrativo	27
2.3.5.2. Herramientas de gestión administrativa	28
2.3.6. Estrategias.....	29
2.3.6.1. Estrategias empresariales.....	29
2.4. Desarrollo organizacional.....	30
2.4.1. Proceso del desarrollo organizacional	30
2.4.2. Instrumentos de medición del desarrollo organizacional	31
2.4.3. Evaluación del desempeño	31
2.4.3.1. Tipos de evaluaciones del desempeño.....	31

2.4.3.2. Ventajas de utilizar evaluaciones de desempeño.....	33
2.4.4. Escalas de valoración del desempeño.....	33
2.4.4.1. Tipos de escalas de valoración del desempeño	33
2.4.5. Estrategias del desarrollo organizacional	34
2.4.5.1. Importancia de las estrategias del desarrollo organizacional	34
CAPÍTULO III	35
3. METODOLOGÍA.....	35
3.1. Hipotético-Deductivo	35
3.2. Pasos del Método Hipotético-Deductivo.....	35
3.2.1. Observación del fenómeno de estudio.....	35
3.2.2. Identificación del problema	35
3.2.3. Formulación de hipótesis.....	35
3.2.4. Deducción de consecuencias de la hipótesis	36
3.2.5. Contrastación	36
3.2.6. Verificación	36
3.3. Tipo de investigación	37
3.3.1. Investigación Descriptiva	37
3.3.2. Documental.....	37
3.4. Diseño de la investigación.....	37
3.5. Población y Muestra	38
3.5.1. Población	38
3.5.2. Muestra	38
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.1. Técnicas	38
3.6.2. Instrumentos	39

3.6.3. Técnica de procesamiento de la información	39
CAPÍTULO IV	40
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	40
4.1. Resultado de la encuesta.....	40
4.2. Resultado de la entrevista	50
4.3 Comprobación de la hipótesis	52
4.3.1. Formulación de la hipótesis.....	52
4.3.1.1. Hipótesis general	52
4.3.1.2.. Hipótesis Nula	52
4.3.2. Variables Analizadas	52
4.3.3. Contrastación de las variables de la investigación	52
4.4. Cálculo del Chi-cuadrado	54
4.4.1. Grados de libertad.....	54
4.5. Discusión de resultados	56
4.6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
4.6.1. CONCLUSIONES.....	57
4.6.2 RECOMENDACIONES	58
CAPÍTULO V	59
5. PROPUESTA	59
5.1. Título de la propuesta	59
5.2. Datos informativos	59
5.3. Importancia de la propuesta.....	59
5.4. Justificación de la propuesta.....	60
5.5. Objetivos de la propuesta	60
5.5.1. Objetivo general	60

5.5.2. Objetivos específicos.....	60
5.6. Introducción.....	60
5.7. Desarrollo	61
5.7.1. Matriz FODA.....	61
5.7.2. Matriz FODA Ponderado	62
5.7.3. Matriz FODA Estratégico.....	64
5.8. Estrategias para la JURECH.....	65
CRONOGRAMA DE TRABAJO INVESTIGATIVO	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Experiencia en su área de trabajo	40
Tabla 2. Tiempo que lleva en la organización.....	41
Tabla 3. Orientación y reconocimiento	42
Tabla 4. Capacitaciones recibidas.....	43
Tabla 5. Capacitaciones sobre gestión administrativa.....	44
Tabla 6. Ambiente laboral	45
Tabla 7. Falencias en la gestión administrativa.....	46
Tabla 8. Gestión administrativa aplicada.....	47
Tabla 9. Desarrollo organizacional.....	48
Tabla 10. Estrategias de mejora.....	49
Tabla 11. Resumen de procesamiento de caos	53
Tabla 12. Tabla cruzada gestión administrativa y desarrollo organizacional.....	53
Tabla 15. Matriz FODA de la JURECH.....	61
Tabla 16. Relación de las variables	62
Tabla 17. Matriz FODA Ponderado	63
Tabla 18. Matriz FODA Estratégico.....	64
Tabla 19. Estrategias de implementación para la JURECH	65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Ubicación de la JURECH.....	21
Gráfico 2. Organigrama Estructural de la JURECH.....	23
Gráfico 3. Organigrama Operativo de la JURECH	24
Gráfico 4. Experiencia en su área de trabajo	40
Gráfico 5. Tiempo que lleva en la organización.....	41
Gráfico 6. Orientación y reconocimiento	42
Gráfico 7. Capacitaciones recibidas	43
Gráfico 8. Capacitaciones sobre gestión administrativa.....	44
Gráfico 9. Ambiente laboral	45
Gráfico 10. Falencias en la gestión administrativa.....	46
Gráfico 11. Gestión administrativa aplicada	47
Gráfico 12. Desarrollo organizacional.....	48
Gráfico 13. Estrategias de mejora.....	49

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la JURECH periodo 2019-2021”, tiene como objetivo determinar como la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la Junta, para ello se utilizó el método de investigación hipotético – deductivo porque se inició con la observación del fenómeno para poder crear una hipótesis misma que será comprobada, la investigación es de tipo descriptiva de diseño no experimental ya que se describe la situación de la Junta, se estableció la población a los trabajadores del área administrativa incluyendo al presidente para poder extraer la mayor información acerca de la gestión administrativa que se emplea, misma que se lo realizó mediante la utilización de la entrevista y las encuestas.

Los principales resultados de la investigación reflejan que la JURECH tiene problemas en su gestión administrativa y la mala administración de su recurso humano que generan inconvenientes en sus procesos administrativos y del cumplimiento eficiente de sus funciones. Por lo tanto, se propone estrategias de mejora que permita fortalecer su gestión administrativa y ayude al desarrollo organizacional interno.

PALABRAS CLAVES

Gestión administrativa, Desarrollo organizacional, Recurso humano

ABSTRACT

The present research work entitled "Administrative management and organizational development in the JURECH period 2019-2021", aims to determine how administrative management affects the organizational development of the Board, for this the hypothetical research method was used - deductive because it began with the observation of the phenomenon to be able to create a hypothesis that will be verified, the investigation is of a descriptive type of non-experimental design since the situation of the Board is described, the population was established to the workers of the administrative area including to the president to be able to extract the most information about the administrative management that is used, which was done through the use of the interview and the surveys.

The main results of the investigation reflect that JURECH has problems in its administrative management and the mismanagement of its human resources that generate problems in its administrative processes and the efficient fulfillment of its functions. Therefore, improvement strategies are proposed to strengthen its administrative management and help internal organizational development.

KEYWORDS

Administrative management, Organizational development, Human resources

Reviewed by:



Lic. Eduardo Barreno Freire

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604936211

INTRODUCCIÓN

Dentro de la JURECH la gestión administrativa es muy importante ya que a partir de ahí comienzan todos los procesos en las cuales intervienen la planificación, organización, dirección y control, mismas que van a permitir que su administración, la estructura organizacional, las funciones y actividades inherentes al recurso humano sea óptimo al momento de la contratación, selección, capacitación de las personas que van a colaborar con la organización de acuerdo a lo planificado y lo dispuesto.

Al hablar de la gestión administrativa, se hace referencia a como poder mejorar los procesos administrativos para la mejora dentro de la JURECH y de esta manera poder evitar problemas a futuro que puedan perjudicar a la organización en la cual podría verse afectado económicamente y hasta legalmente.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar de qué manera la gestión administrativa incidió en el desarrollo organizacional de la JURECH, durante el periodo de gestión 2019-2021, la manera en la que influenció todos los procesos administrativos que la Junta maneja como es el caso de la selección, reclutamiento y contratación del personal para las distintas áreas y realizar los correctivos necesarios e inmediatos, ya que en los procesos administrativos no se encuentra en óptimas condiciones por lo que no existe una buena planificación de gestión administrativa en la cual las actividades y las tareas no se encuentran programadas y por lo tanto afectan de manera directa a todos los colaboradores los cuales realizan muchas de las veces actividades que están fuera del área de su conocimiento y habilidades con lo cual este tipo de comportamientos afecta al desarrollo organizacional, esta investigación ayudará a la JURECH a tener un mayor control sobre sus procesos de decisiones dentro del área administrativa para el presente y posteriores periodos de gestión de trabajo.

CAPÍTULO I

PROBLEMATIZACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Junta de Riego Chambo Guano – Los Chingazos, está ubicada en la ciudad de Riobamba Provincia de Chimborazo, esta organización brinda los servicios de riego, tecnificación y capacitación a sus 13.000 usuarios que se encuentran dentro de los tres cantones de Riobamba, Chambo, Guano. La organización inicia sus operaciones en el año 1952 cubriendo 6.000 hectáreas que se encuentran distribuidas en las 8 zonas de las nueve parroquias de los tres cantones con un recorrido del sistema de riego de 50km.

La problemática que se aprecia dentro de la JURECH es sin duda la falta de una correcta aplicación de la gestión administrativa, en la cual los colaboradores se encuentran desempeñando funciones y realizando las tareas, actividades sin ningún tipo de planificación y muchas de las veces actividades que están fuera de su área de conocimiento o especialización por la cual fue contratado, lo cual no permite el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Este comportamiento y manejo ineficiente de la gestión administrativa ha generado un ambiente laboral en el que los trabajadores no se sientan tranquilos, en la cual el cumplimiento de sus funciones y actividades cotidianas no son eficientes y este comportamiento colectivo va deteriorando cada vez más al desarrollo organizacional.

Al ser una de las organizaciones inherente en los ámbitos productivas, agrícolas y ganaderas más grandes del país es necesario saber cómo se encuentra la asignación de actividades y el cumplimiento de procesos establecidos de acuerdo a las normativas legales vigentes y de no ser así se debe tomar los correctivos necesarios para que la organización pueda seguir mejorando continuamente.

1.1.1. Formulación del problema

¿De qué manera la gestión administrativa afectó en el desarrollo organizacional en la JURECH?

1.2. JUSTIFICACIÓN

La Junta de Riego Chambo Guano - Los Chingazos al encontrarse con falencias dentro de su gestión administrativa dentro de áreas estratégicas e importantes desea la mejora en sus procesos administrativos para de esta manera poder contar con colaboradores internos eficientes en su desempeño laboral dentro de la organización, optando así por brindar un servicio de calidad para sus usuarios.

La presente investigación ayudará a la mejora en los puntos más débiles dentro de las áreas administrativas como es el caso de su gestión administrativa que emplea la organización, de esta manera ir fortaleciendo los procesos correspondientes en la cual se implementará estrategias que se ajusten a sus necesidades y que de esta forma se fortalezca el desarrollo organizacional de la JURECH.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. General

- Determinar de qué manera la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la JURECH.

1.3.2. Específicos

- Diagnosticar la gestión administrativa de la JURECH en el periodo de trabajo 2019-2021.
- Evaluar cómo influye la gestión administrativa aplicada por la JURECH en el desarrollo organizacional y el cumplimiento de objetivos organizacionales.
- Proponer estrategias de un manejo eficiente de la gestión administrativa para un constante desarrollo organizacional.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general: La gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la JURECH.

1.5. Variables

1.5.1. Variable independiente: Gestión administrativa

1.5.2. Variable dependiente: Desarrollo organizacional

CAPÍTULO II

2. ESTADO DEL ARTE

2.1. ANTECEDENTES

Para la realización del presente trabajo investigativo denominado “La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la JURECH periodo 2019-2021”, se sustenta en trabajos de investigaciones realizadas las cuales ayudarán al desarrollo del trabajo.

Según Ortiz (2019), en el trabajo investigativo realizado en la Universidad Nacional De Chimborazo con el tema “La gestión administrativa en la pyme el Asadero el Sabor Riobambeño”.

En la investigación realizada en la PYME Asadero el Sabor Riobambeño, la finalidad fue la de optimizar todos los recursos que poseía el asadero mediante un modelo de gestión administrativa que se ajustara a su estructura organizacional en la cual se pueda distinguir las responsabilidades y las actividades que deben realizar cada uno de sus colaboradores.

Fonseca (2018), en su trabajo de tesis titulada “Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua”.

La investigación tiene como objetivo el determinar la influencia que genera la gestión administrativa dentro de la productividad comercial en el sector textil de la provincia de Tungurahua, por lo tanto, el autor propone establecer los lineamientos respectivos mediante estrategias para la mejora de la gestión administrativa y con ello incrementar su productividad dentro de la empresa Colortex Ecuador S.A.

Según, (Ortega, 2019). En su trabajo de investigación “La gestión de talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional de la cooperativa de ahorro y crédito Sumak Llacta Ltda.”.

El trabajo de investigación tiene como finalidad de que manera incide la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional de la Cooperativa, por lo cual el autor propone múltiples alternativas para la mejora continua de la gestión del talento humano de la institución financiera con el cual puedan alcanzar los objetivos dentro del sector productivo micro empresarial.

A su vez, Proaño (2021), en su trabajo de tesis titula “Propuesta de Plan de Comunicación Estratégica Interna. Caso: PYME DAG’V Auditores y Consultores”.

El trabajo de investigación tiene como finalidad el de desarrollar un plan de comunicación interna el cual ayude a la mejora de la integración de sus colaboradores en el cumplimiento de los objetivos y un desarrollo organizacional efectivo en el cual optimicen los procesos y se disminuya los conflictos laborales mediante herramientas y estrategias organizacionales que se ajusten a sus necesidades con ello ayudar al fortalecimiento de la organización incrementando así la motivación de sus trabajadores.

De acuerdo con los trabajos investigativos citados anteriormente se puede evidenciar la importancia de una buena gestión administrativa para las organizaciones en donde las estrategias planteadas de acuerdo a sus necesidades ayudan a mejorar los procesos y el desarrollo organizacional eficiente para alcanzar los objetivos organizacionales.

2.2. FUNDAMENTO TEÓRICO

UNIDAD I: JUNTA DE RIEGO CHAMBO GUANO – LOS CHINGAZOS

2.1.1. RESEÑA HISTÓRICA

En el año de 1924 nace el sistema de riego arrancando como un proyecto privado, posteriormente en 1930 la ex Corporación de Fomento de Riobamba en conjunto con el Municipio de Riobamba se involucran de manera inmediata lo cual generó una nueva administración.

En 1948 tras la escasa obra realizada recobra vida mediante la construcción de 11 km del primer canal que vendría siendo el principal el cual llegaría hasta la parroquia de Licto que posteriormente se concluyó su construcción llegando a un total de 63,5km de recorrido, pero sin revestimiento.

Para el año de 1987 se inició la segunda etapa del proyecto denominado Sistema de Riego Chambo gracias al convenio firmado entre la Comunidad Económica Europea y el Gobierno del Ecuador, este avance motivó para que se pueda crear una organización legal que estuviera al frente del buen uso y cuidado del agua de riego creando así la Corporación de las Juntas de Regantes del Sistema de Riego Chambo, lo que hoy se conoce como la JURECH.

A lo largo de los años la JURECH ha sido parte de una trayectoria de cambios y desarrollo por lo que actualmente trabajan en conjunto con la Prefectura de Chimborazo, los usuarios, y las más de 100 juntas locales quienes son los responsables directos de la distribución equitativa del agua de riego que permite mantener con vida a la agricultura del campo y la ciudad y por lo tanto también garantizar el buen funcionamiento del Sistema de Riego.

2.2.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La Junta de Riego Chambo Guano - Los Chingazos se encuentra ubicada en la provincia de Chimborazo, ciudad de Riobamba, en la calle Chile 1051 y Darquea frente al Hospital General Docente de Riobamba.

Grafico 1. Ubicación de la JURECH



Fuente: Google Maps (2021)

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

2.2.1.2. MISIÓN

Brindar a nuestros usuarios servicios completos de riego, tecnificación, transferencia de conocimientos, tecnologías nuevas, interrelación entre productores con mercados nacionales y extranjeros, mirando a nuestros usuarios como agricultores microempresarios.

2.2.1.3. VISIÓN

Ser una organización con capacidad autosuficiente, para administrar, operar y mantener el Sistema de Riego, además de vigilar y cumplir con los objetivos mediáticos y a largo plazo.

2.2.1.4. VALORES INSTITUCIONALES

Las políticas y valores que representan a la JURECH van dirigidas al servicio y comprometimiento social; su objetivo es claro y el esfuerzo va direccionado a incentivar el desarrollo de programas de tecnificación del riego, que contribuyan a optimizar el uso del agua, conservar los suelos y garantizar eficiencia en la aplicación del riego a nivel de parcelas.

- **Integridad:** Determina el proceder y actuar con coherencia entre lo que se piensa, siente, se dice y se hace cultivando la honestidad y el respeto a la verdad.
- **Transparencia:** Es la acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.
- **Solidaridad:** Implica el acto de interesarse y responder a las necesidades de los demás.
- **Efectividad:** Comprende el lograr los resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuestos en su ámbito laboral.
- **Respeto:** Conlleva el conocimiento y consideración a cada persona como ser único/a, con intereses y necesidades particulares, implica el valorar, escuchar, acoger y respetar los sentimientos, ideas, actitudes, y aportes de las demás personas.
- **Responsabilidad:** Conlleva el cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetos al progreso institucional.

- **Lealtad:** Implica la confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.
- **Compromiso con el Medio Ambiente:** El compromiso con el medio ambiente es el objetivo prioritario en el ámbito de la Responsabilidad Social de la JURECH. El páramo donde nace el agua para la vida es parte fundamental de la actividad económica y de la vida social de cualquier sociedad, por tanto, el cuidado y garantía del vital líquido se desarrolla de una manera planificada y responsable.

2.2.1.5. Organigrama Estructural

Gráfico 2. Organigrama Estructural de la JURECH



Fuente: (Junta De Riego Chambo Guano – Los Chingazos, Riobamba., 2018)

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

2.2.1.6. Organigrama Operativo

Gráfico 3. Organigrama Operativo de la JURECH



Fuente: (Junta De Riego Chambo Guano – Los Chingazos, Riobamba., 2018)

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

UNIDAD II: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2.3.1. La Administración

La administración es una parte muy esencial y cotidiana del ser humano al momento de convivir con la sociedad y al momento de querer lograr sus objetivos, es así que la administración con el paso de los años ha ido evolucionando hasta convertirse en una ciencia especializada y adaptada y no únicamente para un individuo sino para una organización o empresa desde las más pequeñas hasta las más importantes a nivel mundial, en la cual organiza, distribuye de manera eficiente los recursos que poseen (Garza, 2019).

La administración es indispensable para la dirección de las organizaciones y empresas ya que está encargada del proceso de la planificación, organización, dirección y control de todos los recursos como el económico, financiero, humano de las organizaciones en donde se deben alcanzar los objetivos empresariales aprovechando de la mejor manera posible aquellos recursos, realizando las tareas y actividades de una manera eficiente y organizada para poder lograrlo e irse adaptando a las nuevas tendencias y herramientas de la administración moderna y que se encuentran en constante evolución.

2.3.2. Características de la administración

Pineda (2019), manifiesta que dentro de las principales características de la administración está la universalidad, especificidad, unidad temporal, unidad jerárquica que dan las directrices para la correcta aplicación en cualquier ámbito o campo en el cual se desea aplicar la administración.

- **Universalidad:** en cualquier lugar que exista una organización social estará presente la administración ya que en toda organización debe existir una coordinación sistemática de los medios y los recursos, la administración se encontrará ya sea en el sector público, el sector privado, pero siempre adaptado a las necesidades y objetivos de quienes lo utilizan.

- **Especificidad:** la administración por ser una ciencia universal está relacionada con otras áreas y ciencias en las cuales se adaptan entre ellas, pero manteniendo su carácter específico en el cual lo debe manejar un profesional en administración.
- **Unidad temporal:** la administración establece etapas, fases en las cuales se están aplicando a lo largo de la vida empresarial de las organizaciones ya que siempre se estará controlando, organizando, dirigiendo y demás no por ello se dejan de hacer otras gestiones que no involucren directamente a la administración.
- **Unidad jerárquica:** es muy importante al momento de identificar y organizar el grupo social que conforman las empresas ya que de esta manera se delegarán las actividades y áreas de trabajo dependiendo de su conocimiento y habilidades para las que fue contratado.

La administración es una ciencia que nos proporciona un control de los recursos que poseen las organizaciones tanto así que no resulta imprescindible al campo al que pertenece ya que es flexible y específica para su aplicación mediante la adaptación y principalmente a lo que se quiere alcanzar o llegar como organización.

2.3.3. Importancia de la administración

La administración tiene una importancia muy significativa en donde quiera que exista un grupo social pero lógicamente lo es aún más cuando estos grupos sean más grandes y mucho más complejos, un grupo social en varias ocasiones depende directa e indirectamente de una correcta administración de sus recursos es por ello que las empresas grandes requieren de una administración técnica y científica por la magnitud y su complejidad de llevar a cabo las múltiples actividades y tareas es sumamente complicada para realizarlo sin un tecnicismo, por otro lado las empresas que están en crecimiento necesariamente deben enfocarse en adaptarse a una buena administración pues solamente así podrán seguir desarrollándose y ser más competitivos en el mercado, es por ello que no importa en el ámbito que se desarrolle el individuo siempre estará en la necesidad de administrar de la mejor manera los recursos que

son limitados y poder llegar a cumplir con sus objetivos utilizando de la manera más eficiente aquellos recursos (Pineda, 2019).

2.3.4. Administración de los recursos humanos

Armas (2020), manifiesta que es una disciplina que se encarga de la gestión de ese recurso empresarial, por lo que es una de las áreas más importantes de una organización en referencia al personal en la cual se dinamizan procesos de formación, estímulo y la jerarquización del equipo de trabajo.

2.3.5. Gestión administrativa

Según Quintana y Del Carmen (2020), manifiesta que la gestión empresarial es considerada como una herramienta pero también como una estrategia de administración con lo cual mediante ella se desarrolla las actividades y las 4 fases del proceso administrativo determinadas por Henry Fayol, enfocadas en lograr los objetivos que fueron propuestas por las organizaciones mediante la incorporación de estrategias, en la cual una mirada hacia el futuro es esencial para prevenir cualquier problema que se pueda presentar y así evitar pérdida de recursos y que la empresa pudo haber prevenido con anterioridad.

La gestión administrativa es de suma importancia para las empresas y organizaciones que se encuentran en constante crecimiento y desarrollo enfocado en el trabajo en conjunto con todos los integrantes de la organización en la que la consecución de los objetivos sea su principal razón de realizar las actividades de la mejor manera posible y cumpliendo con los roles designados dependiendo la experiencia y el conocimiento en su ámbito de trabajo que aporte para una gestión mucho más eficiente mediante el cumplimiento de las cuatro fases que son: planificación, organización, dirección, control.

2.3.5.1. Fases del proceso administrativo

- **Planificación:** es el primer paso o fase de la gestión administrativa en la cual se plantearán los objetivos organizacionales y empresariales en la cual también se

detallarán todos los medios y recursos necesarios para poder realizarlos (Señalín, Olaya & Herrera, 2020).

- **Organización:** consiste en la distribución de las responsabilidades y de las tareas dentro de los grupos, equipos, áreas de trabajo de la cual se compone la organización al igual que se distribuyen los recursos para alcanzar objetivos específicos (Bedoya, García & Murillo, 2021).
- **Dirección:** es una de las fases del proceso administrativo más dinámicas en las que la motivación al personal y la orientación de las diferentes actividades es permanente al igual que la comunicación entre las áreas que conforman la empresa (Botero, 2017).
- **Control:** consiste en la verificación de las actividades finalizadas que deben estar realizadas como fueron planificadas, en las que se realizara una respectiva evaluación y de ser necesario realizar las medidas correctivas (Gámbaro & García, 2021).

2.3.5.2. Herramientas de gestión administrativa

- **Análisis DAFO:** es una herramienta que sirve para realizar un análisis o diagnóstico completo ya sea de la organización o de un proyecto en concreto en la que se desea tomar una decisión mediante el análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades dentro de las empresas, organizaciones o también dentro del mercado (Freire, Soto & Mendieta, 2019).
- **Cuadro de mando integral:** es una herramienta de control de gestión en la cual las estrategias se convierten en objetivos que son medidos a través de indicadores en la cual se determinan los planes de acción que se deben realizar (Páez, 2012).
- **Indicadores de rendimiento:** es un conjunto de datos que ayudan a la realización de una evaluación del rendimiento de una organización o empresa por lo que proporcionan información cuantitativa en las diferentes áreas, estos indicadores

ayudan a la toma de decisiones ya que miden el rendimiento y el resultado de las acciones realizadas ya sean una o varias (Canossa, 2022).

- **Diagrama de flujos:** es un sistema de símbolos donde se describe un proceso en el cual se determina, planifica, comunica cualquier proceso a realizarse en donde sea claro y conciso, además fácil de comprender en donde se deben seguir los pasos que están determinados (Amaro, Acevedo & Amaro, 2019)

2.3.6. Estrategias

La estrategia es determinada como el procedimiento para la toma de decisiones y acciones respectivas frente a escenarios determinados dentro de cualquier contexto con el objetivo de alcanzar los objetivos planteados ya sean estas individuales, organizacionales o empresariales (Villagram, 2021).

Una estrategia es muy importante para cualquier organización ya que es un plan mediante esto se busca alcanzar los objetivos empresariales por ende le dará una ventaja competitiva en relación de la competencia dentro de los mercados al momento de aplicarlo correctamente.

2.3.6.1. Estrategias empresariales

De acuerdo a Useche, Vázquez, Vázquez & Ordoñez (2020), mencionan que son planes de acción desarrolladas dentro de las empresas y aplicadas posteriormente con la finalidad de poder alcanzar los objetivos y las metas específicas con un enfoque gerencial que permita a la alta gerencia determinar y plantear un rumbo totalmente claro en la cual promueva las actividades necesarias para toda la organización. Por lo tanto, la gestión administrativa tradicional no es suficiente y se toman acciones inmediatas para descartar opciones que no aporten al desarrollo de la empresa y la cual está generando una pérdida considerable de recursos, mediante la aplicación de las estrategias se busca un equilibrio y una estabilidad de la empresa para poder llegar a ser competitivos.

Las estrategias empresariales son aplicadas muy frecuentemente ya que son una herramienta que ayuda a las organizaciones a establecer nuevas directrices para la toma de

decisiones con respecto a las actividades que se están realizando en determinados procesos para lograr agilizarlos y alcanzar de mejor manera los objetivos organizacionales en la que la optimización de los recursos es primordial siendo la alta dirección empresarial encargada de realizarlo y de aplicarlo en el momento en el que se considere más oportuno posible.

2.4. Desarrollo organizacional

Conjunto de herramientas, técnicas y prácticas que tiene como finalidad mantener un correcto desenvolvimiento de una organización o empresa en la cual se dinamizan los procesos y generando así el ambiente laboral óptimo en la que se interrelacionan todas las personas que conforman la organización, una de las principales problemáticas que presentan las empresas es que el mercado siempre están en constante cambio y el hecho de adaptarse a ellos continuamente representa el estar adoptando nuevas herramientas y el desarrollo continuo del clima organizacional (Matus, 2020).

2.4.1. Proceso del desarrollo organizacional

- **Diagnóstico:** donde se realiza una evaluación para determinar la situación actual de la organización y de esa forma determinar la problemática que existe se lo puede realizar mediante encuestas o entrevistas directas con el personal es por ello que la cooperación y la colaboración es esencial para que tenga efectividad (Bravo, Valenzuela, Ramos & Tejada, 2019).
- **Planificación:** se determina el plan de acción que se va a desarrollar en donde se establecen los objetivos, los equipos de trabajo para las distintas áreas y la asignación de recursos en donde la mejora de procesos es primordial mediante el uso de los equipos tecnológicos y demás herramientas (Dueñas, Perdomo, & Castaño, 2021).
- **Implementación:** se determinan estrategias en las que deben estar completamente relacionadas con los objetivos planteados mediante el monitoreo continuo de los

procesos y realizar las correcciones respectivas en el caso de ser necesarios para la mejora continua (Paramo, 2018).

- **Evaluación:** se miden los avances y el desempeño y de esta manera se pueden realizar los cambios necesarios en donde se está teniendo complicaciones o algún tipo de problemática, optimizando así el clima laboral (Gonzales & Rojas, 2020).

2.4.2. Instrumentos de medición del desarrollo organizacional

Los instrumentos de medición ayudan a la recolección y registro de información los cuales van a evidenciar el desempeño de una persona o un grupo de personas dentro de una organización o empresa con el fin de evaluar y verificar los resultados que ha obtenido dentro de un periodo de gestión de trabajo determinado (Morales, 2021).

2.4.3. Evaluación del desempeño

Es una herramienta de medición y evaluación del desempeño dentro del ámbito laboral y profesional de una persona con respecto a las responsabilidades y funciones que se encuentran a su cargo (Madero, 2020).

2.4.3.1. Tipos de evaluaciones del desempeño

Son procesos sistemáticos y periódicos de valoración cualitativa y cuantitativa del grado de eficacia mediante el cual los colaboradores realizan las actividades y causa responsabilidades en los puestos que desarrollan (Madero, 2020).

- **Autoevaluación:** la valoración de actividades y actuaciones con respecto a parámetros establecidos al momento de evaluarse así mismo, en la cual la información y datos serán precisas siempre y cuando sea lo más objetivo y realista posible al momento de autoevaluarse (Frías, 2021).
- **Modelo de evaluación del desempeño 90°:** este modelo de evaluación es realizada por los superiores responsables del trabajador en donde guiará y vigilará el desarrollo profesional en la cual realizará una retroalimentación para fortalecer y conocer las debilidades y fortalezas sin intervenir en su visión de trabajo personal (Falcón, 2021).
- **Modelo de evaluación del desempeño 180°:** se lo realiza cuando varios trabajadores se encuentran trabajando en una misma área y comparten funciones en la cual se mide el desempeño en conjunto, es así que el superior puede pedir la opinión de uno de sus compañeros de área acerca del comportamiento y de qué manera realiza sus actividades y tareas (Escobar, 2021).
- **Modelo de evaluación del desempeño 270°:** es realizada por los subordinados mediante un mecanismo formal en la que se realiza una valoración constructiva y respetuosa con la finalidad de la mejora continua en su relación laboral, principalmente esta evaluación se lo realiza de forma anónima para que el trabajador pueda expresar juicios de valor sin miedo a represalias (Lictapuzon & Cuyo, 2021).
- **Modelo de evaluación del desempeño 360°:** es en la cual abarca la opinión y la valoración de los compañeros, superiores, subordinados y los clientes acerca de su desempeño y comportamiento del trabajador (Pilamonta, 2020).
- **Modelo de evaluación del desempeño por objetivos:** se evalúa y se realiza la valoración a partir del cumplimiento de objetivos establecidos dentro de un plazo determinado de gestión de trabajo (Álvarez, 2018).

- **Modelo de evaluación del desempeño por competencias:** es una evaluación en la que mide el desempeño a partir de las competencias requeridas en el cargo que ocupa en la cual las aptitudes y habilidades del trabajador desempeñarán su trabajo (Andrade, 2012).

2.4.3.2. Ventajas de utilizar evaluaciones de desempeño

Al momento de realizar una evaluación del desempeño por parte del área administrativa y del departamento de recursos humanos se obtienen información y datos de los trabajadores en las cuales reflejan características tanto cualitativas como cuantitativas y a partir de esta información se puede definir de mejor manera objetivos y la mejora continua de los trabajadores pero también se definen la trayectoria profesional de los empleados para el fomento de una promoción, ascensos y en el peor de los casos las renuncias de los colaboradores de acuerdo a las normativas legales (Cunin, 2020).

2.4.4. Escalas de valoración del desempeño

Son sistemas de evaluaciones del desempeño con la cual permite evaluar al trabajador de una empresa u organización y en qué medida domina las habilidades, destrezas y conocimientos inherentes a su cargo profesional que desempeña, estas escalas también brindan la información suficiente para la toma de decisiones con respecto a los respectivos ascensos, despidos y también para conocer el índice de renuncias de las respectivas áreas de trabajo (Castro, 2021).

2.4.4.1. Tipos de escalas de valoración del desempeño

- **Escalas de tres puntos:** también consideradas escalas de evaluación graficas de desempeño, cuentan con tres posibles respuestas en la que normalmente representan una opción neutral y las dos son opuestas, existen también variantes como es la de

cinco puntos con la cual nos da una visión más concreta acerca del desempeño de un trabajador (Porras, 2020).

- **Escala de Likert:** utilizada por parte del departamento de recursos humanos para conocer y medir aptitudes del trabajador en la que el evaluador proporcionara información acerca del nivel de conformidad con el desempeño laboral del trabajador, cuenta con cinco posibles respuestas en las cuales dos son positivas y dos negativas y una respuesta neutral (Manay & Montero, 2021).

2.4.5. Estrategias del desarrollo organizacional

Las estrategias organizacionales de una empresa u organización es el desarrollo, implementación y evaluación de las decisiones más importantes las cuales tiene un impacto significativo en la empresa, por el cual las aplicaciones de las estrategias ayudarán a alcanzar los objetivos de la organización mediante el cumplimiento de las actividades propuestas y la utilización racional de los recursos (Macias, 2021).

2.4.5.1. Importancia de las estrategias del desarrollo organizacional

Es muy importante ya que gracias a ello podemos examinar y cambiar la salud, cultura y el rendimiento de la empresa ya sea mejorando las habilidades individuales y colectivas de todos los colaboradores trabajando para conseguir un mismo objetivo (Rosales, 2019).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Hipotético-Deductivo

Son aquellos procedimientos metodológicos donde el investigador realiza la práctica científica para lo cual la observación del fenómeno es importante, ya que se deduce las consecuencias empíricas y teóricas que surgen de la hipótesis, mediante el análisis del fenómeno en concreto en donde se explica la información contrastada que se relaciona con las hipótesis planteadas (Diez, Vargas, & Acosta, 2021).

El método hipotético- deductivo se lo aplicó desde un inicio mediante el planteamiento de la problemática de la JURECH, en la que se observó a la organización principalmente por falencias en la gestión administrativa que manejan que son factores que afectan a su desarrollo organizacional y por lo tanto la insatisfacción de todos sus usuarios, es por ello que se planteó la hipótesis de investigación que al momento que fueron aplicadas las reglas de deducción se pudo dar la explicación correspondiente y sus consecuencias.

3.2. Pasos del Método Hipotético-Deductivo

3.2.1. Observación del fenómeno de estudio

La observación establece el problema de investigación, es la fuente de la investigación, por lo que se formuló el sujeto de investigación.

3.2.2. Identificación del problema

Posteriormente se identificó el problema que fue sujeto a investigación dentro de la organización.

3.2.3. Formulación de hipótesis

Se buscó una respuesta al problema planteado y se formularan la siguiente hipótesis:

Hipótesis Nula (H₀): La gestión administrativa no incide de manera significativa en el desarrollo organizacional de en la JURECH.

Hipótesis Alternativa (H1): La gestión administrativa incide de manera significativa en el desarrollo organizacional de en la JURECH.

3.2.4. Dedución de consecuencias de la hipótesis

Es posible si esta hipótesis se realiza o es verdadera o no, esto se realiza con la aplicación de una herramienta de recolección de datos y su correspondiente verificación de hipótesis, a través de un método estadístico, por lo tanto, se presentó una propuesta como alternativa al problema encontrado.

3.2.5. Contratación

Es necesario comparar los resultados de lo estudiado con lo formulado en las hipótesis y en los objetivos, esto se logra procesando los datos obtenidos en la aplicación del instrumento y analizando los resultados con análisis cuantitativos y cualitativos.

3.2.6. Verificación

Es un método basado en la evidencia de muestreo y la teoría de la probabilidad, y se utilizó para determinar si una hipótesis es una afirmación razonable a través de la observación o si la hipótesis empírica es verdadera o falsa en todos los casos, la hipótesis debe ser comprobable para ser considerada científica.

3.3. Tipo de investigación

3.3.1. Investigación Descriptiva

Es el tipo de investigación en donde el objetivo es describir y explicar el fenómeno o el hecho que está siendo objeto de investigación más no dar las razones o circunstancias por la cual se realiza el estudio teniendo en cuenta que se realizará a la población que será el analizada recopilando así la mayor información posible (Botello & Suárez, 2018).

3.3.2. Documental

La investigación de tipo documental o bibliográfica según Canossa (2022), es aquella que procura recopilar, organizar, e interpretar la mayor información posible acerca de un objeto en estudio a partir de las fuentes documentales a las que tiene acceso tales como libros físicos, digitales, material audiovisual, archivos en la cual se conocerán los antecedentes de dicha problemática y el estado en la que se encuentra.

Mediante la recopilación de datos e información que proporcione la JURECH acerca del manejo de su gestión administrativa y todos los archivos inherentes a la investigación que se está realizando se procedió a la interpretación de los diferentes aspectos en las cuales tienen ciertos problemas y que necesitan una solución inmediata para la mejora continua de su organización.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación son las herramientas y los métodos que emplea el investigador al momento de realizar su trabajo investigativo en donde se recolecta los datos respectivos, el análisis y la medición para poder finalmente poder llegar a una conclusión sobre el fenómeno en donde estaba centrada la investigación (Cepeda, Bernal, Neira, & Rodríguez, 2019)).

La investigación tuvo un enfoque de tipo no experimental ya que se va a describir de manera netamente teórica las siguientes variables de estudio las cuales son la gestión administrativa y el desarrollo organizacional dentro de la Junta de Riego Chambo Guano - Los Chingazos, en la que se realizó una investigación con el problema que fue identificado dentro de la organización además fue analizado, explicado y propuesto estrategias de mejora.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

Según Martínez (2020), manifiesta que la población es cualquier grupo o conjunto de elementos o sujetos que se encuentran dentro de una misma ubicación geográfica, Dentro de la realización de este trabajo de investigación se estableció como población a los 12 trabajadores que conforman el directorio administrativo de la Organización.

3.5.2. Muestra

La muestra implicada en la investigación está conformada de los 12 trabajadores que conforman el personal administrativo.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

- **Observación:** mediante la observación directa a los trabajadores del área administrativa de la JURECH, con lo cual se recopiló información acerca de las falencias existentes en sus procesos de gestión administrativa que afectan al desarrollo organizacional interno.
- **Guía de encuesta:** se aplicó encuestas a los trabajadores y colaboradores de la JURECH, para la obtención de información acerca de la situación de la gestión administrativa que se viene manejando dentro de la organización.
- **Guía de entrevista:** se realizó la entrevista a los trabajadores del área de administración con la finalidad de conocer aspectos positivos y negativos con respecto a la gestión y los procesos administrativos de la organización.

3.6.2. Instrumentos

Para la realización del trabajo de investigación se utilizó instrumentos de recolección de datos como:

- Ficha de observación
- Cuestionario
- Entrevista

3.6.3. Técnica de procesamiento de la información

Para el procesamiento e interpretación de los datos se realizó mediante la utilización de gráficos y cuadros estadísticos a partir de la información recopilada mediante las diferentes técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para el respectivo análisis y procesamiento de la información se realizó mediante la utilización del programa Microsoft Office Excel, en donde se estableció los porcentajes de una manera exacta, también para realizar el procesamiento del análisis de datos que fueron recolectados de la investigación se utilizó SPSS 20 para realizar gráficos y cuadros estadísticos que ayudaron al respectivo análisis e interpretación de los datos para posteriormente obtener los resultados y poder emitir las respectivas conclusiones.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultado de la encuesta

Pregunta 1

¿Usted posee las habilidades y conocimientos para desenvolverse en su área de trabajo?

Tabla 1. Experiencia en su área de trabajo

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	83,33%
NO	2	16,67%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 4. Experiencia en su área de trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 83% de la población encuestada manifiesta que poseen habilidades y los conocimientos necesarios para desenvolverse en sus áreas de trabajo dentro de la organización, mientras que el 17% manifiesta que no cuenta con las habilidades y conocimientos necesarios para desenvolverse eficientemente.

Pregunta 2

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Organización?

Tabla 2. Tiempo que lleva en la organización

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3 meses	1	8,33%
4 a 6 meses	0	0,00%
6 meses a 1 año	0	0,00%
2 años a 3 años	8	66,67%
Más de 4 años	3	25,00%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 5. Tiempo que lleva en la organización



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 67% de la población encuestada que representa el mayor porcentaje manifiesta que llevan más de 2 a 3 años en sus áreas de trabajo dentro de la organización, el 25% manifestó que lleva más de cuatro años trabajando en la organización, mientras que el 8% manifiesta que lleva de 1 a 3 meses únicamente.

Pregunta 3

¿Usted siente que los trabajadores son orientados y reconocidos dentro de la Organización?

Tabla 3. Orientación y reconocimiento

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	75,00%
NO	3	25,00%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 6. Orientación y reconocimiento



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 75% de la población encuestada manifiesta que reciben orientación con respecto a su área de trabajo y también reciben reconocimientos dentro de la organización, mientras que el 25% manifiesta que no.

Pregunta 4

¿Con que frecuencia recibe usted capacitaciones dentro de la Organización?

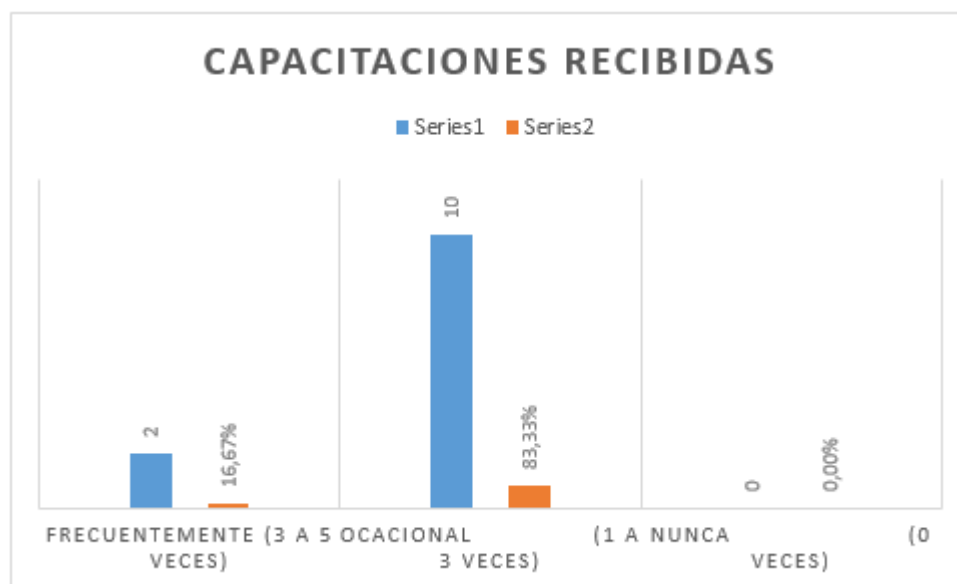
Tabla 4. Capacitaciones recibidas

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente (3 a 5 veces)	2	16,67%
Ocasional (1 a 3 veces)	10	83,33%
Nunca (0 veces)	0	0,00%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 7. Capacitaciones recibidas



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 83% de la población encuestada manifiesta que han recibido ocasionalmente capacitaciones con respecto a su área de trabajo, mientras que el 16% manifiesta que han recibido frecuentemente las capacitaciones dentro de la organización.

Pregunta 5

¿Con que frecuencia la capacitación en su trabajo es sobre la gestión administrativa?

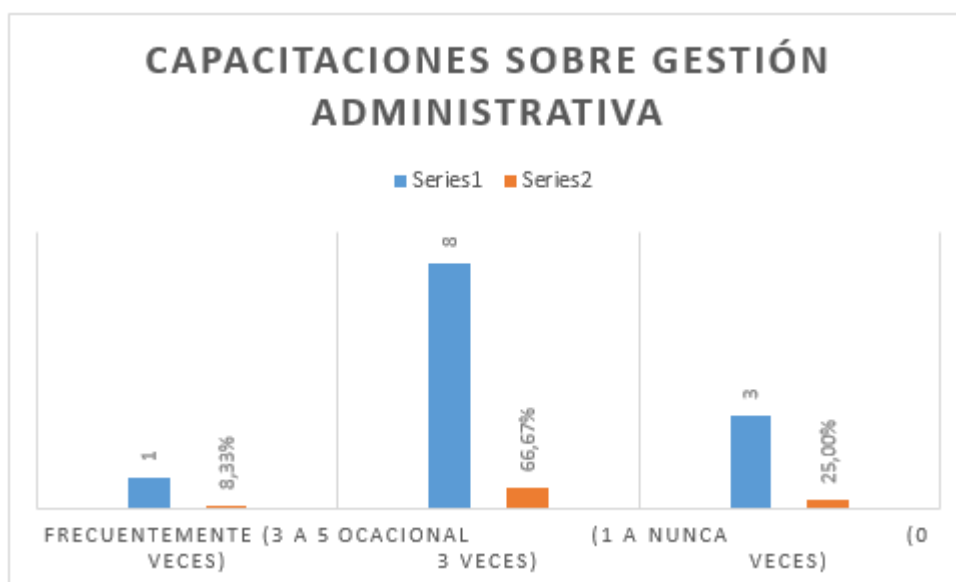
Tabla 5. Capacitaciones sobre gestión administrativa

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente (3 a 5 veces)	1	8,33%
Ocasional (1 a 3 veces)	8	66,67%
Nunca (0 veces)	3	25,00%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 8. Capacitaciones sobre gestión administrativa



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 67% de la población encuestada manifiesta que han recibido ocasionalmente capacitaciones con respecto a la gestión administrativa, mientras que el 25% manifiesta que

no han recibido capacitaciones acerca de la gestión administrativa y el 8% mencionó que han recibido de una manera frecuente dentro de la organización.

Pregunta 6

¿Usted cree que el ambiente laboral en el que usted desempeña sus funciones es el óptimo?

Tabla 6. Ambiente laboral

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	66,67%
NO	4	33,33%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 9. Ambiente laboral



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 67% de la población encuestada manifiesta que el ambiente laboral es óptimo para desempeñar sus funciones, mientras que el 33% manifiesta que el ambiente laboral no es el óptimo para trabajar dentro de la organización.

Pregunta 7

¿Usted cree que exista falencias con respecto a la gestión administrativa que se viene manejando en la organización?

Tabla 7. Falencias en la gestión administrativa

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	83,33%
NO	2	16,67%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 10. Falencias en la gestión administrativa



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 83% de la población encuestada manifiesta que la gestión administrativa que se viene aplicando en la organización tiene falencias, mientras que el 17% manifiesta que no existen falencias dentro de la organización y su gestión administrativa.

Pregunta 8

¿Creé usted que la gestión administrativa que se emplea dentro de la organización es la más adecuada?

Tabla 8. Gestión administrativa aplicada

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	41,67%
NO	7	58,33%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 11. Gestión administrativa aplicada



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 58% de la población encuestada manifiesta que la gestión administrativa que se viene aplicando en la organización no es la más adecuada, mientras que el 42% manifiesta que si es la adecuada.

Pregunta 9

¿Creé usted que la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la Junta?

Tabla 9. Desarrollo organizacional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	83,33%
NO	2	16,67%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 12. Desarrollo organizacional



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 83% de la población encuestada manifiesta que la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la Junta, mientras que el 17% manifiesta que no incide.

Pregunta 10

¿Cree que es importante implementar estrategias de mejora en la gestión administrativa que viene manejando la Junta?

Tabla 10. Estrategias de mejora

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
SI	11	91,67%
NO	1	8,33%
Total	12	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Gráfico 13. Estrategias de mejora



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Análisis e Interpretación

El 92% de la población encuestada manifiesta que es necesario la aplicación de estrategias de mejora inmediata dentro de la gestión administrativa con la que se ha venido trabajando, mientras que el 8% manifiesta que no es necesario.

4.2. Resultado de la entrevista

La entrevista fue aplicada siguiendo una guía de entrevista, misma que se lo realizó al presidente de la JURECH, cuyo resultado se exponen a continuación.

CUESTIONARIO

1.- ¿De qué manera calificaría usted la gestión administrativa aplicada por la organización?

R// Regular

2.- ¿En el momento de reclutar y contratar personal para la JURECH usted se encuentra presente y colabora en la selección?

R// Si, por lo general me encuentro presente y colaboro.

3.- ¿La JURECH cuenta con instrumentos y equipos tecnológicos óptimos para realizar sus actividades laborales?

R// Si, pero siempre es necesario poder actualizarse y contar con nuevos equipos e instrumentos que ayuden a optimizar los procesos.

4.- ¿Usted cree que los colaboradores que se encuentran bajo su dirección cuentan con el conocimiento para desenvolverse en sus funciones profesionales?

R// Si, pero siempre es necesario poder actualizarse y contar con nuevos equipos e instrumentos que ayuden a optimizar los procesos.

5.- ¿Usted cree que los colaboradores que se encuentran bajo su dirección se encuentran realizando actividades de acuerdo a sus conocimientos y habilidades profesionales?

R// Si, pero en algunos casos realizan otras actividades ya sea por diferentes motivos o necesidades de la organización.

6.- ¿Usted cree que la gestión administrativa empleada en la organización y la manera en la que se lo aplica incide en el desarrollo organizacional de la Junta?

R// Si, por supuesto que afecta y también depende de la calidad de la gestión administrativa que se aplique dentro de la organización.

7.- ¿Usted como gerente de la organización planifica capacitaciones para sus colaboradores con respecto a la aplicación de una eficiente gestión administrativa?

R// Si, pero no muy seguido debido a una falta de planificación para la realización de esas actividades que se encuentra fuera de las que cotidianamente se realizan.

8.- ¿Usted como gerente de la organización realiza evaluaciones de desempeño a sus colaboradores?

R// Si, pero no se lo realiza constantemente, tampoco con la seriedad necesaria que sería lo indispensable para poder retroalimentar al personal y obtener información relevante para la mejora continua.

9.- ¿Dentro de la Organización se toma en cuenta el desarrollo profesional de los trabajadores y sus respectivos ascensos?

R// Si, pero no de una manera adecuada en la cual se dé mayor importancia a los trabajadores en esos aspectos que son importantes.

10.- ¿Cree usted que la falta de habilidad y conocimientos profesionales de los trabajadores significan los retrasos y problemas en los respectivos procesos?

R// Si, porque cuando no se está preparado o no se tiene el conocimiento necesario no se puede realizar un trabajo eficiente.

4.3. Comprobación de la hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis la técnica estadística utilizada fue el Chi-cuadrado, en el que se trabajó con frecuencias observadas y esperadas de la investigación.

4.3.1. Formulación de la hipótesis

4.3.1.1. Hipótesis general

La gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la JURECH.

4.3.1.2. Hipótesis Nula (H_0)

La gestión administrativa no incide de manera significativa en el desarrollo organizacional de en la JURECH.

4.3.2. Variables Analizadas

Para comprobar la hipótesis, en concordancia con la variable dependiente y variable independiente se seleccionaron dos preguntas:

Independiente: ¿Creé usted que la gestión administrativa que se emplea dentro de la organización es la más adecuada?

Dependiente: ¿Creé usted que la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la junta?

4.3.3. Contrastación de las variables de la investigación

Para el análisis se utilizó el Chi-cuadrado en el sistema SPSS 25. Margen de Error = 0,05

Tabla 11. Resumen de procesamiento de caos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Creé usted que la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la junta? * ¿Creé usted que la gestión administrativa que se emplea dentro de la organización es la más adecuada?	12	100,0%	0	0,0%	12	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas a la JURECH

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Tabla 12. Tabla cruzada gestion administrativa y desarrollo organizacional

			¿Creé usted que la gestión administrativa que se emplea dentro de la organización es la más adecuada?		Total
			Si	No	
¿Creé usted que la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la junta?	Si	<u>Recuento</u>	10	1	11
		% dentro de ¿Creé usted que la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la junta?	90,9%	9,1%	100,0%
		% dentro de ¿Creé usted que la gestión administrativa que se emplea dentro de la organización es la más adecuada?	100,0%	50,0%	91,7%
	No	<u>Recuento</u>	0	1	1
		% dentro de ¿Creé usted que la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la junta?	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de ¿Creé usted que la gestión administrativa que se emplea dentro de la organización es la más adecuada?	0,0%	50,0%	8,3%
Total		<u>Recuento</u>	10	2	12
		% dentro de ¿Creé usted que la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la junta?	83,3%	16,7%	100,0%
		% dentro de ¿Creé usted que la gestión administrativa que se emplea dentro de la organización es la más adecuada?	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas a la JURECH

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

4.4. Cálculo del Chi-cuadrado

$$X^2 = \sum (f - ft)^2 / ft.$$

F = Frecuencia Total

Ft = Frecuencia teórica esperada

X² tabla= 7,81

X² calculando= 5,455

Tabla 13. Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,455 ^a	1	,020	
Corrección de continuidad ^b	,873	1	,350	
Razón de verosimilitud	4,111	1	,043	
Prueba exacta de Fisher				,167
Asociación lineal por lineal	5,000	1	,025	
N de casos válidos	12			

a. 3 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: IBM SPSS Statistics

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

4.4.1. Grados de libertad

Al obtener el valor de chi-cuadrado se procede al cálculo de los grados de libertad

$$GI = (N^\circ \text{ de Filas} - 1) * (N^\circ \text{ de Columna} - 1)$$

$$GI = (4 - 1) * (2 - 1)$$

$$GI = (3) * (1)$$

$$GI = 3$$

Tabla 14. Distribución del chi-cuadrado

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9715	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079
3	16,2660	14,4520	12,8381	11,3449	9,2464	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463

Fuente: labrad.fisica.edu.uy/docstabla_chi_cuadrado.pdf

Planteamiento de la regla de aceptación

Acepta: H1, si la significancia de p es mayor a 0,05.

Rechaza: Ho, si la significancia de p es menor o igual que 0,05.

X² Calculado = En este punto se puede decir que la correlación del chi-cuadrado de Pearson se obtuvo un resultado 5,455 y al ser mayor 17 como frecuencia mínima esperada se puede decir que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa que indica que la gestión administrativa incide de manera significativa en el desarrollo organizacional de en la JURECH.

4.5. Discusión de resultados

Estos resultados guardan relación con la investigación realizada por Ortiz (2019), en el trabajo investigativo realizado en la Universidad Nacional De Chimborazo con el tema “La gestión administrativa en la pyme el Asadero el Sabor Riobambeñito”, quien señala que la mejor manera de optimizar los recursos del Asadero es mediante el fortalecimiento de su gestión administrativa la cual se ajuste a su estructura organizacional en la que se puedan distinguir actividades y responsabilidades, ello concuerda con lo que se halla en este estudio.

A su vez se relaciona con el estudio realizado por Fonseca (2018), en su trabajo de tesis titulada “Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua”, quien sostiene que para incrementar la productividad dentro del sector textil es necesario establecer lineamientos mediante estrategias y con ello el incremento de la productividad de la empresa Colortex Ecuador S.A, lo cual concuerda con el trabajo y el hallazgo encontrado en la investigación realizada.

El trabajo realizado por (Ortega, 2019). En su trabajo de investigación “La gestión de talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional de la cooperativa de ahorro y crédito Sumak Llacta Ltda.”, concuerda con los hallazgos encontrados en donde se evidencia que la gestión del talento humano incide en el desarrollo organizacional tanto de la Cooperativa como también de la JURECH.

Proaño (2021), en su trabajo de tesis titula “Propuesta de Plan de Comunicación Estratégica Interna. Caso: PYME DAG’V Auditores y Consultores”, menciona que para el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales y un desarrollo organizacional eficiente concuerda con la investigación realizada en la JURECH en la cual se determina que para ello se deben optimizar procesos mediante herramientas de gestión y la aplicación de estrategias que se ajusten a su realidad y necesidad para el fortalecimiento de la organización

4.6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.6.1. CONCLUSIONES

- La gestión administrativa influye directamente al desarrollo cotidiano de los diferentes procesos administrativos de la organización, debido a que la JURECH emplea una gestión administrativa pero no la cumple de una manera estricta ha generado que disminuya el rendimiento de su recurso humano, limitando a un eficiente desenvolvimiento de los trabajadores, este tipo de comportamiento afecta al desarrollo organizacional se puede deducir gracias a los datos y la información del periodo de gestión de trabajo anterior.
- Al no poseer una planificación institucional el personal tiende al incumplimiento de sus tareas, actividades y funciones inherentes a su cargo profesional la cual afecta directamente al desarrollo de la gestión administrativa y por ende afecta también al desarrollo organizacional de la Junta y el incumplimiento de objetivos personales, de área y efectivamente al incumplimiento de objetivos de la JURECH.
- El emplear nuevas estrategias que se adecúen a su realidad y necesidad permiten consolidar y fortalecer la gestión administrativa aprovechando así eficientemente los recursos de la organización manteniendo un mayor control de sus actividades y procesos que ayuden a la mejora continua del desarrollo organizacional y cumplimiento de objetivos institucionales.

4.6.2 RECOMENDACIONES

- Realizar un seguimiento continuo ya sea a los procesos administrativos de gestiones de trabajo anteriores para poder identificar errores que se cometieron y de esa forma estar prevenidos y realizar los correctivos necesarios dentro de la aplicación de la gestión administrativa vigente con la ayuda de todos los colaboradores a adaptarse a cambios significativos y de fortalecimiento.
- Brindar la orientación y capacitación constante al personal en áreas como la gestión administrativa y el desarrollo organizacional con la finalidad de fortalecer los conocimientos que ayuden a maximizar los procesos administrativos y de gestión ya sea dentro de su área de trabajo y a nivel de organización para cumplir eficientemente con los objetivos institucionales planificados.
- Aplicar las estrategias que fueron planteadas de acuerdo a la situación de la organización y su necesidad de mejora de su gestión administrativa, la cual fortalecerá sus debilidades, mejorar sus falencias al potencializar los procesos y las capacidades de sus colaboradores encaminando a la mejora continua y el desarrollo organizacional cumpliendo así sus objetivos a nivel institucional.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

La propuesta se desarrolla con la ayuda de los hallazgos y datos recopilados que se han encontrado dentro de la realización de esta investigación desarrollada dentro de la JURECH.

Proponer las mejores estrategias para una mejor aplicación de la gestión administrativa enfocada en el recurso humano de la organización brindará un apoyo y fortalecimiento a la toma de decisiones por parte del gerente para un desarrollo continuo y mejora del desarrollo organizacional interno.

5.1. Título de la propuesta

Estrategias basadas en el proceso administrativo para la implementación en la Junta de Riego Chambo Guano - Los Chingazos (JURECH).

5.2. Datos informativos

Nombre de la Organización: Junta de Riego Chambo Guano - Los Chingazos (JURECH)

Provincia: Chimborazo

Cantón: Riobamba

Dirección: Chile 1051 y Darquea frente al Hospital General Docente de Riobamba.

5.3. Importancia de la propuesta

Poder implementar las mejores estrategias que se ajusten a sus necesidades y que ayuden al fortalecer la gestión administrativa que se ha venido manejando en periodos anteriores y que esto beneficie al desarrollo organizacional.

5.4. Justificación de la propuesta

La implementación de estrategias ayudará al fortalecimiento organizacional y también de su recurso humano que se encuentra al frente de la organización para tener un mayor control de sus procesos y gestiones.

5.5. Objetivos de la propuesta

5.5.1. Objetivo general

- Implementar estrategias para una mejor aplicación de la gestión administrativa dentro de la JURECH.

5.5.2. Objetivos específicos

- Elaborar estrategias para el fortalecimiento de la gestión administrativa de la JURECH.
- Establecer lineamientos estratégicos para un mayor aprovechamiento del recurso humano.
- Proveer estrategias que ayuden a realizar los correctivos necesarios e inmediatos dentro de sus procesos.

5.6. Introducción

Mediante la implementación de estrategias permitirá direccionar sus esfuerzos y recursos que ayuden a brindar un mayor servicio a sus usuarios cubriendo sus requerimientos y demandas, es por ello que las empresas, organizaciones han adoptado nuevas formas de administrar de mejor manera los recursos que poseen para poder tener un mayor control de sus actividades que ayuden a alcanzar sus objetivos institucionales.

Esta realidad de las organizaciones exige a adoptar cambios significativos tanto en el ámbito tecnológico, estructura organizativa dinamizando así sus procesos ajustándose a sus necesidades adaptándose así a nuevos contextos de trabajo en la que exige a la búsqueda del conocimiento y el fortalecimiento del recurso humano capaz de poder conducir y realizar las actividades idóneas en las que se desenvuelva la organización.

La implementación de estrategias ayudará a fortalecer la gestión administrativa y agilizar los procesos y de esa manera también se verá beneficiada el desarrollo organizacional de la Junta que mediante estas estrategias cumpla con sus objetivos institucionales.

5.7. Desarrollo

5.7.1. Matriz FODA

La matriz FODA es una herramienta de análisis que se utiliza en muchos ámbitos, en la cual ayuda a analizar sus componentes y de esa manera establecer las mejores estrategias que van a fortalecer y ayudar a dinamizar los procesos administrativos de la organización.

Tabla 15. Matriz FODA de la JURECH

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> •Adecuada infraestructura y equipos tecnológicos. •Cuentan con un gran grupo de trabajadores y colaboradores. •Disponibilidad para aprender y fortalecer sus conocimientos en áreas específicas.. 	<ul style="list-style-type: none"> •Apoyo de programas de la Prefectura de Chimborazo. •Conferencias gubernamentales para el fortalecimiento institucional. •Apoyo con recursos internacionales para el sector agrícola. 	<ul style="list-style-type: none"> •No se realiza una planificación institucional. •Falta de comunicación entre las distintas áreas de la organización. •Escasa capacitación y orientación a los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> •Inestabilidad sociopolítica dentro del País. •Normativas y reglamentos para la protección del agua inadecuados. •Corrupción generalizada dentro de las diferentes instituciones.

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

5.7.2. Matriz FODA Ponderado

Es una herramienta con la cual se establecen los niveles de relación que existen entre variables como es el caso de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la que se va a enfocar de mejor manera las estrategias más adecuadas que ayuden a optimizar la gestión de la unidad de administración en este caso enfocado al área de talento humano.

La puntuación se lo dará en función del nivel en la que se relacionen las variables antes mencionadas.

Tabla 16. Relacion de las variables

Nivel de relación	Valoración
Ninguna	1
Baja	2
Media	3
Alta	4
Muy alta	5

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

Tabla 17. Matriz FODA Ponderado

MATRIZ FODA PONDERADO	OPORTUNIDADES			AMENAZAS			
	<ul style="list-style-type: none"> •Apoyo de programas de la Prefectura de Chimborazo (O1). •Conferencias gubernamentales para el fortalecimiento institucional (O2). •Apoyo con recursos internacionales para el sector agrícola (O3). 			<ul style="list-style-type: none"> •Inestabilidad sociopolítica de la región y el país (A1). •Normativas y reglamentos institucionales inadecuados (A2). •Decisiones gubernamentales y organismos de control (A3). 			
	O1	O2	O3	A1	A2	A3	
	FORTALEZAS						
•Adecuada infraestructura y equipos tecnológicos.	F1	3	2	4	1	2	2
•Personal con conocimientos y habilidades en su área de trabajo.	F2	4	3	2	1	3	4
•Buena comunicación entre el presidente y el directorio.	F3	2	3	3	1	3	1
DEBILIDADES							
•No se realiza una planificación institucional.	D1	3	2	3	3	3	1
•Estructura organizacional inadecua de la organización.	D2	2	1	2	2	2	1
•Escasa capacitación y orientación a los trabajadores.	D3	3	3	1	1	2	1

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

5.7.3. Matriz FODA Estratégico

Es una herramienta en la cual se va a establecerse acciones que ayuden al mejoramiento y la optimización de la gestión administrativa entro de la Junta, la cual parte de la relación de las variables mismas que nos dan una orientación para proponer estrategias que se ajusten a su realidad y a su necesidad.

Tabla 18. Matriz FODA Estratégico

MATRIZ FODA ESTRATÉGICO		OPORTUNIDADES			AMENAZAS		
		<ul style="list-style-type: none"> •Apoyo de programas de la Prefectura de Chimborazo (O1). •Conferencias gubernamentales para el fortalecimiento institucional (O2). •Apoyo con recursos internacionales para el sector agrícola (O3). 			<ul style="list-style-type: none"> •Inestabilidad sociopolítica de la región y el país (A1). •Normativas y reglamentos institucionales inadecuados (A2). •Decisiones gubernamentales y organismos de control (A3). 		
		O1	O2	O3	A1	A2	A3
FORTALEZAS							
<ul style="list-style-type: none"> •Adecuada infraestructura y equipos tecnológicos. •Personal con conocimientos y habilidades en su área de trabajo. •Buena comunicación entre el presidente y el directorio. 	F1	Aprovechar los programas y realizarlos dentro de los establecimientos de la organización para el fortalecimiento. (F1,O1)	Mantenerse atentos ante la realidad sociopolítica de la región y el país para cuidar los espacios físicos y equipos de la organización. (A1, F1)				
	F2	Incrementar el conocimiento aprovechando las conferencias con temas de interes. (F2,O2)	Mejorar los reglamentos y las normativas institucionales aprovechando los conocimientos del personal. (A2,F2)				
	F3	Aprovechar la buena comunicación que se tiene para optar por apoyo internacional. (F3,O3)	Estar preparados ante los organismos de control mediante la comunicación del presidente y el directorio. (A3,F3)				
DEBILIDADES							
<ul style="list-style-type: none"> •No se realiza una planificación institucional. •Estructura organizacional inadecua de la organización. •Escasa capacitación y orientación a los trabajadores. 	D1	Mejorar la planificación institucional para aprovechar los programas de apoyo de la prefectura. (D1,O1)	Fortalecer la planificación institucional ante la inestabilidad sociopolítica de la región y el país. (D1,A1)				
	D2	Mejorar la estructura organizativa para poder aprovechar las conferencias y poder mejorarla organización. (D2,O2)	Fortalecer la estructura organizacional de la Junta para corregir las normativas y reglamentos institucionales. (D2,A2)				
	D3	Brindar una mayor capacitacion a trabajadores aprovechando los recursos internacionales. (D3,O3)	Incrementar capacitaciones para estar preparados ante los instituciones de control del Estado. (D3,A3)				

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

5.8. Estrategias para la JURECH

Tabla 19. Estrategias de implementación para la JURECH

Estrategias de implementación			
Estrategia		Objetivo	Responsable
1	Mejorar las condiciones de trabajo y el ambiente laboral para que los trabajadores pueden desenvolverse de la manera más eficiente posible y cumplan con sus actividades.	Cumplimiento de objetivos personales y área para el aporte y consecución de objetivos a nivel institucional.	PRESIDENTE
2	Adaptar las instalaciones para brindar constantes capacitaciones con temáticas y temas que ayuden al fortalecimiento institucional y personal.	Fortalecimiento de las capacidades y conocimiento del personal.	PRESIDENTE
3	Mejorar los procesos en el departamento de talento humano para la contratación del personal más apropiado que aporten sus conocimientos en favor de la organización.	Selección y contratación del personal más adecuado y que requiera la organización.	PRESIDENTE
4	Rediseño de su estructura en el cronograma de trabajo con la cual ayude a optimizar el tiempo y los recursos para cada uno de las áreas de la organización.	Optimizar recursos de la organización y fortalecimiento de las áreas.	PRESIDENTE
5	Monitoreo constante de los procesos de la organización para tener un mayor control de las actividades que se están llevando a cabo realizar las correcciones respectivas.	Mantener un mayor control de los procesos, tareas y actividades para optimizar recursos.	PRESIDENTE
6	Realizar evaluaciones constantes con lo cual se pueda medir y pueda mejorar en áreas, procesos, actividades en las que se identifique y se requiera	Poder medir, mejorar procesos para una mejora continua de la organización.	PRESIDENTE

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

CRONOGRAMA DE TRABAJO INVESTIGATIVO

N°	TIEMPO ESTIMADO ACTIVIDADES	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
		1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S
1	Diseño del proyecto	■	■														
2	Presentación y aprobación			■													
3	Desarrollo numeral 1. (Introducción) y 1.1. (Planteamiento del problema)				■												
4	Tutoría 1				■												
5	Desarrollo numeral 1.2. (Objetivos) y 2.1. (Antecedentes)					■											
6	Desarrollo numeral 2.2. (Fundamento teórico)						■										
7	Tutoría 2							■									
8	Desarrollo numeral 2.2.1. (Unidades y Subunidades)								■								
9	Tutoría 3									■							
10	Desarrollo numeral 3. (Metodología)										■						
11	Tutoría 4											■					
12	Elaboración de instrumentos para la recolección de información.												■				
13	Redacción final													■			
14	Presentación y aprobación de la Investigación															■	■

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, A. (2012). *Modelo de evaluacion del despeno por competencias dirigido al personal admiistrativo de la Universidad Nacional De Chimborazo*. Pontificia Universidad Catolica Del Ecuador.
- Amaro, D., Acevedo, J., & Amaro, D. (2019). *La integraci3n de las finanzas al flujo logistico*, Ingenieria industrial, pp. 97 - 109.
- Armas, J. (2015). *La administracion de recursos humanos y la productividad en la empresa induacero*. Universidad T3cnica De Ambato, Ambato, Ecuador.
- Bedoya, C., Garcia, M., & Murillo, G. (2021). *Organizaciones intencivas en conocimiento: caracteristicas e implicaciones para la gesti3n* . Universidad & Empresa, pp. 1 - 34.
- Bianca, M., & Luis, O. (2009). *Objetivos organizacionales Vs. Sistemas de compensaci3n.*, Universidad Cat3lica Andr3s Bello, Caracas, Venezuela.
- Botello, S., & Su3rez, K. (2018). *Tendencias de investigaci3n en neuromarketing*. Revista Cuadernos latinoamericanos de administraci3n. Universidad El bosque, Colombia.
- Botero, L. (2017). *El liderazgo en la gesti3n administrativa*. Revista Ciencias Estrat3gicas. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellin, Colombia, pp. 271 - 276.
- Bravo, L., Valenzuela, A., Ramos, P., & Tejada, A. (2019). *Perspectiva teorica del diagnostico organizacional*. Revista venezolana de gerencia. Universidad Del Zulia, Venezuela.
- Buelvas, Y. (2021). *Diseo de una metodologia gerencial para proyectos de sistemas distribuido de antenas*. Revista SIGNOS-Investigacion en Sistemas De Gesti3n. Universidad Santo Tomas, Colombia, pp. 1 - 26.

- Canossa, H. (2022). *Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación del desempeño del talento humano en las empresas*. Ciencias administrativas. Universidad Técnica Nacional, Costa Rica.
- Castro, N. (2021). *Los modelos de evaluación y las destrezas con criterios de desempeño*. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Cejas, M. (2017). *La gestión de inventario como factor estyratégico en la administración de empresas*. Fundación Miguel Unamuco y Jugo Maracaibo, Venezuela, pp. 109 - 129.
- Cepeda, O., Bernal, O., Neira, G., & Rodriguez, S. (2019). *Diseño de un proyecto de emprendimiento con poblacion vulnerable*. Ciencias administrativas, Bogota, Colombia.
- Cunin, R., Acosta, O. (2020). *Modelo para evaluar los factores que inciden en el clima laboral del GAD Provincial De Chimborazo*. Revista Cientifica Ciencia y Tecnologia, 21(29).
- Dariel, M. (2019). *La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto*. Revista Pensamiento & Gestión. Universidad del Norte, pp. 11 – 47.
- Diana, C. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en larentabilidad de la empresa megamicro S.A.*. Universidad Técnica De Ambato, Ambato, Ecuador, pp. 33 - 36.
- Diez, S., Vargas, M., & Acosta, N. (2021). *Análisis estructural de los factores que inciden en el emprendimiento*. Revista Venezolana De Gerencia.
- Dueñas, S., Perdomo, J., & Castaño, L. (2021). *La separacion entre sostenibilidad organizacional y desarrollo sostenible*. Revista Innovar. Universidad Nacional De Colombia, Colombia, pp. 113 - 128.

- Escobar, J. (2021). *Evaluación del desempeño en tiempos de COVID-19 y su incidencia en el rendimiento laboral*. Universidad Casa Grande, Gayaquil, Ecuador.
- Estrada, S., & Restrepo, L. (2009). *Desarrollo del modelo del capital intelectual para impactar en los resultados organizacionales*. Scientia Et Technica. Universidad Técnica De Pereira, Pereira, Colombia, pp. 112 - 117.
- Falcon, R. (2021). *El trabajo en equipo y la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la dirección distrital MIES Ambato*. Universidad Técnica De Ambato. Ambato, Ecuador.
- Fierro, F. (2020). *Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación*. Revista Escuela de administración de negocios, pp. 13 - 31.
- Fonseca, S. (2018). *Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica De Ambato, Ambato, Ecuador, pp. 20 - 33.
- Franco, G. (2021). *El cuadro de mando integral como herramienta de eficiencia en la gestión empresarial*. Ciencias Administrativas. Universidad Nacional De La Plata, Buenos Aires, Argentina.
- Freire, E., Soto, T., & Mendieta, D. (2019). Desempeño financiero en las organizaciones: Análisis desde la gerencia. *Revista Venezolana de gerencia*, 24(87).
- Frias, E. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. Revista Enfoques, 5(18): 103-121.
- Gambaro, E., & Garcia, L. (2021). *Empresas B: Una gestión estratégica*. Actualidad Contable FACES ISSN E., Mérida, Venezuela, 24(42): 125-149.

- Garza, M. P. (2019). *Etapas de la administración:hacia un enfoque sistémico*.Revista Escuela De Administracion De Negocios, (87): 139-154.
- Gonzales, D., & Rojas, W. (2020). *Repensando la critica en los estudios organizacionales*. Innovar, 30(78): 93-10.
- Hugo, H. (2011). *La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científicas*. Universidad Autónoma del Caribe, 9(1): 38-51.
- Julio, Q., & Patricia, D. C. (2020). *Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas*. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES, 4(16): 272-283.
- Lictapuzon, J., & Cuyo, C. (2021). *Evaluacion del desempeño del talento humano y su incidencia en la atencion a los usuarios*. UTC, La Maná, Cotoppaxi.
- Lopez, K., Moreno, J. (2021). *Diseño de un modelo de gestion del desempeño laboral para la distribuidora de libros y papeleria DILIPA CIA.LTDA*. PUCE, Quito.
- Luz, B. (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia competitiva*. Revista Ciencias Estratégicas. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellin, Colombia, 25(38): 271-276.
- Macias, K. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa ASISERVY S.A. de la ciudad de Manta*. UNESUM, Manabi, Ecuador.
- Madero, S. (2020). *La satisfaccion laboral como efecto moderador entre las practicas organizacionales*. Revista Estudios Gerenciales, 36(157): 391-401.
- Manay, E., & Montero, K. (2021). *Propuesta de un sistema de evaluacion del desempeño para los trabajadores de la empresa prestadora de servicios de saneamiento*. Universidad Continental, Huancayo, Perú.

- Marco, C., Angel, C., & Juan, V. (2020). *La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador*. FIPCAEC, pp. 16 - 29.
- Martinez, J. (2020). *Ingeniería de gestión de calidad por procesos y la mejora continua*. Revista Scientia. Univerisdad De Panamá, Panamá. 30(2).
- Matus, D. (2020). *Consultoria en desarrollo organizacional y de negocios*. SIGNOS – Investigación En Sistemas De Gestión, 12(1): 23-30.
- Morales, A. (2021). *"Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalia Provincial de Chimborazo"*. Universidad Técnica De Ambato, Ambato, Ecuador.
- Ortega, A. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Llacta Ltda*. UNACH, Riobamba, Ecuador, pp. 12-15.
- Ortiz, C. (2019). *La gestión administrativa en la PYME "Asaderos el sabor riobambeñito"*. UNACH, Riobamba, Ecuador, pp. 5 - 16.
- Paez, F. (2012). *CMigestion*. Obtenido de CMigestion: <https://cmigestion.es/2012/10/23/el-cuadro-de-mando-integral-i-que-es-y-para-que-sirve/>
- Paramo, D. (2018). *Antropologia organizacional*. Pensamiento y gestion. Universidad Del Norte.
- Pilamonta, K. (2020). *Modelo de gestion de talento humano y desempeño laboral de la empresa INDUCE Del Ecuador*. Facultad De Dirección De Empresas, UNIANDES, Ambato, Ecuador.

- Pineda, D. (2019). *Tendencias en la producción de artículos científicos en innovación en el campo de las ciencias administrativas*. Innovar. Universidad Nacional De Colombia, Bogotá, Colombia, 29(72): 117-130.
- Porras, A. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño del personal en las empresas de enderezada y pintura*. Facultad De Ciencias Administrativas, UTA, Ambato, Ecuador.
- Proaño, A. (2021). *Propuesta de Plan de Comunicación Estratégica Interna. Caso: PYME DAG'V Auditores y Consultores*. Universidad Central Del Ecuador, Quito, Ecuador, pp. 24 - 28.
- Rosales, E. (2019). *Estrategias organizacionales para fortalecer el desempeño laboral de LARVAS SANLAB S.A.* Universidad Estatal De Santa Elena, Santa Elena, Ecuador.
- Señalín, L., Olaya, R., & Herrera, J. (2020). *Gestión presupuestaria y planificación*. Revista Venezolana de Gerencia. 25(92).
- Useche, M., Vásquez, L., Vásquez, F., & Ordoñez, M. (2020). *Fórmula estratégica empresarial para pymes en Ecuador ante la COVID - 19*. Revista Universidad & Empresa, 23(40).
- Villagran, M. (2021). *Estrategia de posicionamiento para mejorar la competitividad de la cadena de restaurantes FAST CHICKEN*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Ambato, Ecuador, pp8-10

ANEXOS

ANEXO 1. VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Administrativa

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La gestión administrativa es una herramienta de la administración que ayuda a la asignación de recursos humanos de la manera más eficientemente posible para centrar todos sus esfuerzos en la consecución de un mismo objetivo y el desarrollo continuo de la organización (Franco, 2021).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administración • Recursos humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de rotación del personal • Índice de capacitación del personal 	<p style="text-align: center;">Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Encuesta <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista • Cuestionario

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

ANEXO 2. VARIABLE DEPENDIENTE: Desarrollo Organizacional

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Conjunto de herramientas, técnicas y prácticas que tiene como finalidad mantener un correcto desenvolvimiento de una organización o empresa en la cual se dinamizan los procesos y generando así el ambiente laboral optimo en la que se interrelacionan todas las personas que conforman la organización, una de las principales problemáticas que presentan las empresas es que el mercado siempre están en constante cambio y el hecho de adaptarse a ellos continuamente representa el estar adoptando nuevas herramientas y el desarrollo continuo del clima organizacional (Matus, 2020).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura Organizacional • Productividad Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño • Escalas de valoración del personal 	<p style="text-align: center;">Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Encuesta <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista • Cuestionario

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis
<p>¿De qué manera la gestión administrativa en la JURECH afecta en el desarrollo organizacional?</p>	<p>Objetivo General Determinar de qué manera la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la JURECH.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un diagnóstico de la gestión administrativa de la JURECH en el periodo de trabajo 2019-2021. • Evaluar cómo influye la gestión administrativa aplicada por la JURECH en el desarrollo organizacional y el cumplimiento de objetivos organizacionales. • Proponer estrategias de un manejo eficiente de la gestión administrativa para un constante desarrollo organizacional 	<p>Hipótesis General La gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la JURECH.</p> <p>Variables</p> <p>Variable independiente: Gestión administrativa</p> <p>Variable dependiente: Desarrollo organizacional</p>

Elaborado por: Byron D. Shulca Y.

ANEXO 4. Entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

Entrevista dirigida al Gerente de la Organización "JURECH"

Seria usted tan amable de contestar algunas preguntas, la información que nos proporcione será tratada de la manera más confidencial posible.

1.- ¿De qué manera calificaría usted la gestión administrativa aplicada por la organización?

1. Muy Mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy Buena

2.- ¿En el momento de reclutar y contratar personal para la JURECH usted se encuentra presente y colabora en la selección?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

3.- ¿La JURECH cuenta con instrumentos y equipos tecnológicos óptimos para realizar sus actividades laborales?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

4.- ¿Usted cree que los colaboradores que se encuentran bajo su dirección cuentan con el conocimiento para desenvolverse en sus funciones profesionales?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

5.- ¿Usted cree que los colaboradores que se encuentran bajo su dirección se encuentran realizando actividades de acuerdo a sus conocimientos y habilidades profesionales?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

6.- ¿Usted cree que la gestión administrativa empleada en la organización y la manera en la que se lo aplica incide en el desarrollo organizacional de la Junta?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

7.- ¿Usted como gerente de la Organización planifica capacitaciones para sus colaboradores con respecto a la aplicación de una eficiente gestión administrativa?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

8.- ¿Usted como gerente de la Organización realiza evaluaciones de desempeño a sus colaboradores?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....
.....

9.- ¿Dentro de la Organización se toma en cuenta el desarrollo profesional de los trabajadores y sus respectivos ascensos?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

10.- ¿Cree usted que la falta de habilidad y conocimientos profesionales de los trabajadores significan los retrasos y problemas en los respectivos procesos?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

Gracias por su colaboración.

ANEXO 5. Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

Encuesta dirigida a los trabajadores y colaboradores de la Organización "JURECH"

Seria usted tan amable de contestar algunas preguntas, la información que nos proporcione será tratada de la manera más confidencial posible.

1.- ¿Usted posee las habilidades y conocimientos para desenvolverse en su área de trabajo?

SI ()

NO ()

2.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Organización?

1 a 3 meses ()

4 a 6 meses ()

6 meses a 1 año ()

2 meses a 3 años ()

Más de 4 años ()

3.- ¿Usted siente que los trabajadores son orientados y reconocidos dentro de la Organización?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

4.- ¿Con que frecuencia recibe usted capacitaciones dentro de la Organización?

FRECUENTEMENTE (3 a 5 veces) ()

OCASIONAL (1 a 3 veces) ()

NUNCA (0 veces) ()

5.- ¿Con que frecuencia la capacitación en su trabajo es sobre la gestión administrativa?

FRECUENTEMENTE (3 a 5 veces) ()

OCASIONAL (1 a 3 veces) ()

NUNCA (0 veces) ()

6.- ¿Usted cree que el ambiente laboral en el que usted desempeña sus funciones es el óptimo?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

7.- ¿Usted cree que exista falencias con respecto a la gestión administrativa que se viene manejando en la organización?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

8.- ¿Creé usted que la gestión administrativa que se emplea dentro de la organización es la más adecuada?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

9.- ¿Creé usted que la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la Junta?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

10.- ¿Cree que es importante implementar estrategias de mejora en la gestión administrativa que viene manejando la Junta?

SI ()

NO ()

Porque.....
.....

Gracias por su colaboración.

ANEXO 6. Evidencia fotográfica

