



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTEDE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN CARRERA DE

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA

DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA CLORID S.A

TUTOR:

ING. MSC., WLADIMIR DEL ROSARIO ALVARADO

AUTORES:

BARCOS FRANCO FABRICIO JOSUE

VILLAMAR QUIMI CINTHIA DAYANA

GUAYAQUIL

2023



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Diseño Organizacional para la empresa Clorid S.A

AUTOR/ES:

Barcos Franco Fabricio Josué
Villamar Quimi Cinthia Dayana

REVISORES O TUTORES:

Ing. Msc Wladimir del Rosario Alvarado

INSTITUCIÓN:

**Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil**

Grado obtenido:

Licenciados en administración de empresas

FACULTAD:

ADMINISTRACIÓN

CARRERA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2023

N. DE PAGS: 89

ÁREAS TEMÁTICAS: Educación comercial y Administración

PALABRAS CLAVE: GESTIÓN DEL PERSONAL, DISEÑO, ESTRATEGIA,
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, DISEÑO ORGANIZACIONAL

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación se desarrolla en la empresa Clorid S.A., de la cual cuenta con una matriz en la ciudad de Cuenca, principal actividad es en fabricar equipos generadores de hipoclorito de sodio in situ, por medio de electrólisis de salmuera, enfocados en la seguridad de las personas. Pese a tener ya un lustro dentro del mercado, la organización aún no tiene un buen diseño organizacional para la ciudad de Guayaquil, de

la cual es de mucha importancia ya que la mayoría de sus colaboradores son de aquella ciudad, llevando así carecer de un manual de funciones y de un departamento de talento humano. El trabajo a realizar consta de tres capítulos: En el primero vamos a definir la problemática a resolver y proponer los objetivos generales y específicos del estudio, además de la justificación y delimitación de la investigación. En el segundo capítulo se describe el marco teórico que sustenta la presente propuesta, además del marco conceptual y legal para la empresa.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:				
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):					
ADJUNTO PDF:	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Villamar Quimi Cinthia Dayana Barcos Franco Fabricio Josué	Teléfono: 0962666665 0986273006	E-mail: cvillamarq@ulvr.edu.ec fbarcosf@ulvr.edu.ec			
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Mg. Oscar Machado Álvarez (Decano) Teléfono: 2596500 Ext. 201 E-mail: omachado@ulvr.edu.ec Mg. Irma Angélica Aquino Onofre (Directora de Carrera) Teléfono: 596500 Ext. 203 E-mail: iaquino@ulvr.edu.ec				

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA CLORID S.A

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %	7 %	1 %	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	ccgecon.org Fuente de Internet	1 %
2	andres-munoz1.blogspot.com Fuente de Internet	1 %
3	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
4	www.fao.org Fuente de Internet	<1 %
5	www.elsevier.es Fuente de Internet	<1 %
6	search.yahoo.com Fuente de Internet	<1 %
7	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
8	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
9	estudiosarabes.org Fuente de Internet	<1 %



Firmado electrónicamente por:
**WLADIMIR ALBERTO
DEL ROSARIO
ALVARADO**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

PATRIMONIALES

El (Los) estudiante(s) egresado(s) Fabricio Josué Barcos Francos y Cinthia Dayana Villamar Quimi, declara(mos) bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Diseño Organizacional para la empresa Clorid S.A, corresponde totalmente a el(los) suscrito(s) y me (nos) responsabilizo (amos) con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo(emos) los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

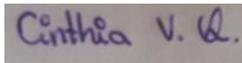
Firma:



Barcos Franco Fabricio Josué

C.I. 0953454865

Firma:



Villamar Quimi Cinthia Dayana

C.I. 1316445277

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Diseño Organizacional para la empresa Clorid S.A designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Administración de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: Diseño Organizacional para la empresa Clorid S.A presentado por los estudiantes Fabricio Josué Barcos Franco y Cinthia Dayana Villamar Quimi como requisito previo, para optar al Título de LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, encontrándose apto para su sustentación.



Firmado electrónicamente por:
**WLADIMIR ALBERTO
DEL ROSARIO
ALVARADO**

Firma:

WLADIMIR DEL ROSARIO ALVARADO

C.C.0912819646

AGRADECIMIENTO

En el transcurso del trayecto académico, me eh embarcado en un fascinante viaje del conocimiento, enfrentando desafíos y creciendo en el proceso. Hoy, al llegar al cierre de esta etapa crucial, quiero tomar un momento para agradecer a quienes han estado a mi lado y han hecho posible este logro. En primer lugar, agradezco a Dios por guiarme por el camino del bien, a nuestro docente, por ser guía experta y compartir sus conocimientos. Su apoyo y dedicación me permitieron profundizar en el tema y mejorar el enfoque de investigación. A mis queridos padres y familiares, les agradezco por su apoyo incondicional y por ser la red de contención durante todo este proceso. Sus palabras de aliento y comprensión fueron un estímulo constante para seguir adelante.

Barcos Franco Fabricio Josué

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por darme la fortaleza y la sabiduría necesarias para llevar a cabo esta tesis, también quiero agradecerles a las personas que estuvieron durante este proceso que me ayudaron con su motivación y sabiduría, en especial a mi madre que estuvo en mis peores momentos y de la cual ha sido un apoyo fundamental en cada paso de mi vida, a mi padre que se esforzó para brindarme las oportunidades que me han permitido alcanzar este importante logro, a mis hermanas que me ayudaron con sus consejos y palabras de alientos, a mis docentes y tutor que estuvieron guiándome e inculcándome sus conocimientos.

Les agradezco a todos ellos que han sido mi motor para superar los desafíos que se presentaron durante esta etapa de mi vida.

Villamar Quimi Cinthia Dayana

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres que han sido pilares inquebrantables apoyándome en cada paso de este emocionante viaje académico, sin su amor, aliento y sacrificio, este logro no hubiera sido posible. Le dedico a mis queridos abuelos, por su sabiduría y amor incondicional han sido una guía invaluable en mi vida. Gracias por ser mis pilares de sabiduría y por siempre estar presentes en cada paso de este hermoso camino. Este trabajo es un tributo a la confianza en mis habilidades y al inmenso cariño que me han dado la fuerza para superar obstáculos y alcanzar las metas propuestas. Cada página escrita lleva el eco de sus voces y el reflejo de su influencia positiva en nuestra vida, es un honor y un privilegio compartir este logro con cada uno de ustedes.

Barcos Franco Fabricio Josué

Dedico este trabajo a mis padres y familiares, quienes siempre creyeron en mí y me brindaron su apoyo incondicional durante toda mi formación académica, se la dedico como un tributo a su amor y sabiduría divina. A ellos les debo mi pasión por el conocimiento y el deseo de superarme constantemente. Este logro es también suyo, y agradezco sinceramente todo lo que han hecho por mí.

Además, quiero dedicar este logro a todas las personas que luchan por un mundo mejor a través de la investigación y la educación.

Villamar Quimi Cinthia Dayana

Índice General

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Tema	3
1.2. Planteamiento del problema	3
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Sistematización del problema	5
Objetivos	5
1.4. Objetivo General.....	5
1.5. Objetivo Especifico	5
1.6. Justificación	6
1.7. Delimitación del problema	7
1.8. Idea a Defender	7
1.9. Línea de Investigación Institucional/Facultad	7
CAPITULO II	8
MARCO TEORICO	8
2.1 Marco Referencial	8
2.2. Marco Teórico	11
2.3 Marco Conceptual.....	12
2.3.1 Cultura Organizacional	12
2.3.2 Tipos de Cultura Organizacional	12
2.3.3 Cultura del poder	13
2.3.4 Cultura de desempeño.....	13
2.3.5 Cultura de apoyo.....	13

2.3.6	Característica de la cultura organizacional	13
2.3.7	Diferencias entre Cultura organizacional, ambiente y clima laborales	14
2.3.8	Satisfacción o insatisfacción laboral que influyen en los incentivos.....	15
2.3.9	Influencia en el clima laboral y la productividad organizacional.....	15
2.3.10	La organización.....	16
2.3.11	Diseño organizacional.....	16
2.3.12	Organizaciones orgánica.....	16
2.3.13	Capacitación.....	17
2.3.14	Reclutamiento y selección de personal	17
2.4.	Marco Legal.....	18
	CAPITULO III	20
	Marco Metodológico.....	20
3.1	Metodología.....	20
3.2	Tipo De Investigación.....	21
3.2.1	Investigación explicativa	21
3.3	Enfoque De La Investigación	21
3.4	Alcance de investigación	22
3.5	Técnicas De Investigación	23
3.5	Población y Muestra	24
3.5.1	Población	24
3.5.2	Muestra	24
3.6	Presentación y análisis de resultados	24
3.6.1.	Resultado de la entrevista	24
3.6.2.	Resultado de las fichas de seguimiento	31
3.6.3.	Resultados de las encuestas	33

CAPITULO IV	51
4.1 Nombre de la propuesta	51
4.2 Actividades de la empresa Clorid S.A	51
4.2.1 Actividades actuales en el área de Talento Humano	51
4.2.1.1 Actividades actuales en el Departamento Administrativo	52
4.2.2 Identificación de procesos propuestos	52
4.2.2 .1 Proceso propuesto para el Departamento de Talento Humano.....	52
4.2.2.2 Proceso propuesto para el Departamento Administrativo	53
4.3 Desarrollo de la propuesta.....	53
4.3.1 Misión.....	53
4.3.2 Visión	53
4.3.3 Valores de la propuesta	53
4.4 Diseño de la propuesta	55
4.5 Funciones del Personal	55
4.6 Recursos de la empresa.....	57
4.6.1 Matriz de evaluación interna (MEFI)	58
4.6.2 Análisis Externo.....	58
4.6.3 Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)	59
4.6.4 Matriz DAFO.....	60
4.6.5 Análisis de la competencia	61
4.7 Situación actual de la Empresa Clorid S.A.....	62
4.8 Análisis estratégico de la matriz FODA en la empresa Clorid S.A	62
5. Organigrama actual de la empresa Clorid S.A.	63
5.1 Organigrama propuesto para la empresa Clorid S.A.	63
5.2 Presupuesto	65

CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS.....	71
Anexo 1. Formato de entrevista para el Gerente General.....	71
Anexo 2. Formato Ficha de Observación	72
Anexo 3. Formato para encuesta a colaboradores	73
Anexos 4. Evidencias de entrevista	76
Anexos 5. Evidencias de fichas	77

INTRODUCCIÓN

La investigación realizada en la empresa Clorid S.A tiene como finalidad desarrollar un plan de diseño organizacional de la cual se pueda cumplir con todas sus actividades y obligaciones en la ciudad de Guayaquil, ya que se observó que no se aplican eficazmente los procesos sobre todo por la mala organización que existe con sus colaboradores.

La compañía Clorid S.A es una empresa cuencana dedicada a la fabricación de equipos productores de hipoclorito de sodio, brinda soluciones en el sector público y privado; como la desinfección en los campos de la salud: agua potable, centros médicos de todo orden, industria, manipulación de alimentos, mercados, hogares, entre otros. Llevándola así a ser una gran empresa de servicio, pero no existe un diseño organizacional en la ciudad de Guayaquil, haciendo que haya inconvenientes para sus colaboradores de dicha ciudad, ya que al momento de reclutar personal no existe una entrevista presencial, solo es por llamada telefónica, que a la larga podría hacer que esto afecte a la empresa porque uno no puede estar seguro de la persona que está siendo entrevistada y la selección no puede ser coherente o incluso que no incluya con las necesidades de la empresa.

Por otro lado, es el sistema de capacitación a los trabajadores, ya que la falta de herramientas y capacitaciones puede generar una disminución o reducción en el desempeño individual. En esta situación se ve que, si no se capacita a los nuevos colaboradores, se puede correr diferentes riesgos con efectos negativos, como la pérdida de productividad o el costo de rotación de los trabajadores.

Por esta razón es coherente realizar un buen diseño organizacional para esta empresa ya que esta estructura nos permite la máxima especialización de los departamentos ya que cada cargo está enfocado únicamente en sus tareas, y así aumentaría la eficiencia y productividad de cada trabajador, porque se rodean con colegas de profesión, incluso favorece la comunicación dentro de cada equipo de trabajo sin tener intermediarios.

Se desarrollar un Programa de capacitación interno, para que genere un impacto positivo de parte de los colaboradores hacia la empresa, percibiendo que existe una preocupación por su desarrollo profesional y personal. La capacitación también se trata de que el colaborador desarrolle sus habilidades blandas: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, inteligencia emocional, entre otros. Con esto la empresa estaría preocupándose con la estabilidad organizacional.

Por lo tanto, se obtendrá como resultado que la empresa sea efectiva, eficiente y eficaz, haciendo las cosas bien con el mínimo de esfuerzo y recursos, para así cumplir con los objetivos

previstos, con el objetivo de lograr una organización que puede volverse cada día mucho más efectiva.

La presente investigación se encuentra conformada por tres capítulos. En el capítulo I se describe el Planteamiento y Sistematización del problema, Objetivos y Justificación realizando así un análisis y observación del tema.

En el Capítulo II se elabora la composición teórica de la investigación, es decir; se desarrolla Marco Teórico y Conceptual donde se sustenta los aspectos del presente proyecto.

En Capítulo III se presenta la metodología que se utilizara en la investigación se detalla la descripción de la metodología, se describe el enfoque del estudio, los métodos desarrollados, las herramientas empleadas y el análisis de los resultados de las encuestas y entrevista que se realizaron y por último se da las conclusiones y resultados, dando así por terminado nuestra investigación.

CAPITULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Tema

Diseño Organizacional para la empresa CLORID SA

1.2. Planteamiento del problema

La consecuencia de un mal diseño organizacional o de la falta de atención a ese diseño es el declive de una organización, por lo tanto se realiza una investigación por el inconveniente existente de parte de la empresa Clorid S.A, ya que no existe oficina de forma física en la ciudad de Guayaquil, no hay alguna sucursal para poder realizar las debidas entrevistas de forma presencial por parte de los nuevos empleados que ingresan a la empresa, permitiendo así que haya una mala organización por parte de recursos humanos, el reclutamiento y las capacitaciones del personal no son beneficiarias, por el momento la actividad que realiza la empresa al momento de contratar al personal es por medios de llamadas telefónicas, en la cual resulta un poco nefasto el proceso, ya que no se podrían visualizar el aspecto, los conocimientos, las virtudes y debilidades del personal al momento del interrogatorio en el mundo laboral, al igual que si no se cumple el debido proceso del reclutamiento la empresa corre el riesgo a futuro que exista alguna anomalía. En la época actual se demanda un alto nivel de competitividad y productividad en las empresas de todos los sectores (productos y/o servicios) para lograr su permanencia y crecimiento en el mercado, es importante cuidar hasta el más mínimo detalle que pueda que pueda influir en el alcance de los objetivos de la organización.

CAUSAS:

- Dificultad del trabajo en equipo
- Desempeño de las funciones administrativas y de servicio lo que dificulta su distinción
- La incorrecta administración de la empresa ya que ésta la realizan de forma empírica.
- El desempeño de las funciones de los empleados no es la correcta.
- Los empleados no tienen la respectiva capacitación del trabajo.

CONSECUENCIAS:

- Procede a un estancamiento o a su vez superación.
- El servicio hacia los clientes no es el adecuado por falta de conocimiento.
- Falta responsabilidad en el cargo que ocupan los colaboradores.
- Las actividades de los empleados sin control.

- La falta de capacitación hace que los procesos no sean efectivos para el desarrollo de la empresa y trunca su liderazgo en el mercado.

Una selección inadecuada del personal, provoca problemas a las empresas que impactan de manera negativa a la productividad teniendo como resultado un desequilibrio entre los objetivos de la organización y los logros obtenidos y por consecuencia a aquel empleado que no cumple con sus funciones por falta de similitud necesaria en el perfil del puesto. Esto incrementa los costos en sus procesos para el reclutamiento y capacitación de personal. Además, para los empleados que permanecen en la organización, puede frenar o retrasar su desarrollo y crecimiento dentro de la empresa creando un sentimiento de inconformidad o desmotivación por la falta de oportunidades, y un empleado inconforme en su trabajo puede estar buscando mejores oportunidades en el mercado laboral mientras trabaja, por lo tanto, deja de ser productiva, lo que origina pérdidas económicas y baja competitividad para la empresa.

La empresa Clorid S.A tiene 32 Años en el mercado de los productos de limpieza y desinfección y cuenta aproximadamente con 200 Empleados, en este tiempo se ha mantenido en un equilibrio adecuado de ventas, sin embargo, su proceso organizacional es empírico, por lo que consideramos que un diseño organizacional moderno y flexible para los procedimientos y toma de decisiones aumentaran notablemente la eficacia de la misma.

Por lo antes mencionado, se pretende elaborar un plan de acción para el desarrollo del Diseño Organizacional para la Empresa Clorid S.A que esté relacionado con la propuesta que se pretende elaborar, en base al crecimiento de la empresa como mejorar la comunicación de los colaboradores y gerentes, logrando así su superación en la empresa y personal. Por lo tanto, el principal elemento es el recurso humano ya que es y seguirá siendo el elemento más importante de las organizaciones, por lo que es necesario que toda organización conozca cuáles son aquellos factores que origina la necesidad de planificar y administrar, el recurso humano debe ser tan importante para el alcance de objetivos de toda organización.

Este diseño organizacional tiene como principal objetivo el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización dentro de un marco ético y socialmente responsable. En varias empresas la administración del personal o del recurso humano puede estar bajo la tutela de distintos departamentos: Finanzas, operaciones, contabilidad, comercial o cualquier área funcional con la que cuente la organización, que no se especialice en la administración del recurso humano.

La existencia de los departamentos es importante, por lo general está ligada al tamaño de la organización y la complejidad de la misma.

En empresas pequeñas, el director general suele ser quien se ocupa de la gestión del recurso humano, sin embargo, a medida que la organización crece, el director se ve obligado a ir delegando responsabilidades, transfiriendo las funciones relativas al personal, y es en esos momentos cuando se inicia la creación de los departamentos de recursos humanos (RH), donde cada uno de los que colaboran en esta área se vuelven en especialistas en la gestión de los recursos humanos. Estos especialistas, deben contar con las habilidades relacionados con su materia y ser conscientes no sólo de la relación entre sus competencias y el resto de sus funciones, sino también con las actividades sociales.

Las organizaciones empresariales no sólo poseen una finalidad económica, sino que es ante todo una organización humana, y de ahí su carácter psicosocial. Junto con el alcance de las metas de eficiencia y rentabilidad hay que convertir a la organización en un espacio de bienestar y de realización personal y profesional de las personas que en ella trabajan.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo la ausencia de un diseño organizacional influye en la eficiencia de la empresa Clorid S.A.?

1.3.1. Sistematización del problema

¿Cuál es la situación actual del sistema organizacional Clorid luego de ser analizado?

¿Qué procesos están definidos dentro de la empresa?

¿Qué proceso estructural puede llevarse a cabo para la optimización de los procesos y procedimientos de la empresa?

Objetivos

1.4. Objetivo General

Elaborar un Diseño Organizacional para la creación de una sucursal de la empresa Clorid SA en la ciudad de Guayaquil.

1.5. Objetivo Especifico

- Analizar la situación actual de la empresa Clorid
- Identificar y documentar los procesos actuales de la empresa Clorid
- Estructurar un diseño organizacional para llevar los procesos y procedimientos de la empresa.

1.6. Justificación

El inadecuado reclutamiento y selección de personal incide en el rendimiento laboral y financiero de la compañía Clorid S.A. En la Actualidad, reclutar, seleccionar personas, adiestrar y hacer seguimiento: laboral es esencial para una organización porque aporta valor y seriedad a la empresa, ya que se realizan procesos para asegurarse de que sea rentable. oportuno y lo más importante, que se contrató a la persona adecuada para el cargo.

En consecuencia, cuando la organización crece es porque se utilizó eficazmente el subsistema de provisión, atrayendo un grupo de solicitantes to suficientemente capacitados para el logro de los objetivos Por ello, los profesionales encargados de dicho proceso requieren de conocimientos necesarios para determinar el perfil requerido en función del cargo.

La contratación de talento humano no capacitado en la empresa influye en el desempeño incorrecto de las funciones, como son:

- La falta de técnicas de selección incide al momento de escoger un postulante.
- La falta de experiencia del postulante se muestra dentro de la empresa como incompetente.
- La inexistencia de una manual de procesos de reclutamiento y selección de personal dentro de la compañía influye en el buen desempeño de las funciones.

Podemos implementar que por parte de la empresa existan sucursales, oficinas, puntos de encuentro, para un mejor reclutamiento del nuevo personal, para un correcto desenvolvimiento de los empleados para que la empresa vaya a flote y genere más ganancias sabiendo que esa nueva escuela tendrían la debida experiencia, los conocimientos adecuados y estén a la altura del puesto a los cargos solicitados sobre todo para que no haya problemas a futuros, de repente para que no sufra de alguna recaída con el tema financiero de la empresa, déficit y la no solvencia por parte del personal solicitante y de esta manera la institución no se vea afectada y así se logre alcanzar las metas y objetivos planteados ya sean estos a corto o largo plazo y sigan posicionándose en el mercado laboral.

Es importante destacar que, el crecimiento principal para la entrada y permanencia de personas a las organizaciones, así como a la empresa de salud, es el subsistema de provisión, este requiere de procedimientos que sean asertivos al elegir al personal. A raíz de esto han surgido nuevas tendencias para tratar de conseguir una metodología adecuada para el Reclutamiento,

Selección de personal, ingresos a sistema, controles de nóminas, pero al tratarse de personas, la situación se vuelve muy ambigua y muchas veces fallan.

Toda organización grande y pequeña debe asegurarse que su búsqueda de personal e ingresos sea la más adecuada y favorable para ambos. El procedimiento de uno de los métodos, se instruye con la indagación de solicitantes y acaba con las vacantes que se recogen. En este aspecto admite obtener un incorporado de candidatos de compromiso, al que se eligiera posteriormente desconocidos candidatos.

La causa está en buscar candidatos de manera acertada, en cifra bastante y capacidades preparadas, también tal animar a requerir cargos en una empresa.

1.7. Delimitación del problema

Campo: Administración

Área: Fabricación de equipos para la Cloración y Saneamiento de Aguas

Aspecto: Diseño Organizacional, fabricación de equipos para la Cloración y Saneamiento de Aguas, servicio al cliente.

Tema: Diseño Organizacional para la creación de una sucursal de la empresa Clorid S.A en la ciudad de Guayaquil

Delimitación geográfica: Matriz, Av. de las Américas 26-93 y Alfonso Andrade Edif. Elyon 4to Piso, Cuenca, Ecuador.

Delimitación temporal: Octubre del 2022 a Marzo del 2023

1.8. Idea a Defender

Optimización de la empresa Clorid a través de un nuevo Diseño organizacional Con un plan de rediseño estructural en la empresa Clorid S.A, los colaboradores podrán desempeñar sus funciones de forma más eficiente.

1.9. Línea de Investigación Institucional/Facultad

- Línea 4: Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables.
- Dominio 1: Emprendimientos sustentables y sostenibles con atención a sectores tradicionalmente excluidos de la economía social y solidaria. (Ulvr, 2019)

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Marco Referencial

En esta tesis habla sobre “Diseño Organizacional para la empresa operadora de turismo Carol tour S.A del cantón salinas de la provincia de Santa Elena año 2020” según (ALCIDES, 2020), de la cual su objetivo general es determinar la influencia de la Estructura Organizacional en la Gestión Administrativa, mediante el diagnostico interno y externo, para el diseño organizacional de la empresa Carol tour S.A. del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

Su investigación tiene como objeto brindar a la empresa Carol tour S.A. un diseño organizacional para que la misma desempeñe sus actividades en forma organizada, funcione correctamente y por ende genere mejores resultados a través del empleo de herramientas administrativas y del conocimiento científico, para la consecución de los objetivos propuestos y poderlos cumplir efectivamente, ya que la empresa atraviesa problemas con respecto a la Estructura Organizacional, designación de funciones o tareas, no está siendo administrada científica ni correctamente ya que todos los conocimientos sobre administrar la empresa y los recursos que utilizan son empíricos y esto es un problema que puede influir de manera directa en la supervivencia de la operadora.

Aquella tesis fue elaborado con la finalidad de mejorar la gestión administrativa de la Empresa Operadora de Turismo Carol Tour S.A mediante la elaboración de un Diseño Organizacional, el cual implica la correcta administración general de la empresa, y la ejecución de todos los elementos que conforman el diseño organizacional, como el análisis del ambiente, las dimensiones estructurales, el diseño de la estructura y por último los resultados de efectividad, que son los principales factores que nos sirven como un marco referencial de los conocimientos obtenidos a través de la teoría y esto a su vez ponerlo en práctica en la empresa.

La elaboración del diseño organizacional se realizó en base a un análisis de la situación actual: Diseño Organizacional planteado a la Empresa Operadora de Turismo Carol Tour S.A que está compuesto por la dirección o proyección estratégica: Misión, visión, objetivos, metas, estrategias, valores, y estilo de liderazgo. De igual forma el diseño está conformado por. La Estructura, y Orgánico funcional, las políticas, sistemas de información y control, disponibilidad de recursos.

La elaboración del Diseño Organizacional en la Empresa Operadora de Turismo Carol Tour S.A. representará la determinación de los niveles jerárquicos y funciones administrativas, a través de la estructura organizacional para establecer de forma correcta los puestos de trabajo para cada colaborador dentro de la empresa.

En sí, esta tesis se encargó de:

- Elaborar un Diseño Organizacional en función de los resultados de la investigación para la determinación de la estructura organizacional.

- Determinar la metodología en función de los métodos y técnicas e instrumentos de investigación, que orienten el desarrollo del Diseño Organizacional.

El beneficio primordial de este proyecto es para la Empresa Operadora de Turismo Carol Tour S.A. ya que con la aplicación y ejecución del Diseño Organizacional se obtendrá un desarrollo administrativo efectivo, involucrando a todos los miembros de la empresa a que sean partícipes de un crecimiento empresarial, que a su vez beneficiara a los clientes adherentes y a los posibles clientes que se obtendrán en un futuro no muy lejano, para lo cual se utilizarán 12 estrategias que permitan captar más clientes en relación con la competitividad del sector donde se encuentra la empresa.

En la siguiente tesis analizada es con el tema “Diseño organizacional para la profesionalización de una pyme” según (TORRES, 2019), en donde su objetivo general es Diseñar una estructura organizativa adecuada que eleve la profesionalización de LEARN IT y The Home Teachers Institute.

LEARN IT, es una institución educativa dedicada a la enseñanza del idioma inglés, fundada en julio del 2012 por el Lic. José de Jesús Torres Pérez y actualmente ubicada en el centro de la ciudad de Linares, Nuevo León. Inicio incipientemente en un pequeño local de una extensión de 4x4 mts., no contaba con sanitarios y únicamente podían acomodarse ocho bancos.

Uno de los principales problemas que presentan las pymes está relacionado con la falta de un diseño organizacional, incluso algunas organizaciones desconocen la importancia de implementarlo. Sin embargo, estos nos permiten tener claridad de todos los aspectos de la empresa y los alcances de la misma. Es por ello que se requiere dar respuesta inmediata a problemas de diseño organizacional con el fin de profesionalizar la institución a través de la estructura básica que rige a la organización, es decir, una misión y visión sólidos y congruentes dándole un giro distinto al tradicional, con esto se hace referencia a tomar en cuenta a los clientes del

establecimiento acerca de lo que desean de ese bien o servicio que ofrecen, y de esta manera proyectar la estructura básica a un punto donde el cliente esté involucrado en lo que consideran mejor para el establecimiento.

Las empresas a estudiar no cuentan con directrices sólidas y esto le genera una problemática administrativa presente y futura:

- No se tiene una clara estructura de puestos.
- La empresa no posee un adecuado diseño organizativo.
- No cuenta con una proyección de sí misma a futuro

La estrategia por desarrollar y aplicar pretende llegar al fin de mejorar el desarrollo organizacional y con ello generar una institución sólida y brindar mayor rentabilidad. Al igual que contribuir en la proyección de la misma. El estudio comparativo entre las empresas Learn it y The Home Teachers Institute permitirá que compartan elementos y estrategias de planeación. El desarrollo organizacional es el uso de recursos organizacionales para mejorar la eficiencia y expandir la productividad. Puede ser usado para resolver problemas dentro de la organización o como manera de analizar un proceso y encontrar una manera más eficiente de hacerlo.

La estrategia es un factor importante en la operatividad de las pymes, esto permitió observar que, pese a que las pymes manifiestan un cierto influjo de la estrategia y el ambiente, la reestructuración de los cargos y la modificación del organigrama aparecen como los principales impulsores del rediseño organizacional.

En sí, esta tesis se encargó de:

- Aplicar herramientas administrativas que coadyuven a la profesionalización de las empresas LEARN IT y The Home Teachers Institute.
- Realizar un estudio comparativo entre las empresas LEARN IT y The Home Teachers Institute.

El diseño esta estructura organizacional ayuda a la alta gerencia a identificar el talento que necesita ser añadido a la empresa. La planificación de la estructura asegura que haya suficientes recursos humanos dentro de la empresa para lograr las metas establecidas en el plan anual de la compañía.

Si bien esta investigación se enfocó en evaluar la imagen organizacional universitaria de una IES, se recomienda que futuras investigaciones se enfoquen en la gestión de la imagen, proceso que debe basarse en la imagen construida por la organización y su repercusión en diversos públicos.

2.2. Marco Teórico

La teoría de nuestro marco teórico se basa específicamente en el diseño organizacional en el cual tiene como finalidad el buen entendimiento de los objetivos de la estructura de la organización, en la cual cuentan con 3 teorías: clásica, neoclásica y moderna.

Se ha identificado a la institución como un todo, interpretando la importancia no solamente de la organización formal sino de igual manera las relaciones informales como las relaciones interpersonales que exista en la compañía.

La finalidad de esta investigación es proponer un diseño del plan organizacional que permita desarrollar los recursos, para poder lograr con los objetivos en un estudio de mercado, por lo tanto, los resultados obtenidos determinan las funciones y responsabilidades de cada cargo laboral, tanto que se realizó un diagnóstico organizacional que dirige a la participación del área de talento humano en la empresa, una vez conseguido los resultados de la propuesta de un manual organizacional en el cual forman las funciones del personal y de esta manera realizar con finalidad de coordinar las actividades productivas y administrativas, incluyendo los valores empresariales que representan de buena manera individual y grupal a la organización, lo cual hace referencia a un ámbito deseado, cómo la propuesta de valor que establecería una planificación de cómo se conseguiría el objetivo ya sean estos de largo o corto plazo, estos se consideran un plan de acción que involucra a diferentes departamentos y áreas, como poder establecer quienes son los colaboradores encargados del rendimiento del equipo. Obteniendo así los procedimientos enfocados en requerimiento de los clientes, oportunidades de mejora, amenazas, riesgos.

La empresa como tal se tendría que centrar en resultados y acciones, tratar de identificar los puntos de mejora para conseguir los resultados deseados, al realizarse un control en medio del plan, el responsable tiene la oportunidad de correcciones de situaciones inesperadas.

2.3 Marco Conceptual

En este capítulo se hace referencia a algunos contenidos de la teoría administrativa consultada y que fundamentan el desarrollo del trabajo.

2.3.1 Cultura Organizacional

Según ORTEGA, (2013) Indica que la cultura organizacional se basa a una cantidad de principios, fundamentos, creencias en una institución, se lleva a cabo principalmente por las personas que intercambien ideas, hasta llegar a una conclusión final de cómo se debe de llevar a consigo el manual de funciones o actividades por los colaboradores propios de la empresa, que exista la toma de decisiones, practicas, la interacción unos a otros con el aprendizaje a nuevos conocimientos que conlleven a un mismo fin, a un mismo objetivo que sea beneficioso para la empresa o institución.

2.3.2 Tipos de Cultura Organizacional

Según ORTEGA, (2013). Entre los tipos de culturas organizacionales, tenemos los que pueden ser adoptados por las organizaciones:

– Cultura organizacional basada en la jerarquía

Este tipo de cultura se caracteriza por tener una estructura jerárquica rígida y una clara cadena de mando. Las decisiones son tomadas por los líderes y la comunicación fluye de manera vertical. Se valoran la disciplina, la obediencia y el respeto a la autoridad.

– Cultura organizacional basada en la orientación hacia el mercado

En esta cultura, la organización está enfocada en la satisfacción del cliente y en la adaptación al entorno competitivo. Se valora la innovación, la flexibilidad y la capacidad de respuesta rápida. La toma de decisiones se basa en información de mercado y se fomenta el espíritu emprendedor.

– Cultura basada en la orientación hacia el empleado

Esta cultura se centra en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Se promueve un ambiente de trabajo colaborativo, se valora el desarrollo personal y profesional, y se busca el equilibrio entre vida laboral y personal. Las decisiones se toman considerando el impacto en los empleados y se fomenta la participación y el trabajo en equipo. La organización se preocupa por el bienestar emocional y físico de los empleados, ofreciendo recursos como programas de bienestar laboral, asesoramiento y apoyo en caso de necesidad.

– Cultura organizacional basada en la orientación hacia las tareas

Aquí, el enfoque principal es la eficiencia y la productividad. Se valora la calidad, la precisión y el cumplimiento de objetivos. Existe una atención rigurosa a los procesos y procedimientos, y se busca la mejora continua. Las decisiones se toman con base en análisis de datos y se fomenta la especialización y la excelencia en la ejecución.

– Cultura basada en la innovación y la creatividad

Esta cultura promueve la generación de ideas nuevas, la experimentación y la toma de riesgos calculados. Se valora la creatividad, la imaginación y la apertura al cambio. Las decisiones se toman de manera descentralizada, se fomenta el aprendizaje continuo y se busca la mejora constante a través de la innovación.

2.3.3 Cultura del poder

Según Milenio Diario S.A, (2018) la cultura del poder se basa en un aspecto autoritario, como e, poder político real que se basa en lo económico, el presupuesto, el poder político formal, es aquel que lo maneja netamente el estado con sus regímenes políticos, propiamente el estado vendría ser un administrador de la tarifa presupuestaria del capital global.

2.3.4 Cultura de desempeño

Según Lyke-Ho-Gland, (2022) Una cultura de desempeño hace referencia a los comportamientos, cronogramas, principios donde los colaboradores de una organización se asocian y dan todo su esfuerzo para alcanzar metas deseadas.

2.3.5 Cultura de apoyo

Según Cordoba, (2011) La cultura de apoyo se la puede interpretar como el buen ambiente, el buen círculo social que existe entre los colaboradores de una empresa y los superiores, quienes son los encargados de cada área o departamento.

2.3.6 Característica de la cultura organizacional

Según Ortega, (2020) existen 5 características de la cultura organizacional: Algunas de las características más importantes que definen qué es la cultura organizacional son:

1. Valores compartidos

En el corazón de la cultura organizacional se encuentran los valores compartidos. Ninguno es correcto o incorrecto, pero las organizaciones deben decidir qué valores van a enfatizar para impulsar una ciudadanía organizacional más armónica.

2. Niveles de jerarquía

Los niveles de jerarquía son la medida en que la organización asume y refuerza la autoridad entre las diversas áreas y departamentos. Los tres niveles distintos de jerarquía son:

Alto: Implica tener una estructura organizacional bien definida y esperar que la gente trabaje a través de los canales oficiales.

Moderado: Tener una estructura definida, pero aceptar que la gente trabaje a menudo fuera de los canales formales.

Bajo: Involucra tener descripciones de trabajo poco definidas y aceptar que la gente pueda desafiar los límites de la autoridad.

3. Urgencia en la toma de decisiones

El nivel de urgencia está vinculado con la velocidad con la cual la organización toma decisiones que pueden conducir a un cambio organizacional importante e impulsar la innovación.

Para algunas organizaciones es posible determinar qué tan rápido o lenta será su toma de decisiones, mientras que en otras o debido a una contingencia inesperada, este nivel de urgencia está determinado por el mercado.

4. Orientación funcional

Cada organización hace hincapié en determinadas áreas funcionales, por lo que los empleados de las distintas funciones de la empresa pueden pensar que sus áreas funcionales son las que impulsan la organización.

Por ello, los líderes de la organización deben entender lo que la mayoría de los empleados perciben como la orientación funcional de la empresa, para así poder impulsar cada área de manera más integral. (Ramírez, 2020)

5. Subculturas organizacionales

Cualquier organización puede tener una mezcla de subculturas, además de la cultura organizacional dominante.

Las subculturas existen entre grupos o individuos que pueden tener sus propios rituales y tradiciones que, aunque no sean compartidos por el resto de la organización, pueden profundizar y subrayar los valores fundamentales de la organización. (Álvarez, 2016)

2.3.7 Diferencias entre Cultura organizacional, ambiente y clima laborales

Según Carbajal, Maribel, (2018) nos indica que una cultura organizacional se preocupa por la macro visión de una empresa, es decir es un proceso que se lleva a cabo, no se puede cambiar

fácilmente por algunos factores que a futuro pueden traer inconvenientes, además de que hace referencia a la ideología, valores y normas reflejados en historias y símbolos de la organización.

Por el contrario, el clima organizacional está muy interesado en la imagen micro de la misma; es decir, respecto de sus departamentos y áreas, netamente enfocados en sus empleados ya que ellos tienen el funcionamiento dentro de la organización, factores como el espacio físico de trabajo, las relaciones entre compañeros, resolución de conflictos, transparencia, satisfacción laboral y la comunicación interna, determinarán un buen o mal clima organizacional.

Según Ortega, (2020) El ambiente laboral hace referencia a todos los elementos que pueden influir en todas las actividades diarias del trabajo, factores tales como el horario, la salud, las condiciones de los colaboradores, inclusive la seguridad e higiene que debe de haber dentro de la organización, en un ambiente laboral positivo causa inspiración, alegría a los empleados, mejora la concentración, proporciona un buen enfoque del trabajo tanto a los empleados como a los empresarios.

2.3.8 Satisfacción o insatisfacción laboral que influyen en los incentivos

Según HENRÍQUEZ, (2013) Para la satisfacción laboral se define como un entusiasmo, sentimientos, pasión, habla mucho sobre el estado emocional y el compromiso del colaborador que tiene con la empresa, se lo ve reflejado con el crecimiento de la institución y de manera personal del colaborador.

Por lo tanto, la insatisfacción laboral puede ser influenciada por diversos factores relacionados con los incentivos que se ofrecen en el trabajo. Como son: Salario insuficiente, Falta de reconocimiento, Falta de oportunidades de crecimiento, Ambiente de trabajo negativo, Falta de equidad, Falta de flexibilidad.

2.3.9 Influencia en el clima laboral y la productividad organizacional

Según Bravo, (2013) los incentivos bien diseñados y aplicados correctamente pueden tener un impacto significativo en el clima laboral y la productividad organizacional. Es importante que las organizaciones consideren estos aspectos al desarrollar sus estrategias de incentivos, para promover un entorno laboral positivo y motivador que impulse la productividad y el éxito a largo plazo.

2.3.10 La organización

Se define como el “proceso de crear la estructura de una organización ese proceso es importante y sirve para muchos propósitos. El desafío para los gerentes es diseñar una estructura organizacional que permita a los empleados realizar su trabajo con eficiencia y eficacia”.

2.3.11 Diseño organizacional

Cuando los gerentes desarrollan o cambian la estructura. Participan en el diseño organizacional proceso que involucra decisiones sobre seis elementos clave: especialización de trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y descentralización y formalización. Los cuales se detallan a continuación:

- Especialización; grado en el que las tareas de una organización se dividen en tareas separadas; conocida también como división del trabajo.
- Departamentalización; fundamento mediante el cual se agrupan las tareas. Esta puede ser por funciones, productos, geográfica, procesos, clientes, equipos interfuncionales.
- Cadena de mando; línea continua de autoridad que se extiende de los niveles organizacionales más altos a los más bajos, y define quien informa a quien.
- Amplitud de control; número de empleados que un gerente puede dirigir de manera eficiente y eficaz.
- Centralización; el grado al que se concentra la toma de decisiones en un solo punto de la organización.
- Descentralización; el grado en el que los empleados de nivel inferior proporcionan información o toman decisiones.
- Formalización; grado en el que los trabajos de una organización son estandarizados, y en el que las normas y procedimientos guían el comportamiento de los empleados. (Robbins, 2020)

2.3.12 Organizaciones orgánica

Es un diseño organizacional que es muy adaptable y flexible, así como la mecanicista es rígida y estable. En vez de tener trabajos y reglamentaciones estandarizados, la organización orgánica es flexible, lo que le permite cambiar rápidamente según lo requieran las necesidades.

Presentan división del trabajo, pero las tareas que el personal realiza no son estandarizadas. Los empleados están muy capacitados y se les ha conferido poder para manejar diversas actividades y problemas laborales; estas organizaciones utilizan con frecuencia equipos de trabajo, requieren reglas formales mínimas y poca supervisión directa. Sus niveles altos de destrezas y

capacitación, y el apoyo que proporcionan otros miembros del equipo, hacen innecesarios la formalización y los controles gerenciales rígidos. (Narvaez, 2020)

Características:

- Equipos interfuncionales
- Equipos integrados por varios niveles jerárquicos
- Libre flujo de información
- Amplitudes de control extensas
- Descentralización
- Formalización escasa.

2.3.13 Capacitación

La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo.

La capacitación, implica una serie de puntos que por ser indiscutibles para que la misma sea exitosa podemos llamar principio, ya que aceptamos sin necesidad de demostrar y estos son:

- La participación. Es fundamental que todos los capacitados participen en forma activa de las acciones que se desarrollan en los cursos. Por ello, además de exposiciones magistrales, es necesario que todas las capacitaciones tengan un espacio programado para permitir la participación de todos los integrantes del curso.

- La responsabilidad. Los participantes de una capacitación deben reflejar responsabilidad. Esto es para quien capacita y para quien es capacitado. (Mario, 2020)

2.3.14 Reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento y la selección de personal de una empresa es el proceso de identificar la necesidad de un puesto de trabajo, definir los requisitos del puesto y del titular de este, anunciar el puesto y elegir a la persona más adecuada para él.

Las acciones que se llevan a cabo durante el reclutamiento:

- Análisis de vacantes y requisitos laborales dentro de una empresa.
- Publicidad sobre la vacante a través de varios canales como periódicos, etc.
- Atracción de candidatos interesados para completar sus solicitudes para los trabajos que se ofrecen.

- Gestión de la respuesta de los candidatos interesados.
- Escrutinio de solicitudes presentadas.
- Selección de candidatos. (Victoria, 2022)

2.4. Marco Legal

Clorid S.A es una institución de raíces ecuatorianas, fue fundada en el año de 1989

Somos una empresa orgullosamente ecuatoriana, fundada en el año de 1989 por Iván Espinoza Fernández y su padre Iván Espinoza Pozo, quien fue uno de los fundadores y propietarios de Indurama S.A, Fibroacero S.A., Indutechnia S.A., Plasenvases S.A, entre otras. (CLORID S.A, 2020)

Luego de 5 años de pruebas se empiezan a construir los equipos L30, diseñados para desinfectar piscinas y potabilizar comunidades pequeñas. Con el éxito del primer producto se lanzó al mercado el equipo L90, los mismos fueron utilizados y certificados internacionalmente por SEPIS, es así que la compañía llegar al mercado internacional, exportando productos a Costa Rica, Honduras, Brasil, Argentina, Bolivia y Perú.

En 1996 se introducen los equipos L450, con la capacidad de potabilizar 2 a 3 millones de litros diarios de agua, inyectando caudales de hasta 35 litros por segundo. Con este avance la empresa amplía su campo de operaciones a la agricultura, industria productiva, hospitales y hoteles. (CLORID S.A, 2020)

A partir del 2000 Clorid S.A empieza a implementar servicios para cloración y desinfección de agua en ciudades alrededor del Ecuador. Hoy, Clorid S.A fabrica equipos para caudales de hasta 3 mil y 4 mil litros de agua por segundo, clorando el 95% de la ciudad de Guayaquil y 100% de Babahoyo. (CLORID S.A, 2020)

Desde hace 8 años la empresa ha invertido en investigación y desarrollo para generar productos y servicios para el ámbito doméstico, teniendo como resultado el equipo Clorid L2, con la capacidad de producción de 2 litros de cloro diarios, el mismo que actualmente está siendo comercializado para el control y desinfección en la pandemia del Coronavirus Covid-19. (CLORID S.A, 2020)

Según el código de trabajo (2012) en el Artículo 11 nos habla sobre la Clasificación del contrato del trabajo en el que puede ser: el Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; A sueldo, a jornal, en participación y mixto; Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; también a prueba; Por las obras ciertas, por tarea y a destajo; Por enganche;

de igual manera puede ser Individual, de grupo o por equipo; y las notas el Literal derogado por Decreto Legislativo Numero 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

CAPITULO III

Marco Metodológico

3.1 Metodología

Este trabajo será realizado con la finalidad de diseñar un diseño organizacional para que la empresa sea efectiva, eficiente y eficaz, de la cual la obtendríamos con la recolección de los datos, el estudio y la capacidad analítica para que sea eficiente en nuestra investigación, en donde detallaremos los procedimientos necesarios para obtener informaciones y respuestas que se requieren a fin de estructurar o resolver el problema existente en dicha empresa, por otra parte identificaremos las causas y efectos para así dar buenos resultados .

Desde esa perspectiva tenemos que tener un concepto o criterio centrado a la mejora de la empresa Clorid S.A., creando un diseño organizacional que nos permita llevar a cabo una mejor manera de las tareas que se deben ejecutar para obtener los resultados deseados. ya que el problema radica netamente en la parte de RRHH, donde no pueden realizar de manera correcta la labor del reclutamiento de un nuevo personal, siendo un pilar muy fundamental e importante para la solvencia de la empresa, esta investigación adopta el método de inducción dinámica, que permite observar hechos relevantes mientras se recolecta información con todos los empleados, trabajadores o colaboradores en el cual se los contrata, selecciona y retiene para un beneficio propio de la empresa, para captar a nuevos clientes. De esta manera se explica, se verifica y se analizan las causas de los fenómenos estudiados.

Según Martínez, (2020) El departamento de recursos humanos de una empresa busca que las estrategias y políticas que usa cada departamento sean las más adecuadas, y en todo caso funge como asesoría y consultoría de cada departamento. Indaga en la relación de recurso humano con el proceso productivo de la empresa; dando como resultado que el proceso productivo sea más eficaz gracias a la selección y contratación de los mejores talentos disponibles. Adicional a esto se prepara capacitaciones, convocatorias a reuniones, es una máximo organización para la fluidez de la institución. RRHH establece metas, la finalidad y objetivo es la equidad, el departamento es más bien un vínculo entre el gerente con sus empleados, un intermedio que ayuda mucho a la comunicación dentro de la empresa para el bien de la misma.

Es necesario recalcar que este estudio también usa una modalidad de campo porque la recolección de datos se obtendrá de herramientas estadísticas como la encuesta que se aplicará a

los trabajadores de Clorid S.A. de la ciudad de Guayaquil y se desarrollará en dos tipos de enfoques: cualitativa y cuantitativa.

3.2 Tipo De Investigación

El tipo de investigación que se realizara es “investigación explicativa” dado que se establece relaciones de causa y efecto en donde proporcionamos explicaciones sobre cómo y por qué ocurren ciertos eventos.

3.2.1 Investigación explicativa

La investigación explicativa es un tipo de investigación que busca comprender y explicar las relaciones causales entre variables. Busca responder preguntas como: "¿Cuál es la causa de este fenómeno?", "¿Cómo interactúan estas variables para producir un efecto determinado?" o "¿Qué factores influyen en la ocurrencia de un evento?". Llevando así profundizar en el entendimiento del problema.

3.3 Enfoque De La Investigación

El enfoque de la presente investigación es mixto, es decir utilizaremos métodos y técnicas de origen cuantitativo y cualitativo, ya que es una metodología de investigación que consiste en recopilar, analizar e integrar los dos tipos de investigación, por lo tanto, este enfoque se utiliza cuando se requiere una mejor comprensión del problema de investigación.

Al hacer una investigación mixta se utilizan diversos métodos y fuentes de datos para examinar un mismo fenómeno.

El análisis de este tipo de datos consiste en analizar estadísticamente las puntuaciones recopiladas. La triangulación permite identificar aspectos de un fenómeno con mayor precisión al abordarlo desde distintos puntos de vista.

Según Ortega, (2020) Al utilizar ambos tipos de investigación las fortalezas de cada enfoque pueden compensar los puntos débiles del otro, de la cuál sería una comprensión más completa y exhaustiva del problema de investigación se desarrollaría mejores instrumentos y más específicos de acuerdo al contexto.

Nosotros aplicamos este método, para obtener una mejor identificación y análisis de las variables que presenta en el actual trabajo de investigación y así proceder con recopilación de datos relacionados con esas variables.

El método cuantitativo comenzó con la aplicación de encuestas dirigido a los actuales trabajadores de la empresa, ya que es un método estructurado de recopilación y análisis de

información que se obtiene a través de diversas fuentes y este proceso se lleva a cabo con el uso de herramientas estadísticas y matemáticas con el propósito de cuantificar el problema de investigación.

La investigación cualitativa nos ayudó a recopilar y analizar datos no numéricos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, así como datos sobre experiencias vividas, emociones o comportamientos. Por esta razón, los resultados se expresan en palabras.

Según Lopez, (2021) Este tipo de investigación se basa en el juicio de los investigadores, por lo que se debe reflexionar cuidadosamente sobre sus elecciones y suposiciones. Se trata de una técnica que se emplea habitualmente en áreas como la antropología, la sociología, la educación o la historia, entre otras, ya que esta les ayuda a obtener una mejor comprensión de conceptos complejos, interacciones sociales o fenómenos culturales.

Asimismo, es útil para explorar cómo o por qué han ocurrido los hechos, permite interpretarlos y contribuye a describir las acciones a realizar.

En la realización del presente trabajo investigativo el enfoque cualitativo aporta en el análisis de la situación actual de la empresa en cuanto a la contratación y selección del personal, con la finalidad de obtener la mayor información posible y el resultado del análisis de la información sea utilizado como base para el desarrollo de estrategias que ayuden a la empresa a mejorar la problemática expuesta anteriormente.

3.4 Alcance de investigación

El alcance de la investigación es exploratoria y descriptiva ya que se enfoca en obtener una comprensión profunda de la estructura organizativa existente y describir sus características principales, por lo tanto se realizará una investigación de campo en la empresa, teniendo como objetivo principal adquirir una comprensión inicial y generar ideas sobre la observación de interacciones entre los miembros de la organización, también se llevara a cabo la investigación del desempeño de los colaboradores de la misma, teniendo como objetivo describir y caracterizar en detalle los diferentes aspectos de la estructura organizativa, en donde se investigará cómo se lleva a cabo la comunicación y la coordinación, se analizará cómo se agrupan las funciones o actividades relacionadas, y cómo se coordinan y se comunican los trabajadores entre sí. Con la finalidad de obtener importantes resultados a preguntas que se van a plantear diseñando un diseño organizacional que mejor se adapte a la compañía, y proceder al diseño de políticas y procedimientos acorde con la función de cada trabajador de la empresa.

3.5 Técnicas De Investigación

Para nuestro trabajo de investigación vamos a emplear técnicas e instrumentos de recolección de datos de origen cuantitativa y cualitativa, siendo así, se aplicará una encuesta dirigida al personal de la empresa Clorid S.A con preguntas cerradas, también se realizará una entrevista al gerente de la compañía con preguntas abiertas.

En cuanto a la observación directa, se empleará una ficha de observación dirigida exclusivamente a los supervisores de la empresa para poder medir sus actividades cotidianas en la empresa. Implica identificar un grupo específico o categoría de personas y la recopilación de información de algunos con el fin de obtener una idea de lo que todo el grupo hace o piensa.

De esta manera podríamos obtener una buena observación y obtener análisis de los documentos, sirviéndonos así para analizar el proceso mediante la recopilación de los datos que vamos obteniendo y probar una teoría u opinión, para comenzar a detectar los patrones en el proceso.

- Entrevista

Se realizará para obtener información cualitativa detallada y perspectivas directas de los individuos clave dentro de la organización. La entrevista nos permitirá explorar de manera más profunda y comprender las experiencias, opiniones y conocimientos del entrevistado, siendo útil para adaptar el diseño a las necesidades y expectativas de los empleados en relación con el diseño organizacional.

- Encuesta

Consiste en la técnica de recolección de datos más utilizada que se pueden realizar en el contexto de un diseño organizacional para recopilar información y datos relevantes que ayuden a comprender mejor la situación actual de la organización, sus necesidades y desafíos. Estos datos se utilizan como base para tomar decisiones informadas y diseñar una estructura organizacional adecuada e implicar medición numérica de las respuestas obtenidas por la muestra evaluada.

- Fichas

Las fichas nos ayudarán a proporcionar una descripción detallada de diversos aspectos de la estructura organizacional, como los roles y responsabilidades de los empleados, las relaciones de autoridad y comunicación, los procesos de toma de decisiones y los flujos de trabajo.

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población

Según Hernández Fernández y Baptista (2006 Pág.239) indican que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación.

Con el fin de desarrollar un plan de diseño organizacional para la empresa Clorid S.A en donde se pueda mejorar el control de la organización, la población objeto de estudio que se tomará en cuenta corresponde a un total de 25 personas que laboran en la empresa.

3.5.2 Muestra

Según H. Sampieri (2019 Pág.141) La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población.

En este caso, al tratarse de una población reducida, no se empleó ninguna fórmula estadística, por lo tanto, se escogió a toda la población, pudiendo contestar las preguntas cerradas planteadas en el cuestionario, que conformaron la encuesta realizada y las fichas de seguimiento. Por lo tanto, fueron 25 trabajadores divididas en las siguientes áreas:

- 1 Gerente General
- 2 Supervisor
- 22 Operadores (Ayudante metal mecánica)

3.6 Presentación y análisis de resultados

3.6.1. Resultado de la entrevista

Nombre: Alexander Antonio Tuarez Rosero

Edad: 34 años

Cargo: Gerente General

Antigüedad: 9 años 8 meses

1) ¿Cómo podría describir usted el actual funcionamiento de la empresa?

Se busca lograr al funcionamiento de nuestros equipos siempre buscando encontrar alternativas de servicio. El departamento de ventas realiza el seguimiento adecuado en evento a tiempo de vida útil del producto o mantenimiento respectivo con el objetivo de detectar cualquier posible problema, tiene un enfoque básicamente en la resolución de inconvenientes en base a la toma de decisiones, esto radica principalmente en el departamento de ventas donde se da el caso muchas veces de reclamos, malos entendidos por parte de los clientes.

2) ¿Cuántos trabajadores existen y cuántos departamentos hay en su compañía?

Los trabajadores que existen en nuestra prestigiosa institución Son alrededor de 25 colaboradores, de los cuales son un jefe inmediato, dos supervisores, 22 operadores de equipo de hipoclorito de sodio.

3) ¿Cómo se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en la organización?

El principio básico de la colaboración de trabajo en equipo es que los colaboradores puedan hacer más cosas juntas de la que pueden hacer sus integrantes por separado así que una de las mejores formas es interactuar la colaboración en equipo promoviendo la corrección, adicional la fomentamos realizando pausas activas, que el colaborador sienta el buen ambiente que existe dentro de la compañía, que no se sienta estresado ni fatigado sino más bien en conjunto de compañerismo con los otros colaboradores o ejecutivos.

El trabajador debe de tratar siempre con respeto al momento de realizar o expresar alguna acción o actividad, de igual forma apoyarse siempre, ayudarse así mismo para crecer en grupo, eso beneficiaría a la empresa en todos los sentidos porque se interpretaría unión y se las fortalecería en base a las ventas, mientras mayor motivación exista en lo laboral mejor será el rendimiento del empleado, ya que así sacaríamos el verdadero potencial, la mejor versión del colaborador para desarrollar las actividades diarias en la empresa, de igual esto beneficiaría al colaborador ya que con el buen desenvolvimiento puede llegar hacer incluso hasta el mejor empleado del mes.

4) ¿Cómo se ha visto afectado el rendimiento de la empresa debido a la falta de un diseño organizacional?

A lo largo de la empresa y según las fases de su desarrollo, las organizaciones afrontan diversos desafíos, por ejemplo: las organizaciones jóvenes pueden ser muy flexibles y enérgica, pero adolecer de la falta de división de funciones y responsabilidades claras.

Pero claramente en nuestra empresa no ha sido el caso ya que, si tenemos planteado, estructurado un excelente diseño organizacional con todo el manual de funciones que el empleador debe de cumplir y ejecutar a cabalidad, de igual forma respetando las normas o políticas dentro de la institución.

Esto es importante dentro de la organización ya que sin un proceso organizacional la empresa no podría conseguir sus objetivos planteados ya sea a corto o a largo plazo, por ende es un proceso en el cual Parte de la meta de una empresa ya que tiene como base las tareas o actividades diarias a realizar por cumplir, si existe una correcta administración por ende existirá un maravilloso diseño organizacional que oriente a la empresa como tal y compita en el mercado como recientemente lo estamos haciendo, dándonos a conocer como empresa y por nuestros servicios de primera clase y calidad.

5) ¿Qué impacto ha tenido la falta de un diseño organizacional en la coordinación y comunicación entre sus colaboradores?

El impacto de la comunicación empresarial se dirige a los distintos públicos meta con los que la organización tiene interacción estos pueden dividirse en internos que son los empleados y accionistas o externo donde se incluyen a los clientes esperando que se presente una nueva mejora laboral, es decir para tener una buena imagen, y de igual forma un gran impacto al mercado la base meta el factor base es internamente de la compañía, donde los colaboradores de cada área designada logren cumplir con sus actividades de la mejor manera, si existe algún margen de error, dar una solución concreto, coherente y concisa donde se pueda apreciar una excelente labor incluso hasta más innovadora, darle una sensación de asombro, de felicidad a los clientes.

Saber que primeramente es el cliente, donde siempre ellos tienen la razón, por la mayor acogida por parte de los clientes, la captación de ellos es por aquello que la empresa está donde está, si existe alguna discrepancia con algún cliente pues es mejor y sería factible de tratar de hablarlo, que el cliente nos haga saber el motivo de su malestar, tratar de llegar a él, comprenderlo y buscar alternativas de soluciones para enmendar el daño o malestar ocasionado y que no se sienta aludido sino más bien ser servicial, mostrar una postura carismática y zacear sus necesidades.

6) ¿Considera usted necesario un diseño organizacional para la empresa? ¿Por qué?

Sí se considera muy importante y es uno de los factores altamente importantes en las organizaciones ya que permite formalizar los procedimientos dentro de la misma como da una guía y permite la integración de las personas, proporciona la información y mejora la tecnología del diseño organizacional por ser una de las funciones principales, es un elemento administrativo que se encarga de estructurar ordenada y sinérgicamente las diversas unidades orgánicas de una institución. Asimismo, busca brindar las condiciones racionales óptimas para que pueda operar en el día a día. Con esa intención es imprescindible un exhaustivo análisis de condicionantes exógenos y componentes endógenos que contribuirán en el perfil del diseño organizacional a ser construido.

Por condicionantes exógenos se puede entender a las variables del entorno de la empresa sobre las cuales no se tiene control: amenazas y/o oportunidades de tipo económicas, políticas, legales, sociales, ambientales, de mercado, etc. Mientras tanto, los componentes endógenos son variables del entorno de la empresa, sobre las cuales si tiene control la empresa para decidir: niveles jerárquicos amplitud de mano, descentralización/centralización, comunicación, etc.

7) ¿Qué oportunidades de mejora o eficiencia identifica al establecer un diseño organizacional en la empresa?

En mi consideración establecer un diseño organizacional en la empresa resultaría muy eficaz ya que se pueden identificar oportunidades de mejora y eficiencia, como las cuales son: Claridad en la estructura, eliminación de duplicación de funciones, coordinación y colaboración, flexibilidad y adaptabilidad, empoderamiento de los empleados, uso de tecnología adecuada, evaluación y mejora continua

Yo como Gerente lo haría con el propósito de mejorar la organización y la estructura gobernación, gestión del personal en finanzas y la comunicación, ya que es importante planificar, valorar, identificar y acoplar a las personas quienes compartan sus intereses y es necesario proponer una reunión para juntarse y discutir posibles modos de trabajar juntos.

8) ¿Cree Usted que es necesario que el personal conozca la estructura organizacional de la empresa? ¿Por qué?

Claro, por supuesto que es importante y necesario que el personal conozca la estructura organizacional de la empresa. ya que así existiría claridad de roles y responsabilidad, porque al

comprender la estructura organizacional, los empleados pueden tener una visión más clara de cómo se divide el trabajo, esto ayuda a evitar confusiones y conflictos sobre las tareas y las jerarquías dentro de la organización. También facilitaría la comunicación efectiva entre los miembros del equipo para tomar decisiones o resolver problemas y ayudaría con una comprensión clara de la estructura organizacional. Por esta razón se considera uno de los factores destacados para que los colaboradores conozcan cuál es su papel en la empresa y puedan dar todo su potencial para lograr las metas planteadas.

9) ¿Cuál es su visión sobre el diseño organizacional y cómo cree que puede ayudar con el rendimiento de la empresa?

En mi consideración la visión sobre el diseño organizacional se refiere a la forma en que se estructura la empresa para lograr dichos objetivos y que se pueda llevar a cabo las actividades que adquirimos y esperamos realizar.

Esto implica la distribución de tareas, la asignación de responsabilidades, la jerarquía de autoridad y la coordinación de actividades dentro de la organización, de cómo en si la empresa realiza sus actividades diarias, de qué manera, si la manera en que lo realizan es correcta, si no existe algún tipo de falencia en su estructura, si en realidad hay algún tipo de inconvenientes o complicaciones darle una solución inmediata y oportuna, para una mejora continua Y que este enfocada a como ayudaría con la mejora de la empresa, puesto que como en toda organización se requiere mucho de la importancia del trabajo en equipo que sea considerado como la mejor opción de visualizar la necesidad de cambio mediante previo diagnóstico, como los valores, la satisfacción del cliente, calidad y productividad de la compañía, ya que así se demuestra la unión, el compañerismo, el ambiente que se maneja internamente la institución.

10) ¿Cómo podría detallar usted el clima organizacional dentro de la empresa?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

11) ¿Cómo se aseguraría de que el diseño organizacional sea lo suficientemente flexible y adaptable para afrontar futuros cambios?

Para asegurar que el diseño organizacional sea lo suficientemente flexible y adaptable para afrontar futuros cambios, se pueden garantizar la flexibilidad y adaptabilidad del diseño organizacional porque así implica una combinación de evaluación constante, cultura de cambio, comunicación efectiva, colaboración, flexibilidad en la asignación de roles y una comprensión actualizada del entorno empresarial. Al implementar estas prácticas, una organización puede estar mejor preparada para enfrentar futuros cambios y desafíos. Porque hoy en día las empresas se tienen que enfrentar a entornos muy cambiantes y complejo combatiendo alerta a los cambios internos y del entorno organizacional tanto como a la oportunidad, denominándose como los desafíos o retos.

12) ¿Estaría dispuesto en adoptar una propuesta de diseño organizacional para su empresa que incluya un manual de funciones y procedimiento para el personal?

Sí, porque es una herramienta útil para proporcionar orientación y establecer expectativas claras para el personal de la empresa, por lo cual lo tomaría para hacer un análisis funcional o del conjunto de tareas, actividades y procesos para la mejora continua del personal destinado con sus labores diarias que estén bien organizados, incluso se lograría sacar el máximo potencial de cada uno de los colaboradores de la empresa que tendríamos como objetivo como una organización prestigiosa seguir ocupando un puesto en el mercado con el sacrificio, esfuerzo por parte de todo el personal.

Esto ayudaría a evitar confusiones y malentendidos sobre las expectativas laborales, lo que contribuye a un mejor desempeño y una mayor eficiencia. También nos facilita la integración de los nuevos empleados y brinda un recurso de referencia para resolver dudas o situaciones específicas.

13) ¿Cuáles son los beneficios que se esperan obtener al establecer un diseño organizacional claro en la empresa?

Establecer un diseño organizacional claro en la empresa puede proporcionar varios beneficios significativos, los que yo espero obtener son:

- Claridad en las responsabilidades y roles
- Comunicación y coordinación mejoradas

- Eficiencia y productividad mejoradas
- Mayor adaptabilidad y agilidad
- Enfoque estratégico y alineación
- Desarrollo y crecimiento del talento, es decir en los colaboradores
- Cultura organizacional sólida

Entre todos estos beneficios si ponemos a ejecutarlos podríamos estar reforzando a la empresa, ya que al tomar las decisiones más eficientes nos ayudaría a operar múltiples ubicaciones de la empresa mejorando la eficiencia operativa y mayor rendimiento de los trabajadores.

3.6.2. Resultado de las fichas de seguimiento

Tabla 1: Ficha de observación

 <div style="text-align: center;"> FICHA DE OBSERVACIÓN Situación: Observación aplicada al ambiente interno de la organización </div> 						
Fecha: 26/06/2023						
Lugar: Guayaquil						
Observadores: Fabricio Barcos y Cintia Villamar						
Nombre: Jordy Carriel						
Cargo: Supervisor 1						
	Criterios /Valoración	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
A	Coordinación entre funciones laborales interdepartamentales.				X	
B	Retroalimentación oportuna respecto al servicio al cliente.					X
C	Respeto de la línea jerárquica dentro de la organización.					X
D	Conocimiento pleno de actividades laborales individuales				X	
E	Existencia de ambiente laboral agradable entre colaboradores.			X		
F	Eficiencia en la ejecución de procesos departamentales.					X

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Tabla 2: Ficha de observación

 FICHA DE OBSERVACIÓN Situación: Observación aplicada al ambiente interno de la organización 						
Fecha: 26/06/2023						
Lugar: Guayaquil						
Observadores: Fabricio Barcos y Cintia Villamar						
Nombre: Manuel Ángel Suarez						
Cargo: Supervisor 2						
	Criterios /Valoración	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
A	Coordinación entre funciones laborales interdepartamentales.					X
B	Retroalimentación oportuna respecto al servicio al cliente.				X	
C	Respeto de la línea jerárquica dentro de la organización.				X	
D	Conocimiento pleno de actividades laborales individuales					X
E	Existencia de ambiente laboral agradable entre colaboradores.		X			
F	Eficiencia en la ejecución de procesos departamentales.				X	

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

3.6.3. Resultados de las encuestas

Pregunta 1. ¿Conoce la misión y visión de la empresa?

Tabla 3

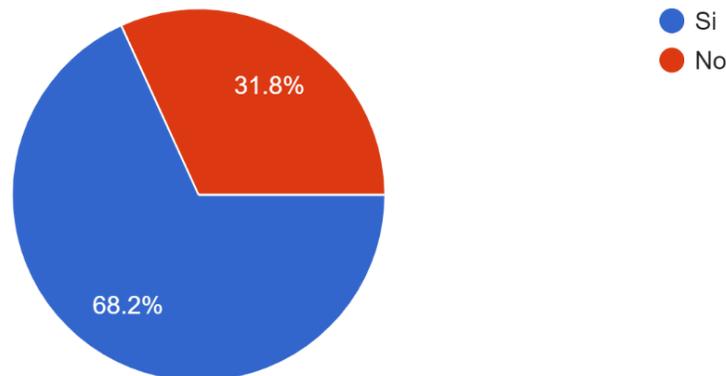
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>SI</i>	<i>15</i>	<i>68,2%</i>
<i>NO</i>	<i>7</i>	<i>31,8%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>22</i>	<i>100%</i>

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 1-Respuesta a la pregunta 1

¿Conoce la misión y visión de la empresa?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: De los 22 colaboradores de la empresa, de la cual fueron encuestados, tan solo el 31,8% que representa 7 empleados manifestaron que no conocen la misión, ni la visión de la empresa, mientras que el 68,2% que representa a 15 empleados, afirmaron que si conocen la misión y la visión de la compañía. Se puede inferir que son pocos que no tienen conocimiento sobre el propósito fundamental o su razón de ser, haciendo que carezcan de una falta de compromiso hacia la organización por su desconocimiento, mientras tanto la otra parte que consta del 68,2%

considera saber sobre el enfoque principal de la organización y de los objetivos estratégicos de la empresa.

¿Se siente identificado con ella? ¿la misión y visión de la empresa?

Tabla 4

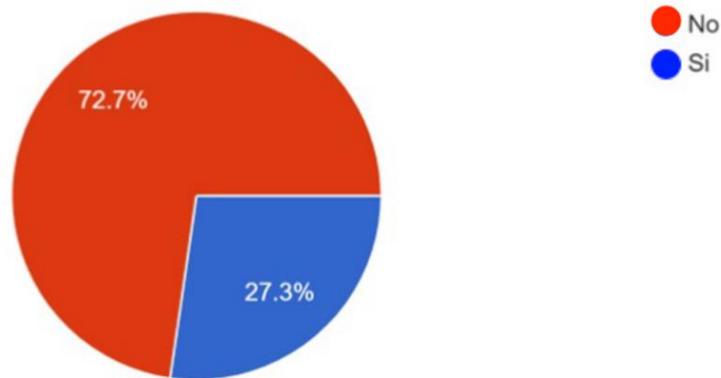
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>SI</i>	6	27,3%
<i>NO</i>	16	72,7%
<i>TOTAL</i>	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 2- Respuesta a la subpregunta

¿Se siente identificado con ella (la misión y vision de la empresa)?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: De los 22 colaboradores de la empresa, de la cual fueron encuestados, el 72,7% que representa a 16 empleados manifestaron que no se sienten identificado con la misión y visión de la empresa, mientras el 27,3% que representan a 6 empleados si se sienten identificado con ella, se puede analizar que la mayoría de los colaboradores no se comprometen plenamente con su trabajo, haciendo así que carezcan de motivación para esforzarse y alcanzar los objetivos de la organización.

Pregunta 2. ¿Has recibido capacitación adecuada para desempeñar sus funciones en la empresa?

Tabla 5

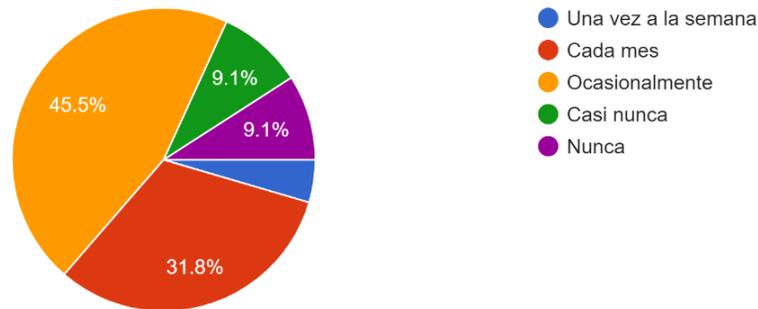
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Una vez a la semana</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
<i>Cada mes</i>	<i>7</i>	<i>31,8%</i>
<i>Ocasionalmente</i>	<i>10</i>	<i>45,5%</i>
<i>Casi nunca</i>	<i>2</i>	<i>9,1%</i>
<i>Nunca</i>	<i>2</i>	<i>9,1%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>22</i>	<i>100%</i>

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 3-Respuesta a la pregunta 2

¿Has recibido capacitación adecuada para desempeñar sus funciones en la empresa?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: Para el 45,5% de los colaboradores encuestados consideran que ocasionalmente han recibido capacitación para desempeñar las funciones en la empresa, mientras que el 31,8% consideran que han recibido cada mes, el 9,1% afirman que casi nunca y nunca han recibido aquella capacitación y solo el 4,5 % considera que ha recibido una vez a la semana. Se puede observar que no están estableciendo suficiente capacitación al personal y haciendo que los colaboradores no establezcan sus habilidades y conocimientos requeridos para llevar a cabo eficientemente sus

tareas, de la cuál esto puede resultar una baja productividad, ya que pueden cometer errores o llevar más tiempo completar las tareas asignadas, logrando así afectar la calidad del trabajo realizada por los empleados.

Pregunta 3. ¿Consideras que la falta de capacitación ha afectado su desempeño en el trabajo?

Tabla 6

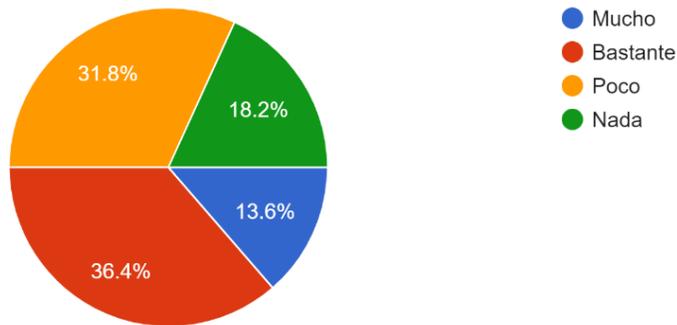
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Mucho</i>	3	13,6%
<i>Bastante</i>	8	36,4%
<i>Poco</i>	7	31,8%
<i>Nada</i>	4	18,2%
<i>TOTAL</i>	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 4 -Respuesta a la pregunta 3

¿Consideras que la falta de capacitación ha afectado su desempeño en el trabajo?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: El 36,4% de los colaboradores encuestados consideran que la falta de capacitación ha afectado bastante su desempeño, mientras que el 31,8% considera que ha afectado poco el desempeño en la organización, el 18,2% considera que no ha afectado en nada y el 13,6% considera que ha afectado mucho el desempeño en el trabajo.

Se puede analizar que la empresa no está invirtiendo con la capacitación necesaria para el desarrollo de sus empleados. Esto implica que por la falta de la misma está afectado a sus colaboradores, en donde sería necesario que la empresa proporcione programas de capacitación adecuados y continuos que les brinden las habilidades y conocimientos para mejorar la moral y la motivación de los empleados.

Pregunta 4. Cuando recién ingreso a laborar a esta empresa, ¿le señalaron claramente cuáles serían sus funciones?

Tabla 7

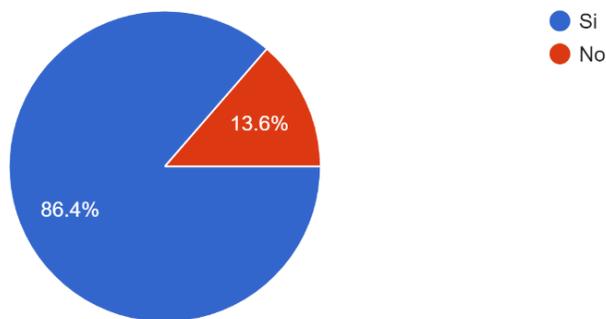
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>SI</i>	<i>19</i>	<i>86,4%</i>
<i>NO</i>	<i>3</i>	<i>13,6%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>22</i>	<i>100%</i>

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 5 – Respuesta a la pregunta 4

Quando recién ingreso a laborar a esta empresa, ¿le señalaron claramente cuáles serían sus funciones?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: El 86,4% de los colaboradores encuestados consideran que si le señalaron claramente cuáles serían sus funciones cuando ingreso a la empresa, mientras que el 13,6%

considera que no. Podemos establecer que si se detalló la tarea que le tocaba realizar en la organización y que fueron pocos los que no lograron entenderla.

Pregunta 5. Siente que se ha proporcionado suficiente información sobre sus responsabilidades y tareas en la empresa ¿Cómo ha sido?

Tabla 8

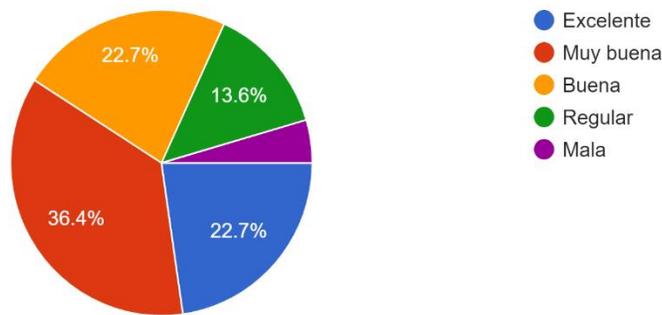
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Excelente</i>	<i>5</i>	<i>22,7%</i>
<i>Muy buena</i>	<i>8</i>	<i>36,4%</i>
<i>Buena</i>	<i>5</i>	<i>22,7%</i>
<i>Regular</i>	<i>3</i>	<i>13,6%</i>
<i>Mala</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>22</i>	<i>100%</i>

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 6 – Respuesta a la pregunta 5

Siente que se ha proporcionado suficiente información sobre sus responsabilidades y tareas en la empresa ¿Cómo ha sido?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: De los colaboradores encuestados el 36,4% consideran que la información proporcionada sobre sus responsabilidades y tareas ha sido muy buena, mientras que el 22,7%

considera que ha sido excelente, el otro 22,7% considera que sido buena, por otro lado, tenemos que el 13,6% considera que ha sido regular y el 4,5% considera que ha sido mala.

En este análisis hemos visto que se ha proporcionado muy buena información sobre las responsabilidades y tareas en la empresa, pero no ha todos ha ayudado a establecer expectativas claras, ya que no ha mejorado la eficiencia y productividad, en este caso sería considerable asignar recursos adecuadamente y evaluar el desempeño de los empleados. Esto contribuiría a un ambiente de trabajo más organizado y efectivo, en donde les pueda permitir que la empresa alcance sus metas y objetivos de manera más efectiva.

Pregunta 6. Cuando tiene alguna duda sobre algo que hacer en su trabajo, ¿sabe a quién tiene que acudir?

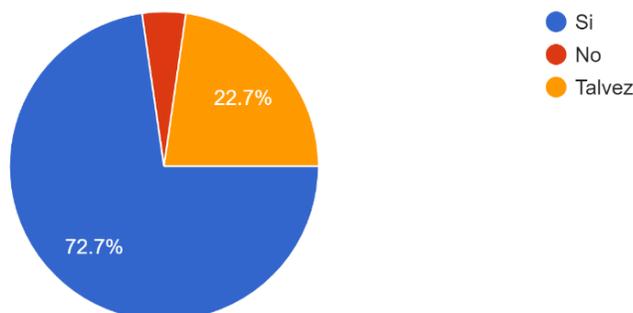
Tabla 9

<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>SI</i>	<i>16</i>	<i>72,7%</i>
<i>NO</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
<i>Talvez</i>	<i>5</i>	<i>22,7%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>22</i>	<i>100%</i>

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 7 – Respuesta a la pregunta 6

Cuando tiene alguna duda sobre algo que hacer en su trabajo, ¿sabe a quién tiene que acudir?
22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: De los 22 colaboradores encuestados para saber que cuando ellos tienen alguna duda sobre algo que hacer en su trabajo, sabrían a quién acudir, por lo tanto, obtuvimos el siguiente resultado en donde el 72,7% considera que si, el 22,7% considera que talvez y el 4,5% considera que no.

Se analizó que la mayoría sabría a quién acudir para obtener la orientación necesaria, haciendo que el colaborador deje de tomar decisiones apuradas, equivocadas o que realice tareas de manera incorrecta.

Pregunta 7. ¿Crees que el proceso de reclutamiento de personal en la empresa es efectivo para encontrar candidatos adecuados?

Tabla 10

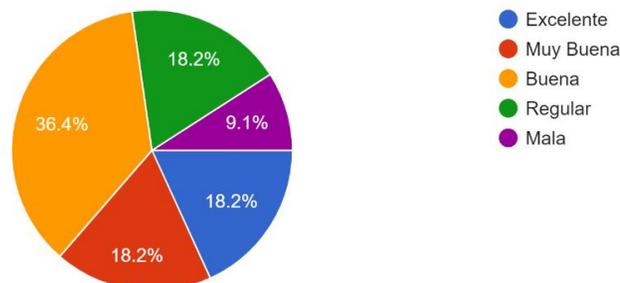
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Excelente</i>	4	18,2%
<i>Muy buena</i>	4	18,2%
<i>Buena</i>	8	36,4%
<i>Regular</i>	4	18,2%
<i>Mala</i>	2	9,1%
TOTAL	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 8 – Respuesta a la pregunta 7

¿Crees que el proceso de reclutamiento de personal en la empresa es efectivo para encontrar candidatos adecuados?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: De los 22 colaboradores encuestados el 36,4% considera que el proceso de reclutamiento de personal en la empresa es bueno para encontrar candidatos adecuados, mientras que el 18,2% considera que es muy buena, el otro 18,2% considera que es regular y el 9,1% considera que es mala.

Como análisis hemos tomado que el proceso de reclutamiento debe ser sólido para que permita a la empresa atraer y seleccionar a los candidatos más calificados y talentosos para ocupar las vacantes disponibles.

En esta ocasión el 36,4% de colaboradores lo considera bueno, pero no tan eficaz, en la cual se debería tener más control en el momento de seleccionar al personal para asegurar que la organización cuente con empleados competentes y capaces de cumplir con los requisitos del puesto.

Pregunta 8. ¿Considera que se le brinda el apoyo necesario para mejorar sus habilidades en el trabajo?

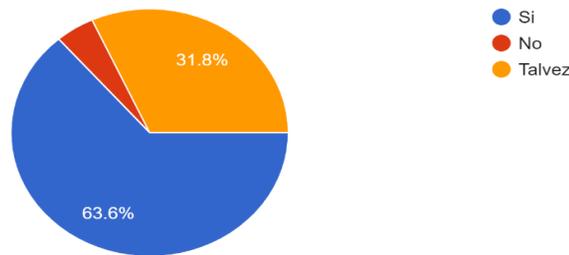
Tabla 11

<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>SI</i>	<i>14</i>	<i>63,6%</i>
<i>NO</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
<i>Talvez</i>	<i>7</i>	<i>31,8%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>22</i>	<i>100%</i>

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 9 – Respuesta a la pregunta 8

¿Considera que se le brinda el apoyo necesario para mejorar sus habilidades en el trabajo?
22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: De los 22 colaboradores encuestados el 63,6% que representa a 14 trabajadores consideran que, si le brinda el apoyo necesario para mejorar sus habilidades en el trabajo, el 31,8% que corresponde a 7 trabajadores respondieron que talvez y el 4,5% que corresponde a 1 trabajadores considera que no.

Para este análisis pudimos observar que muchos colaboradores sienten que, si tienen el apoyo pero que aún no lo establecen, ya que es importante proporcionar una ayuda y oportunidades para mejorar las habilidades de los empleados, porque así la misma empresa podrá ser eficaz en su crecimiento, ayudándole a sus colaboradores a desarrollarse profesionalmente.

Pregunta 9. ¿Crees que se debería mejorar la planificación y organización en la empresa?

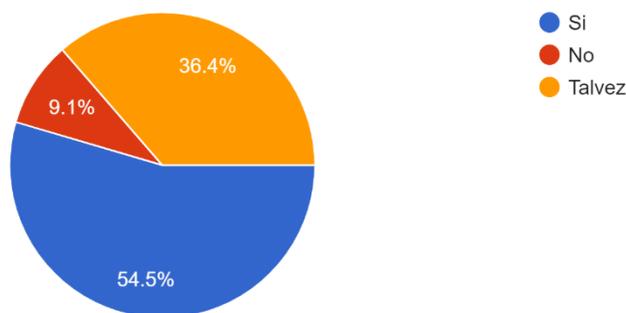
Tabla 12

<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>SI</i>	12	54,5%
<i>NO</i>	2	9,1%
<i>Talvez</i>	8	36,4%
TOTAL	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 10 – Respuesta a la pregunta 9

¿Crees que se debería mejorar la planificación y organización en la empresa?
22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: De los 22 colaboradores encuestados el 54,5% que representa a 12 trabajadores consideran que si debería mejorar la planificación y organización en la empresa, mientras que el 36,4% que corresponde a 8 trabajadores consideran que no y el 9,1% que corresponde a 2 trabajadores consideran que no.

En este análisis podemos observar que la mayoría de los colaboradores adquieren por mejorar la planificación y organización de la empresa porque así les permitiría a obtener numerosos beneficios, como aumentar la eficiencia y productividad, cumplir plazos y objetivos, reducir costos, ser adaptable, también ayudaría a mejorar la comunicación, coordinación, y crear un clima laboral positivo.

Pregunta 10. ¿Cree que la falta de diseño organizacional dificulta la comunicación entre los diferentes departamentos y equipos?

Tabla 13

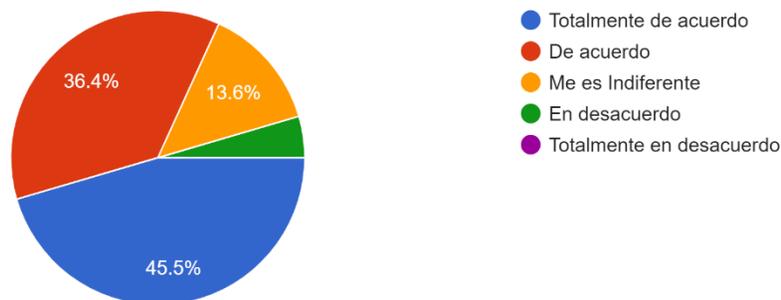
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>10</i>	<i>45,5%</i>
<i>De acuerdo</i>	<i>8</i>	<i>36,4%</i>
<i>Me es indiferente</i>	<i>3</i>	<i>13,6%</i>
<i>En desacuerdo</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>
TOTAL	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 11 – Respuesta a la pregunta 10

¿Cree que la falta de diseño organizacional dificulta la comunicación entre los diferentes departamentos y equipos?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: De los 22 colaboradores encuestados el 45,5% está totalmente de acuerdo que la falta de diseño organizacional dificulta la comunicación entre los diferentes departamentos y equipos, el 36,4% está de acuerdo y el 13,6% le es indiferente y el 4,5% está en desacuerdo.

En este análisis se puede observar que la estructura organizativa de la empresa no está claramente definida y los roles y responsabilidades no están bien establecidos, puede ser difícil determinar a quién acudir para comunicarse con un departamento o equipo en particular.

Pregunta 11. ¿Sientes que la falta de diseño organizacional limita las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa?

Tabla 14

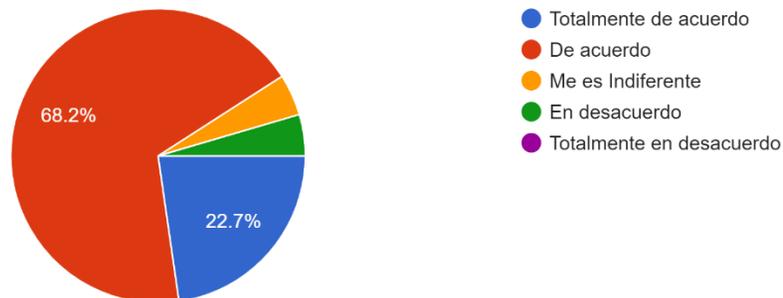
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>5</i>	<i>22,7%</i>
<i>De acuerdo</i>	<i>15</i>	<i>68,2%</i>
<i>Me es indiferente</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
<i>En desacuerdo</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>
TOTAL	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 12 – Respuesta a la pregunta 11

¿Sientes que la falta de diseño organizacional limita las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: El 68,2% de los colaboradores encuestados están de acuerdo que la falta de diseño organizacional limita las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa, el 22,7% está totalmente de acuerdo, el 4,5% le es indiferente y el 4,5% en desacuerdo.

Con este resultado se puede observar que la mayor parte de los colaboradores encuestados consideran que es necesario un diseño organizacional en la organización para su desarrollo y crecimiento personal. La empresa debe implementar planes de desarrollo estructurados, fomentar la movilidad interna proporcionando retroalimentación a los empleados.

Pregunta 12. ¿Crees que la falta de diseño organizacional afecta negativamente la motivación y compromiso de los empleados?

Tabla 15

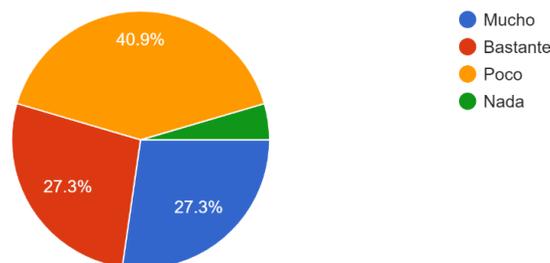
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Mucho</i>	6	27,3%
<i>Bastante</i>	6	27,3%
<i>Poco</i>	9	40,9%
<i>Nada</i>	1	4,5%
TOTAL	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 13 – Respuesta a la pregunta 12

¿Crees que la falta de diseño organizacional afecta negativamente la motivación y compromiso de los empleados?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: El 40,9% de los colaboradores encuestados consideran la falta de diseño organizacional afecta negativamente poco la motivación y el compromiso de los empleados, el

27,3% considera que afecta bastante, el otro 27,3% considera que mucho y el 4,5% considera que nada.

En este análisis acotamos que algunos empleados consideran que no afecta, mientras que la otra parte considera que si afecta porque es un impacto negativo en la motivación y compromiso de los empleados en una empresa. Esto puede afectar su motivación, ya que pueden sentirse estancados y sin posibilidades de desarrollo.

Pregunta 13. ¿Mantiene buenas relaciones con sus supervisores?

Tabla 16

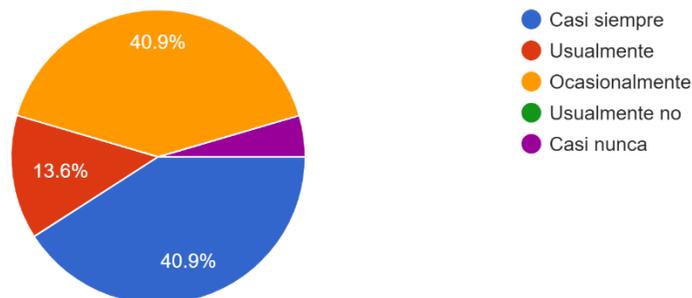
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>9</i>	<i>40,9%</i>
<i>Usualmente</i>	<i>3</i>	<i>13,6%</i>
<i>Ocasionalmente</i>	<i>9</i>	<i>40,9%</i>
<i>Usualmente No</i>	<i>0</i>	<i>0,0%</i>
<i>Casi Nunca</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
TOTAL	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 14 – Respuesta a la pregunta 13

¿Mantiene buenas relaciones con sus supervisores?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: El 40,9% de los colaboradores encuestados consideran que mantiene ocasionalmente buenas relaciones con sus supervisores, el otro 40,9% considera que casi siempre, el 13,6% considera que usualmente y el 4,5% considera que nunca.

Analizamos que la mitad de lo colaboradores logran mantener buenas relaciones con los supervisores, de la cuál es importante porque promueve una comunicación efectiva, brinda apoyo y orientación, impulsa el desarrollo profesional. Por eso es importante mantener estas relaciones positivas porque ayudan a crear un entorno de trabajo favorable y así mismo contribuyen al crecimiento y éxito tanto individual como organizacional.

Pregunta 14. ¿Sientes que tus supervisores están disponibles y dispuestos a escuchar tus inquietudes y proporcionar retroalimentación constructiva?

Tabla 17

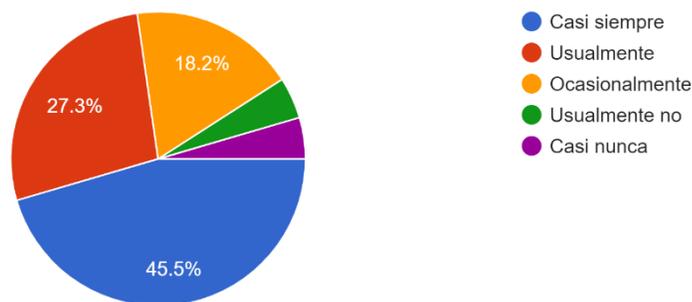
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>10</i>	<i>45,5%</i>
<i>Usualmente</i>	<i>6</i>	<i>27,3%</i>
<i>Ocasionalmente</i>	<i>4</i>	<i>18,2%</i>
<i>Usualmente No</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
<i>Casi Nunca</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
TOTAL	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 15 – Respuesta a la pregunta 14

¿Sientes que tus supervisores están disponibles y dispuestos a escuchar tus inquietudes y proporcionar retroalimentación constructiva?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: El 45,5% de los colaboradores encuestados consideran que casi siempre sienten que sus supervisores están disponibles y dispuestos a escuchar sus inquietudes y proporcionar retroalimentación constructiva, mientras que el 27,3% considera que usualmente, el 18,2% considera que es ocasionalmente y el 4,5% considera que es usualmente y el 4,5% casi nunca.

Se puede observar que la mayoría de los trabajadores consideran que sus supervisores si están disponibles a escucharlos tratando de lograr y crear un ambiente de trabajo favorable y beneficioso.

Pregunta 15. ¿Cómo calificaría el clima organizacional de la empresa?

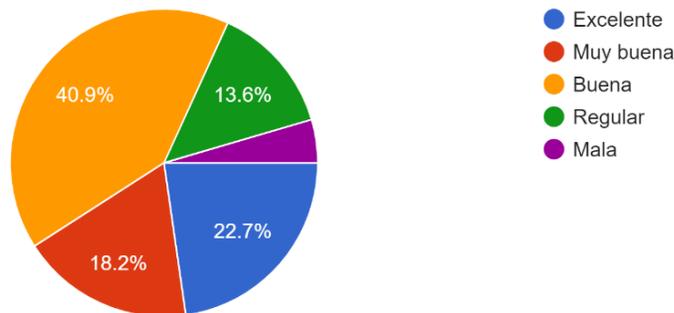
Tabla 18

<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>Excelente</i>	5	22,7%
<i>Muy buena</i>	4	18,2%
<i>Buena</i>	9	40,9%
<i>Regular</i>	3	13,6%
<i>Mala</i>	1	4,5%
TOTAL	22	100%

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 16 – Respuesta a la pregunta 15

¿Cómo calificaría el clima organizacional de la empresa?
22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: El 40,9% de los colaboradores encuestados consideran que el clima organizacional de la empresa es bueno, el 18,2% considera que es muy buena, el 22,7% considera que es excelente y el 4,5% considera que es mala.

En este análisis observamos que para los colaboradores tener un buen clima organizacional positivo ayuda a fomentar la colaboración y el trabajo en equipo haciendo que se sientan más cómodos compartiendo ideas, colaborando entre departamentos y trabajando juntos para lograr objetivos los comunes.

Pregunta 16. ¿Se siente identificado y orgulloso de trabajar en CLORID S.A.?

Tabla 19

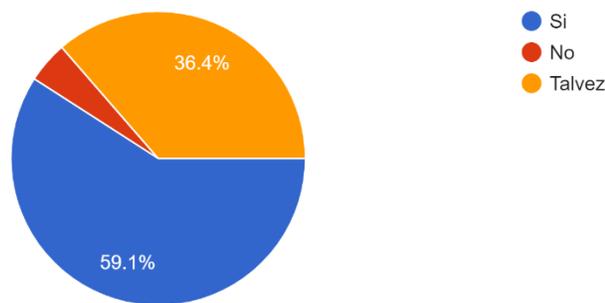
<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa</i>
<i>SI</i>	<i>13</i>	<i>59,1%</i>
<i>NO</i>	<i>1</i>	<i>4,5%</i>
<i>Talvez</i>	<i>8</i>	<i>36,4%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>22</i>	<i>100%</i>

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Figura 17 – Respuesta a la pregunta 16

¿Se siente identificado y orgulloso de trabajar en CLORID S.A.?

22 respuestas



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Análisis: El 59,1% de los colaboradores encuestados consideran que se siente identificado y orgulloso de trabajar en CLORID S.A., el 36,4% tal vez y el 4,5 no.

Por esta parte observamos que algunos colaboradores si están orgullosos de trabajar en dicha empresa y formar parte de ella.

CAPITULO IV

4.1 Nombre de la propuesta

Diseño del plan organizacional para la Empresa CLORID S.A en la Ciudad de Guayaquil 2023.

4.2 Actividades de la empresa Clorid S.A

4.2.1 Actividades actuales en el área de Talento Humano

Las actividades que tiene la empresa Clorid S.A en la actualidad en el departamento de Recursos Humanos primeramente son:

Proceso de Contratación

- Identificación del perfil profesional
- Reclutamiento del personal
- Proceso de selección del personal
- Indicaciones de la vacante o puesto de trabajo
- Formación del personal
- Tramitación de despidos

Gestión de Administración del personal

- Formulación de contratos
- Gestión de seguros
- Gestión de nómina
- Gestión de ausencias, tiempo de vacaciones, horas extras, afiliación al IEES

Relaciones laborales

Se orienta principalmente en la determinación de solucionar inconvenientes laborales que se lleguen a presentar en una circunstancia en concreta, por aquella se decide fomentar acuerdos o tratos con los representantes plenos de cada uno de los colaboradores de la compañía, se los ponen en contextos temas a tratar como el periodo de contratación, la política salarial, conflictos laborales, etcétera.

De igual manera estas disposiciones acogen medidas para consolidar aquellas discrepancias que se puedan dar entre los empleados de la misma institución, en el que se busca que internamente haya un excelente ambiente laboral, que se logre alcanzar una estabilización donde exista el compañerismo, que se puedan potenciar unos a otros, que se vuelva una competencia sana, que compitan en base a sus conocimientos y que se refuerce el aprendizaje.

4.2.1.1 Actividades actuales en el Departamento Administrativo

- ❖ Organizar y verificar los recursos financieros, así como los servicios generales que el Gerente necesita para la mejora de sus funciones.
- ❖ Manejo de Facturas Físicas (Proveedores) con sus respectivas órdenes de compra, actas de servicios.
- ❖ Manejo de Facturación electrónicas.
- ❖ Validación de facturas por el S.R.I.
- ❖ Responsable de la contabilización y revisión de inventarios en general.
- ❖ Coordinación de entrega y recepción de correspondencia (Valija interna de la empresa).
- ❖ Emisiones de pagos mensuales y quincenalmente de proveedores.
- ❖ Manejo de aplicativos como “SAP” realizando solicitudes de pedidos *(SOLPED) de Bienes, servicio, activos fijos.
- ❖ Manejo de aplicativo “Sigweb”, Registro, revisión y verificación de cada guía de remisión enviada por las compañías de transportes.
- ❖ Obtener, almacenar y proveer los materiales, equipo, y artículos en general, que sean necesarios para el funcionamiento de la empresa.

4.2.2 Identificación de procesos propuestos

4.2.2 .1 Proceso propuesto para el Departamento de Talento Humano

- ❖ Gestión de actividades administrativas vinculadas con el empleo (4 horas)
- ❖ Actividades relacionadas con la administración de reclutamiento y personal (6horas)
- ❖ Gestión de actividades relacionadas a vacaciones, horas extras del personal (6horas)
- ❖ Gestión de actividades relacionadas con el desarrollo del Talento Humano (6horas)

4.2.2.2 Proceso propuesto para el Departamento Administrativo

- ❖ Proponer e integrar presupuestos (4 horas)
- ❖ Gestión de materiales y químico de materia prima (6 horas)
- ❖ Gestión de recursos financieros (2 horas)

4.3 Desarrollo de la propuesta

4.3.1 Misión

Producir y comercializar equipos generadores de hipoclorito de sodio in situ; proceso electrolítico, utilizando tecnología alternativa, amigable con el medio ambiente, afianzándonos con altos estándares de calidad, servicio, eficiencia, atendiendo la desinfección y saneamiento del agua potable; proyectos estratégicos de desarrollo sostenible, junto con un personal con capacidad técnica, promoviendo un entorno laboral con principios éticos, sociales y de conservación ambiental.

4.3.2 Visión

Ser reconocidos como empresa líder con un producto ecuatoriano de alta calidad, seguridad, tecnología y diseño a precios accesibles, contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población y el manejo sostenible, participar en la agenda 2030 de la ONU de los objetivos del desarrollo sostenible, así como también perdurar y desarrollarse a través del tiempo.

Poner a disposición las mejores capacidades profesionales garantizando altos niveles de eficiencia y transparencia en sus actuaciones adquiriendo un fuerte compromiso con todos los grupos de interés para el cumplimiento de la misión.

4.3.3 Valores de la propuesta

La empresa CLORID S.A se administrará con los siguientes valores que son:

- ❖ Respeto
- ❖ Compromiso
- ❖ Responsabilidad
- ❖ Confianza

Figura 18 -Establecimiento de la empresa Clorid S.A



Fuente por: CLORID S.A, (2023)

Figura 19 – Establecimiento de la empresa Clorid S.A



Fuente por: CLORID S.A, (2023)

4.4 Diseño de la propuesta

La propuesta de la investigación de CLORID S.A es de realizar un plan organizacional de investigación para pulir procesos internos en la compañía, se diseñara el plan de acuerdo al tipo de propuesto que requiera el autor, con una base de manera que aumente la producción en la institución e identificar falencias para así satisfacer las necesidades de una mejora continua interna en la empresa que cumplan con las expectativas de competir en el mercado, por eso con el diseño del plan organizacional se busca lo siguiente:

Figura 20- Diseño representación Gráfica



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

4.5 Funciones del Personal

Funciones del Gerente General

- ❖ Plantear objetivos tanto generales como específicos a corto plazo y a largo plazo
- ❖ Identificar potenciales, el desenvolvimiento de los colaboradores al momento de realizar las actividades.

- ❖ Decidir con respecto al reclutamiento y selección del personal, contratación y capacitación del personal para que acorde con los perfiles adecuados al puesto de trabajo.
- ❖ Dar soluciones a cada área pertinente de la empresa en base a los informes.

Funciones del Administrador

- ❖ Dirigir y supervisar al personal al cargo
- ❖ Proponer ideas para una mejora continua
- ❖ Recibir clientes o visitarlos para confortar lazos de negociador
- ❖ Evaluar el desenvolvimiento de los empleados
- ❖ Rendir cuentas de informes de manera quincenal, mensual, semestral y anual

Funciones del Área Financiero

- ❖ Desarrolla procesos financieros en la institución
- ❖ Elabora los presupuestos de la empresa de los diferentes departamentos
- ❖ Brinda asesoría interna de las áreas financiera de las operaciones y proyecto del negocio
- ❖ Da gestión a recursos, facilitando centro de costos
- ❖ Realiza un seguimiento de los presupuestos establecidos, según la planificación de la empresa.

Funciones del Área Comercial

- ❖ Tener claro un objetivo, una meta a cumplir
- ❖ Dar a conocer el producto, satisfacer necesidades al consumidor
- ❖ Tener el poder del convencimiento hacia el cliente, hacerlos sentir que el producto es de su importancia
- ❖ Analizar lo que el cliente busca.

Funciones del Área Técnico

- ❖ Implementar mejoras en las funciones de producción en la empresa
- ❖ Asesoramiento con el conjunto de cómputo
- ❖ Tener sistemas operativos fáciles y modernos
- ❖ Elabora técnicas de los equipos y programas para ser adquiridos
- ❖ Plantear cronogramas o procesos de instalación

Funciones Área de Mercadeo

- ❖ Analizar el mercadeo y el de la competencia
- ❖ Planificar estrategias con el fin de llegar al objetivo planteado para satisfacer a los consumidores
- ❖ Funciones de Área del Servicio al Cliente
- ❖ Proporcionar toda la información verídica y eficaz al consumidor
- ❖ Saber tratarlos cuando existe algún tipo de reclamos
- ❖ Elaboración de estadísticas e informes
- ❖ Brindarle alguna solución en caso de que exista algún tipo de inconveniente con el servicio.

4.6 Recursos de la empresa

Recursos Humanos

El departamento de RRHH, está compuesto por 25 colaboradores incluyendo los gerentes y 2 supervisores que gestionan las actividades de acuerdo al manual de funciones diariamente, los supervisores son los encargados de dar capacitaciones. Pero estas son complejas, es decir no tan profundas por lo que no está establecido un diseño organizacional a los nuevos colaboradores e incluso a los trabajadores propios de la empresa.

Recursos Materiales

La empresa CLORID S.A, cuenta con el equipamiento necesario para el desarrollo de sus actividades diarias y cumplir con los más altos estándares y exigencias del mercado, utilizan:

Recursos Químicos con materia prima

En cuanto a los recursos químicos como materia prima trabajan con sal en grano, agua y electrodos para producir el hipoclorito de sodio lo que ha permitido que la empresa siga siendo reconocida en este tipo de mercado.

4.6.1 Matriz de evaluación interna (MEFI)

Tabla 20 - Matriz factores internos

MATRIZ EFI (FACTORES INTERNOS) EMPRESA CLORID S.A			
Factores	Valor	Calificación	Calificación Ponderada
Debilidades			
No existe ubicación física de las oficinas	0,2	1	0,2
La estructura organizacional no está determinada	0,13	1	0,13
Falta de capacitación	0,1	1	0,1
Falta de organización jerárquica en las funciones y responsabilidad del personal	0,12	1	0,12
Fortaleza			
Personal comprometido con la empresa	0,1	4	0,4
Equipo de trabajo diverso	0,05	4	0,2
La empresa Clorid S.A ofrece servicio de desinfección	0,1	4	0,4
El personal mantiene buena relación entre sí	0,2	4	0,8
	1,00		2,35

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

El análisis MEFI accedió determinar que los factores ponderados están por debajo de la media, significa que la marca es débil internamente, es decir que la empresa Clorid S.A tiene bajas condiciones inadecuadas para mantener su ambiente estable, por lo tanto, la compañía se encuentra con una posición débil respecto a sus factores internos.

4.6.2 Análisis Externo

Se analizaron algunos factores que representan desventajas para el desarrollo de la empresa, de la cual se dividen en los siguientes grupos:

Oportunidades

- Demanda creciente de soluciones de desinfección seguras
- Producto de calidad

- Expansión en el mercado
- Cumplimiento de los reglamentos y permisos de operatividad

Amenazas

- El mercado de desinfección está lleno de competidores
- Riesgos de suministro
- Avances tecnológicos disruptivos

4.6.3 Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)

Tabla 21 - Matriz factores externos

MATRIZ EFE (FACTORES EXTERNOS) EMPRESA CLORID S.A			
Factores	Valor	Calificación	Calificación Ponderada
Amenazas			
El mercado de desinfección está lleno de competidores	0,1	1	0,1
Riesgos de suministro	0,1	2	0,2
Avances tecnológicos disruptivos	0,1	1	0,1
Cambios en la normativa y regulaciones	0,12	2	0,24
Oportunidades			
Demanda creciente de soluciones de desinfección seguras	0,15	4	0,6
Producto de calidad	0,15	3	0,45
Expansión en el mercado	0,13	4	0,52
Cumplimiento de los reglamentos y permisos de operatividad	0,15	3	0,45
	1,00		2,66

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

El análisis MEFE permitió definir que la empresa Clorid S.A, consiste en que el valor del peso ponderado total de las oportunidades es mayor al peso ponderado total de las amenazas. En este caso el peso ponderado total de las oportunidades es de 2,02 y el de las amenazas es 0,64 lo cual establece que el ambiente externo es favorable a la organización.

4.6.4 Matriz DAFO

Tabla 22 - Matriz Dafo

ANÁLISIS ESTRATÉGICO CON MATRIZ DAFO	
EMPRESA CLORID S.A	
FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA	FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA
<u>DEBILIDADES</u>	<u>AMENAZAS</u>
1. No existe ubicación física de las oficinas 2. La estructura organizacional no está determinada 3. Falta de capacitación 4. Falta de organización jerárquica en las funciones y responsabilidad del personal	1. El mercado de desinfección está lleno de competidores 2. Riesgos de suministro 3. Avances tecnológicos disruptivos 4. Cambios en la normativa y regulaciones
<u>FORTALEZAS</u>	<u>OPORTUNIDADES</u>
1. Personal comprometido con la empresa 2. Equipo de trabajo diverso 3. La empresa Clorid S.A ofrece servicio de desinfección 4. El personal mantiene buena relación entre sí	1. Demanda creciente de soluciones de desinfección seguras 2. Producto de calidad 3. Expansión en el mercado 4. Cumplimiento de los reglamentos y permisos de operatividad

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

4.6.5 Análisis de la competencia

Tabla 23 - Análisis de la competencia

Factores Críticos para el Éxito	CLORID S.A			SOLVAY S.A.		DUPONT	
	Peso	Calificación	Calificación Ponderada	Calificación	Calificación Ponderada	Calificación	Calificación Ponderada
Participación en el mercado	0,1	6	0,6	8	0,8	7	0,7
Competitividad de Precios	0,1	8	0,8	8	0,8	7	0,7
Posición Financiera	0,1	7	0,7	8	0,8	8	0,8
Calidad del Producto	0,3	9	2,7	9	2,7	8	2,4
Fidelidad del cliente	0,2	8	1,6	8	1,6	7	1,4
Evaluación del personal	0,2	9	1,8	8	1,6	8	1,6
TOTAL	1	47	8,2	49	8,3	45	7,6

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Para realizar la matriz de la competencia fue necesario analizar los factores críticos para el éxito de los principales competidores de Clorid S.A como Solvay S.A.y DuPont

Obteniendo como resultados:

En el factor participación del mercado se analiza que Solvay S.A. tiene un mayor resultado, es decir que la empresa cuenta con un número superior en competir en comparación con Clorid S.A que en su variable competitiva de los precios mantiene acorde a la competencia más bajo.

Se pudo observar también que la posición financiera Clorid S.A presenta una desventaja con el resto de los competidores, debido a que mantiene productos de alta calidad y maneja un alto sentido de fidelidad para los clientes.

4.7 Situación actual de la Empresa Clorid S.A.

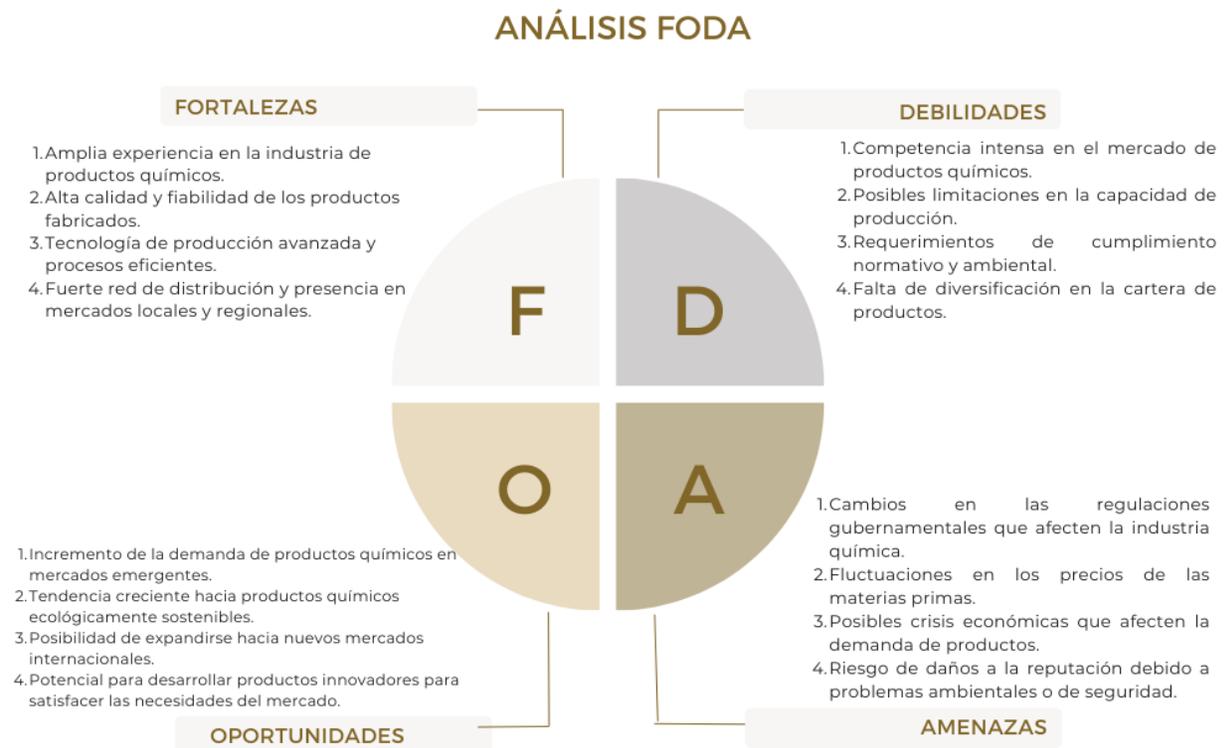
La empresa Clorid S.A tiene más de 30 años de experiencia en el mercado, ya que brinda soluciones en varios sectores como públicos y privado, se centra en la desinfección en los campos de la salud como es: el agua potable, centros médicos, industria, mercados hogares, entre otros. la propuesta de este plan organizacional es la respuesta a los procesos de reclutamiento y selección del personal.

Este plan organizacional se refiere a mejorar los procesos internos de la empresa mediante el análisis externo como las expectativas de los clientes, además de brindar servicios y mantenimiento de salud.

Mediante las encuestas pudimos evidenciar que los clientes adquieren sus servicios regularmente y prefieren los servicios de esta empresa, a pesar de tener la poca capacitación de sus empleados, por lo tanto, aseguran que la empresa necesita una organización diferente para lograr ser más eficiente.

4.8 Análisis estratégico de la matriz FODA en la empresa Clorid S.A

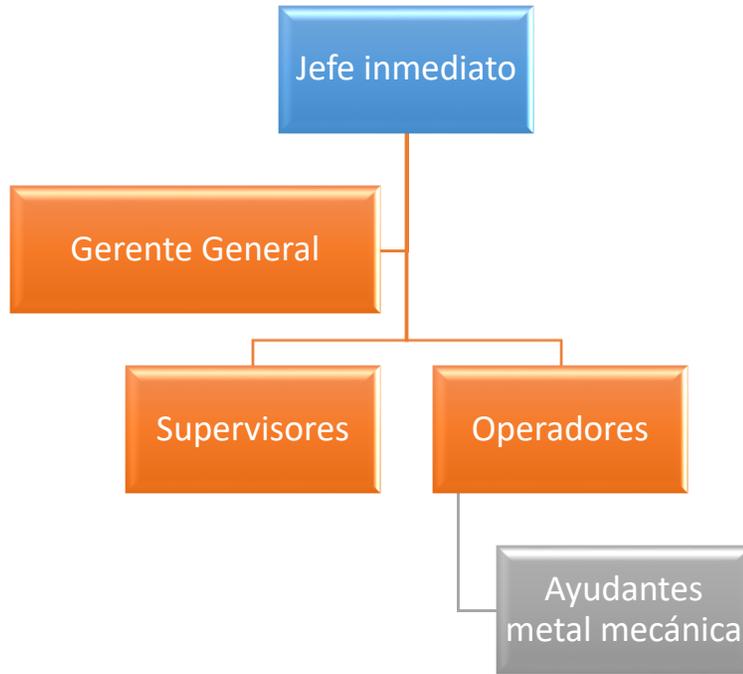
Figura 21- Análisis FODA



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

5. Organigrama actual de la empresa Clorid S.A.

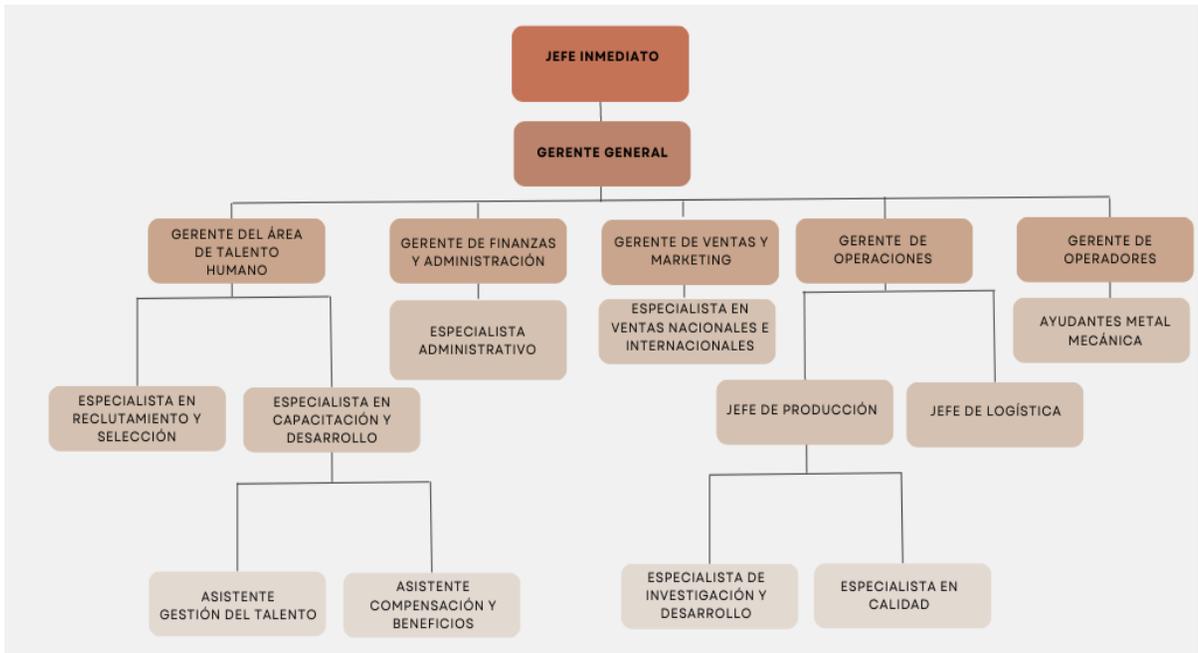
Figura 22 - Organigrama actual



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

5.1 Organigrama propuesto para la empresa Clorid S.A.

Figura 23 - Organigrama propuesto



Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Como se describe en la Figura 23, se ha diseñado un organigrama funcional nuevo para la entidad. El organigrama propuesto pretende optimizar el diseño organizacional de la compañía al contener un área de talento humano, la misma que asumirá las responsabilidades de gestionar, dirigir e implantar las actividades de todos los colaboradores de la organización para incrementar su productividad y mejorar el actual clima organizacional, dado que un organigrama ayudará a establecer la importancia del comportamiento en el interior de una empresa, sus líneas de autoridad y responsabilidad, además de medir la relación de la empresa con su entorno externo.

Este plan de diseño organizacional nos ayudará a minimizar la burocracia y contribuirá para que los trabajadores tomen decisiones de forma individual, teniendo consigo mismo suficiente capacitación e información de sus tareas, de la cual podrá lograr incrementar la productividad y les ayuda a que sean más responsables y cooperativos en sus puestos de trabajo.

En pocas palabras, el área de Recursos Humanos se encargará de atraer, seleccionar y contratar a los empleados adecuados para cubrir las necesidades de la empresa. Ya que nuestra propuesta se trata de crear un diseño organizacional para poder crear un equipo de colaboradores talentosos y capacitados esencial, para que la empresa pueda alcanzar sus objetivos y mantenerse competitiva en el mercado.

5.2 Presupuesto

Tabla 24 - Presupuesto

PRESUPUESTO GENERAL PARA EL PLAN DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CLORID S.A		
Recursos Humanos		
Gerente de RRHH	\$ 700	\$ 8.400
Especialista	\$ 500	\$ 6.000
	\$ 1.200	\$ 14.400
Tecnología y Software		
	Costo mensual	Costo anual
Software de gestión de recursos humanos	\$ 15	\$ 180
	\$ 15	\$ 180
Capacitación y Desarrollo		
Programas de capacitación	\$ 50	\$ 600
	\$ 50	\$ 600
Espacio y Mobiliario		
Alquiler de oficina	\$ 120	\$ 1.440
Mobiliario de oficina	\$ 500	
	\$ 620	\$ 1.440
Suministros de Oficina		
Material Didáctico	\$ 50	\$ 600
Folletos y guías	\$ 20	\$ 240
	\$ 70	\$ 840
TOTAL	\$ 1.955	\$ 17.460

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Con el diseño organizacional planteado dándole formar al área de talento humano en la organización, nos ayudará de una forma esencial para garantizar una gestión efectiva del recurso más valioso de una empresa: sus empleados, ya que es muy importante establecer y controlar el departamento de recursos humanos porque despliega una serie de funciones que permiten a la organización contar con un equipo de trabajo calificado, motivado y comprometido, lo que a su vez contribuye al crecimiento y éxito de la empresa en el largo plazo.

En la tabla 22 se puede apreciar la inversión total de la propuesta, tanto de forma mensual con un total de \$1.955 así como anualmente que da un total de \$17.460

En lo que respecta a beneficios, se va a capacitar al personal para que tengan más claras las tareas y actividades que deben ejecutar todos los días, de forma tal que no existan malos entendidos ni duplicaciones de tareas dentro de la empresa.

En base al manual de funciones y las capacitaciones, se tendrá las herramientas necesarias para que los colaboradores de la empresa sepan cómo deben realizar eficientemente sus actividades cotidianas.

El beneficio de la implementación de dicha estrategia, nos ayudará con el incremento en la productividad de los empleados que repercutiría directamente en los ingresos de la empresa CLORID S.A.

La productividad se incrementaría y el valor se justificará con la puesta en marcha del nuevo diseño organizacional donde se espera que el personal sea más eficiente en sus tareas. Obteniendo que los empleados sean reclutados de una forma precisa y de acuerdo a las características del puesto, así mismo que estén bien orientados y altamente capacitados vamos a tener una mejora en la empresa logrando que sea eficaz y eficiente, sus servicios aumentaran, llegando a ser una empresa de calidad y ser reconocida globalmente.

CONCLUSIONES

Finalmente, la investigación realizada en la empresa Clorid S.A tiene como objetivo principal desarrollar un plan de diseño organizacional en la ciudad de Guayaquil para mejorar la eficacia de los procesos y resolver los problemas de mala organización que afectan a los colaboradores.

La propuesta es implementar un diseño organizacional sólido que permita una máxima especialización en los departamentos y mejore la eficiencia y productividad de los trabajadores. Además, se sugiere desarrollar un programa de capacitación interno que incluya habilidades blandas y técnicas para mejorar el desempeño y el compromiso de los colaboradores.

Se realizó una investigación en donde se identificó las principales carencias dentro de la organización como: el proceso de reclutamiento del personal, el sistema de capacitación, entre otros. Para aquello se utilizaron un conjunto de instrumentos investigativos como encuestas, entrevista y ficha de observación. Por medio de la aplicación de estas técnicas, se pudo determinar la necesidad que tienen los colaboradores de un manual de funciones, de un organigrama donde se describan los puestos y su respectiva jerarquía.

Por lo tanto, a través del plan de diseño organizacional se establece que existe un cambio de procedimientos para la utilización de las herramientas con los que cuenta la empresa, es decir que se estableció que los trabajadores deben ser periódicamente capacitados lo que traerá resultados positivos que mantendrá al personal motivado para realizar sus actividades.

El objetivo final de esta investigación es lograr que la empresa sea efectiva, eficiente y eficaz en sus operaciones mediante la implementación de un plan de diseño organizacional y un programa de capacitación adecuado, lo que contribuirá a su estabilidad y éxito a largo plazo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar el diseño del plan organizacional para la empresa Clorid S.A, con el único fin de cumplir con los objetivos de los procesos administrativos de manera planificada, estructurada y ordenada dentro de la institución, dando motivación a la identificación de metas por parte de los trabajadores de la empresa, mediante estructuras organizacionales para reducir el caso de errores laborales.

Llevar a cabo el plan de diseño organizacional que se ha propuesto para la empresa Clorid S.A, para el logro de excelentes resultados que determinaran la eficiencia del capital humano y económico, en correspondencia con recursos humanos que se debe establecer las capacitaciones constantes del uso y nuevas técnicas empleadas en el sector de telecomunicaciones.

Se propone implementar Plan de Diseño Organizacional planteado por los autores para ejecutar los procesos administrativos que emplean una mejora continúa dando como finalidad un crecimiento en la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (2006 Pág.239). <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095047/cap03.pdf>. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095047/cap03.pdf>
- (2012). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- (2019 Pág.141). En Sampieri. <http://tesisdeinvestig.blogspot.com>.
- ALCIDES, F. (2020). *UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1183/1/DISE%C3%91O%20ORGANIZACIONAL>
- Álvarez, R. F. (13 de 05 de 2016). *Cegesti*. Obtenido de [https://www.cegesti.org/Psicología organizacional](https://www.cegesti.org/Psicología%20organizacional)
- Barcos, F.& Villamar, C. (20 de 6 de 2023).
- Bravo, L. D. (13 de Mayo de 2013). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
- Carbajal, Maribel . (12 de febrero de 2018). *esan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cual-es-la-diferencia-entre-clima-y-cultura-organizacional#:~:text=La%20cultura%20organizacional%20se%20preocupa,de%20sus%20departamentos%20y%20%C3%A1reas>.
- CLORID S.A. (2020). Obtenido de PAGINA DE CLORID-<https://www.clorid.com/>
- Clorid S.A. (20 de 02 de 2023). Obtenido de <https://www.linkedin.administración.Clorid.S.A.com/company/clorid-s-a/?originalSubdomain=ec>
- Clorid S.A. (20 de 04 de 2023). Obtenido de <https://www.capia.com.ec/works/clorid/>
- Clorid S.A 2023. (20 de 02 de 2023). Obtenido de https://www.yelu.ec/company/10100/CLORID_SA
- Cordoba, C. L. (25 de julio de 2011). *issuu*. Obtenido de https://issuu.com/gymjr./docs/creaci_n_de_una_cultura_de_apoyo_a_la_estrategia
- HENRÍQUEZ, C. C. (12 de marzo de 2013). *eoi.es*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Lopez, M. (10 de 12 de 2021). Obtenido de <https://www.becas-santander.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>

Lyke-Ho-Gland, H. (13 de mayo de 2022). Obtenido de <https://www.computerweekly.com/es/consejo/Una-cultura-de-desempeno-comienza-con-la-medicion-del-desempeno-empresarial>

Mario. (20 de 6 de 2020). Obtenido de <https://www.fio.unicen.edu.ar>

Martinez, L. (25 de 03 de 2020). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>

Milenio Diario S.A. (10 de julio de 2018). Obtenido de <https://www.milenio.com/opinion/roman-munguia-huato/columna-roman-munguia-huato/la-cultura-del-poder>

Narvaez, M. (2020). *Questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/plan-de-comunicacion-organizacional/>

Ortega, C. (2013). *questionpro*. Obtenido de *Cultura organizacional: Qué es, características, tipos y ejemplos*: <https://www.questionpro.com/blog/es/cultura-organizacional-2/>

Ortega, C. (20 de Octubre de 2020). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-mixta/>

Ortega, C. (2020). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>

Ramírez, I. S. (04 de Julio de 2020). *Scielo*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/scielo.php>

Robbins. (16 de 10 de 2020). Obtenido de <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADOD0000776/C2.pdf>

TORRES, E. A. (Diciembre de 2019). *INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CELAYA*. Obtenido de <https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/479/1/Torres%20Anahi.pdf>

Ulv. (2019). Plan de diseño organizacional para la empresa Hiromental S.A. En C. M. J Canteral. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3156>

Victoria. (17 de Octubre de 2022). Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-empresa>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de entrevista para el Gerente General

- 1) ¿Cómo podría describir usted el actual funcionamiento de la empresa?
- 2) ¿Cuántos trabajadores existen y cuántos departamentos hay en su compañía?
- 3) ¿Cómo se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en la organización?
- 4) ¿Cómo se ha visto afectado el rendimiento de la empresa debido a la falta de un diseño organizacional?
- 5) ¿Qué impacto ha tenido la falta de un diseño organizacional en la coordinación y comunicación entre sus colaboradores?
- 6) ¿Considera usted necesario un diseño organizacional para la empresa? ¿Por qué?
- 7) ¿Qué oportunidades de mejora o eficiencia identifica al establecer un diseño organizacional en la empresa?
- 8) ¿Cree Usted que es necesario que el personal conozca la estructura organizacional de la empresa? ¿Por qué?
- 9) ¿Cuál es su visión sobre el diseño organizacional y cómo cree que puede ayudar con el rendimiento de la empresa?
- 10) ¿Cómo podría detallar usted el clima organizacional dentro de la empresa?
____ Excelente
____ Muy bueno
____ Bueno
____ Regular
____ Malo
- 11) ¿Cómo se aseguraría de que el diseño organizacional sea lo suficientemente flexible y adaptable para afrontar futuros cambios?
- 12) ¿Estaría dispuesto en adoptar una propuesta de diseño organizacional para su empresa que incluya un manual de funciones y procedimiento para el personal?
- 13) ¿Cuáles son los beneficios que se esperan obtener al establecer un diseño organizacional claro en la empresa?

Anexo 2. Formato Ficha de Observación

Figura 24

 FICHA DE OBSERVACIÓN Situación: Observación aplicada al ambiente interno de la organización 						
Fecha:						
Lugar:						
Observadores:						
Nombre:						
Cargo:						
	Criterios /Valoración	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
A	Coordinación entre funciones laborales interdepartamentales.					
B	Retroalimentación oportuna respecto al servicio al cliente.					
C	Respeto de la línea jerárquica dentro de la organización.					
D	Conocimiento pleno de actividades laborales individuales					
E	Existencia de ambiente laboral agradable entre colaboradores.					
F	Eficiencia en la ejecución de procesos departamentales.					

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Anexo 3. Formato para encuesta a colaboradores

1. ¿Conoce la misión y visión de la empresa? Sí___ No___

¿Se siente identificado con ella (la misión y vision de la empresa)? Sí___ No___

2. ¿Has recibido capacitación adecuada para desempeñar sus funciones en la empresa?

- Una vez a la semana
- Cada mes
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

3. ¿Consideras que la falta de capacitación ha afectado su desempeño en el trabajo?

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

4. Cuando recién ingreso a laborar a esta empresa, ¿le señalaron claramente cuáles serían sus funciones?

- Si
- No

5. Siente que se ha proporcionado suficiente información sobre sus responsabilidades y tareas en la empresa ¿Cómo ha sido?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

6. Cuando tiene alguna duda sobre algo que hacer en su trabajo, ¿sabe a quién tiene que acudir?

- Si
- No
- Talvez

7. ¿Crees que el proceso de reclutamiento de personal en la empresa es efectivo para encontrar candidatos adecuados?

- Excelente
- Muy Buena
- Buena
- Regular
- Mala

8. ¿Considera que se le brinda el apoyo necesario para mejorar sus habilidades en el trabajo?

- Si
- No
- Talvez

9. ¿Crees que se debería mejorar la planificación y organización en la empresa?

- Si
- No
- Talvez

10. ¿Cree que la falta de diseño organizacional dificulta la comunicación entre los diferentes departamentos y equipos?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Me es Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. ¿Sientes que la falta de diseño organizacional limita las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Me es Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. ¿Crees que la falta de diseño organizacional afecta negativamente la motivación y compromiso de los empleados?

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

13. Mantiene buenas relaciones con sus supervisores

- Casi siempre
- Usualmente
- Ocasionalmente
- Usualmente no
- Casi nunca

14. ¿Sientes que tus supervisores están disponibles y dispuestos a escuchar tus inquietudes y proporcionar retroalimentación constructiva?

- Casi siempre
- Usualmente
- Ocasionalmente
- Usualmente no
- Casi nunca

15. ¿Cómo calificaría el clima organizacional de la empresa?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

16. ¿Se siente identificado y orgulloso de trabajar en CLORID S.A.?

- Si
- No
- Talvez

Anexos 4. Evidencias de entrevista

Figura 25

Entrevista al Gerente

The image shows a Zoom meeting interface. The main window displays a document with the following text:

- 1) ¿Cómo podría describir usted el actual funcionamiento de la empresa?
- 2) ¿Cuántos trabajadores existen y cuántos departamentos hay en su compañía?
- 3) ¿Cómo se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en la organización?
- 4) ¿Cómo se ha visto afectado el rendimiento de la empresa debido a la falta de un diseño organizacional?
- 5) ¿Qué impacto ha tenido la falta de un diseño organizacional en la coordinación y comunicación entre sus colaboradores?
- 6) ¿Considera usted necesario un diseño organizacional para la empresa? ¿Por qué?
- 7) ¿Qué oportunidades de mejora o eficiencia identifica al establecer un diseño organizacional en la empresa?
- 8) ¿Cree Usted que es necesario que el personal conozca la estructura organizacional de la empresa? ¿Por qué?
- 9) ¿Cuál es su visión sobre el diseño organizacional y cómo cree que puede ayudar

At the bottom of the document, it says: "Página 90 de 95 16951 palabras Español (Español) Accesibilidad: es necesario investigar Concentración 100%".

On the right side of the Zoom window, there are three video thumbnails of participants:

- Francisco Sanchez Rosero
- Fabrizio Josue Barcos Franco
- Cinthia Dayana Villamar Quimi

At the bottom of the Zoom window, there is a toolbar with icons for microphone, video, chat, reactions, screen sharing, and a red call button. The user ID "qjv-fczk-uuq" is visible on the left.

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)

Anexos 5. Evidencias de fichas

Figura 26

Fichas realizadas a los supervisores

FICHA DE OBSERVACIÓN
Situación: Observación aplicada al ambiente interno de la organización

Fecha: _____
Lugar: _____
Observadores:
Nombre: _____
Cargo: _____

Criterios /Valoración	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	1	2	3	4	5
A Coordinación entre funciones laborales interdepartamentales.					
B Retroalimentación oportuna respecto al servicio al cliente.					

21:52 | osj-pkwm-loq

27/7/2023

Elaborado por: Barcos, F.& Villamar, C. (2023)