




Estrategias de dirección y su incidencia en la gestión administrativa de la asociación agropecuaria 27 de junio de la parroquia América

Management strategies and their incidence in the administrative management of the agricultural association June 27 of the parroquia América


doi <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v7.n2.2023.117-130>

Recibido: 27-02-2022 Aceptado: 15-06-2023 Publicado: 05-08-2023

Fernanda Nicole Rizo Márquez^{1*}

 <https://orcid.org/0009-0007-4766-3994>

Gloria Pascuala Chiquito Tigua²

 <https://orcid.org/0000-0002-3593-2049>

1. Licenciada en Contabilidad y Auditoría; Docente de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador.
2. Magister en Contabilidad y Auditoría; Economista; Docente de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador.

Volumen: 7

Número: 2

Año: 2023

Paginación: 117-

URL: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/642>

***Correspondencia autor:** rizo-fernanda2019@unesum.edu.ec



RESUMEN

La presente investigación se realiza en la "Asociación agropecuaria 27 de junio de la parroquia La América" del Cantón Jipijapa, la misma tiene el objetivo de analizar las estrategias de dirección que se utilizan en la referida asociación. Para tal fin se utilizó el método bibliográfico y estadístico. A través del método bibliográfico se conoce paso a paso el proceso de elaboración de estrategias de dirección tanto en el sector público como privado, las cuales son de interés para el objetivo que se persigue en la investigación. Por su parte, el método estadístico, permite conocer a través de estadígrafos y tablas de frecuencias las principales deficiencias en el proceso de elaboración de las estrategias de dirección de la Asociación Agropecuaria referida. Las conclusiones a las que arribó la presente investigación están relacionadas con las deficiencias en el proceso de elaboración de estrategias, destacándose que estas se elaboran con la anuencia de personal ajeno a la asociación, debido a que los funcionarios de esta asociación no se encuentran capacitados, poseen falta de conocimientos y formación continua para tal fin. Estadísticamente se comprobó tal deficiencia, destacándose que un 60% de los encuestados refirió que, en la asociación se desconocen las normativas necesarias para la elaboración de las estrategias de dirección.

Palabras clave: Estrategias de dirección, Gestión administrativa, normativas, formación continua.

ABSTRACT

The present investigation is carried out in the "June 27 Agricultural Association of the La América parish" of the Jipijapa Canton, it has the objective of analyzing the management strategies that are used in the aforementioned association. For this purpose, the bibliographic and statistical method was used. Through the bibliographic method, the process of developing management strategies in both the public and private sectors, which are of interest to the objective pursued in the research, is known step by step. On the other hand, the statistical method, allows to know through statisticians and frequency tables the main deficiencies in the process of elaboration of the management strategies of the referred Agricultural Association. The conclusions reached by this investigation are related to the deficiencies in the process of developing strategies, highlighting that these are developed with the consent of personnel outside the association, because the officials of this association are not trained, they lack knowledge and continuous training for this purpose. Statistically, such a deficiency was verified, highlighting that 60% of those surveyed said that, in the association, the necessary regulations for the elaboration of management strategies are unknown.

Keywords: Management strategies, administrative management, regulations, continuous training.



Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

Introducción

A lo largo del tiempo, la agroindustria ha demostrado ser uno de los sectores económicos más importantes para el desarrollo y crecimiento económico de los países. La razón de su trascendencia se debe a su creciente y alta participación dentro del Producto Interno Bruto (PIB) de los países en desarrollo, a su importante aportación en la seguridad alimentaria y a su gran contribución en la generación de empleo dentro de los sectores rurales (Supercias, 2021).

Los sectores agroindustriales, por lo general, se estructuran con pocas empresas que captan la mayor proporción del mercado y representan la parte sustantiva de la actividad económica y una mayor cantidad de medianas y pequeñas empresas que cubren áreas complementarias. En las empresas mayores, si la solución de los problemas estratégicos es deficiente, se constituyen cuellos de botella que impiden el desarrollo de las demás empresas y de otros sectores industriales (Acevedo Borrego, 2010).

Ecuador, es un país primario exportador en el cual no petrolero es la agroindustria con 2 booms no petroleros cómo lo fueron el banano y el cacao el Ecuador ha demostrado que puede sacar ventaja de los que producen pero las políticas se implementan en esta parte de la economía depende de la coyuntura del momento y muchas veces no abarcan las necesidades de toda la cadena productivas porque este sector así como es una fuente ingresos puede ser una punta de pérdidas si las estrategias de dirección no son las adecuadas.

A nivel nacional, el Ecuador tiene 5.11 millones de hectáreas con labor agropecuario de las cuales Manabí tiene más de un millón, esto la convierte en la provincia más productiva del país. Sin embargo, el 41% de la población de la provincia vive en condiciones de pobreza a eso se le suma que actualmente hay 11mil hectáreas menos de superficie cultivada. Al parecer, las superficies con uso de suelo para siembra y van

disminuyendo, lo que a largo plazo podría tener efectos directos en la seguridad alimentaria del país.

Eso quiere decir que, pese a la riqueza y fertilidad, de los valles y laderas de Manabí tienen una serie de conflictos que no han permitido desarrollar adecuadamente la agricultura. Existe un problema histórico no solo con la falta de agua e insumos, el gran problema es que los agricultores no saben administrar sus pequeñas industrias, cooperativas o asociaciones productoras. La pobreza extrema en promedio en la parroquia La América es del 56% mientras que el índice Gini de la parroquia es de 0,26.

Dentro del presente trabajo de investigación se evaluará las estrategias de dirección que utilizan en la gestión de la Asociación Agropecuaria 27 de Junio de la parroquia La América del cantón Jipijapa cabe recalcar que esta parroquia tiene un índice de pobreza extrema del 56% según (GAD La América, 2019) a esto se le agrega que el 90% de las Unidades de Producción Agropecuarias (UPA) están dedicadas al maíz y que solo existe una comercializadora de esta gramínea que es la entidad objeto de este estudio.

Esto nos quiere decir que el impacto de esta entidad es nulo en cuanto a la generación de riqueza se refiere, este estudio es necesario ya que nos permitirá tener un diagnóstico de la situación actual en materia de organización, dirección y planificación estratégica. Todo esto supondrá un avance sustancial en el manejo de la asociación objeto de este estudio ya que permitirá mejorar o repotenciar las áreas más sensibles de la institución.

Para lograr esta meta fue necesario hacer una exhaustiva revisión bibliográfica de distintos autores, así mismo de distintas experiencias en asociaciones del mismo sector productivo, para así tomarlas de referencia para mejorar la política administrativa de la asociación. En este contexto y a través del diagnóstico inicial realizado para dar inicio a

la presente investigación, se destacaron deficiencias relacionadas con que el planeamiento de estrategias de administración efectivas en la Asociación Agropecuaria 27 de Junio de la parroquia La América del cantón Jipijapa, requiere de un conocimiento profundo en los sectores agropecuarios y de planeación estratégica, lo cual a su vez por la misma naturaleza del sector económico al que pertenece esta asociación, supone una desventaja.

Históricamente la parroquia La América es la parroquia rural con menor grado de escolaridad en el cantón según (GAD La América, 2019), lo cual da como resultado el desconocimiento de herramientas efectivas para administrar una empresa o microempresa. En la actualidad, por falta de conocimiento, en la parroquia caso de estudio se realiza de manera empírica todo el proceso de gestión administrativa.

El proceso de gestión administrativa que le concierne al sector agropecuario es realizado por la institución BanEcuador, los mismos específicamente son los que realizan las estrategias de producción de maíz, bajo un estimado rutinario de acuerdo a indicadores basado en la cantidad de socios y hectáreas que cada uno posee siendo otra la realidad, dando como resultado el incumplimiento de las metas trazadas por la institución financiera externa a la empresa; otra problemática existente es la falta de capacitación que interfiere en el desconocimiento de tributación presentando problemas con sus declaraciones.

Lo antes mencionado impide a la asociación tener una administración eficiente que permita cumplir sus estrategias, objetivos y obtener beneficios. En este contexto se debe tomar en cuenta que, para llevar a cabo un proceso administrativo eficiente, es necesario seleccionar indicadores que permitan monitorear, controlar y mejorar los ingresos del negocio, que, por supuesto dependerá de la eficiencia del talento humano y el buen uso de los recursos técnicos, humanos, financieros.

Basado en el estudio realizado, es de destacar que existe necesidad de poseer ade-

cuadas estrategias que permitan la correcta planeación, organización, dirección y control de las operaciones de la institución en la “Asociación agropecuaria 27 de junio de la parroquia La América”. Frente a este escenario, es importante que dichas estrategias se conviertan en mecanismos efectivos que faciliten el desempeño de todas las operaciones y permitan un control constante.

Con este propósito se plantea que en la Asociación Agropecuaria 27 de junio de la parroquia La América, se lleve a cabo una evaluación de sus estrategias de gestión, para garantizar que las mismas tengan una óptima operatividad y con ello se permita alcanzar las metas que se plantearon sus socios al decidir emprender la asociatividad. El nivel económico, es un eslabón fundamental de toda organización, su accionar estratégico permitirá a los miembros de la citada asociación, identificar el estado actual de sus procesos, para que estos mismos puedan mejorarse y por consiguiente garantizar que esta asociación logre las capacidades económicas necesarias para que ellos puedan ejercer sus actividades agropecuarias de manera rentable.

Desarrollo

Estudios previos al presente trabajo de investigación, que se ha realizado y que permiten ubicar un contexto en el que se desarrolla el presente trabajo, como el de Pico Acosta (2015) relacionado con el “Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS, Jinotega” de la Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Facultad regional multidisciplinaria, Matagalpa UNAM-FAREM, realizado con el objetivo de analizar el proceso Administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Productos de Alimentos Básicos RL, durante el periodo 2010-2013, evidenció la necesidad de un rediseño de la gestión administrativa para fomentar una cadena de logística integral que permita generar una integración de las áreas y las dinamice al manejo competitivo de cada una de

sus actividades y entonces enmarcarlas en el sustento de la productividad y la logística convirtiéndose en el eje transversal de la satisfacción de los requerimientos del mercado y entonces fidelizar al cliente. En este estudio se destaca la necesidad de los procesos estructurales en las empresas, convirtiéndose ellos en una estrategia útil para que la gestión administrativa deficiente pueda ser cambiada, eliminando dicho problema permanente que afecta a todas las áreas de las empresas.

Así mismo Loor & Velez (2015) en su tesis titulada "Auditoria de Gestión administrativa del departamento de dirección técnica de gestión de talento humano de la Universidad Politécnica Salesiana SEDE Guayaquil 2012-2015" de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, carrera de Contabilidad y Auditoría, indican que se realizó un auditoria de gestión administrativa en el departamento antes mencionado dando a conocer la falta de un plan de gestión en el cual se detallan procedimientos documentados que permitieron el control adecuado del rendimiento del personal administrativo midiendo la eficacia y eficiencia con la que desarrollan las actividades los empleados de Talento Humano de la Universidad. Por su parte y a través de este desarrollo se pudo comprobar que la Universidad posee la documentación del personal completa, pero no están en su debido orden donde a su vez solo cumplen con el 89,29%.

En este contexto, Flores Orozco (2015) en su informe de tesis titulada "Proceso administrativo y gestión empresarial en CO-PROABAS, Jinotega" de la Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Facultad regional multidisciplinaria, Matagalpa UNAM-FAREM, menciona que la investigación se realizó con el objetivo de analizar el proceso Administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Productos de Alimentos Básicos RL, durante el periodo 2010-2013. Constatándose que, no se aplican adecuadas y continuamente sus conceptos lo que implica deficiencias en la

citada institución.

Los estudios previos referidos, indican que la actualización en los temas empresariales es vital, para garantizar la sobrevivencia y proyección de una empresa, uno de los grandes valores de las empresas solidarias, especialmente de naturaleza cooperativa, es la capacidad de gestionar como principio fundamental de su quehacer y su función en un proceso Administrativo, con el fin de generar mejores condiciones de bienestar y calidad de vida.

Fundamentos teóricos principales

Reviste significativa importancia conocer sobre las estrategias gerenciales, ellas concentran la manera que tiene una empresa de la organización de sus actividades, al determinar los objetivos a corto, mediano y largo plazo y las medidas de acción para llegar a éstas. Así lo principal de cualquier empresa es saber establecer las estrategias adecuadas para poder llevarlas a cabo y obtener resultados positivos, asegurando supervivencia y prosperidad generando ganancias (Duvalin, 2014).

Lo antes expresado se sustenta en diferentes teorías que abordan el concepto de estrategias, concepto diverso y ampliado, existiendo muchas definiciones que indican que no existe una definición universalmente aceptada (Castillo, 2012). En ese sentido y de acuerdo con diferentes autores, aparecen definiciones tales como:

- Conjunto de relaciones entre el medio ambiente interno y externo de la empresa.
- Conjunto de objetivos y políticas para lograr objetivos amplios.
- Dialéctica de la empresa.
- Forma de conquistar el mercado.
- Declaración de la forma en que los objetivos serán alcanzarse, subordinándose a los mismos y en la medida en que ayuden a alcanzarse.

- Mejor forma de insertar la organización a su entorno.

La Estrategia general es la encargada de concebir la dirección global de la organización. Su papel se inicia desde la Misión propia de la organización y desde los valores en los que dicha misión se va a soportar con todo ello se establece las políticas generales de la organización. Dichas políticas generales son:

- Tecnología a incorporar.
- Atención al cliente.
- Sobre producción (Traderfx, 2018).

La estrategia determina y revela el propósito organizativo en términos de objetivos de largo plazo, programas de acción y prioridades de asignación de recursos. Unido a la estrategia, se encuentra la dirección, la que de forma independiente y desde el contexto empresarial se denomina (dirección en administración).

La dirección en administración se entiende como un proceso en el cual los líderes o gestores buscan influir sobre sus empleados para alcanzar determinados fines, en busca de alcanzar la misión y visión. Son necesarios tres componentes para que haya dirección:

- Circunstancia. Es decir que exista un momento preciso en el cual se requiera una dirección.
- Líder. Que cumpla el rol de dirigir personas y proyectos.
- Dirigidos. Que toman las direcciones de sus líderes.

A grandes rasgos, es posible esquematizar las etapas de la dirección administrativa en:

- Toma de decisiones. Ante algún tipo de imprevisto, situación retadora o evaluación de la organización, se impone la necesidad de una toma eficiente de de-

cisiones, lo cual pasa a su vez por determinadas etapas:

- Definir el problema. Es decir, comprender la situación, los retos surgidos y/o los objetivos que se persiguen y que nos brindarán la orientación inicial respecto a cómo abordar el problema.
- Evaluar las alternativas. Todo problema puede abordarse desde distintos puntos de vista y puede resolverse o enfrentarse de modos distintos, más agresivos, más pacientes, más sagaces, etc. Antes de decidirse por alguno se deben revisar todas las opciones.
- Tomar una decisión. Finalmente deberemos decantarnos por alguna opción y aplicarla de manera específica, teniendo en cuenta un panorama de consecuencias posible y algún tipo de previsiones anticipadas.
- Integración. Esta etapa implica la disposición de los elementos y recursos necesarios para ejecutar la decisión previamente tomada, a través también de diversas estrategias, como son:
- Reclutamiento. Agrandamiento o reemplazo del capital humano con el personal necesario para llevar a cabo las labores que acarrea la decisión.
- Capacitación. Brindar, al personal de la organización, las herramientas teóricas, conceptuales o prácticas para poder llevar a cabo las labores que acarrea la decisión.
- Renovación. Adquisición de nuevos materiales, nuevos equipos, nuevas herramientas, etc., para poder llevar a cabo la decisión.
- Motivación. El espíritu empresarial y la moral de equipo son también fun-

damentales para conseguir los objetivos y materializar el plan decidido, así que la dirección deberá llevar a cabo una revisión de las dinámicas motivacionales de la organización y emplear nuevas, reforzar las existentes o eliminar las contraproducentes.

- Comunicación. Muy emparentada con la motivación, la comunicación tanto a lo interno como a lo externo debe ir siempre en concordancia con las decisiones iniciales que se tomaron, de modo que cada segmento de la organización tenga claro lo que se espera de ella y que cada cliente sepa qué cambios esperar de la organización.
- Liderazgo y supervisión. No sólo se debe tomar decisiones y velar por que se implementen correctamente, sino que se debe mantener abierto un canal de retroalimentación y control que permita percibir la eficacia de los cambios introducidos, que identifique complicaciones, que perciba amenazas y oportunidades derivadas del cambio, en fin, que suministre a la dirección la información necesaria para poder volver a tomar decisiones y mantener así el circuito andando (concepto, 2021).

Concretamente las estrategias de dirección son herramientas para que los administradores dirijan de forma correcta a las personas, tome decisiones pertinentes y sobre todo cuente con la habilidad de crear estrategias que ayuden a las organizaciones a lograr sus objetivos. La dirección estratégica, de forma general, es el proceso de formulación de estrategias para el desarrollo de la organización, buscando obtener una mayor participación en el mercado (competitividad estratégica) y rendimientos superiores al promedio.

La dirección estratégica es una de las principales actividades que desarrollan los administradores superiores de una organiza-

ción. Su importancia radica en que a través de ella se define el rumbo que la empresa seguirá y se establecen los criterios generales para la definición de los objetivos y el desarrollo del trabajo en la organización.

Otro elemento a tener en cuenta es el proceso de dirección estratégica comprende cinco actividades principales:

1. Definir un concepto de negocio y formar una visión de hacia donde se necesita dirigir la organización.
2. Transformar a la misión en objetivos específicos de resultado.
3. Elaborar una estrategia que logre el resultado planeado; debe ser lo suficientemente inteligente y global para posibilitar el logro de las metas.
4. Implantar y poner en práctica la estrategia seleccionada de manera eficiente y eficaz.
5. Evaluar el resultado, revisar la situación e iniciar ajustes correctivos (Castro Solorzano, 2015).

El diseño de las estrategias tiene como objetivo fundamental determinar cómo se van a conseguir los resultados establecidos durante el proceso de planeación. La estrategia de una empresa se compone de dos elementos según refiere Castro Solorzano,(2015):

- “Elemento proactivo que implica la anticipación a los hechos futuros, estableciendo los cursos de acción aún antes de que se vivan las situaciones específicas en las que se aplicarán”.
- “Elemento reactivo que responde a oportunidades y amenazas del entorno y a las experiencias que la empresa vive en el momento en que se está llevando a cabo la estrategia”.

La estrategia no sólo señala el rumbo que va a seguir la organización, si no que establece como se va a seguir, de ello que la

dirección estratégica tenga tanta importancia. Para lo cual la planificación estratégica es fundamental. Al respecto, la planificación estratégica es un proceso a través del cual los líderes organizacionales determinan la posición y perspectiva a futuro con miras a identificar metas y objetivos para la organización. Este proceso también implica establecer de la secuencia en que deberían ser alcanzados los objetivos para llegar a la visión propuesta, denominado plan estratégico (impulsapopular.com, 2018).

El plan estratégico constituye un instrumento para que las empresas puedan dirigir sus esfuerzos y estrategias hacia objetivos y metas definidas, mediante un control eficiente se pueda lograr resultados óptimos para la empresa; la planificación estratégica es de gran utilidad ante las situaciones cambiantes del entorno, sabiendo que los beneficios son favorables para la empresa y la ciudadanía en general (Palma Proaño, 2015). Durante décadas, los ejecutivos confiaron plenamente en la ilusión de que gracias a la planificación se podía prever el futuro crecimiento de la empresa, siguiendo el comportamiento pasado de algunas variables.

El referido paradigma en los tiempos actuales es totalmente obsoleto. El peso del contexto ha evolucionado y es cada vez mayor, con el tiempo fue modificándose y hoy responde a un proceso mucho más conectado con la realidad cambiante de los negocios y menos relacionado con una práctica burocrática de las organizaciones (Tito Huamaní, 2003).

Una forma sintetizada de definir la planificación estratégica a través de sus elementos es el conjunto de pasos a seguir como organización para determinar la dirección de su organización que viene a ser la visión, qué debe hacerse y para quién que puede entenderse como la misión; y cómo medirlo y guiar su estrategia para llegar a donde quiere estar mejor entendido como los objetivos.

Debe ser un esfuerzo disciplinado que conlleve a decisiones y acciones que modelen y sirvan de guía a la empresa. Cuando se implementa la planificación estratégica en las organizaciones se logra articular no sólo la dirección de la misma y las acciones necesarias para el avance, sino que también se puede determinar si dichas acciones podrán ser realizadas de manera exitosa. Entre los puntos de mayor relevancia a tener en cuenta para una planificación estratégica exitosa pueden mencionarse:

1. Análisis o evaluación. Se desarrolla una comprensión de los entornos internos y externos actuales.
2. Formulación de estrategias. Implica estrategias de alto nivel y se desarrolla un plan estratégico básico que se encuentre al nivel de la organización.
3. Ejecución de la estrategia. El plan de alto nivel se traduce a una mejor planificación operativa y puntos concretos de acción.
4. Fase de evaluación, mantenimiento y gestión. Se refina y evalúa de manera continua el desempeño, la cultura, comunicaciones e informes de datos.

Puede decirse que la mayor parte de los beneficios de la planificación estratégica radican en que obligue a las empresas a desarrollar una conciencia de su situación actual, oportunidades potenciales y desafíos futuros; como también a tener una mejor comprensión de los recursos necesarios para aprovechar o superar dichas oportunidades y desafíos. Encomienda la marcha de la empresa en torno a un objetivo en común, definiendo estándares, pautando la rendición de cuentas. Evita o limita el mal manejo del tiempo bien sea en el día a día como en la gestión de crisis, frente a posibles cambios inesperados (impulsapopular.com, 2018).

La planificación estratégica es la práctica de mirar más allá del futuro inmediato de la

empresa para alcanzar un conjunto particular de objetivos. También implica establecer, paso a paso, cómo va a llegar allí. Es de gran importancia tomar el tiempo para definir los planes estratégicos de la empresa de modo que pueda elevar los niveles de su empresa de manera enfocada y exitosamente (impulsapopular.com, 2018).

Al ser definido todo lo referente a estrategias y planificación estratégica, es posible, entonces abordar aspectos relacionados con la gestión. “La palabra gestión proviene del latín *gestio* y hace la referencia a la administración de recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma. Para ello, uno o más individuos dirigen los proyectos laborales de otras personas para poder mejorar los resultados, que de otra manera no podrían ser obtenidos” (concepto, 2021).

Dicho de otra manera, gestión se refiere al conjunto de acciones o tramites que se realizan con la finalidad de resolver una situación. Al hablar de indicadores de gestión, se hace énfasis aquel dato que refleja cuáles fueron las consecuencias de acciones tomadas en el pasado en el marco de una organización.

Los indicadores de gestión sientan las bases para acciones a tomar en el presente y en el futuro. Lo que permite un indicador de gestión es determinar si un proyecto o una organización están siendo exitosos o si están cumpliendo con los objetivos. El líder de la organización es quien suele establecer los indicadores de gestión, que son utilizados de manera frecuente para evaluar desempeño y resultados (Camejo, 2012).

Cabe destacar que los indicadores de gestión nos permiten medir y determinar que todo el proceso dentro de la entidad en un determinado período se desarrolle con eficiencia y eficacia, lógicamente utilizando estratégicamente el adecuado para cada requerimiento. Las características principales de los indicadores son:

- Concretan los objetivos de los indicadores de modo que estos sean coherentes con los objetivos estratégicos.
- Establecen la periodicidad de su medición para garantizar la efectividad del enfoque y el despliegue que se está llevando a cabo.
- Permiten establecer comparaciones y relaciones con actividades de aprendizaje y/o actividades de reingeniería.
- Guardan por lo menos los datos de los cinco últimos años para poder evidenciar las tendencias de los mismos.
- Establecen un panel de indicadores estratégicos y establecen prioridades.

La influencia de los indicadores de gestión antes referidos es:

- Dado que interpretan resultados, influyen en la toma de decisiones.
- Actúan como medidores de la eficiencia empresarial.
- Sirven para establecer medidas ante las variables.
- Sirven como detector de potencialidades y debilidades.
- Miden la eficiencia real de las diferentes áreas de una organización (Monar, 2017).

Basado en el abordaje realizado y consecuencia con el objetivo de la presente investigación, la gestión administrativa es el área responsable de coordinar los recursos administrativos de la empresa. Para llevar a cabo esta tarea, es necesario organizar las necesidades, los procesos y los recursos con los que dispone cada departamento de la empresa y gestionarlos de la mejor manera. Básicamente, la gestión administrativa consiste en dirigir y mantener el control sobre los recursos de una organización, todo ello para obtener los mejores resultados (Quiroga, 2020).

Los beneficios principales que obtiene una empresa que aplica una adecuada gestión administrativa son los siguientes:

1. Incremento de la productividad
2. Centrarse en el logro de los objetivos
3. Maximizar el uso de los recursos

Por su parte, la gestión administrativa se rige por los siguientes principios:

1. Planificación
2. Coherencia
3. Disciplina y orden

Dentro de los objetivos que se pueden lograr al implementar la gestión administrativa son:

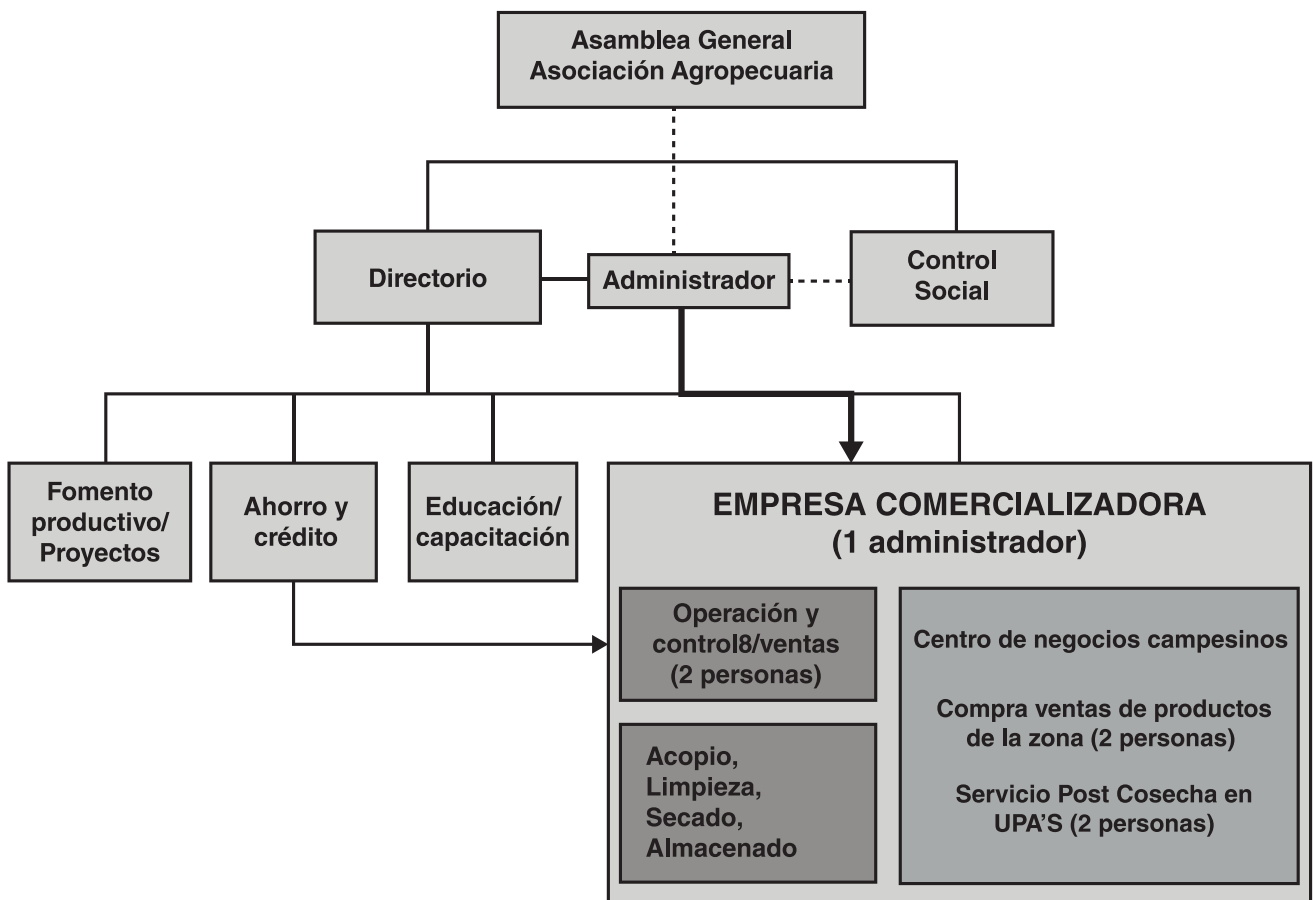
- Maximizar los procesos implementados en la gestión administrativa para lograr un mejor desempeño.
- Mejorar el seguimiento y el control de los procedimientos internos de la organización asegurando una mejor evaluación de lo que se está haciendo.
- Que el trabajo sea realice de manera más sencilla y eficaz, facilitando el logro de los objetivos.
- Ofrecer mejores bienes y servicios al mercado, mediante la utilización de nuevas tecnologías que mejoren las tareas y los procesos” (Quiroga, 2020).

“El uso de la gestión administrativa es fundamental para cualquier empresa. Puesto que por medio de ella se pueden coordinar todas las actividades para usar mejor los recursos y obtener mejores resultados. La buena aplicación de la gestión administrativa se convierte en la base para poder ejecutar y potenciar al máximo las actividades internas de una empresa, con el propósito de lograr el cumplimiento de objetivos y obtener resultados beneficiosos” (Quiroga, 2020).

Materiales y métodos

Para analizar las estrategias de dirección en la “Asociación agropecuaria 27 de junio de la parroquia La América” del Cantón Jipijapa, se realizó una caracterización de la referida asociación, destacándose que, en su modelo de gestión los productores participantes ven como necesario el establecimiento de una estructura administrativa y operativa que gestione el control y funcionamiento del centro de negocios campesinos y centro de servicios post cosecha, por esta razón se ha concretado el modelo de gestión, que se muestra en la figura 1, en la que se conformaron las comisiones de ahorro y crédito, comisión de educación/capacitación, y comisión de administración:

Figura 1. Modelo de Gestión de la Asociación agropecuaria 27 de junio de la parroquia La América.



Para realizar el análisis de las estrategias de dirección y su incidencia en la gestión administrativa, se tuvo en cuenta la totalidad de los miembros de la Asociación Agropecuaria 27 de junio de la Parroquia América, la cual es de 52 socios, como población del estudio. En base a ello y dado que la población es pequeña, la muestra se toma al azar o sea se realiza un Muestreo probabilístico Simple (MPS), al respecto la muestra objeto de estudio es la totalidad de los miembros de la directiva y del área administrativa la cual es de 10 miembros.999999

Métodos

Los métodos empleados en la presente investigación son; bibliográfico y estadístico. El método bibliográfico, se utilizó para conocer el paso a paso el proceso de elaboración

de estrategias de dirección tanto en el sector público como privado, las cuales son de interés para el objetivo que se persigue en la investigación. Por su parte, el método estadístico, permite conocer a través de estadígrafos y tablas de frecuencias las principales deficiencias en el proceso de elaboración de las estrategias de dirección de la Asociación Agropecuaria referida.

Resultados

A través del estudio bibliográfico se conoció que “La Asociación Agropecuaria 27 de junio, con domicilio en la Parroquia La América del Cantón Jipijapa”, es una corporación de derecho Privado, que propende el mejoramiento social y económico de sus socios. Su entidad jurídica le fue otorgada mediante Acuerdo Ministerial No. 060 del 16 de

mayo del 2011, emitida por el Ministerio de Agricultura, Acuacultura y Pesca "MAGAP". Con fecha 8 de agosto del 2014 se logra la aprobación de los estatutos mediante Resolución No. SEPS-ROEPS-2014-005820, de fecha 01 de agosto del 2014, base jurídica que permitió elaborar los reglamentos internos regidos por los estatutos y requerimientos para que la Asociación funciones como empresa o centro de negocios campesinos y servicios post cosecha.

El inicio de las operaciones de la Asociación data del año 2011, cuando formaron parte del programa gubernamental "urea subsidiada" para beneficiar a sus asociados productores de maíz. En el año 2012 se fortalece la institucionalidad mediante la suscripción del convenio interinstitucional Gobierno Provincial de Manabí- Agencia de Desarrollo de la Provincia de Manabí (ADPM)- ASO 27 de junio, cuyo propósito fue el de fortalecer la cadena productiva a través de la capacitación técnica en cultivo y cosecha de grano de maíz.

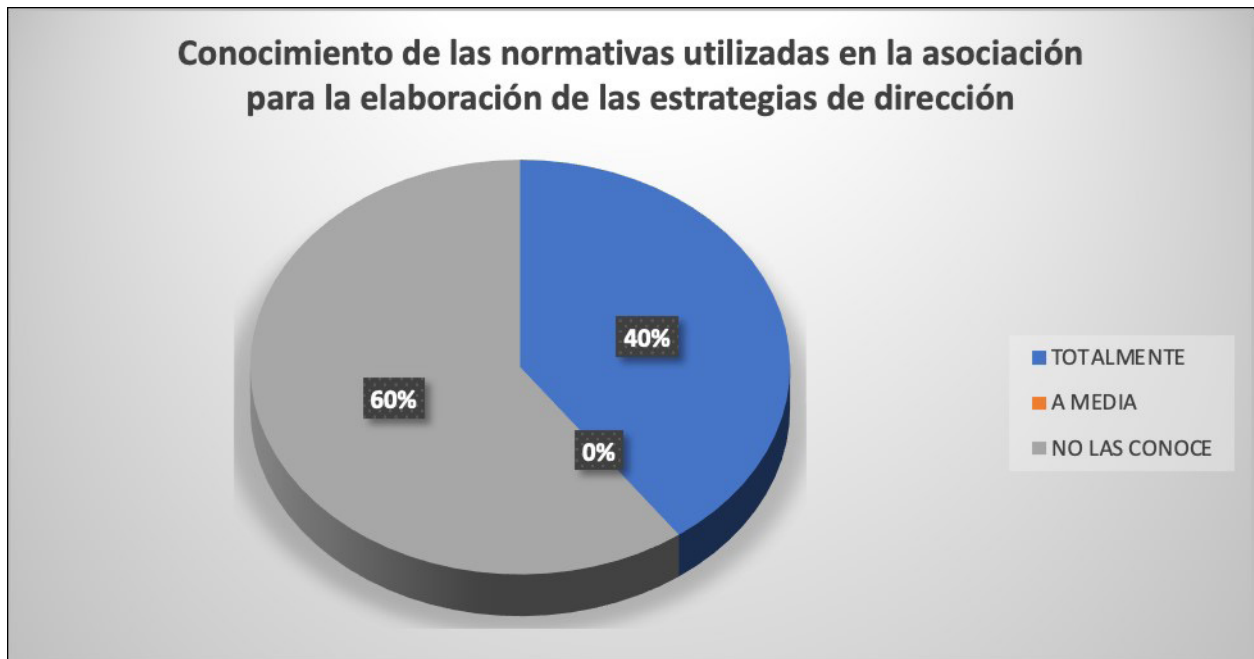
Los resultados se reflejaron con el incremento de socios en la institución. Considerando que la mayoría de las familias participantes son de ingresos económicos bajos generados por la prestación de la mano de obra, los bajos costos del maíz en el comercio intermediario y que las familias participantes, tienen establecidas aproximadamente 253 has de maíz, con un promedio de producción de 120qq/Ha, y un total de 30.600 qq cosechados se determinó la existencia de

un déficit funcional de facilidades de secado, limpieza, almacenamiento y la respectiva comercialización de granos y productos agropecuarios.

Con estos antecedentes, se presenta ante el programa del Buen vivir Rural del MAGAP, la idea de proyecto implementación de un centro de negocios campesinos y servicios pos cosecha en la parroquia "La América del cantón Jipijapa, teniendo como base económica la recuperación del activo del proyecto no reembolsable concedido por parte del GPM. El proyecto fue aprobado y tiene un costo de \$263.120,04 de los cuales el MAGAP-UGP-PBVR, financia \$157.392,51 (59,82%) y la Asociación \$105.392,53 (40,18%). En el año de 2015, se culmina la implementación del Centro de Negocio Campesinos y servicios pos cosecha y se inicia las operaciones relacionadas con la comercialización de maíz.

A través del análisis estadístico basado en los resultados de la encuesta, se evidenció poco conocimiento de las normativas necesarias para la elaboración de las estrategias de dirección (Figura 2), lo cual está en consonancia con los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial, donde se evidenció que no se le da seguimiento a la capacitación de los trabajadores.

Figura 2. Empleados de la Asociación Agropecuaria 27 de junio de la parroquia La América que no conocen las normativas para la elaboración de las estrategias de dirección.



Los resultados que se reflejan en la figura 2, demuestran que en esta asociación de la economía popular y solidaria no se aplican correctamente las normativas para la elaboración de las estrategias de dirección, debido a la falta de conocimiento que poseen los empleados que laboran directamente en esta actividad.

Conclusiones

Del estudio realizado, se concluye que las estrategias de dirección vigentes en la Asociación Agropecuaria 27 de junio de la parroquia La América del cantón Jipijapa. No inciden positivamente en el mejoramiento organizacional de la asociación pues se formulan únicamente basándose, en las capacidades productivas de los socios y de los agricultores del sector, luego se plantean metas que son difíciles de aplicar en el área administrativa lo cual afecta el desempeño de sus funcionarios.

En el desarrollo del diagnóstico del impacto de las estrategias de dirección vigentes en la Asociación Agropecuaria 27 de Junio de la parroquia La América del cantón Jipijapa, se

logró evidenciar que estas estrategias fijan metas que luego no son cumplidas ya que en su mayoría son fijadas por proyecciones de producción y por funcionarios de otras instituciones, mas no por las realidades objetivas de la oferta y la demanda, ni de las capacidades reales del personal que labora, ya que el personal administrativo no tiene la formación necesaria para cumplirlas.

Al examinar las normativas que rigen a la Asociación Agropecuaria 27 de Junio de la parroquia La América del cantón Jipijapa, se ha logrado evidenciar que existe un desconocimiento de las mismas, al punto de que las estrategias de dirección no se elaboran tal como indican los estatutos, los cuales mencionan que el administrador debe de elaborarlas para su posterior aprobación o reforma en la Asamblea General de Socios, en cambio a lo establecido, este documento lo elabora el consejo directivo junto con funcionarios de BanEcuador, este proceso se lleva a cabo los meses diciembre de cada año.

Bibliografía

- Acevedo Borrego, A. (2010). Modelo de análisis y formulación estratégica. Empleando herramientas matriciales. Red de Revistas Científicas, 2.
- Camejo, J. (28 de noviembre de 2012). Recuperado el 19 de agosto de 2023, de <https://www.gestiopolis.com/indicadores-de-gestion-que-son-y-por-que-usarlos/>
- Castillo, W. (Marzo de 2012). El Concepto de Estrategia. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2012/03/14/el-concepto-de-estrategia/>
- Castro Solorzano, C. D. (6 de julio de 2015). Recuperado el 19 de agosto de 2023, de <https://utel.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/que-es-la-direccion-estrategica/#:~:text=La%20direcci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20es%20el,y%20rendimientos%20superiores%20al%20promedio>
- concepto. (5 de agosto de 2021). Obtenido de <https://concepto.de/direccion-administrativa/>
- Duvalin, A. (2014). Las estrategias gerenciales y liderazgo empresarial.
- Flores Orozco, S. (18 de Marzo de 2015). Proceso administrativo y gestión empresarial en CO-PROABAS, Jinotega. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad Regional Multidisciplinaria .
- Gad La America. (2019). Obtenido de http://laamerica.gob.ec/media/pdot_archivos/America_Final_PDOT.pdf
- impulsapopular.com. (2018). Obtenido de <https://impulsapopular.com/gerencia/estrategia-gerencia/importancia-de-la-planificacion-estrategica/>
- Lloor, A., & Velez, W. (Octubre de 2015). Auditoria de Gestión administrativa del departamento de dirección técnica de gestión de talento humano de la Universidad Politécnica Salesiana SEDE Guayaquil 2012-2015. Universidad Politécnica Salesiana.
- Monar, M. (2017). Indicadores de Gestión. Universidad Estatal de Bolívar.
- Palma Proaño, E. W. (2015). Plan estratégico para la empresa vidriería romero y su incidencia en el crecimiento empresarial, cantón La Maná, período 2014-2018. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Facultad de Ciencias Empresariales.
- Pico Acosta, H. (2015). Gestión administrativa y su incidencia en la logística de la empresa confec-ciones vaud de la ciudad de Ambato. Pontificia Universidad Católica del Ecuador , Escuela de Administración de Empresas.
- Quiroga, F. (5 de abril de 2020). Recuperado el 19 de agosto de 2023, de <https://tueconomiafacil.com/gestion-administrativa-concepto-y-beneficios/>
- Supercias. (2021). Superintendencia de Compañías. Obtenido de <https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/Estudio-Agroindustria.pdf>
- Tito Huamaní, P. L. (2003). Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM, 5(10).
- Traderfx. (18 de Octubre de 2018). Obtenido de <https://www.emprendices.co/que-es-una-estrategia-y-como-se-elabora/>

Cómo citar: Rizo Márquez, F. N., & Chiquito Tigua, G. P. (2023). Estrategias de dirección y su incidencia en la gestión administrativa de la asociación agropecuaria 27 de junio de la parroquia América. UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria, 7(2), 117-130. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v7.n2.2023.117-130>