



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA VEROPIL
S.A. DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA
ELENA, AÑO 2017.**

TRABAJO DE TITULACION EN OPCIÓN AL TÍTULO DE:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

Alejandra Lissette Cabrera Mayorga

LA LIBERTAD – ECUADOR

2017



TEMA:

DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A. DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017.

AUTOR:

Cabrera Mayorga Alejandra Lissette

TUTOR:

Ing. Divar Castro

Resumen

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo determinar el diseño organizacional a través de un análisis de la situación actual para el funcionamiento adecuado de la microempresa Veropil S.A.; que facilite el impulso de ciertos factores administrativos inexistentes en la entidad, que fomenten el crecimiento de la organización en los ambientes interno y externo, promuevan la proyección estratégica, la expansión de la estructura organizacional y el logro de resultados de efectividad. La metodología aplicada fue tipo descriptiva correlacional, donde se utilizó el enfoque cualitativo y cuantitativo con una investigación bibliográfica para fundamentar los indicadores planteados, con la aplicación de las técnicas de recolección de datos como son la entrevista y encuesta las cuales permitieron obtener datos relevantes para el desarrollo de la propuesta. Los resultados obtenidos evidencian como un diseño organizacional cuenta con todas las etapas que se deben considerar en una empresa. Para ello se elaboró el modelo en base a criterios de autores relevantes que describen las etapas principales con los elementos a considerarse en cada una de ellas, adaptando así el modelo a las necesidades de la organización.

Palabras claves: Diseño, Estructura, Administración, Funcionamiento



TEMA:

**DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A. DEL
CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017.**

AUTOR:

Cabrera Mayorga Alejandra Lissette

TUTOR:

Ing. Divar Castro

Abstract

The main objective of this research work is to determine the organizational design through an analysis of the current situation for the proper functioning of the microenterprise, Veropil SA, that facilitates the promotion of certain non-existent administrative factors in the entity, that encourage the growth of the organization in the internal and external environments, promotes the strategic projection, the expansion of the organizational structure and the achievement of effective results. The methodology applied was descriptive-correlational type, where the qualitative and quantitative approach was used with a bibliographic research to base the indicators raised with the application of data collection techniques such as, the interview and the survey which allowed to obtain relevant data for the development of the proposal. The results obtained show how an organizational design has all the stages that should be considered in a company. For this, the model has been elaborated, based on the criteria of relevant authors who describe the main stages with the elements to be considered in each of them, thus, adapting the model to the needs of the organization.

Keywords: Design, Structure, Administration, Operation

Aprobación del profesor guía

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación “**DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A. DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017.**”, elaborado por la Srta. Alejandra Lissette Cabrera Mayorga, egresada de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título Ingeniera en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes

Atentamente



Ing. Divar Castro

PROFESOR GUÍA

Declaratoria de responsabilidad

El presente Trabajo de Titulación con el Título de **“DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A. DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017.”**, elaborado por **Cabrera Mayorga Alejandra Lisette** declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa.

Transferencia de derechos autorales. Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Administración de Empresas** pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente,



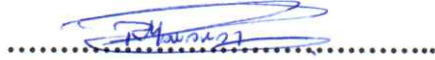
CABRERA MAYORGA ALEJANDRA LISSETTE

C.C: 1205360470

Tribunal de grado



**Econ. Rosa M. Panchana Panchana, MTF
DECANO (e) DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**



**Econ. Rosa M. Panchana Panchana, MTF
DIRECTORA DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



**Ing. Divar Castro, MSc.
DOCENTE TUTOR**



**Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.
PROFESOR DE ÁREA**



**Abg. Víctor Coronel Ortiz, MSc.
SECRETARIO GENERAL**

ÍNDICE

Portada.....	i
Resumen.....	II
Abstract.....	III
Aprobación del profesor guía.....	IV
Declaratoria de responsabilidad	V
Tribunal de grado	VI
Introducción	1
Marco teórico	7
1.1. Revisión de la literatura:	7
1.2. Desarrollo de Teorías y Conceptos:.....	12
1.2.1. Diseño Organizacional:.....	12
1.2.1.1. Modelos de diseño organizacional	13
1.2.2. Análisis de los ambientes organizacionales.....	17
1.2.2.3. Matriz FODA.....	18
1.2.3. Administración estratégica.....	18
1.2.3.1. Misión.....	18
1.2.3.2. Visión.....	19
1.2.3.3. Valores	19
1.2.3.4. Objetivos estratégicos	19
1.2.4. Relación interna y externa	19
1.2.5. Esquema Organizacional.....	21
1.2.5.1. Recursos humanos.....	21
1.2.5.2. Recursos tecnológicos	21
1.2.5.3. Cultura organizacional	21
1.2.5.4. Vínculos Inter organizacionales.....	21
1.2.6. Proyección de Estructura	22
1.2.6.1. Estructura organizacional.....	22
1.2.6.2. Tipos de estructura organizacional	23
1.2.6.3. Funciones	23
1.2.6.4. Código de ética	24
1.2.7. Servicios	24
1.3. Fundamentos sociales, psicológicos filosóficos y legales	25

1.3.1.	Sociales	25
1.3.2.	Psicológicos	26
1.3.3.	Filosóficos.....	27
1.3.4.	Legales.....	28
Capítulo II	32
Materiales y Métodos	32
2.1.	Tipos de investigación.....	32
2.2.	Métodos de Investigación	33
2.3.	Diseño de muestreo:	34
2.3.1.	Población:	34
2.3.2.	Muestra	34
2.4.	Diseño de recolección de datos:.....	35
Capítulo III	36
Resultados y Discusión	36
3.1.	Análisis de los datos	36
3.2.	Limitaciones.....	56
3.3.	Resultados.....	56
3.3.1.	Comprobación de Hipótesis	58
3.3.2.	Propuesta	60
3.3.2.1.	Presentación.....	60
3.3.2.2.	Justificación de la propuesta.....	61
3.3.2.3.	Datos de identificación de la microempresa	62
3.3.2.4.	Modelo Organizacional.....	63
3.3.2.5.	Ambientes Organizacionales.....	64
3.3.2.5.1.	Matriz FODA.....	65
3.3.2.6.	Administración estratégica.....	67
3.3.2.6.1.	Misión.....	67
3.3.2.6.2.	Visión.....	67
3.3.2.6.3.	Objetivo.....	67
3.3.2.6.4.	Valores corporativos.....	67
3.3.2.7.	Esquema Organizacional.....	68
3.3.2.7.1.	Recursos humanos.....	68
3.3.2.7.2.	Recursos Tecnológicos.....	69

3.3.2.7.3.	Cultura Organizacional.....	70
3.3.2.7.4.	Vínculos interorganizacionales	71
3.3.2.8.	Proyección de estructura	72
3.3.2.9.	Manual de funciones	73
3.3.2.10.	Código de Ética.....	80
Conclusiones		82
Recomendaciones		83
Bibliografía		84
ANEXOS		87

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Población	34
Cuadro 2 FODA	66
Cuadro 3 Evaluación de desempeño	91
Cuadro 4 Recursos humanos	69
Cuadro 5 Recursos Tecnológicos	69
Cuadro 6 Presupuesto total.....	69
Cuadro 7 Matriz de Consistencia	88
Cuadro 8 Matriz de operacionalización de variables	89

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1 Modelo de Diseño Organizacional de Richard Daft	14
FIGURA N° 2 Modelo de diseño Organizacional de Ailed Labrada.....	16
FIGURA N° 3 Modelo organizacional de la microempresa veropil s.a.....	63
FIGURA N° 4 Estructura Organizacional.....	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Actividades adecuadas al puesto.....	39
Gráfico 2 División del área de trabajo	40
Gráfico 3 Personal Suficiente	41
Gráfico 4 Misión	42
Gráfico 5 Visión.....	43
Gráfico 6 Objetivos	44
Gráfico 7 Giro Comercial.....	45
Gráfico 8 Apoyo.....	46
Gráfico 9 Comunicación	47
Gráfico 10 División de roles	48
Gráfico 11 Incentivos	49
Gráfico 12 Incentivos	50
Gráfico 13 Atención brindada.....	51
Gráfico 14 Capacitación.....	52
Gráfico 15 Necesidades.....	53
Gráfico 16 Gestión Administrativa	54
Gráfico 17 Recomendación del servicio	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Actividades adecuadas al puesto.....	39
Tabla 2 División del área de trabajo	40
Tabla 3 Personal Suficiente.....	41
Tabla 4 Misión	42
Tabla 5 Visión.....	43
Tabla 6 Objetivos	44
Tabla 7 Giro Comercial.....	45
Tabla 8 Apoyo.....	46
Tabla 9 Comunicación	47
Tabla 10 División de roles	48
Tabla 11 Incentivos	49
Tabla 12 Incentivos	50
Tabla 13 Atención brindada	51
Tabla 14 Capacitación.....	52
Tabla 15 Necesidades.....	53
Tabla 16 Gestión Administrativa	54
Tabla 17 Recomendación del servicio	55
Tabla 18 Resumen del procesamiento de los casos	58
Tabla 19 Recuento, tabla de contingencia.....	59
Tabla 20 Prueba de Chi-cuadrado	59

Introducción

En la actualidad, en un mundo globalizado lleno de desafíos, los cuales hacen que las empresas asuman cambios con índices competitivos en su forma estratégica. Es por ello, que el crecimiento con cambios radicales incide en el funcionamiento de una empresa.

Una empresa organizada, que tenga como uno de sus primeros procesos la planificación, permitiendo tener una proyección estratégica con enfoques certeros proporcionando el direccionamiento que ayude al cumplimiento de los objetivos.

En Ecuador las pequeñas y medianas empresa carecen de un diseño organizacional afectando el manejo de recursos, las funciones de cada puesto; ya que se basan en las experiencias de manera empírica adquiridas a lo largo de los años en el negocio, lo que genera resultados inadecuados por la ausencia de diferentes procesos y gestiones administrativas que deberían aplicarse para el buen funcionamiento de las organizaciones.

Los procesos omitidos por los dueños de estos negocios al empezar sus actividades conducen a factores negativos, debido a la forma de trabajar que emplean como el orden, la comunicación eficiente entre empleador y empleado para la toma de las decisiones administrativas, las cuales deben tomarse con proyecciones y no sobre los hechos actuales; y otros aspectos que se deben considerar en una empresa para ser eficientes y crecer en el mercado.

Por consiguiente, el diseño organizacional es importante debido a sus componentes en cuanto a la planificación, estructura y proyección estratégica que aportan a la razón de ser de una empresa.

En la Provincia de Santa Elena, se estudia a la microempresa Veropil S.A. la cual muestra deficiencia en su organización, acarreando debilidades como el manejo del personal en cuanto a la distribución de puestos y funciones que competen a la estructura orgánica manejando incorrectamente la información.

El presente trabajo desarrolla el tema “diseño organizacional y su incidencia en el funcionamiento de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2017.”, con el propósito de generarle un cambio efectivo en su funcionamiento administrativo.

El **planteamiento del problema** se enfoca en las pequeñas y medianas empresas que enfrentan un mercado competitivo, por lo que necesitan de reformas en sus gestiones y procesos de crecimiento, estos no logran la participación requerida; debido a que, la demanda actual es muy exigente, es por esta razón que las empresas cambian e innovan para alcanzar el éxito.

En Ecuador, la mayoría de las empresas inician sus actividades de forma empírica lo que refleja las falencias que existen en sus gestiones administrativas, incidiendo en el funcionamiento de la organización. La problemática afecta en muchas ocasiones con el cierre de las empresas; por ello los empresarios están sujetos a efectuar cambios aplicando un diseño organizacional que incida en su funcionamiento de manera efectiva.

En la provincia de Santa Elena se encuentra la microempresa Veropil S.A, ubicada en el barrio Las Acacias frente a los cajeros de la refinería Petro comercial en el cantón La Libertad. La microempresa inicio sus actividades en el año 2010, se dedica al transporte de carga pesada por carretera a diferentes partes del Ecuador (Provincia de Santa Elena, Guayaquil, Loja, Cuenca, Quito, Portoviejo, Manta, Posorja y otras ciudades), específicamente de materiales derivados del petróleo como Diésel, Eco, Extra, Ácidos, Bunker. A lo largo de este tiempo han obtenido clientes fijos como Pinturas Unidas, Corpetrolsa, Servamain, Grupo Ortiz, Gasolineras a nivel Costa y entre otros más. Es una microempresa con diez trabajadores y dos oficinas dentro del cantón La Libertad en la Provincia de Santa Elena, la misma que presenta falencias en su funcionamiento interno; debido a su forma empírica de trabajo desde sus inicios a la actualidad, es así, que no cuentan con una estructura organizacional que permita la orientación del personal en cuanto a sus funciones y responsabilidades, carecen de una proyección estratégica para saber su razón de ser y lo que desean conseguir. Las relaciones internas y externas en la organización son acorde a la situación que se presenta en el momento, pero no como debería implementarse para que se pueda obtener gratificación del trabajo realizado.

Por lo antes mencionado, es necesario plantear la **formulación del problema:**
¿De qué manera la inexistencia el diseño organizacional incide en el funcionamiento de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena?

Según el problema planteado se define como **objetivo general**: Establecer el diseño organizacional a través de un análisis de la situación actual, para el funcionamiento efectivo de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena.

Los **objetivos específicos** que se plantean para la investigación son:

1. Identificar el diseño organizacional mediante bases teóricas de varios autores que orienten a la fundamentación de los temas expuestos para el desarrollo del trabajo investigativo.
2. Desarrollar la metodología utilizada mediante el análisis de la situación real de la microempresa para la obtención de resultados acordes a la problemática existente.
3. Preparar un diseño organizacional mediante una propuesta dinámica para el desarrollo del modelo organizacional que mejore el funcionamiento de la empresa.

La **justificación** para la problemática planteada se muestra lo siguiente: las empresas deben contar con un diseño organizacional que demuestre el cumplimiento de los objetivos, ayudando a los administradores a aumentar la eficiencia y la eficacia organizacionales, para el fortalecimiento de una vida organizacional. (Daft, 2015)

La presente investigación se realiza para dar solución a la problemática planteada donde se analizan los factores según modelos organizacionales con los que debe contar la entidad, aportando así al cambio en las falencias existentes.

En cuanto a las actividades que se realizan deben ser relacionadas al cumplimiento de una filosofía existente dentro de la administración estratégica que ayude al personal a tener conocimiento de la empresa. La investigación se basa en opiniones de diferentes autores sobre el diseño organizacional, que a través de un análisis permite determinar los componentes que ayudan al correcto funcionamiento de la empresa. Así se podrá establecer los parámetros inexistentes en Veropil S.A. Las medidas del diseño organizacional mayormente corresponden al diagnóstico de varios elementos, como son la cultura, la autoridad, las políticas y el diseño de los puestos de una organización; permitiendo un direccionamiento a los administradores de las empresas.

La metodología aplicada es descriptiva-correlacional con hipótesis la cual describe los elementos involucrados en el caso, a través del análisis situacional de la microempresa Veropil S.A donde se determina el grado de correlación entre las variables establecidas para la investigación. El enfoque cualitativo y cuantitativo que se aplicó fue basado a las técnicas e instrumentos de recolección de datos principales para la determinación del problema.

La investigación permitió plantear un diseño organizacional para la microempresa Veropil S.A; donde se identificaron procedimientos inadecuados que aplica la empresa en sus procesos administrativos, por ello la finalidad del trabajo es de mejorarlos, efectuando nuevos métodos a través de un modelo de diseño organizacional que le permita cambiar las falencias existentes, enmarcando los beneficios de la presente propuesta.

En cuanto a la **hipótesis** se planteó la siguiente: El diseño organizacional incide de manera efectiva en el funcionamiento de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena. Las variables para el presente estudio son:

)Variable independiente: Diseño Organizacional.

)Variable dependiente: Funcionamiento de la microempresa Veropil S.A.

El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I Se desarrolla el marco teórico, donde se realiza la revisión bibliográfica y desarrollo de teorías y conceptos con la sustentación de diferentes autores de libros, tesis y artículos científicos que abordan el tema del trabajo investigativo para el desarrollo de la propuesta.

Capítulo II Detalla el tipo y método de la investigación que se utiliza en el proyecto, en el cual hace referencia al diseño del instrumento y técnicas de la recolección de datos, que permite la recopilación de datos significativos en torno al objeto de estudio.

Capítulo III Se desarrolla discusión y análisis de los resultados obtenidos con la comprobación de hipótesis evidenciando la correlación existente entre las variables las cuales dan solución a la problemática del presente trabajo. Por otra parte, también contiene la propuesta del diseño organizacional para la microempresa donde se detalla los elementos y procedimientos para el correcto funcionamiento de la microempresa.

Capítulo I

Marco teórico

1.1.Revisión de la literatura:

En el funcionamiento de una empresa, el diseño organizacional está considerado como una herramienta administrativa, la cual permite el logro de los objetivos planteados a través de la implementación de estrategias. Aunque, es de mucha importancia dentro de toda organización, existen empresas que no cuentan con dicho tema volviéndose una problemática, y así ser objeto de estudio para los investigadores.

En el desarrollo del tema propuesto que da solución a la problemática existente en la microempresa Veropil S.A. se consideraron varias referencias de las fuentes bibliográficas como son tesis, libros y artículos científicos los cuales dan fundamento para la descripción del objeto de estudio.

La tesis que orienta al desarrollo del presente estudio tiene como título “Levantamiento y diseño de un manual de procesos de una empresa comercializadora de combustibles y derivados” del autor (Valdivieso Salazar, 2016) de la Universidad Católica del Ecuador.

El **problema general** es: La falta de control y monitoreo que se efectúa en las actividades operativas, estratégicas y de apoyo, ocasionado por la falta de documentación, estandarización o difusión de los procesos de la empresa,

o su orientación a la gestión por procesos. Al no contar con el respaldo de esta gestión por procesos, la empresa se ve expuesta a duplicidad de funciones, pérdidas de relaciones comerciales por carencia de acción oportuna, confusión en responsabilidad y actividades a realizar, como consecuencia a que las autoridades pertinentes apliquen multas, sanciones y clausuras por realizar negocios ilegales o no contemplados bajo la ley.

El **Objetivo General** es: Contribuir al mejoramiento de la gestión operativa de una comercializadora de combustibles y lubricantes al por mayor y menor. La **metodología** que aplico fue descriptiva, bibliográfica y de campo lo que permitió dar respuesta efectiva para el problema encontrado; cuyos **resultados** fueron:

En el diagnóstico de la empresa, se puede evidenciar que los colaboradores operativos y de niveles medios, no tienen claro como el desarrollo de sus actividades están encaminadas a la consecución de la misión, visión y objetivos estratégicos planteados por la alta gerencia, provocando un desconocimiento de la inherencia de cada uno de sus aportes dentro de la operación del negocio.

Se debió diferenciar cada segmento de negocio al cual se dedica la empresa para el levantamiento de procesos, considerando que cada segmento lo maneja de manera individual en el ámbito operativo, financiero y su planificación de cumplimiento de objetivos corporativos.

La empresa no cuenta con un manual de procesos debidamente elaborado y documentado, más sí tiene procedimientos y políticas específicas desarrolladas

para actividades operativas que se llevan a cabo cotidianamente en el accionar de la empresa, sin que se hayan revisado y actualizado.

Otra de las tesis que ayudan al presente trabajo tiene como tema “Desarrollo de la estructura organizacional para incrementar la productividad de la gasolinera San Cristóbal ubicado en la ciudad de Milagro año 2017.” Autora (Colcha Chalán, 2017) de la Universidad Estatal de Milagro.

La **situación problemática**: No cuentan con un manual de funciones, es decir, el personal desconoce con exactitud las tareas y responsabilidades de acuerdo con el cargo que desempeñan, lo cual ha hecho incurrir en recargas laborales que ha generado un ambiente hostil, alejando así el pronto cumplimiento de los objetivos organizacionales. Con el **Objetivo General** de optimizar las gestiones internas y externas de la Gasolinera San Cristóbal a través del diseño de la estructura organizacional; aplicando una **metodología** no experimental, explicativa, correlacional y de campo, obteniendo **resultados** de inexistencia de un manual de funciones, organigrama y normas de control interno las cuales afectan a las actividades de la gasolinera.

Entre uno de los artículos científicos que aporta efectivamente con la temática del presente proyecto tenemos “El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia” del autor (Lidia María Pérez-Vallejo, 2016) de la Universidad de Holguín.

Tiene como **Objetivo General** determinar una definición más integradora de cambio organizacional basado en el estudio de diferentes definiciones

precedentes, para coadyuvar con la implementación efectiva de la estrategia; aplicando una **metodología** teórica con métodos de análisis y síntesis de forma inductiva y deductiva con métodos estadísticos.

Los **resultados** fueron los siguientes:

En las definiciones estudiadas se evidencian que los procesos de cambio están dirigidos a mejorar los procesos de la organización y el desempeño individual y grupal para lograr el cumplimiento de los objetivos trazados.

Los factores dinámicos se pueden agrupar en tres dimensiones: Cultural, Posicional y Técnico-económico, y su naturaleza puede ser exógena o endógena a la organización.

La tasa de éxito real de implementación de la estrategia es, entre 10 % y 30 %. Por tanto, la mayoría de las empresas tienen realizadas sus planeaciones estratégicas, pero solo unas pocas realmente se dan cuenta de la importancia de la implementación de ésta.

Otro artículo científico con el tema “La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial” de los autores (Jorge Carro-Suárez, 2017) de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, Puebla, México.

Tiene como **objetivo general** determinar cómo la cultura organizacional influye en la sustentabilidad empresarial, aplicado al caso de la industria cerámica en Tlaxcala, México. La **metodología** aplicada es una investigación de tipo mixta, el

cual implica un proceso de vinculación y análisis de información cuantitativa y cualitativa para responder a un problema pero con preeminencia cuantitativa con un alcance de tipo exploratorio, correlacional y explicativo, dado a que se estableció la situación actual de las variables propuestas en un sector de poco estudio, se analizó la existencia de correlaciones entre ellas y con un análisis inferencial se buscó explicar estos resultados.

Los **resultados** fueron los siguientes:

Los factores de la cultura organizacional sí influyen significativamente en el desarrollo sustentable de las empresas de cerámica, por lo cual, la hipótesis de investigación planteada se acepta.

Los factores que las empresas consideran más determinantes para alcanzar un desarrollo sustentable en la actualidad son: propósitos, metas, misión y visión institucionales, porque se consideran importante transmitirlas a todo el personal y colaboradores como parte de su estrategia, y la consistencia, porque promueven que el comportamiento de las personas se debe fundamentar en un conjunto de valores propios de la empresa, con el objetivo de crear un sentido de identidad.

Las empresas, como entes de prosperidad, deben adaptar su cultura a las nuevas necesidades de la sociedad, porque una organización con cultura sustentable sin duda generará valor a largo plazo, se reinventará cuando sea necesario y estará mejor preparada para lidiar con los retos económicos, sociales y ambientales que distinguiendo su identidad organizacional.

1.2. Desarrollo de Teorías y Conceptos:

1.2.1. Diseño Organizacional:

(Robbins, 2015) Es el proceso en el cual los gerentes diseñan la estructura de una organización, determinando la distribución formal de los puestos de una organización. El diseño organizacional es el proceso que realizan los directivos en función a la estructura para la distribución de las tareas y actividades de la organización. Ayudando a que la empresa tenga sus puestos claros y lo que se debe cumplir en cada uno de ellos.

(Diaz, 2016) Se debe plantear tres preguntas al respecto: ¿Cómo trabajar?, ¿Cómo organizarse?, ¿Cómo liderar? Estas preguntas son las que definen el Diseño Organizacional y el saber responder adecuadamente a cada una de ellas podría definir no sólo una nueva ventaja competitiva, sino el futuro de la empresa. Realmente la correcta rapidez del cambio ya define en parte el cómo trabajar: flexibilidad, transparencia, etc.

Las preguntas anteriormente mencionadas dan respuesta a un correcto diseño organizacional que aportan con factores administrativos inexistentes en la microempresa, en el cual se establece el análisis de los ambientes organizacionales, administración estratégica, esquema, organización y proyección de estructura, considerando estos aspectos se puede mantener en el mercado y seguir con su crecimiento. El tiempo que tome en la aplicación del diseño será solo responsabilidad de cómo se trabaje para ganar flexibilidad, rapidez y efectividad en los resultados.

1.2.1.1. Modelos de diseño organizacional

(Daft, 2015) El proceso de organizarse lleva a la creación de una estructura organizacional, la cual define la manera en que se dividen las tareas y se utilizan los recursos. La estructura organizacional se define como:

)El conjunto de tareas formales asignados a los individuos y a los departamentos.

)Las relaciones formales de autoridad, incluidas las líneas de autoridad, la responsabilidad de las decisiones, el número de niveles jerárquicos y el control de los administradores.

)El diseño de sistemas para asegurar una coordinación eficaz de empleados a través de los departamentos.

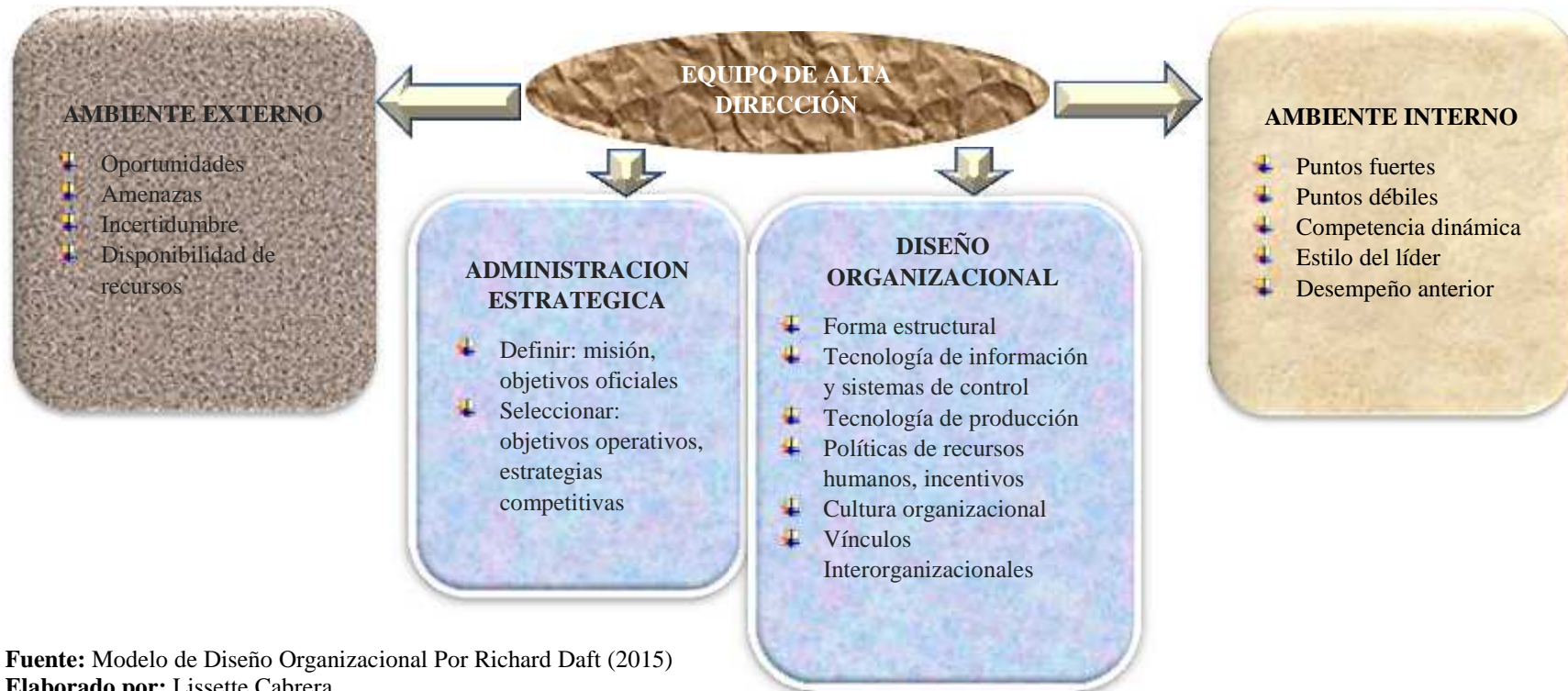
)El conjunto de tareas relaciones formales de autoridad proporciona un marco de referencia para el control vertical de la organización.

Según el autor, considera que el diseño organizacional es fundamental debido a la orientación que establece para la creación de la estructura en cuanto a la división de tareas y actividades con la definición de puestos para cada departamento existente, según el giro de negocio. De la misma forma, se determinan las funciones y responsabilidades que debe tener cada colaborador de la empresa manteniendo así, las relaciones tanto interna como externa de manera positiva.

En el diseño de las áreas de trabajo que aporten a la determinación de las diferentes funciones se debe considerar todos los factores a realizarse en las diferentes tareas o actividades, para asegurar la coordinación efectiva de los colaboradores con el cumplimiento de sus responsabilidades.

FIGURA N.º 1 Modelo de Diseño Organizacional de Richard Daft

MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL POR RICHARD DAFT



Fuente: Modelo de Diseño Organizacional Por Richard Daft (2015)
Elaborado por: Lissette Cabrera

(Sosa, 2015) El modelo del diseño organizacional indica la manera de utilizarlo como una herramienta ya que permite la introducción de formas organizativas, los sistemas y tecnologías de la información. El modelo contiene cuatro fases:

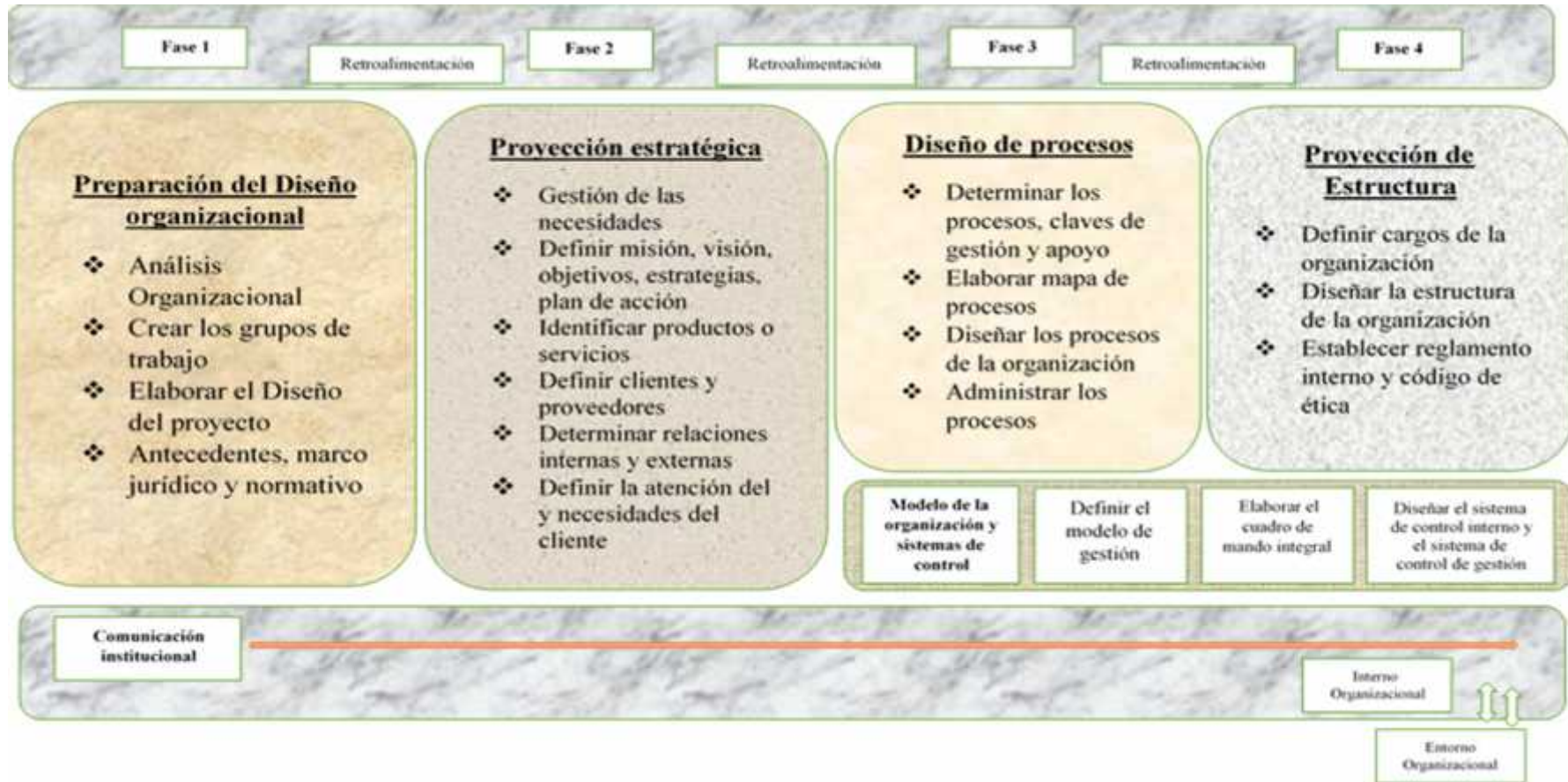
1. Preparación y análisis organizacional. Se crean grupos de trabajo y se ajusta la identidad de la organización, los antecedentes y la historia de la empresa; también se buscan los modelos de referencia y se establece el marco jurídico y normativo.

2. Proyección estratégica y gestión de las necesidades. Es donde se establece la misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias generales, planes de acción y competencias organizacionales, donde se indica el rumbo a seguir de la empresa. Además se definen las líneas de investigación, productos, servicios, proveedores, clientes y se analiza la satisfacción de las necesidades de los clientes, para confirmar su efectividad o realizar cambios para mejorar en ello.

3. Diseño de los procesos, sistemas de gestión y control. En la misma deben quedar definidos y diseñados los procesos claves, estratégicos, de apoyo; que sean representados en el mapa de procesos teniendo en cuenta riesgos, competencias, objetivos estratégicos e interrelaciones. Siendo el caso de una empresa de producción.

4. La estructura organizativa y el reglamento interno. Comprende la proyección que tiene la distribución de los puestos según el giro del negocio, obteniendo como resultado la definición de los cargos de la organización, el diseño de los puestos por competencias, la proyección de la estructura organizacional, la plantilla, el manual de funciones, el reglamento interno y el código de ética. Como se detalla en el siguiente cuadro.

FIGURA N.º 2 Modelo de diseño Organizacional de Ailed Labrada



Fuente: Modelo de Diseño Organizacional Por Ailed Labrada (2008)
 Elaborado por: Lissette Cabrera

1.2.2. Análisis de los ambientes organizacionales

1.2.2.1. Ambiente interno

Según (Arias, 2016) consta de: **Fortalezas:** Es un aspecto interno de la empresa y se refiere a todos aquellos puntos a favor que tiene ésta, permitiendo diferenciarse con la competencia.

Debilidades: Son factores que encontramos dentro de la organización, y están referidas a los puntos flojos que deben solucionarse. Dentro de una organización siempre existirán factores positivos y negativos los cuales hacen la diferencia con la competencia. En el caso de los factores internos tenemos la fortaleza y debilidad, las cuales permiten ir creciendo teniendo ventaja ante su competencia, como también tener desventajas.

1.2.2.2. Ambiente externo

Está conformado por: **Oportunidades:** Son circunstancias que se dan en el mercado de manera favorable permitiendo el crecimiento del negocio. **Amenazas:** Son circunstancias que pueden afectar el desarrollo de operaciones o alterando de manera desfavorable el desempeño de la empresa en el mercado.

De la misma manera, una organización tendrá factores externos los cuales no podrá controlar, más bien debe acoplarlos utilizando estrategias acorde a su giro del negocio donde enfrenten cada desnivel que surge en el mercado actual. Por ello el diseño organizacional que establezcan será con estrategias fuertes que permitan seguir aumentando su participación en el mercado.

1.2.2.3. Matriz FODA

Se define según el autor lo siguiente: (Onofre, 2018) El análisis FODA, FADO, DOFA o SWOT (siglas en inglés) es una herramienta para determinar estrategias en organizaciones, proyectos, personas o grupos, a partir de la valoración de aspectos internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas).

Esta matriz permite prevenir y corregir errores a través de estrategias y gestiones administrativas en los procesos o actividades de una organización. Además, que es denominada con varios nombres que en sí son los factores internos y externos que afectan a la empresa.

1.2.3. Administración estratégica

Según el autor define lo siguiente: (Conexionesan, 2016) Proceso de evaluación sistemática de un negocio ya que establece los objetivos, desarrolla estrategias para alcanzar estos y localiza recursos para realizarlos. También, se enfoca a la misión y visión que tenga cada organización para la determinación de los elementos antes mencionado.

(Rojas, 2015) Según el autor manifiesta los siguientes elementos:

1.2.3.1. Misión

La razón de ser de la empresa, dicho de otro modo, en la misión se expresa a qué se dedica, cómo lo lleva a cabo y cuál es el ofrecimiento de la empresa, de una manera específica y clara. Existen muchas definiciones de la misión donde todas llegan a una sola forma, la de determinar la razón de ser de una entidad.

1.2.3.2. Visión

Se refiere hacia dónde se dirige la empresa, dónde quiere estar a largo plazo. Debe ser ambicioso e inspirador, para que pueda hacer que los colaboradores se identifiquen con ella. Es decir, va junto con la misión debido a la proyección de lo que actualmente es a lo que quiere llegar a ser.

1.2.3.3. Valores

Los valores deben ser conocidos y compartidos por todos los que conforman la empresa, son importantes ya que son los principios que orientan la cultura y filosofía de la organización. Es decir, aquello por lo que los colaboradores se rigen en el negocio. Se deben fomentar a través de capacitaciones para que sepan que es lo que la empresa difunde con ellos y lo demuestren hacia los demás.

1.2.3.4. Objetivos estratégicos

(Guía OSC, 2018) Son los efectos que una organización espera alcanzar según su misión y visión. Los objetivos deben ser realistas, medibles, concretos, alcanzables y programados en el tiempo; ya que ellos deben reflejar según las capacidades y recursos con los que disponga la organización, además de que tienen una duración de cinco años dependiendo la planificación de cada empresa.

1.2.4. Relación interna y externa

Las relaciones en el ambiente de trabajo ya sea interna o externa, tiene muchas variantes en las que los factores positivos o negativos afectan directamente en el tipo de relación que se lleve a cabo dentro de la organización. Sin embargo, existen metodologías que ayudan a evitar situaciones negativas en el entorno de trabajo por lo que varios autores fundamentan este tipo de elementos que se

aplican en las entidades para el mejor desempeño de los colaboradores. (Maldonado, 2016) El ambiente de trabajo está profundamente ligado con la cultura organizacional de una empresa, debido a que involucran todas las experiencias, costumbres, creencias, valores y hábitos que se tienen dentro de una organización.

Por ello, se consideran tres aspectos importantes que se deben enfatizar dentro de la organización como son:

)La comunicación: este factor es importante dentro de todos los departamentos de la empresa para que puedan cumplir satisfactoriamente los objetivos y metas planteadas.

)El reconocimiento: es importante debido a que los trabajadores tienen que ser motivados y puedan realizar sus tareas con mucho más esmero y productividad.

)La creatividad: de mucha importancia debido que es un factor que no todos los trabajadores la sacan a flote y para los que si se les debe apoyar, siempre y cuando sea de beneficio para la organización.

Los aspectos considerados por el autor determinan el grado de desempeño que pueden desarrollar los colaboradores en el área de trabajo, según las metodologías que se implemente para que el ambiente laboral sea motivador. Los métodos que utilice cada empresa son independientes, si lo aplican correctamente sin hacerlo lucrativamente, más bien llegar a este camino por la determinación de las personas al sentirse bien perteneciendo a la organización, con la obtención de resultados positivos que cumplan con la totalidad de los objetivos.

1.2.5. Esquema Organizacional

1.2.5.1. Recursos humanos

(Prendanet Plataforma Financiera, 2015) Los recursos humanos son el pilar que sostiene la rentabilidad de una empresa. Son todas aquellas personas que se dedican al manejo de maquinarias, el servicio al cliente; es decir son el motor de la actividad laboral. Estas personas cumplen con diferentes funciones en las actividades o tareas asignadas al puesto que desempeñen dentro de la organización.

1.2.5.2. Recursos tecnológicos

(Los Recursos humanos.com, 2017) Los recursos tecnológicos ayudan a la recopilación y administración de los activos intangibles de toda organización, como bases de datos e información. Estos ayudan a que las actividades y tareas se realicen con más eficiencia y eficacia. Las empresas los utilizan para el aumento de su productividad y disminuye procesos lentos o desperdicios en la producción.

1.2.5.3. Cultura organizacional

(Buján Pere, 2018) Idea en la parte de los estudios organizacionales y de gestión que representa la psicología, actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización. Es decir, describe la moralidad de toda organización ante las actividades y decisiones que se lleven a cabo.

1.2.5.4. Vínculos Inter organizacionales

(Marín Idárraga & Losada Campos, 2015) Los vínculos se dan entre una o varias organizaciones, dando lugar a transacciones relativamente duraderas y constantes. Se dan de manera positiva o negativa de acuerdo con los intercambios que realice.

1.2.6. Proyección de Estructura

1.2.6.1. Estructura organizacional

(Chavenato, 2015) La estructura organizacional es fundamental en todas las empresas, define las características de cómo se va a organizar cada puesto en una organización, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras.

Es decir, que la importancia de la relación de las tareas o actividades debe ser demostrada de forma jerárquica dependiendo el tipo de estructura que se aplique en la organización.

(Parra Moreno, 2014) “Representada por un organigrama formal que muestra las relaciones de autoridad, los grupos formales de trabajo, los departamentos o divisiones y las líneas formales de responsabilidad”. Sin embargo, existen varios tipos de estructura que se deben acoplar de acuerdo con el giro de negocio.

La estructura organizacional es la forma en cómo se organizan los puestos dentro de una organización; existen diferentes tipos de estructura los cuales son realizados para cualquier tipo de empresa, ya sean de servicios o de producción. Varios autores mencionan variados tipos que vienen a ser en cierta parte los mismos, pero con otra denominación.

Además, que cada puesto que se determine es independiente a la función que se le quiera dar en la entidad, por lo que cada organización tiene su metodología autónoma de realizar las actividades según la finalidad de sus objetivos.

1.2.6.2. Tipos de estructura organizacional

(Mintzberg, 2015) El autor considera los siguientes tipos de estructura:

) **Estructura Simple:** la coordinación, la llevan los altos directivos mediante supervisión directa.

) **Burocracia Mecánica:** relación a través de la estandarización del trabajo lo que hace que sea creada toda la estructura administrativa.

) **Burocracia Profesional:** combinación del conocimiento de los empleados, por lo que se necesitan profesionales altamente entrenados en el centro operativo y considerable personal de apoyo.

) **Estructura Divisionalizada:** los productos de distintas unidades de producción se relacionan con la estandarización. La línea media de cada una de estas unidades o divisiones tiene gran autonomía.

) **Adhocracia:** organizaciones más complejas, se requiere la combinación de trabajos a través de equipos mediante el compromiso común. Tienden a desaparecer la línea y el personal de apoyo (staff).

1.2.6.3. Funciones

(Mente Digital, 2017) La descripción de un puesto es la enumeración detallada de las tareas y responsabilidades que conforman un cargo y lo diferencia de otro. Para ello, el análisis que se debe realizar en la definición de las funciones debe incluir: el contexto del puesto, condiciones físicas del trabajo, requerimientos personales, identidad del puesto dentro de la estructura de la organización, actividades del trabajo, procedimientos, entre otros aspectos que requiera el puesto de trabajo dependiendo de los requerimientos de la organización.

1.2.6.4. Código de ética

(Retos Directios, 2015) La ética empresarial es el marco de valores que debe gobernar en las actividades comerciales de una organización. También en el ámbito laboral, ya que se debe establecer los límites para llevar a cabo cualquier acción o decisión.

Es así, como en las organizaciones se establece un código de ética, el cual minimiza los riesgos morales que puedan suscitarse para difundir una conciencia colectiva moral en todo aspecto.

1.2.7. Servicios

(Sánchez Galán, 2015) En la parte económica es la acción de satisfacer determinada necesidad de los clientes por parte de una empresa, a través del desarrollo de una actividad económica. Es decir, que es la parte intangible que ofrece una empresa pero que necesita el cliente, debido a la variedad de servicios existentes logrando beneficios para ambas partes.

Las empresas pueden ofrecer productos o servicios según las necesidades de los clientes, y a lo que quiera dedicarse la organización. En el caso de los servicios existen diferentes tipos de ellos, los cuales ayudan a las diferentes necesidades presentes. Los servicios que ofrece Veropil S.A. son: del transporte de combustible (Diesel, artesanal, extra, mineral, ruber entre otros) y de carga pesada a las diferentes partes del país. En este caso los servicios son la parte intangible de la microempresa donde el beneficio es alto en ambas partes (clientes y organización).

1.3. Fundamentos sociales, psicológicos filosóficos y legales

1.3.1. Sociales

Este factor es respaldado por el Plan Nacional de Buen Vivir (Plan nacional para el buen vivir, 2017) en el objetivo N° 1

Objetivo N°1: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. Los ciudadanos tienen derecho al acceso del trabajo en sus diferentes formas garantizando que sea digno y con seguridad social, para el impulso del desarrollo económico del país”.

La investigación realizada afecta de manera positiva en el aspecto social, debido a la aportación que se hace a la microempresa para el mejoramiento, en cuanto al impacto que tendrán los trabajadores en la cooperación y productividad para realizar las diferentes actividades, puede considerarse una sociedad organizada, al caracterizarse por el reiterado “organizar” y por un número elevado de formaciones sociales complejas, conscientes de sus fines y racionalmente construidas, denominadas organizaciones.

Además, la implementación del diseño le permitirá tener una estructura orgánica debido a su importancia dentro de toda empresa; definiendo las funciones de los fenómenos entrelazados con la vida cotidiana de las personas, siendo su desarrollo y administración eficaz, uno de los logros más grandes del hombre. Su problema fundamental, radica en constituir agrupaciones humanas tan racionales como sea posible y al mismo tiempo, producir un mínimo de efectos indeseables y un máximo de satisfacciones.

1.3.2. Psicológicos

El éxito en una organización es garantizado por la formalidad con la que manejan todos sus procesos, estrategias entre otros. Sin embargo, existen entidades que carecen de una estructura en sus procesos que les afecta en su productividad y como realicen sus actividades.

(Los recursos humanos.com, 2015) Un diseño organizacional que se implemente en estas empresas afectadas será de gran importancia, ya que toda organización bien diseñada se asegura de alcanzar el éxito coincidiendo con sus propósitos y estrategias, para llevar a cabo todos sus esfuerzos en el cumplimiento de sus objetivos.

La empresa tiene en consideración la importancia de los procesos psicológicos, que tienen lugar a nivel individual de cada una de las personas que conforman la organización con los grupos de trabajo, el entorno en el que se desarrolla en términos de amenazas y oportunidades, fortalezas y debilidades. En este caso se está dando un análisis de la situación y una concienciación sobre cuáles son los recursos con los que contamos para hacer frente a estas demandas generando planes de contingencia, los procesos pueden ser Conciencia de resultados, Conciencia de responsabilidad sobre los resultados, Conciencia de significación del trabajo. El individuo aspira al éxito psicológico y a la autoestima, si se desarrollan las actividades esenciales de la organización centradas en el logro de los objetivos, la adaptación en los puestos laborables, el individuo tendrá más oportunidad de expresar sus potencialidades.

1.3.3. Filosóficos

Se considera la importancia de conocer los principios de la administración, que son los que desarrollaron varias contribuciones para lo que hoy conocemos como el diseño organizacional. En este caso, tenemos los padres de la administración como son Frederick Taylor y Henry Ford, quienes aportaron con métodos para tener eficiencia en los procesos productivos.

(Gerence.com, 2017) los padres de la administración consideraron en sus aportes los principios o métodos que se debe emplear en toda empresa (planeación, organización, dirección y control) los cuales también son aplicables en la vida diaria.

Entre los autores más reconocidos que han ofrecido modelos de diseño organizacional tenemos a Richard Daft, quien compensa opiniones innovadoras con las teorías clásicas ya demostradas, y experiencias empresariales eficaces para la representación de una empresa.

Es así, como el autor en su libro de teoría y diseño organizacional describe el modelo que deberían utilizarse en una organización. Sin embargo, existen autores con criterios diferentes pero que abordan los mismos temas, con la diferencia en las metodologías. Evidenciando la importancia del diseño organizacional se considera su aplicación en la microempresa Veropil S.A. donde se ha determinado que empezó como un negocio familiar y que en la actualidad la experiencia no es lo único que deberían aplicar, sino un funcionamiento administrativo que aborde su proyección en el crecimiento que se encuentran.

1.3.4. Legales

(Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) Los artículos de la constitución que involucran al objeto de estudio son los siguientes: En el capítulo segundo, derechos del buen vivir, sección octava, establece:

Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado Ecuatoriano garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

En el capítulo sexto, trabajo y producción, sección primera, formas de organización de la producción y su gestión establece:

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

En el capítulo sexto, trabajo y producción, sección tercera, formas de trabajo y su retribución establece:

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

(Ley de Compañías, 1999) Los artículos de la Ley de compañías que involucran al objeto de estudio son los siguientes: En la sección primera, disposiciones generales establece:

Art. 20.- “Las compañías constituidas en el Ecuador, sujetas a la vigilancia y control de la Superintendencia de Compañías, enviarán a ésta, en el primer cuatrimestre de cada año:

) Copias autorizadas del balance general anual, del estado de la cuenta de pérdidas y ganancias, así como de las memorias e informes de los administradores y de los organismos de fiscalización establecidos por la Ley.

) La nómina de los administradores, representantes legales y socios.

) Los demás datos que se contemplaren en el reglamento expedido por la Superintendencia de Compañías”.

En la sección sexta, de la compañía anónima, 3.

De la fundación de la compañía, establece:

Art. 146.- “La compañía se constituirá mediante escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil del cantón en el que tenga su domicilio principal la compañía. La compañía existirá y adquirirá personalidad jurídica desde el momento de dicha inscripción. La compañía solo podrá operar a partir de la obtención del Registro Único de Contribuyentes en el SRI. Todo pacto social que se mantenga reservado será nulo”.

(Código de Comercio, 2013) Los artículos del código de comercio que involucran al objeto de estudio son los siguientes: En disposiciones generales los artículos N° 2 y 6 establecen:

Art. N° 2.- “Son comerciantes los que, teniendo capacidad para contratar, hacen del comercio su profesión habitual.

Art. N° 6.- Toda persona que, según las disposiciones del Código Civil, tiene capacidad para contratar, la tiene igualmente para ejercer el comercio”.

(Ley de Hidrocarburos, 1978) Los artículos de esta ley que involucran al objeto de estudio son los siguientes. En el capítulo dos, dirección y ejecución de la política de hidrocarburo, establece:

Art. 11.- “Agencia de Regulación y Control Hidrocarburífero (ARCH).- Créase la Agencia de Regulación y Control Hidrocarburífero, ARCH, como organismo técnico-administrativo, encargado de regular, controlar y fiscalizar las actividades técnicas y operacionales en las diferentes fases de la industria hidrocarburífera, que realicen las empresas públicas o privadas, nacionales, extranjeras, empresas mixtas, consorcios, asociaciones, u otras formas contractuales y demás personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que ejecuten actividades hidrocarburíferas en el Ecuador.

Art. 18 A.- Cuando por sí mismo el Estado ecuatoriano, a través de PETROECUADOR, realice actividades de exploración y explotación de yacimientos de hidrocarburos, podrá seleccionar, sujetándose al procedimiento establecido en esta Ley, a las empresas individuales, uniones de empresas,

consorcios o asociaciones más idóneas de entre las compañías de reconocida solvencia económica y competencia técnica en la industria hidrocarburífera, para incrementar y optimizar la producción petrolera y maximizar la recuperación de sus reservas, así como, de ser el caso, para realizar actividades de exploración en las áreas que le pertenezcan”.

En el capítulo siete, comercialización establece:

Art. 68.- “El almacenamiento, distribución y venta al público en el país, o una de estas actividades, de los derivados de los hidrocarburos será realizada por PETROECUADOR o por personas naturales o por empresas nacionales o extranjeras, de reconocida competencia en esta materia y legalmente establecidas en el país, para lo cual podrán adquirir tales derivados ya sea en plantas refinadoras establecidas en el país o importarlos”.

Los fundamentos legales son necesarios e importantes puesto que las normativas previenen situaciones de incumplimiento o falta a estas, debido a su importancia dentro de los vínculos interorganizacionales al momento de establecer alianzas o querer expandirse; debido al giro de negocio que tiene la microempresa deberá cumplir con las leyes y códigos mencionados los cuales le permitirán trabajar normalmente y sin inconvenientes.

Además, que las actividades operacionales que realiza la organización con el cumplimiento de las normativas les da el derecho a gozar de los beneficios que tienen y no dejando de lado las responsabilidades que deben asumir ante las diferentes leyes existentes según aplique al giro de negocio.

Capítulo II

Materiales y Métodos

2.1. Tipos de investigación

Para el desarrollo del presente proyecto se realizó una investigación de carácter descriptivo-correlacional con hipótesis, mediante la cual responde a los enfoques cualitativos y cuantitativos.

El enfoque **cualitativo y cuantitativo**, el cual se usa la recolección y la interpretación con análisis de los datos para identificar nuevas interrogantes con la aplicación de los diferentes instrumentos de recolección de datos que ofrecieron datos significativos para la problemática existente.

Así mismo, se realizó la **investigación bibliográfica** con el propósito de obtener información significativa de autores los cuales aporten al desarrollo de las dos variables y se pueda sustentar el desarrollo bajo varias opiniones.

(Sampieri Hernandez, 2014) **Investigación descriptiva correlacional** según el autor manifiesta que busca detallar o describir las propiedades, características y perfiles de grupos de personas comunidad y otras; recogiendo información para el cumplimiento de las variables de estudio. Es así, como describe la situación real de la microempresa considerando las variables de estudios y determinar su grado de correlación y obtener una comprobación de hipótesis positiva.

2.2. Métodos de Investigación

(Dávila Newman, 2015) El método que se aplica es **inductivo – deductivo** donde el deductivo permite establecer un vínculo de unión entre teoría y observación y permite deducir a partir de la teoría los fenómenos objeto de observación; y la inducción conlleva a acumular conocimientos e informaciones aisladas.

(Romero, 2015) El **método analítico – sistémico** ambos son una combinación de dos formas de investigación utilizadas para desarrollar trabajos formales que requieren de un esquema para lograr los objetivos planteados. En la investigación, este método ayuda al descubrimiento de los elementos del objeto de estudio para lograr establecer el manual de funciones de cada departamento y demás componentes que sean necesarios para el cumplimiento de la propuesta del presente proyecto.

Adicionalmente, se emplea **métodos empíricos** como la entrevista y la encuesta. La entrevista se realizó al gerente administrativo de la microempresa Veropil S.A. con la finalidad de obtener información primaria para iniciar el diagnóstico de la situación real logrando definir un diseño organizacional adecuado para el funcionamiento de la microempresa.

La técnica de la encuesta se aplica a los trabajadores de Veropil S.A con el fin de tener información relevante para la investigación, al igual que los clientes de la organización resaltando las dimensiones e indicadores del tema de estudio midiendo los factores asociados a las variables del presente estudio, determinando las respuestas a la problemática presente.

2.3.Diseño de muestreo:

2.3.1. Población:

La población en cuanto a los colaboradores fue proporcionada por el gerente administrativo de Veropil S.A. y en cuanto a los clientes según la base de datos que posee se detalla en la siguiente tabla:

Cuadro 1 Población

DIRECTIVOS	5
PERSONAL ADMINISTRATIVO	4
PERSONAL OPERATIVO	5
CLIENTES	86
TOTAL POBLACIÓN	100

Fuente: Veropil S.A.

Elaborado por: Lissette Cabrera

2.3.2. Muestra

Para el presente estudio no se considera realizar una muestra por conveniencia, se tomará toda la población debido que entre colaboradores y clientes de la microempresa el objeto de estudio es pequeño. Se considera conveniente aplicar los instrumentos a toda la población, obteniendo así, resultados verídicos que serán posteriormente analizados y discutidos para el desarrollo de la propuesta.

2.4. Diseño de recolección de datos:

La problemática existente en Veropil S.A. hace que el presente estudio sea investigado y con ello aplicar las técnicas de recolección de datos para la obtención de información necesaria que sirva en respuesta a la problemática. En este proyecto de investigación es necesario conocer de manera clara y concisa la información vertida por las personas involucradas, que corresponde a los directivos, trabajadores y clientes de esta organización.

En efecto, la entrevista fue aplicada al gerente administrativo de la organización, las interrogantes fueron elaboradas mediante preguntas abiertas relacionadas con las variables, dimensiones e indicadores para conocer la situación real de la microempresa.

La encuesta fue aplicada al personal administrativo y operativo, para que ellos expongan su situación según los indicadores realizados y den respuesta al objeto de estudio. Esta técnica también se la aplicó a los clientes fijos de la organización, ya que con estos resultados se puede medir el grado de satisfacción por la atención y el servicio adquirido de la microempresa.

El instrumento fue elaborado bajo la modalidad de preguntas cerradas con escala de Likert, donde se detallan en forma general las dimensiones que se consideraron en esta problemática y de manera específica los indicadores que se lograron obtener de la entrevista; estos elementos ayudan a determinar los resultados de los criterios de clientes y trabajadores de forma más específica, para su posterior análisis y discusión de datos en la presente investigación.

Capítulo III

Resultados y Discusión

3.1. Análisis de los datos

Análisis de los resultados de la entrevista realizada al Gerente Administrativo de la Microempresa Veropil S.A.

En el presente trabajo de campo se realizó la entrevista al Ing. Gabriel Vera Pilco, gerente administrativo de la microempresa Veropil S.A. con el propósito de conocer la situación de la organización, cuyas interrogantes describen los resultados auscultados.

1. ¿Cuáles son las actividades principales de la microempresa?

El entrevistado manifestó que las actividades a las que se dedica su microempresa son al transporte de combustible y materiales (derivados del petróleo) como son diésel, extra, artesanal, ruber, eco, ácidos, bunker y otros; también al transporte de carga pesada. Siendo contratistas de Petro comercial.

2. ¿Las actividades a realizarse se trabajan bajo funciones o por procesos?

Expresó, que se realizan de acuerdo con lo que tienen que hacer los trabajadores independientemente bajo función o proceso, debido a que no cuentan con algo establecido para regirse en ello sino más bien de forma empírica. Es decir, que si las actividades surgen en el momento lo realizan.

3. ¿Sus trabajadores conocen cuál es su rol dentro de la microempresa?

El entrevistado supo opinar que ellos conocen el rol, porque al inicio de sus contratos les comunican de forma verbal, en casos imprevistos se les explica la actividad a realizar y no porque el empleado sepa que otras tareas tiene que hacer de acuerdo a su puesto de trabajo.

4. ¿La cultura organizacional es conocida por todos los que integran la organización?

El entrevistado supo manifestar que no cuentan con una cultura organizacional establecida, por lo tanto, no es conocida por ningunos de los que integran la microempresa.

5. ¿Cuáles son los métodos que aplica para el desarrollo de las actividades?

Manifestó que se rige según las necesidades del momento, pero que no cuenta con metodologías que orienten al desarrollo de las actividades y solo lo hacen de manera empírica.

6. ¿Cómo es la comunicación con el personal de la microempresa?

Expreso que mantiene comunicación solo por asuntos laborales, pocas veces algo fuera de lo normal más cuando hacen los viajes fuera de la provincia es para encárgale alguna compra o realizar entrega de una encomienda, pero no como conversar sobre sugerencias para el trabajo o alguna otra situación.

7. ¿Aplica algún método para realizar una evaluación al personal?

Explicó que en realidad solo se centra en que realicen las actividades correspondientes al trabajo y que si existe alguna falla habla con él para que corrija las mismas.

8. ¿La gestión administrativa de la microempresa es realizada de manera adecuada?

Considera que de acuerdo con sus conocimientos es adecuada, pero reconoce que hacen falta algunos factores o modelos a seguir para que la microempresa cuente con una buena gestión administrativa.

9. ¿Aplica algún método donde dé a conocer el reconocimiento del desempeño del personal?

Expresó que no realiza ese tipo de actividades y si surge algún inconveniente le habla al trabajador para que no vuelva a suceder dicha situación e incurra a descuentos en su salario.

10. ¿Realiza eventos para la convivencia entre los trabajadores?

El entrevistado supo manifestar que no se involucra con los trabajadores a más de que sea por cosas o situaciones laborales, este tipo de eventos no los considera importantes ya que si no se sienten bien en el trabajo no se los obliga a que se queden; entonces les toca trabajar por el salario que reciben y no por alguna motivación recibida.

Análisis de los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa Veropil S.A.

1.- ¿Considera usted que las actividades que realiza son adecuadas a su puesto?

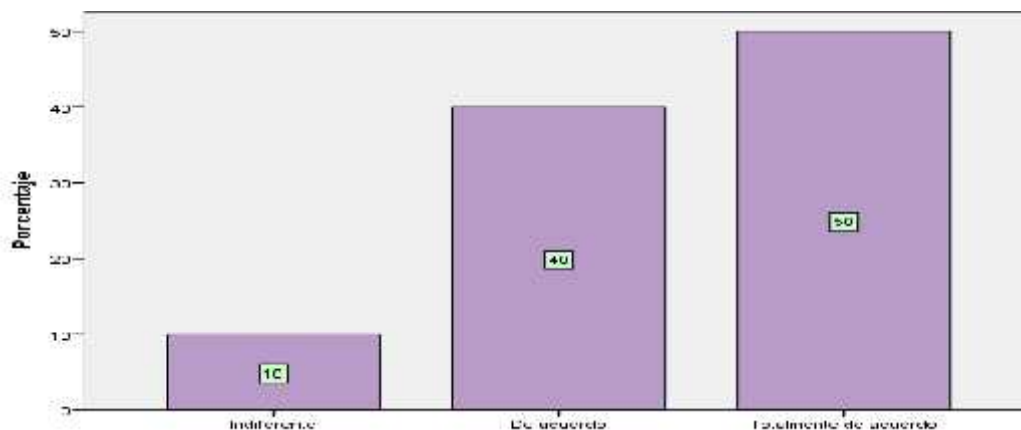
Tabla 1 Actividades adecuadas al puesto

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Indiferente	10
De acuerdo	40
Totalmente de Acuerdo	50
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 1 Actividades adecuadas al puesto



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Hubo mayor porcentaje con totalmente de acuerdo debido a que los trabajadores manifiestan que si realizan las actividades para las que fueron contratados, y si por algún motivo realizan actividades fuera de lo que le compete son netamente por favores realizados con sus jefes. Una minoría esta indiferente porque consideran que como son actividades dentro de la jornada laboral tienen que hacerlas.

2.- ¿Considera usted que la división de las áreas de trabajo debe ser conocidas por el personal de la organización?

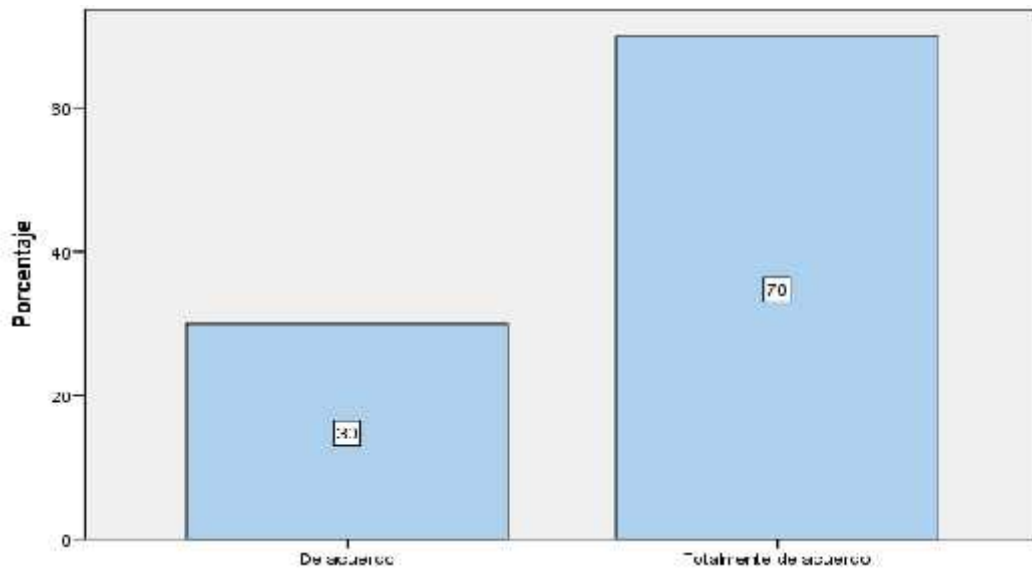
Tabla 2 División del área de trabajo

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Indiferente	0
De acuerdo	30
Totalmente de Acuerdo	70
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 2 División del área de trabajo



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Hubo mayor porcentaje con totalmente de acuerdo, debido a que los trabajadores piensan que, si no se conocen las divisiones del área de trabajo, habrá discusiones o conflictos por situaciones en que las actividades a realizarse son diferentes en cada área.

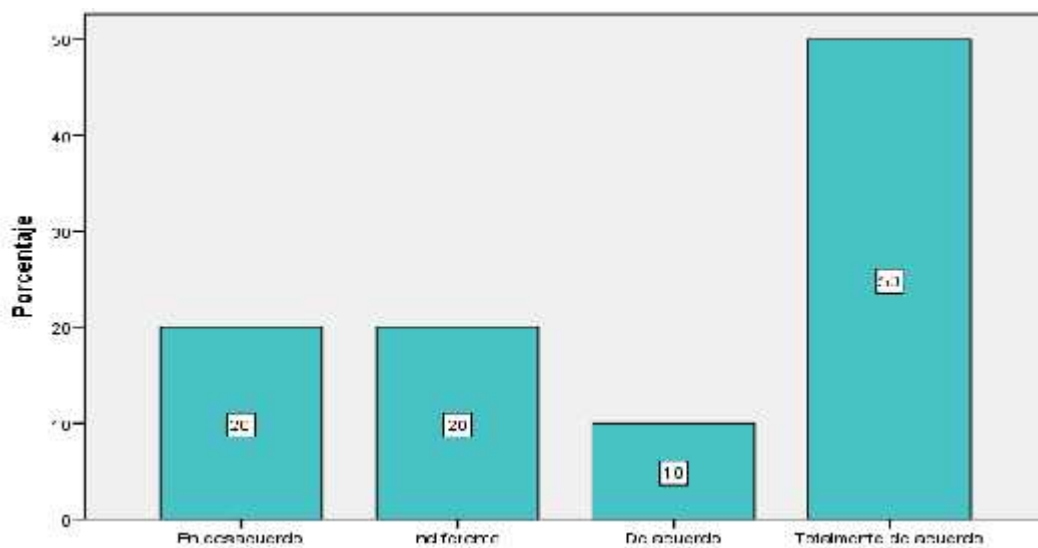
3.- ¿Considera usted que el personal actual es suficiente para el cumplimiento de las actividades de la organización?

Tabla 3 Personal Suficiente

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	20
Indiferente	20
De acuerdo	10
Totalmente de Acuerdo	50
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 3 Personal Suficiente



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Hubo mayor porcentaje con totalmente de acuerdo porque es una microempresa donde las actividades pueden ser cubiertas con poco personal y el adecuado, donde sepan hacer lo que compete a la actividad de esta.

4.- ¿La misión de VEROPIL S.A es conocida por usted?

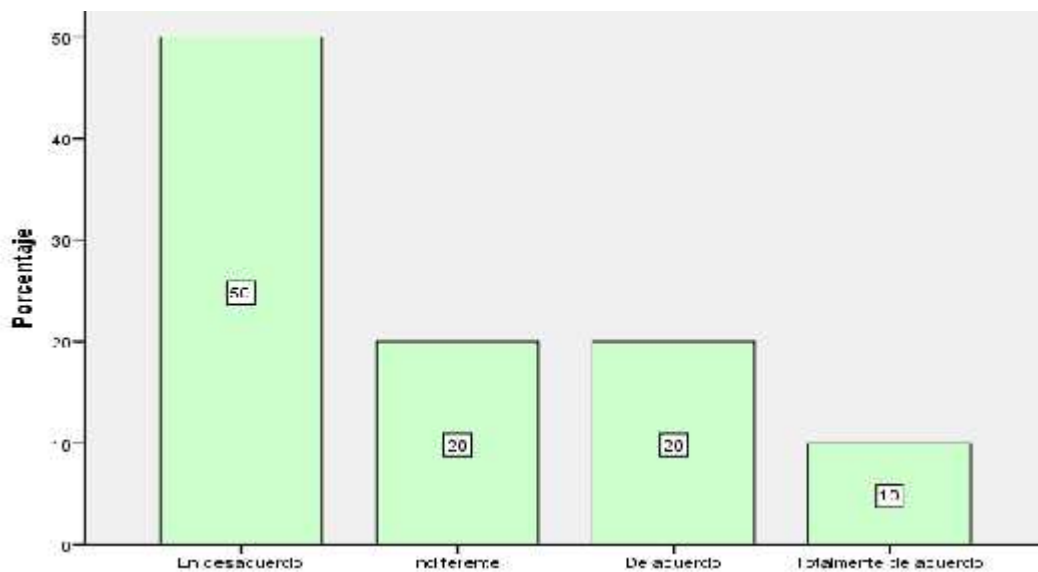
Tabla 4 Misión

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	50
Indiferente	20
De acuerdo	20
Totalmente de Acuerdo	10
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 4 Misión



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Hubo mayor porcentaje con desacuerdo porque no existe una misión establecida dentro de la organización, mientras que porcentajes iguales se manifestó indiferente y de acuerdo debido a que solo se enfocan en realizar los viajes y nada más; por otro lado, un porcentaje menor está en total mente de acuerdo porque son los antiguos.

5.- ¿La visión de VEROPIL S.A es conocida por usted?

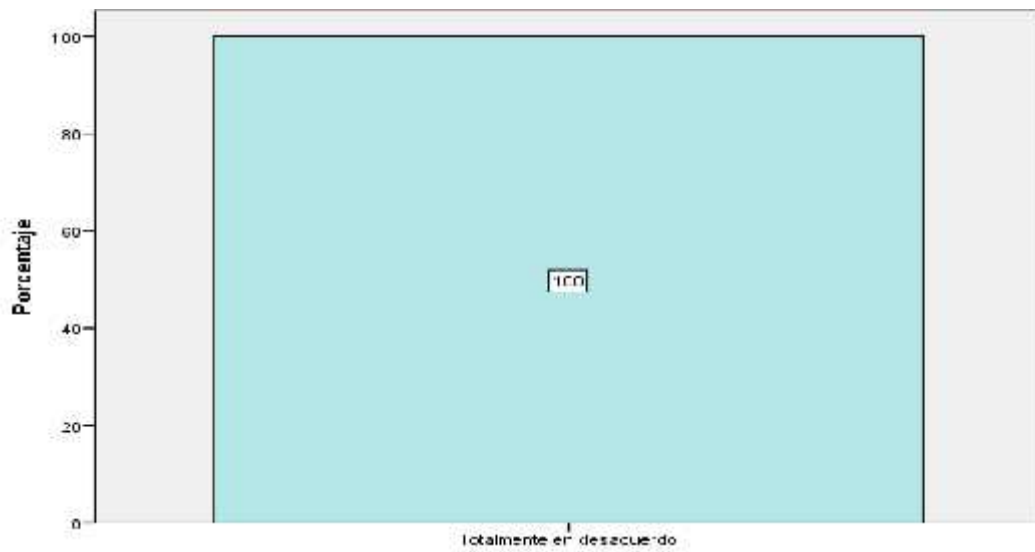
Tabla 5 Visión

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	100
En desacuerdo	0
Indiferente	0
De acuerdo	0
Totalmente de Acuerdo	0
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 5 Visión



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Hubo un mayor porcentaje en totalmente en desacuerdo debido a la inexistencia de una visión en la organización que se haya comunicado o socializado, lo que se evidencia en la inexistencia de elementos administrativos los cuales pueden ayudarle a tener un buen funcionamiento.

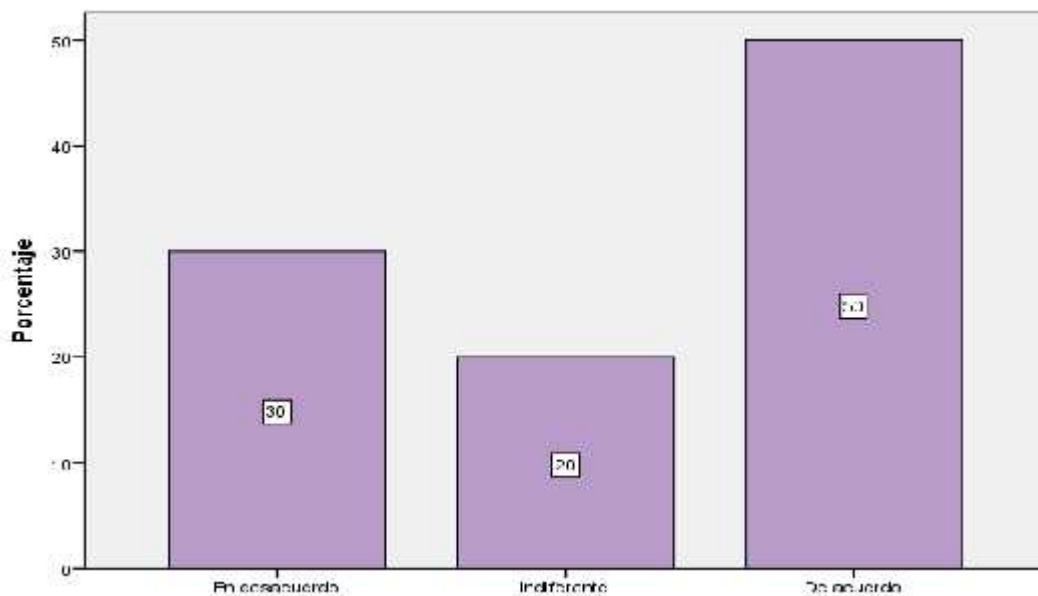
6.- ¿Considera usted importante conocer los objetivos de la organización?

Tabla 6 Objetivos

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	30
Indiferente	20
De acuerdo	50
Totalmente de Acuerdo	0
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 6 Objetivos



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Los encuestados manifestaron estar de acuerdo porque sin objetivos que cumplir, una organización no obtendrá resultados favorables, por otro lado, existe una indiferencia lo cual se evidencia, en que no están comprometidos con la organización al igual que un porcentaje que está en desacuerdo.

7.- ¿Conoce usted el giro comercial de la organización?

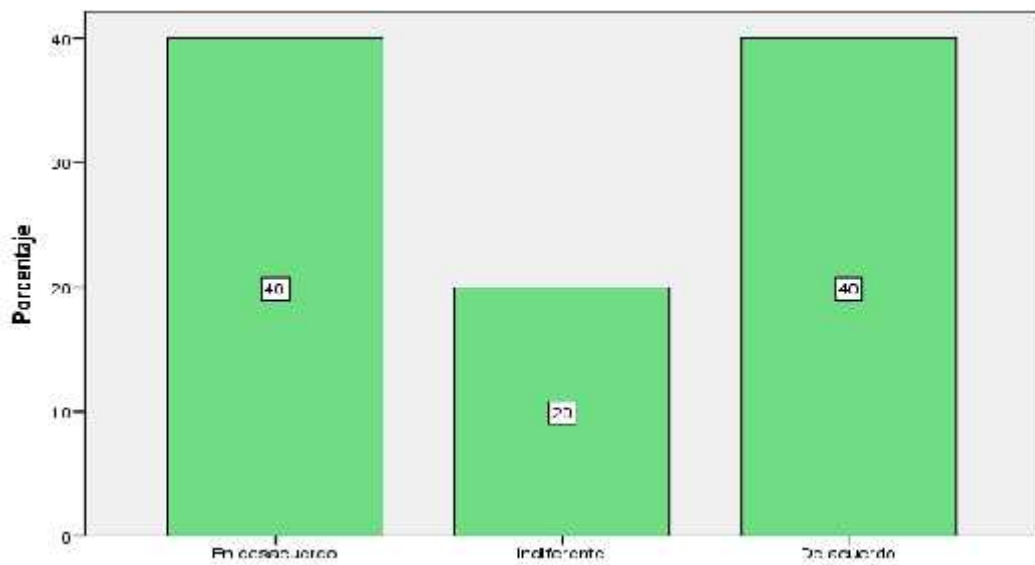
Tabla 7 Giro Comercial

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	40
Indiferente	20
De acuerdo	40
Totalmente de Acuerdo	0
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 7 Giro Comercial



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Hubo porcentajes iguales tanto en desacuerdo como de acuerdo, esto se debe a que los trabajadores que tienen más tiempo en la organización conocen sobre el giro en sí, mientras que los que tienen poco tiempo no conocen el mismo, así mismo una parte con indiferencia debido a que les da lo mismo conocer o no dicho tema.

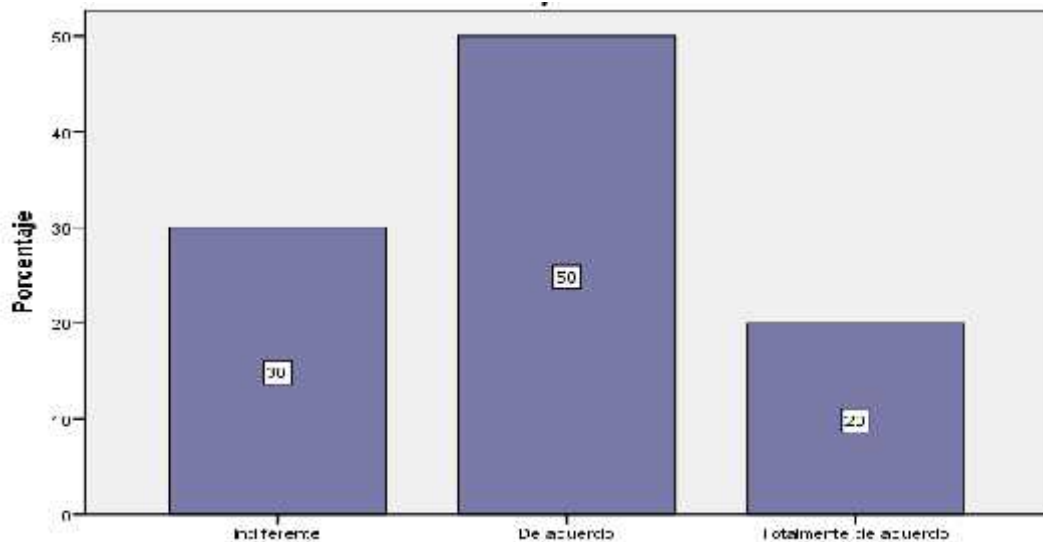
8.- ¿Considera usted que las personas con las que laboras te apoyan a realizar tu trabajo?

Tabla 8 Apoyo

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Indiferente	30
De acuerdo	50
Totalmente de Acuerdo	20
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 8 Apoyo



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Los encuestados manifestaron con mayor porcentaje en estar de acuerdo debido a que hay cooperación entre los compañeros de trabajo y apoyo mutuo, existiendo una relación agradable entre ellos, otro porcentaje de indiferentes puesto que no les afecta si lo ayudan o no igual, resuelven lo que tengan que realizar.

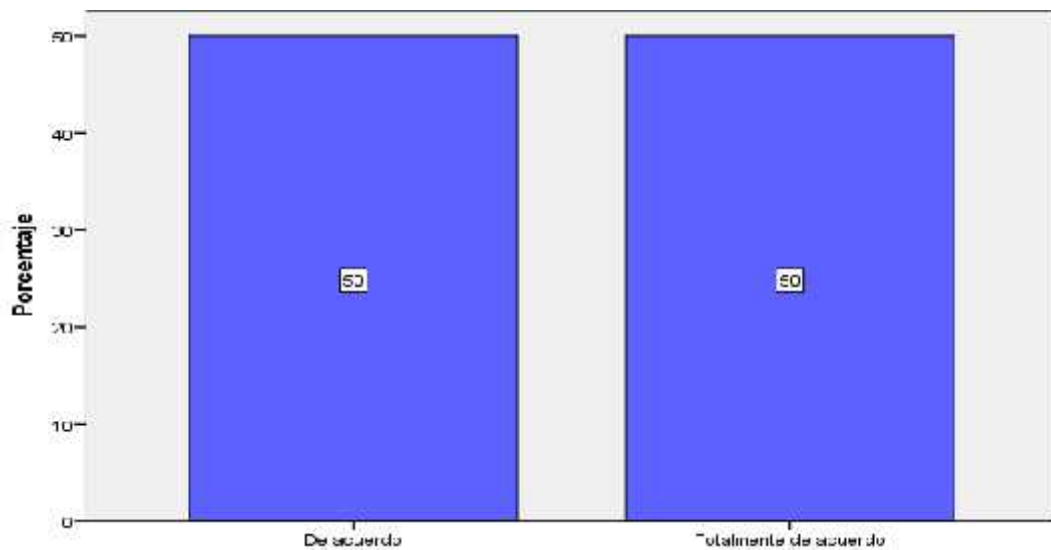
9.- ¿Cree usted que es importante la comunicación entre los que integran la organización?

Tabla 9 Comunicación

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Indiferente	0
De acuerdo	50
Totalmente de Acuerdo	50
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 9 Comunicación



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Los encuestados manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que hay comunicación, pero más entre compañeros de trabajo, que con los jefes existiendo solo cuando es necesario comunicarse en este caso por la actividad del trabajo y no por alguna opinión que tengan hacia alguna situación.

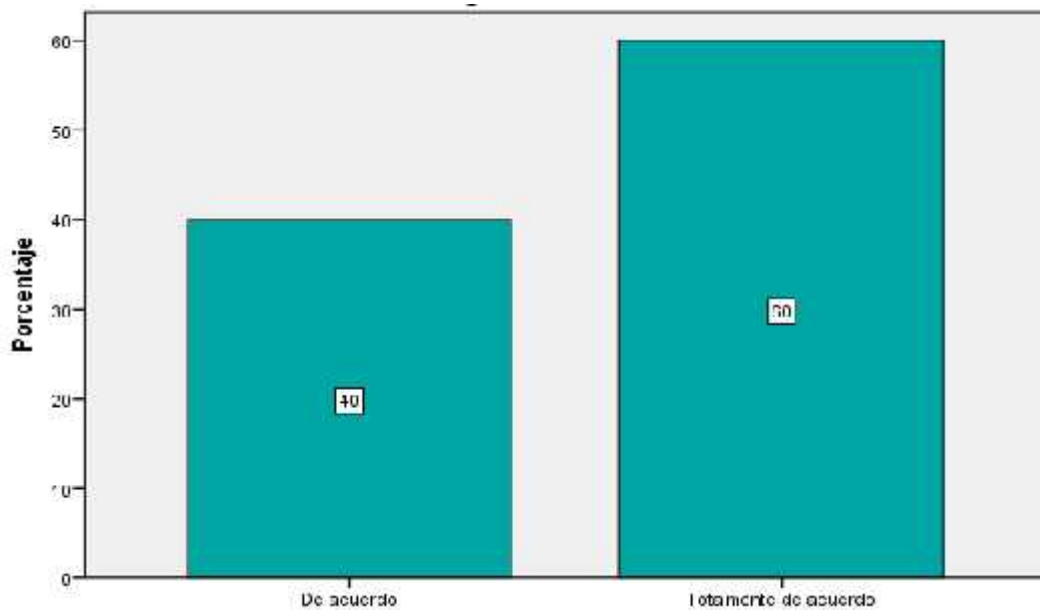
10.- ¿Piensa usted que existe división entre vida personal y laboral dentro de la organización?

Tabla 10 División de roles

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Indiferente	0
De acuerdo	40
Totalmente de Acuerdo	60
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 10 División de roles



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo en que existe la división entre los asuntos personales y los laborales, porque al no existir la división, sería un ambiente laboral, negativo.

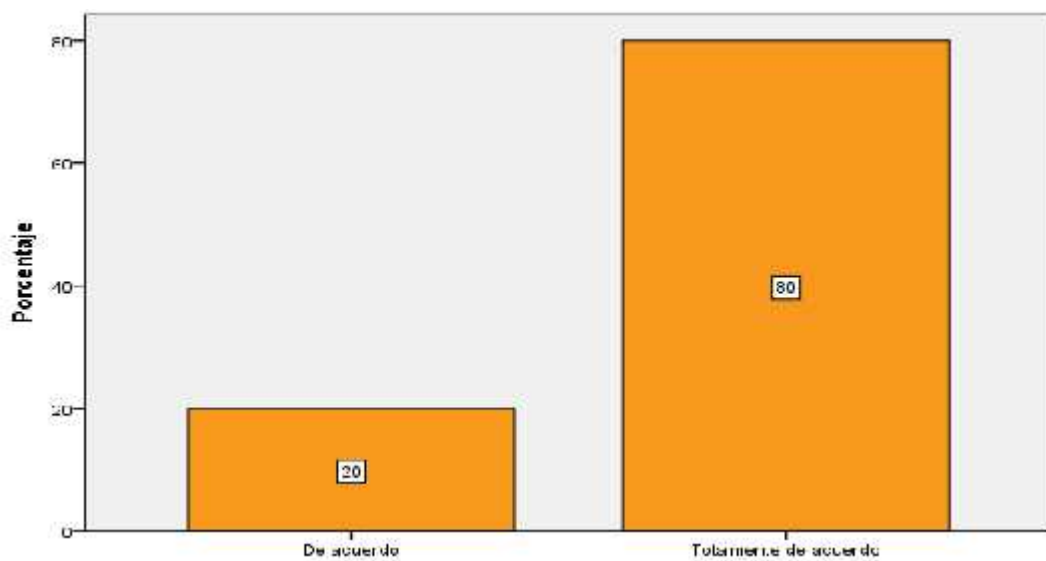
11.- ¿Considera usted que los incentivos al personal ayudan al desempeño laboral?

Tabla 11 Incentivos

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Indiferente	0
De acuerdo	20
Totalmente de Acuerdo	80
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 11 Incentivos



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Hubo mayor porcentaje en totalmente de acuerdo debido a que los incentivos son un tipo de motivación para mejorar el desempeño en el trabajo y sobre todo el que hacer con las actividades con motivación y no por obligación.

12.- ¿Cuentas con incentivos dentro de las actividades que realizas?

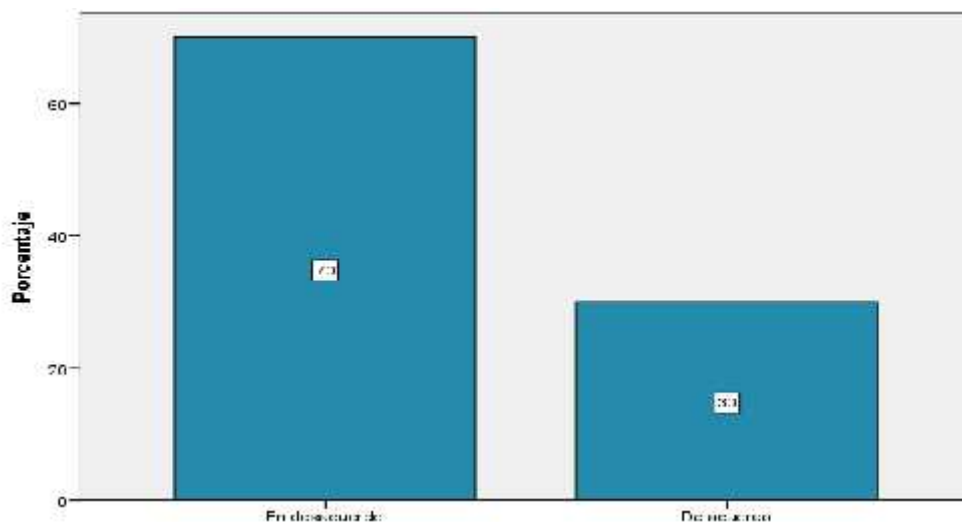
Tabla 12 Incentivos

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	70
Indiferente	0
De acuerdo	30
Totalmente de Acuerdo	0
TOTAL	100

Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 12 Incentivos



Fuente: Trabajadores de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Los encuestados manifestaron estar en desacuerdo debido a que no consideran que le den algún incentivo por el cual ellos se desempeñen mejor en sus actividades, más bien existe atrasos en los pagos y bonos que por ley se deben pagar, una minoría está de acuerdo porque consideran que los bonos que son por ley son por motivación.

Análisis de los resultados de la encuesta aplicada a los clientes de la microempresa Veropil S.A.

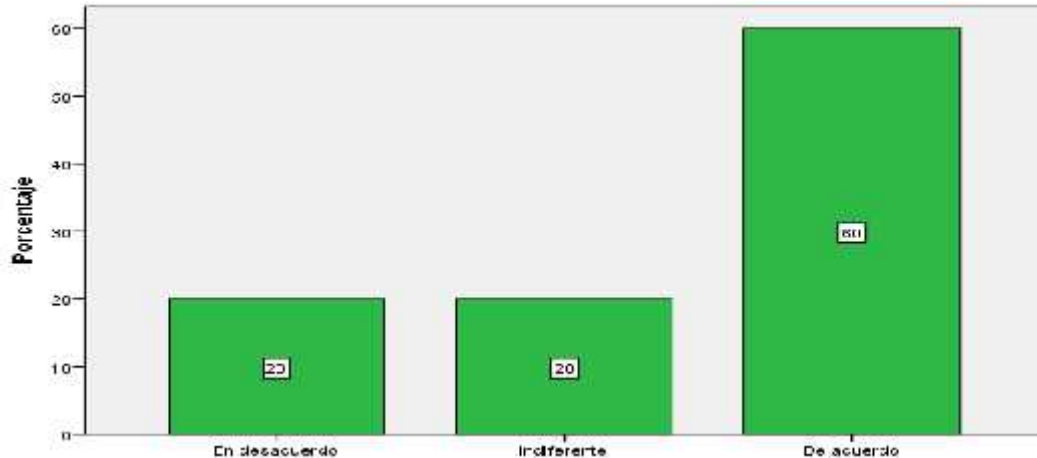
1.- ¿La atención que brinda la microempresa VEROPIL S.A. es correcta según las necesidades existentes?

Tabla 13 Atención brindada

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	20
Indiferente	20
De acuerdo	60
Totalmente de Acuerdo	0
TOTAL	100

Fuente: Clientes de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 13 Atención brindada



Fuente: Clientes de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

La mayoría de los encuestados manifestaron estar de acuerdo porque cumplen con el trabajo requerido, mientras que una minoría expresan que en ocasiones han fallado con lo que se requiere y logran repararlo o sustituir el servicio para lograr la satisfacción del cliente.

2.- ¿Cree usted que la capacitación a los trabajadores es importante en este trabajo?

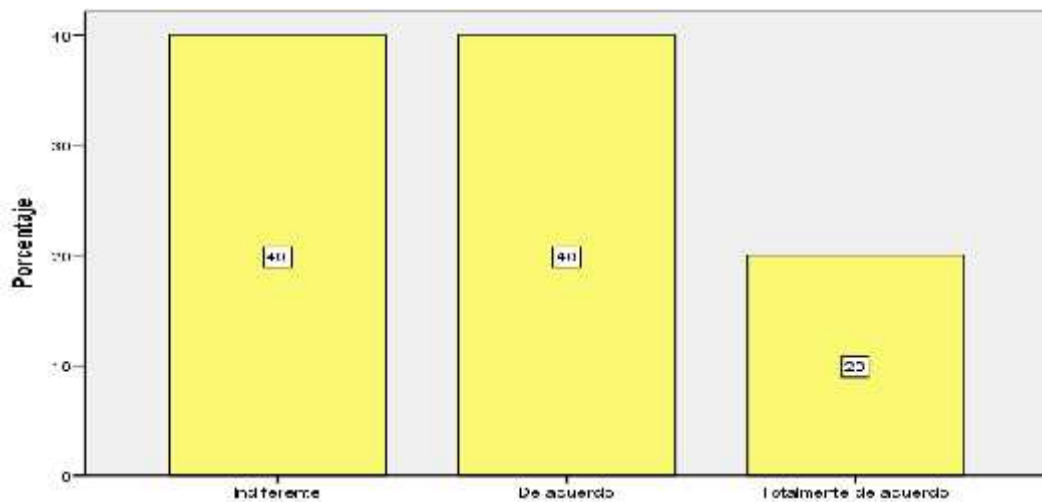
Tabla 14 Capacitación

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Indiferente	40
De acuerdo	40
Totalmente de Acuerdo	20
TOTAL	100

Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 14 Capacitación



Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Hubo porcentajes iguales debido a que, deben ser capacitados porque es un trabajo donde se relacionan con muchas personas y diferentes tipos de productos peligrosos, mientras que otros consideran indiferente porque eso ya depende de cada organización.

3.- ¿Sus necesidades son cubiertas en su totalidad?

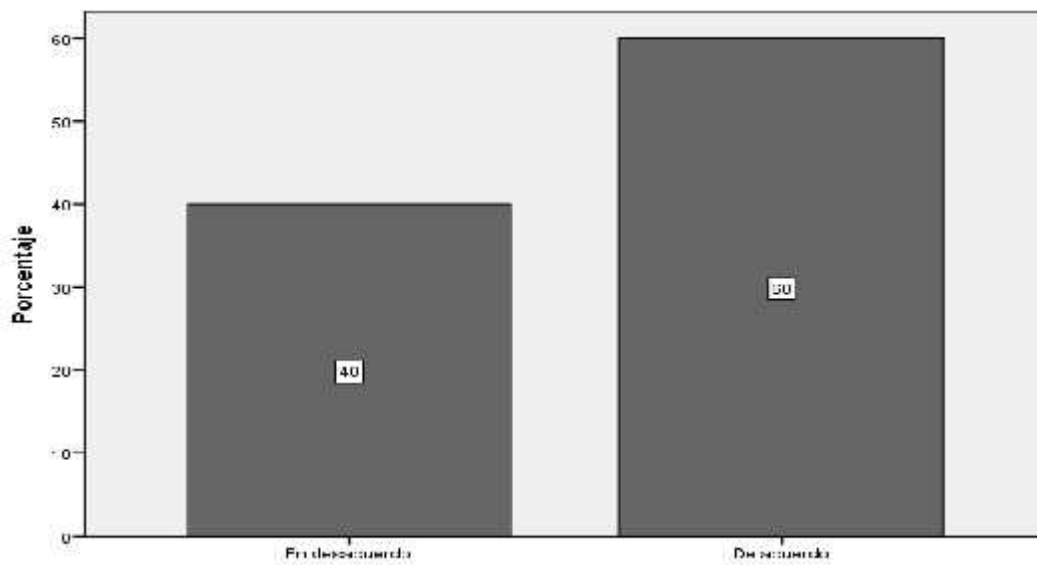
Tabla 15 Necesidades

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	40
Indiferente	0
De acuerdo	60
Totalmente de Acuerdo	0
TOTAL	100

Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 15 Necesidades



Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

La mayoría de los encuestados expresan estar de acuerdo porque si cumplen con lo establecido para el trabajo; mientras que la otra parte opina que pueden dar más y cubrir las expectativas que tienen ellos hacia la microempresa.

4.- ¿Cree usted que la microempresa VEROPIL S.A. mantiene una gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control)?

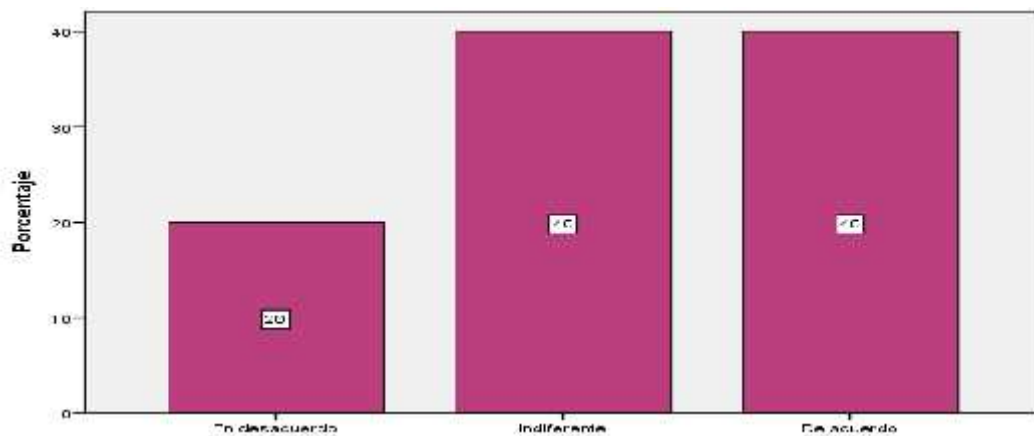
Tabla 16 Gestión Administrativa

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	20
Indiferente	40
De acuerdo	40
Totalmente de Acuerdo	0
TOTAL	100

Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 16 Gestión Administrativa



Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Hubo porcentajes iguales en estar indiferentes porque no les ha surgido situaciones en las que pudieran notar que son organizados o algunos de los componentes que forman parte de la gestión administrativa, mientras que, por otra parte, si está de acuerdo debido a su respuesta inmediata con situaciones imprevistas dentro de las actividades laborales. Tomando en cuenta que su manera es empírica actúan inmediatamente.

5.- ¿Recomendaría con otras empresas los servicios de VEROPIL S.A?

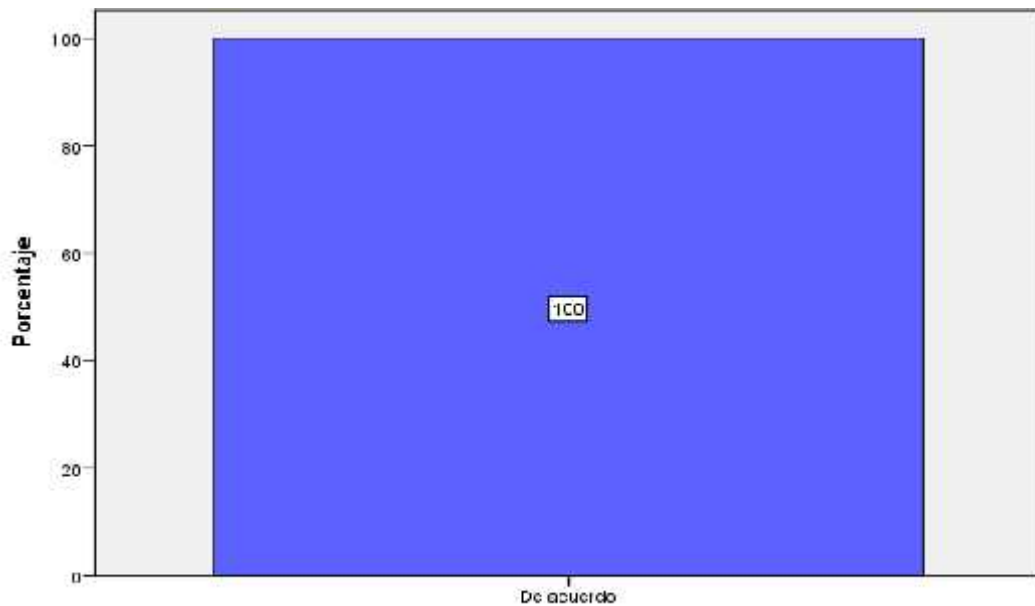
Tabla 17 Recomendación del servicio

Valoración	%
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Indiferente	0
De acuerdo	100
Totalmente de Acuerdo	0
TOTAL	100

Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Gráfico 17 Recomendación del servicio



Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Los encuestados manifestaron estar de acuerdo en su totalidad porque a pesar de cumplir en forma empírica o no, tienen buena reputación y no dejan ir a su cliente por insatisfacción, además que los clientes tienen lazos de amistad, lo cual ayuda a la obtención de más clientes.

3.2. Limitaciones

Para el desarrollo del presente estudio hubo la limitante del tiempo, para aplicar la entrevista al gerente administrativo de la microempresa debido a sus diversas ocupaciones, no cuenta con mucho tiempo en la oficina, no obstante, concedió una entrevista corta, pero con los aportes suficientes para los indicadores de la investigación.

De la misma manera en las encuestas a los clientes se tuvo la limitante del tiempo, en razón que los servicios y la entrega de productos es rápida, con las consecuencias de perder el turno si existía atrasos. También la poca disposición por parte de ellos, por el factor tiempo, para poder responder la encuesta y cuando ya disponían de unos minutos querían hacerla rápidamente.

Las encuestas a los trabajadores fueron limitadas por el tiempo, debido a las actividades que tenían que realizar, considerando que las encuestas requerían ser explicadas y analizadas con ellos para que de esta manera puedan responder de manera fiable y obtener los resultados correctos.

3.3. Resultados

Los datos obtenidos muestran que la microempresa tiene carencias administrativas, de acuerdo con la entrevista se determinaron los indicadores que llevan a responder las variables del presente estudio; se pudo apreciar que los trabajadores no tienen la información debida, en cuanto a la situación real de la microempresa Veropil S.A.

La proyección estratégica no es conocida por la mayoría de los trabajadores, por lo que sientan compromiso con la microempresa para el cumplimiento efectivo de sus actividades diarias. También se evidencia la inexistencia de una estructura organizacional en Veropil S.A. Debido a que las actividades las comunican de forma verbal al inicio del contrato, más no mediante algún documento para conocimiento de todos.

Además, el personal demuestra que no se realizan evaluaciones sobre el desempeño laboral, más bien se basan en que realicen bien los viajes y que se trate de hacer la mayor cantidad de ellos, para la obtención de más ganancias.

Por otro lado, los trabajadores indicaron que la comunicación con los directivos es inadecuada por lo que solo se hablan por las cosas del trabajo y esto conlleva a que no puedan emitir opiniones o sugerencias en alguna decisión del trabajo.

Otro punto relevante es que, para el buen funcionamiento en la administración se evidencia que carecen de los factores esenciales que aporten al correcto cumplimiento de las actividades, como el análisis de los ambientes tanto interno como externo que ayuda a determinar el FODA de la empresa.

Se evidencia que los clientes perciben una imagen de carencias organizativas en cuanto a la atención sobre los servicios ofrecidos, el manejo administrativo que ayude a las diferentes gestiones como ser reconocidos, tener alianzas con clientes de alto nivel que los consideren como tal y puedan seguir creciendo en el mercado, logrando su propósito establecido. También a las capacitaciones constantes con las que debe contar todos los trabajadores con el petróleo.

3.3.1. Comprobación de Hipótesis

H0: El diseño organizacional no incide efectivamente en el funcionamiento de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena.

H1: El diseño organizacional incide efectivamente en el funcionamiento de la microempresa Veropil s.a. del cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena.

Se realizó el procesamiento de la información de las encuestas realizadas, que permitió realizar el análisis respectivo para las variables del objeto de estudio; para ello, se hizo la comprobación de la hipótesis en el programa SPSS con la prueba del Chi-cuadrado verificando que las variables se relacionan entre sí.

De acuerdo con los cálculos efectuados se da lo siguiente:

Tabla 18 Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Sus necesidades son cubiertas en su totalidad * Considera usted importante conocer los objetivos de la organización	10	10,0%	90	90,0%	100	100,0%

Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lisette Cabrera

Tabla 19 Recuento, tabla de contingencia

			Considera usted importante conocer los objetivos de la organización			Total
			En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	
Sus necesidades son cubiertas en su totalidad	En desacuerdo	Recuento	0	2	0	2
		Frecuencia esperada	,6	,4	1,0	2,0
	Indiferente	Recuento	0	0	2	2
		Frecuencia esperada	,6	,4	1,0	2,0
	De acuerdo	Recuento	3	0	3	6
		Frecuencia esperada	1,8	1,2	3,0	6,0
Total	Recuento	3	2	5	10	
	Frecuencia esperada	3,0	2,0	5,0	10,0	

Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Tabla 20 Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,000 ^a	4	,017
Razón de verosimilitudes	12,275	4	,015
Asociación lineal por lineal	,118	1	,731
N de casos válidos	10		

a. 9 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Fuente: Clientes de VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Se puede evidenciar que con la prueba de chi-cuadrado se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, puesto que la significancia asintótica bilateral es menor a 0,05 con 4 grados de libertad y un valor de 12,000, por lo tanto, existe relación entre las variables; es decir que el diseño organizacional incide en el funcionamiento de la microempresa Veropil S.A.

3.3.2. Propuesta

Diseño Organizacional para la Microempresa Veropil S.A.

3.3.2.1. Presentación

El diseño organizacional es importante para toda organización, adaptándose a cambios según las etapas en las que se encuentre la empresa y así puede alcanzar el éxito del cumplimiento de sus objetivos.

La microempresa Veropil S.A. inició sus actividades en el año 2010 conformando la microempresa legalmente en el año 2016, por lo cual cuenta con ocho años de experiencia dentro del mercado de combustible y carga pesada. Las actividades de transporte de combustible y carga pesada son de diésel, eco, extra, ruber, mineral, artesanal, ácidos, bunker y muchos más. Estos productos son distribuidos actualmente a diferentes ciudades del Ecuador como son Guayaquil, Loja, Cuenca, Quito, Portoviejo, Manta, Posorja.

Con el paso del tiempo han adquirido clientes fijos a nivel nacional como Pinturas Unidas, Corpetrolsa, Servamain, Grupo Ortiz, Gasolineras a nivel Costa. Sin embargo, la organización presenta falencias administrativas lo que les repercute en el funcionamiento de sus operaciones.

En la presente propuesta se proporciona un diseño organizacional basado en el criterio de autores como son Richard Daft y Ailed Labrada, quienes detallan los factores a considerarse dentro de una organización, siendo un aporte fundamental para el funcionamiento de la microempresa.

3.3.2.2. Justificación de la propuesta

La propuesta ayudará a mejorar el funcionamiento de la microempresa, dando solución a las falencias existentes en ella; la aplicación de instrumentos de investigación permitió obtener información verídica de la organización, ayudando a determinar los indicadores aplicarse en el modelo organizacional propuesto.

El objetivo del diseño organizacional que se propone es para identificar sus problemas y necesidades, dando soluciones a las mismas. En el diseño se desarrolla un análisis de los ambientes organizacionales interno y externo de la a través de una matriz FODA, la cual permite la determinación de estrategias administrativas que ayuden a contrarrestar los factores externos.

De la misma manera, se encuentra la administración estratégica que abarca misión, visión, valores y objetivo; que ayudan a definir la personalidad de la microempresa lo que son, como se ven en el futuro y de qué manera lograrlo.

También se propone mediante el modelo un esquema organizacional que implica los recursos de humanos y tecnológicos, cultura organizacional y los vínculos interorganizacionales; los cuales permiten las relaciones laborales de manera efectiva beneficiándose las partes interesadas.

Finalmente, una proyección de estructura donde se determina la estructura organizacional, manual de funciones y un código de ética que orienta al desarrollo de las actividades con procesos administrativos a cumplirse de forma ordenada y efectiva.

3.3.2.3. Datos de identificación de la microempresa

-) **Razón social:** VEROPIL S.A
-) **Representante legal:** Abogada Nancy Pilco Rodríguez
-) **Actividad:** Transporte de Combustible y Materiales
-) **RUC:** 2490017847001
-) **Fecha de inicio:** 01 noviembre 2016
-) **Logotipo:**

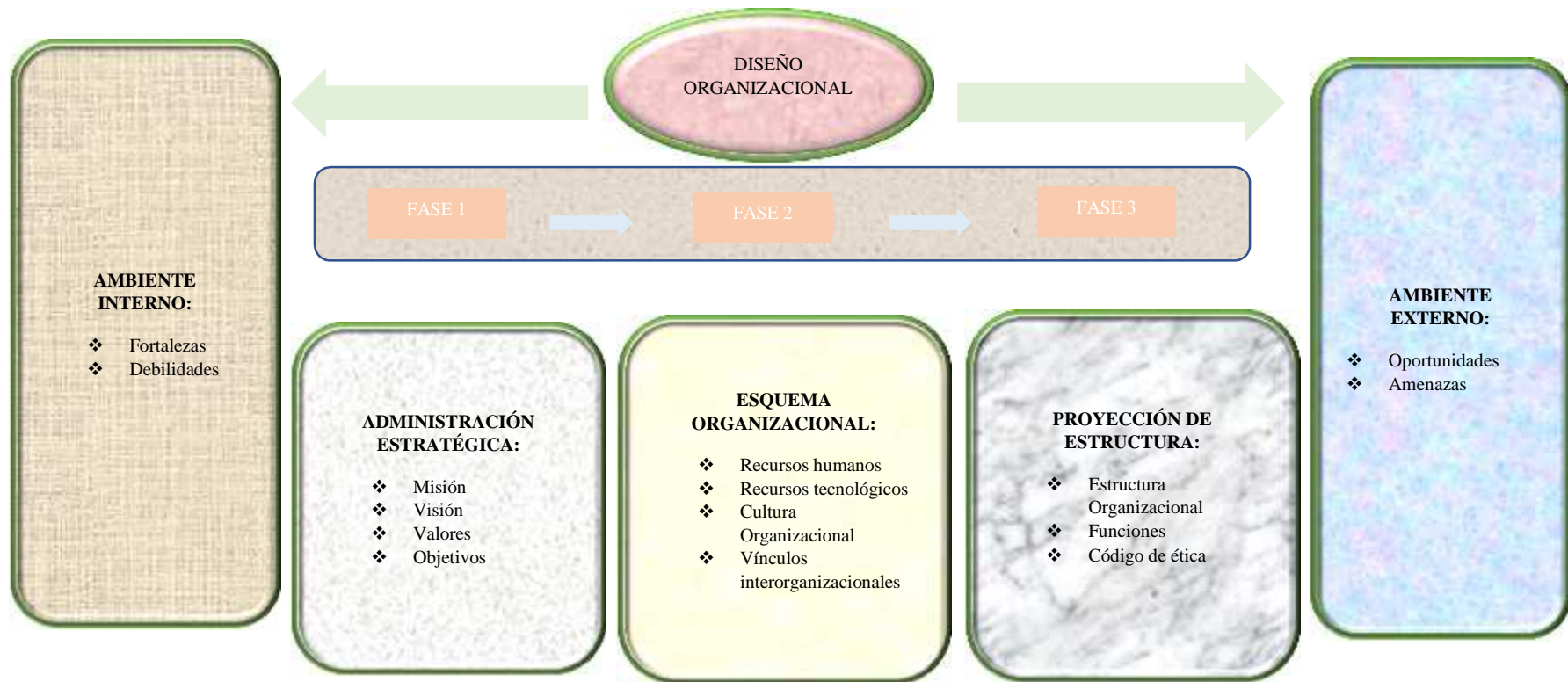


El logotipo representa la identidad del negocio que es el transporte de combustible y carga pesada, con las iniciales de los accionistas

-) **Dirección:** Provincia de Santa Elena, Cantón Santa Elena, Barrio 28 de mayo, calle: AVDA 14
-) **N° de trabajadores:** 14

3.3.2.4. Modelo Organizacional

FIGURA N.º 3 MODELO ORGANIZACIONAL DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A.



Fuente: Modelo de Richard Daft y Ailed Labrada
Elaborado por: Lissette Cabrera

3.3.2.5. Ambientes Organizacionales

Ambiente interno:

En una organización existen diversos factores que juegan a favor o en contra de las decisiones que se tome para la misma. Por ello, se realiza esta herramienta que ayuda analizar las fortalezas y debilidades con un diagnóstico preciso que permita potencializar ambas partes.

Fortalezas:

F1: Personal capacitado.

F2: Solvencia en recursos económicos.

F3: Capacidad instalada.

F4: Clientes fijos.

F5: Conocimientos sobre el negocio.

Debilidades:

D1: Carencia del análisis de los ambientes organizacionales.

D2: Debilidad en el direccionamiento administrativo.

D3: Falencia en los vínculos interorganizacionales.

D4: Inexistencia de una estructura organizacional.

D5: Deficientes conocimientos administrativos.

Ambiente externo:

Para toda organización los factores externos son situaciones donde no pueden controlarlas y estas pueden afectarlas directa o indirectamente.

Por tal motivo, esta herramienta ayuda a identificar las oportunidades y amenazas que afectan o benefician a la microempresa.

Oportunidades:

O1: Participación en el mercado.

O2: Alianzas Estratégicas.

O3: Convenios interorganizacionales.

O4: Aumento de la demanda.

O5: Crecimiento del negocio.

Amenazas:

A1: Competencia desleal.

A2: Aumento de precios de los combustibles.

A3: Cambios en las normativas gubernamentales.

A4: Economía inestable del país.

A5: Corrupción.

3.3.2.5.1. Matriz FODA

Esta matriz es una herramienta que ayuda a relacionar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para accionar de una manera adecuada, donde estos componentes jueguen a favor de la microempresa.

En este caso, se determinaron los ambientes internos y externos que conforman la matriz para su debido análisis y poder relacionarlas para la obtención de estrategias según sus necesidades.

Cuadro 2 FODA

<p align="center">Factores Internos</p> <p align="center">Factores Externos</p>	<p align="center">FORTALEZAS</p> <p>F1: Personal capacitado. F2: Solvencia en recursos económicos. F3: Capacidad instalada. F4: Clientes fijos. F5: Conocimientos sobre el negocio.</p>	<p align="center">DEBILIDADES</p> <p>D1: Carencia del análisis de los ambientes organizacionales. D2: Debilidad en el direccionamiento administrativo. D3: Falencia en los vínculos interorganizacionales. D4: Inexistencia de una estructura organizacional D5: Deficientes conocimientos administrativos.</p>
	<p align="center">OPORTUNIDADES</p> <p>O1: Participación en el mercado. O2: Alianzas Estratégicas. O3: Convenios interorganizacionales. O4: Aumento de la demanda. O5: Crecimiento del negocio.</p>	<p>F2-O1-O5: Utilizar los recursos en la compra de más tanqueros. Para que pueda abarcar la mayor parte del mercado local hasta expandirse a nivel nacional. F4-O2: Incrementar ofertas entre proveedores que le permitan aliarse estratégicamente.</p>
<p align="center">AMENAZAS</p> <p>A1: Competencia desleal. A2: Aumento de precio de los combustibles. A3: Cambios en las normativas gubernamentales. A4: Economía inestable del país. A5: Corrupción.</p>	<p>F1-F5-A1: Aplicar los conocimientos adquiridos para que garantice una ventaja competitiva como en su oferta, publicidad, imagen. F4-A3: Cumplir con las normativas que se requieran para el buen funcionamiento de la microempresa.</p>	<p>D2-A2-A4: Definir los objetivos salvaguardando las amenazas que le afectan directamente a la microempresa. D3-D5-A5: Conocer sobre los procesos políticos que existan con los vínculos interorganizacionales directamente afectados.</p>

Fuente: Matriz FODA de la microempresa VEROPIL S.A.

Elaborado por: Lissette Cabrera

3.3.2.6. Administración estratégica

3.3.2.6.1. Misión

VEROPIL S.A dedicada al transporte de combustible y materiales, ofrece calidad en el servicio, aplicando políticas de seguridad, salud y conservación del medioambiente dirigida a los clientes más exigentes.

3.3.2.6.2. Visión

Ser una empresa innovadora en el transporte de combustible y materiales que garantice la efectividad del servicio, con el fin de satisfacer a los clientes para superar las expectativas con responsabilidad.

3.3.2.6.3. Objetivo

Lograr el reconocimiento del servicio de transporte de combustible y materiales en todo el país, por medio de alianzas estratégicas para la ampliación de la cartera de clientes.

3.3.2.6.4. Valores corporativos

) Respeto: Mantener un trato cordial y amable con todas las personas o partes interesadas que integran la microempresa, para que exista buenas relaciones laborales generando un ambiente agradable.

) Transparencia: Ser claro con las decisiones administrativas que realicen, entre directivos y colaboradores dando a conocer la información que les compete según la función que ejerzan y así se pueda sentir la responsabilidad que tengan con la empresa.

) Compromiso: Cumplir con las funciones asignadas aportando con sugerencias a las actividades que las necesiten, para obtener el logro del propósito planteado.

3.3.2.7. Esquema Organizacional

3.3.2.7.1. Recursos humanos

) Directivos:

- Nancy Pilco – Representante Legal
- Gabriel Vera – Gerente Administrativo
- Luis Roca - Accionista
- Eduardo Vera – Accionista
- Nataly Roca – Accionista

) Personal Administrativo

- José Orrala – Contador
- Nancy Reyes – Asistente Contable
- Lissette Cabrera – Asistente Administrativa
- Miriam Pilco – Abogada

) Personal Operativo

- José Saltos – Chofer
- Napoleón Ordoñez – Chofer
- Juan Panimboza – Chofer
- Luis Saltos – Jefe de Operaciones
- Rubén Arcentales – Mantenimiento de oficinas

De acuerdo con los contratos realizados se establece lo siguiente:

Cuadro 3 Recursos humanos

Cargo	Cantidad	Sueldo
Gerente Administrativo	1	\$1000
Contador	1	\$700
Asistente Contable	1	\$500
Asistente Administrativa	1	\$500
Jefe de operaciones	1	\$800
Chofer	3	\$610
Personal de limpieza (Mantenimiento)	1	\$386
TOTAL	9	\$4496

Fuente: Veropil S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

3.3.2.7.2. Recursos Tecnológicos

Los recursos tecnológicos en la actualidad son de gran importancia debido a su efectividad en las operaciones que se realicen; en este caso se detalla en el cuadro los recursos con los que cuenta la microempresa.

Cuadro 4 Recursos Tecnológicos

Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Computadora	2	\$500	\$1000
Laptop	2	\$600	\$1200
Internet	2	\$40	\$80
Televisor	1	\$800	\$800
Total			\$3080

Fuente: Veropil S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Cuadro 5 Presupuesto total

Descripción	Costo Total
Recursos humanos	\$4496
Recursos tecnológicos	\$3080
Total	\$7576

Fuente: Veropil S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

3.3.2.7.3. Cultura Organizacional

Los trabajadores son los que hacen que funcione la unidad de negocio; es por ello por lo que deben tener relaciones laborales positivas logrando buenos resultados. Para Veropil S.A. se consideraron los siguientes factores:

) Comunicación efectiva: Lograr una adecuada comunicación entre los trabajadores y los directivos, donde se puedan hacer sugerencias y opiniones con respecto a las actividades o tareas a realizarse, sobre todo para tomar en cuenta a la hora de decidir alguna acción.

) Reconocimiento: Dar como motivación a los trabajadores el reconocimiento ya sea económico o social para que exista un ambiente agradable y sus actividades sean más eficientes.

) Creatividad: Darle oportunidad a expresar opiniones efectivas según la creatividad o el ingenio que tengan los colaboradores.

También es importante considerar la evaluación de desempeño del personal, ya que si se aplican varias consideraciones antes mencionadas; deberán evaluarlos para determinar si son capaces de hacer las actividades normalmente o aumentar su desempeño. Según lo que resulte se deberá tomar acciones correctivas o preventivas.

Existen varios tipos de evaluación al desempeño de los trabajadores, en este caso se consideran los factores principales que determinaran las acciones a tomarse.

Los factores para evaluarse son:

-) Las cualidades del sujeto (personalidad y comportamiento).
-) Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado.
-) Potencial de desarrollo.
-) Conocimiento del trabajo.
-) Calidad del trabajo.
-) Relaciones con las personas.
-) Estabilidad emotiva.
-) Capacidad de síntesis.
-) Capacidad analítica.

Estos factores se los aplica mediante un formato que orienta a la toma de decisiones en el accionar con los trabajadores de acuerdo con los resultados de la evaluación realizada. (Anexo cuadro 8)

3.3.2.7.4. Vínculos interorganizacionales

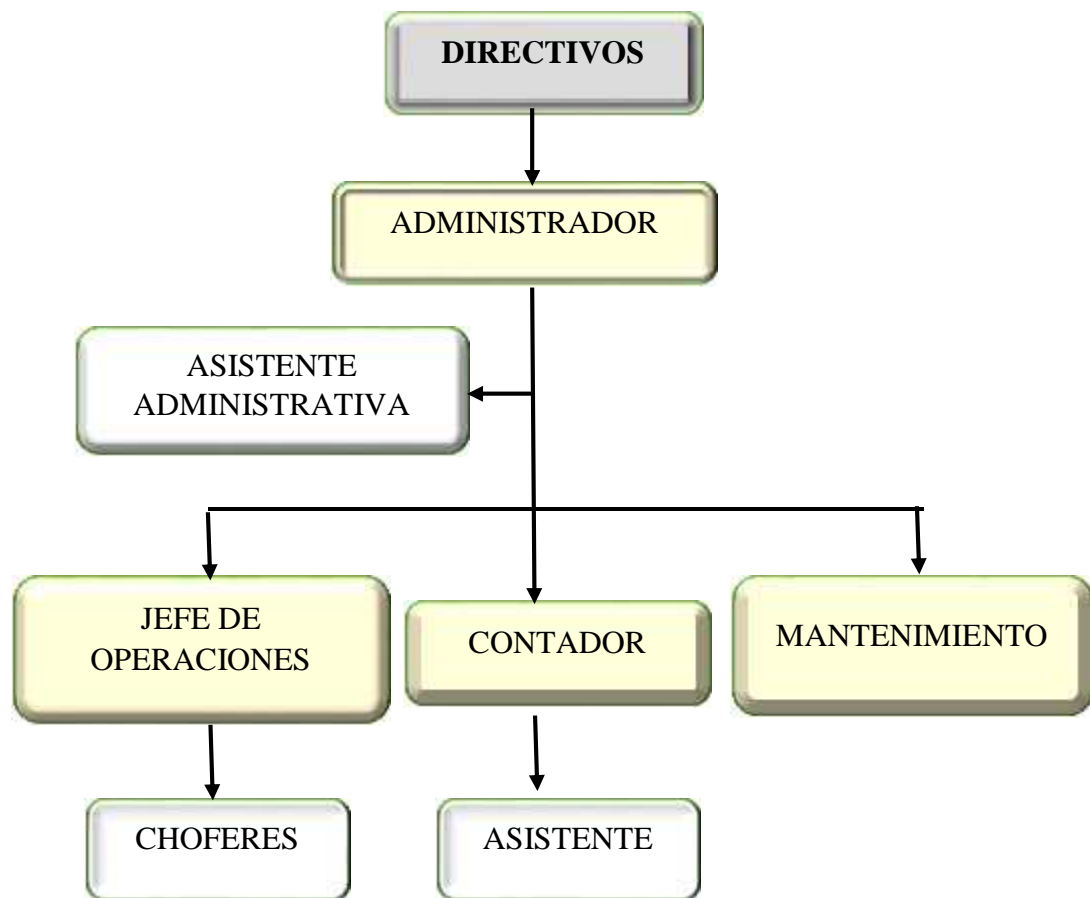
La microempresa tiene convenios con empresas como Sweaden que les genera el seguro de Responsabilidad civil y vehículo pesado a los tanqueros que poseen, otro convenio es con Cepsa empresa que les vende las llantas, la lubricadora Coral unidad de negocio que les permite realizar los mantenimientos respectivos.

Como contratista en Petro comercial la microempresa Veropil S.A. mantiene vínculos positivos con los contratistas; en el momento que salen las órdenes de los productos deben llevar y hacer las entregas a las diferentes ciudades del país, ayudándose entre sí, hasta el caso de compartir los clientes.

3.3.2.8. Proyección de estructura

La estructura organizacional está realizada de tipo simple adaptándola a los diferentes puestos existentes en la organización; siendo fundamental para toda empresa porque determina los puestos definiendo la unidad de mando con funciones a desempeñarse en cada área de trabajo. Se considera una estructura jerárquica simple porque Veropil S.A. es una microempresa que no abarca tantos departamentos como en las empresas grandes.

FIGURA N.º 4 Estructura Organizacional



Fuente: Veropil S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera

3.3.2.9. Manual de funciones

Perfiles de puestos

Puesto: Directivos

Subordinado: Administrador

Naturaleza del puesto: Los directivos son la máxima autoridad dentro de la microempresa, ellos son responsables de la toma de decisiones para el bienestar de ésta.

Funciones:

-) Establecer de forma unánime los días en que se llevarán a cabo las reuniones.
-) Establecer el monto de aportación para los diversos trámites que requiera la Microempresa.
-) Ayudar con soluciones a los diversos temas que se traten en las reuniones.
-) Crear las políticas, valores que ayuden a trabajar en beneficio para mejoras de la Microempresa.
-) Aprobar o denegar de acuerdo con su criterio las diversas actividades, operaciones, reglamentos, peticiones y decisiones que se anuncien en las reuniones.
-) Conocer y resolver los estados financieros.
-) Elegir y remover, con causa justa a los miembros de la directiva.
-) Tomar decisiones en sus cambios administrativos.

Puesto: Administrador

Subordinado: Asistente administrativo

Área: Departamento administrativo

Naturaleza del puesto: El administrador como representante de los directivos, es el que se encarga de planificación, organización, conducción, desarrollo, supervisión, evaluación y control de todas las actividades administrativas del servicio que brinda la organización.

Funciones:

- J Representar legalmente a la Organización.
- J Realizar estrategias competitivas.
- J Socializar, formular, coordinar, ejecutar cada una de las actividades que se realicen para el desarrollo de Veropil S.A.
- J Dirigir, coordinar, asesorar, supervisar cada una de las actividades realizadas.
- J Llamar la atención verbal o por escrito a los colaboradores de Veropil S.A.
- J Dar a conocer las actividades que se realizan.
- J Autorizar con su firma todos los gastos que se realicen en la microempresa y ordenar los pagos.
- J Realizar gestiones administrativas necesarias para el cumplimiento de los fines de la Organización.
- J Rendición de cuentas.
- J Tener liderazgo.

Puesto: Asistente administrativo

Naturaleza del puesto: La o el asistente administrativo es responsable de ejecutar los procesos administrativos, revisando y analizando la documentación necesaria para cada uno de los procesos, para lograr resultados oportunos garantizando la efectividad del servicio.

Área: Departamento administrativo

Funciones:

- J Asiste al desarrollo de las actividades administrativas.
- J Participa en las reuniones de los directivos para el seguimiento de las decisiones tomadas.
- J Realiza y da seguimientos a los diferentes trámites de la organización
- J Realiza los diferentes pagos de la microempresa (Roles de pago, alquiler, servicios básicos, planillas, Sri y otros.)
- J Lleva el registro y control de los recursos financieros como la caja chica.
- J Recibe y revisa las facturas, comprobantes de los gastos efectuados.
- J Suministra materiales y equipos de trabajo al personal de la microempresa.
- J Gestión y administración de documentos.
- J Planeación de reuniones organizacionales.
- J Gestión tecnológica.
- J Atención de visita de usuarios.

Puesto: Jefe de operaciones

Subordinado: Chofer

Área: Departamento operativo

Naturaleza del puesto: El jefe de operaciones es el responsable de toda la parte operativa dentro de entidad, por lo que es la parte fundamental por su interacción con los choferes y clientes, encontrando el modo en que la organización sea más productiva.

Funciones:

-) Programa los viajes de los tanqueros.
-) Maneja la logística de los productos.
-) Proporcionar un entorno positivo con creatividad y sentimiento de equipo.
-) Realiza reuniones con los choferes para conocer sobre las inquietudes existentes.
-) Implementar reglas y procedimientos para que den seguimientos los colaboradores.
-) Manejo y análisis del presupuesto de los gastos en mantenimiento de los tanqueros.
-) Generar energía positiva, creatividad y el compromiso del equipo.
-) Manejo del presupuesto de las actividades operacionales.
-) Tener dotes comunicativos.
-) Ser un líder.

Puesto: Contador

Subordinado: Asistente

Área: Departamento contable

Naturaleza del puesto: El contador es el responsable de las tributaciones y demás actividades contables de la microempresa, con la finalidad de producir informes que ayuden a la toma de decisiones de los directivos.

Funciones:

- J Realizar las diferentes obligaciones tributarias que mantenga la microempresa.
- J Generar y analizar estados financieros.
- J Realizar críticas constructivas que beneficien la organización.
- J Contabilizar los diferentes comprobantes y facturas.
- J Verificar que los datos de las facturas sean correctos.
- J Revisar el cálculo de las retenciones para el pago de éste.
- J Cumplir y hacer cumplir con las recomendaciones contables, fiscales y administrativas.
- J Llevar todos los registros o movimientos contables.
- J Control y ejecución de solvencias financieras.
- J Realizar las cuentas por cobrar a clientes.
- J Llevar un control con los libros diarios.
- J Llevar el control de las cuentas por pagar.

Puesto: Asistente contable

Naturaleza del puesto: El o la asistente del contador debe ser su persona de confianza, con los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las diferentes actividades que realice el contador.

Área: Departamento contable

Funciones:

- J Conocer los diferentes temas que realiza el contador.
- J Ayudar con las obligaciones tributarias cuando no está presente el contador.
- J Realizar las actividades que disponga el contador.
- J Realizar operaciones comerciales.
- J Ayudar a la facturación que se realice.
- J Elaboración de informes.
- J Proyección de estados financieros.
- J Preparación de las declaraciones en el SRI.
- J Monitorear los plazos de pago.
- J Monitorear los plazos de las cuentas por cobrar.
- J Mantener actualizado los registros de las operaciones financieras.
- J Apoyar a las gestiones de talento humano en cuestión a horas trabajadas, cálculo de vacaciones, bonos entre otros.
- J Cálculo de salarios
- J Presentación de informes

Puesto: Personal de mantenimiento

Naturaleza del puesto: El personal de mantenimiento es responsable de la limpieza y orden de las oficinas.

Área: Departamento de limpieza

Funciones:

- J Limpiar las oficinas.
- J Limpiar las ventanas.
- J Mantener ordenado los materiales utilizados en la limpieza.
- J Compra de los productos a utilizarse para el aseo.
- J Mantener limpio la parte entrada a las oficinas.
- J Reposición de materiales (jabón, papel higiénico).
- J Limpiar los computadores.
- J Limpiar los estantes de las carpetas.
- J Limpiar las puertas.
- J Sacar la basura a los lugares respectivos.
- J Encerar los pisos.
- J Realizar arreglos en caso de daños leves.
- J Conservación de los materiales.
- J Conservación de las áreas.
- J Informar Sobre daños graves de las instalaciones.
- J Notificar novedades y cumplir con su jornada laboral.

3.3.2.10. Código de Ética

Compromisos de la microempresa

Los directivos y trabajadores que conforman Veropil S.A. nos comprometemos a realizar las actividades laborales con respeto y a mantener un buen ambiente de trabajo, independiente a los cargos que tenga cada colaborador de la organización.

Discriminación

Promovemos un ambiente laboral sin discriminación, sin malos tratos, ni perjuicios por razones personales, ya sean esta su orientación sexual, raza, religión, físico entre otras.

Acoso sexual

Rechazamos todo acto o situación referente al acoso sexual, ya sea de un hombre a una mujer o viceversa. Este acoso puede ser físico, verbal o por medios electrónicos, por lo que siempre se deberá denunciar para que se realice las debidas sanciones del caso.

Igualdad

Promovemos el trato igualitario entre directivos y trabajadores sin importar los cargos designados, actuando siempre con respeto para alentar al buen desempeño. Para ello, se considera cursos, capacitaciones, ascensos, promociones con información clara de manera transparente donde el beneficio sea para todos.

Condiciones laborales

Nos preocupamos por todos los que integran la microempresa independientemente al cargo que tengan resguardando la seguridad en cuanto a indumentaria sillas

ergonómicas, apoya manos entre otros; de la misma manera con los recursos materiales tales como los suministros, materiales y equipos de oficina.

Bienes de la organización

Los bienes otorgados por la empresa serán utilizados para las actividades laborales. Nos comprometemos a darle un uso responsable para que tengan mayor tiempo de durabilidad y no se corra riesgos en tener algún inconveniente por daño o alguna otra situación con el bien.

Tiempo de jornada laboral

Procurar el tiempo en el trabajo lo utilizaremos solo para cumplir con las actividades asignadas, no para realizar actividades personales o ajenas éste.

Influencias

No aceptamos que se nos pida consideraciones especiales a terceros, ya que los trabajadores no utilizamos nuestro cargo para hacer beneficios a otros bajo presión, logrando así un beneficio en ambas partes

Información Reservada

Nos comprometemos a resguardar la información confidencial que por nuestras facultades nos corresponde conocer, y no la utilizaremos para beneficio propio o de terceros, en el caso que dejemos de formar parte de la organización no daremos a conocer información como los datos personales de los directivos, situación familiar.

Conclusiones

) Veropil S.A. carece de un análisis de la situación real para evitar el inadecuado funcionamiento administrativo que poseen, ya que se han manejado de manera empírica desde el inicio de sus operaciones afectando a lo largo del tiempo en los procesos de la administración estratégica correspondiente a la personalidad de la microempresa, que se describe en el diseño organizacional de la presente investigación.

) Se identificaron los componentes del diseño organizacional mediante la investigación de campo que permitió la extracción de resultados, el cual orienta a los directivos con el uso del modelo organizacional que ofrece el presente estudio, debido a que garantiza el funcionamiento efectivo de una empresa.

) Los instrumentos y técnicas aplicadas en el trabajo investigativo permitieron detectar las diferentes anomalías administrativas que posee la organización; por lo que se determinan los factores del diseño organizacional que da respuesta a la problemática de la presente investigación.

) Se determinó un diseño organizacional para la microempresa, ya que permite medir los resultados esperados a través de la correcta aplicación de los componentes del modelo organizacional que se propone, basado en los autores de Richard Daft y Ailed Labrada los cuales indican los procesos a seguir para el buen funcionamiento de una empresa, este modelo se lo adaptó a las falencias y situaciones inexistentes en las gestiones de la microempresa, lo que permitirá el cumplimiento de sus propósitos.

Recomendaciones

) Veropil S.A deberá aplicar las acciones concretas que orienten al funcionamiento efectivo de la organización mediante el análisis realizado en sus ambientes organizacionales de la situación real de microempresa.

) Implementar el modelo propuesto el cual fue basado en los autores relevantes en el estudio del diseño organizacional, ya que se adapta a falencias existentes en la microempresa Veropil S.A. la cual orienta al uso de diferentes etapas administrativas.

) Utilizar las técnicas aplicadas para el presente estudio, ya que es información de la microempresa que orientó al desarrollo de la propuesta. ayudando a la recolección de datos idóneos, siendo de utilidad para la implementación de nuevas ideas que beneficien al crecimiento de la microempresa.

) Se recomienda aplicar la propuesta, ya que abarca un modelo organizacional que le permite a la microempresa desarrollar el efectivo funcionamiento administrativo de acuerdo con las falencias existentes. Este diseño ofrece los ambientes organizacionales interno y externo, una administración estratégica como es su misión, visión, valores y objetivos; también un esquema organizacional en cuanto a los recursos humanos y tecnológicos, su cultura y vínculos con los que cuenta Veropil S.A.; finalmente con una proyección de estructura que abarca el organigrama, manual de funciones y código de ética, permitiendo alcanzar el éxito de su propósito.

Bibliografía

- Los recursos humanos.com. (06 de 09 de 2015). Obtenido de Diseño organizacional: <http://www.losrecursoshumanos.com/disenio-organizacional/>
- Prendanet Plataforma Financiera. (23 de 01 de 2015). Obtenido de Tipos de recursos de una empresa: <http://prendanet.mx/tipos-de-recursos-de-una-empresa/>
- Gerence.com. (09 de 10 de 2017). Obtenido de Principios de la Administracion: <https://www.gerencie.com/los-principios-basicos-de-administracion.html>
- Los Recursos humanos.com. (15 de 04 de 2017). Obtenido de Recursos Tecnologicos de una empresa: <http://www.losrecursoshumanos.com/recursos-tecnologicos-de-una-empresa/>
- Guia OSC. (04 de 01 de 2018). Obtenido de Cómo se definen la misión, visión y objetivos de una organización social: <https://guiaosc.org/como-se-definen-mision-vision-objetivos-organizacion-social/>
- Arias, M. (6 de Julio de 2016). Credilikeme. Obtenido de <https://credilike.me/blog/factores-internos-y-externos-de-una-empresa/>
- Buján Pere, A. (25 de 03 de 2018). Enciclopedia Financiera. Obtenido de Cultura Organizacional: <https://www.encyclopediainanciera.com/organizaciondeempresas/cultura-organizacional.htm>
- Chavenato, I. (2015). Introducción a la teoría general de la Administración. Mexico: MC GRAW - HILL.
- Codigo de Comercio. (2013). Obtenido de <https://www.desarrolloamazonico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/05/CODIGO-DE-COMERCIO-act.pdf>
- Colcha Chalán, S. L. (16 de Enero de 2017). Tesis de pregrado de la facultad de ciencias administrativas y comerciales. Desarrollo de la estructura organizacional para incrementar la productividad de la gasolinera San Cristobal. Milagro, Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Conexionesan. (27 de 10 de 2016). Conexionesan. Obtenido de Que es la administración estrategica: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/10/que-es-la-administracion-estrategica/>
- Constitucion de la Republica del Ecuador. (20 de 10 de 2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Daft, R. (2015). Teoría y Diseño Organizacional. México: Cengage Learning.
- Dávila Newman, G. (2015). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y. Laurus, 181.
- Díaz, A. (5 de 02 de 2016). Brandwatch. Recuperado el 5 de 02 de 2016, de Brandwatch: <https://www.brandwatch.com/es/2016/02/disenio-organizacional/>
- Jorge Carro-Suárez, S. S.-P.-O. (24 de 11 de 2017). Scielo. Obtenido de La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232017000400352&lang=es
- Ley de Compañías. (05 de 11 de 1999). Obtenido de https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/lotaip/a2/Ley-Cias.pdf
- Ley de Hidrocarburos. (15 de 11 de 1978). Obtenido de <https://www.hidrocarburos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/LEY-DE-HIDROCARBUROS.pdf>
- Lidia María Pérez-Vallejo, C. M.-C.-P. (12 de 02 de 2016). Scielo. Obtenido de El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000300007
- Maldonado, M. (19 de 07 de 2016). Clima laboral, un impulso a la productividad. El universal, págs. 1-2.
- Marín Idárraga, D. A., & Losada Campos, L. Á. (15 de 03 de 2015). Sciencedirect. Obtenido de Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001636>
- Mente Digital. (7 de 11 de 2017). Libertad para tu negocio. Obtenido de Cómo definir las funciones de los trabajadores de tu empresa: <http://www.amexempresas.com/libertadparatunegocio/definir-las-funciones-los-trabajadores-empresa/>
- Mintzberg, H. (25 de Noviembre de 2015). Gestipolis. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/disenio-organizacional-de-henry-mintzberg/>

- Onofre, L. M. (19 de 04 de 2018). Ingenio Empresa. Obtenido de Cómo hacer el análisis FODA (matriz FADO) paso a paso + ejemplo práctico: <https://ingenioempresa.com/matriz-foda/>
- Parra Moreno, C. (03 de 03 de 2014). La estructura organizacional y diseño organizacional.
- Plan nacional para el buen vivir. (13 de 07 de 2017). Plan nacional para el buen vivir. Secretaria nacional de planificacion y desarrollo. Quito, Ecuador.
- Retos Directivos. (05 de 11 de 2015). EAE Business School. Obtenido de Cuáles son los componentes básicos de la ética empresarial: <https://retos-directivos.eae.es/cuales-son-los-componentes-basicos-de-la-etica-empresarial/>
- Robbins, S. (14 de 05 de 2015). Administración. Mexico: MC Graw-Hill.
- Rojas, A. (23 de 09 de 2015). Grandes Pymes. Obtenido de Que es la mision, vision y valores de una empresa: <https://www.grandespymes.com.ar/2015/09/23/que-es-la-mision-vision-y-valores-de-una-empresa-y-como-enunciarlos/>
- Romero, M. L. (17 de 08 de 2015). Lifeder. Obtenido de ¿Qué es el método analítico-sintético?: <https://www.lifeder.com/metodo-analitico-sintetico/>
- Sampieri Hernandez, R. (2014). Metodología de la Investigación. MEXICO: MC GRAW- HILL.
- Sánchez Galán, J. (13 de 10 de 2015). Economipedia. Obtenido de Servicio: <http://economipedia.com/definiciones/servicio.html>
- Sosa, A. L. (2015). Modelo de Diseño Organizacional. España: Eae Editorial Academia Española.
- Valdivieso Salazar, M. F. (10 de 06 de 2016). Tesis de pregrado de la facultad de ciencias administrativas y contables. Levantamiento y diseño de un manual de procesos de una empresa comercializadora de combustible y derivados. Quito, Quito, Ecuador: Universidad Catolica del Ecuador.

ANEXOS

Cuadro 6 Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A. EN EL CANTÓN LA LIBERTAD DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.</p>	<p>¿De qué manera la inexistencia el diseño organizacional incide en el funcionamiento de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena?</p>	<p>Objetivo General Establecer el diseño organizacional a través de un análisis de la situación actual para el funcionamiento efectivo de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el diseño organizacional mediante bases teóricas de varios autores que orienten a la fundamentación de los temas expuestos para el desarrollo del trabajo investigativo. 2. Desarrollar la metodología utilizada mediante el análisis de la situación real de la microempresa para la obtención de resultados acordes a la problemática existente. 3. Preparar un diseño organizacional mediante una propuesta dinámica para el desarrollo del modelo organizacional que mejore el funcionamiento de la empresa. 	<p>El diseño organizacional incide de manera efectiva en el funcionamiento de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena.</p>	<p>❖ Variable Independiente:</p> <p>DISEÑO ORGANIZACIONAL</p> <p>❖ Variable dependiente:</p> <p>FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis Interno ✓ Análisis Externo ✓ Misión ✓ Visión ✓ Valores ✓ Objetivos ✓ Relación Interna y externa ✓ Recursos humanos ✓ Recursos tecnológicos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir los cargos de la Organización ✓ Diseño de Estructura Organizacional ✓ Determinar el manual de funciones ✓ Código de ética ✓ Transporte de Combustible ✓ Transporte de Carga Pesada

Fuente: Investigación directa

Elaborado por: Lissette Cabrera

Hipótesis	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento de recolección de datos
El diseño organizacional incide de manera efectiva en el funcionamiento de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena.	Variable dependiente FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A.	Orientada al servicio de transporte de materiales y combustible.	4. Proyección de Estructura 5. Productos o servicios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir los cargos de la Organización ✓ Diseño de Estructura Organizacional ✓ Determinar el manual de funciones ✓ Código de ética ✓ Transporte de Combustible ✓ Transporte de Carga Pesada 	<p>¿Sus trabajadores conocen cuál es su rol dentro de la microempresa?</p> <p>Recomendaría con otras empresas los servicios de VEROPIL S. A</p>	<p>Guía de entrevista</p> <p>Encuesta</p>
<p>Fuente: Investigación directa Elaborado por: Lissette Cabrera</p>						

Cuadro 8 Evaluación de desempeño

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				
DATOS DEL EMPLEADO				
Apellidos y nombres:				
Puesto que desempeña:				
Profesión:				
Apellidos y nombres del jefe superior inmediato				
Periodo de evaluación	Desde:		Hasta:	
EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESPECIFICAS DEL PUESTO				
Indicadores de gestión de puesto	Puntaje	Observación		
Pensamiento estratégico				
Planificación y gestión				
Habilidad analítica				
Comunicación efectiva				
Creatividad e innovación				
Pensamiento critico				
COMPETENCIAS CONDUCTUALES				
Aprendizaje continuo				
Conocimiento del entorno organizacional				
Relaciones humanas				
Actitud al cambio				
Orientación a los resultados				
Trabajo en equipo				
Iniciativa				
COMENTARIOS:				

Fuente: Criterios del personal de VEROPIL S.A
Elaborado por: Lissette Cabrera



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENTREVISTA

Objetivo: Determinar de qué manera incide la carencia de un diseño organizacional dentro de la microempresa VEROPIL S.A.

Nombre:

Cargo:

1. **¿Cuáles son las actividades principales de la microempresa?**
2. **¿Las actividades a realizarse se trabajan bajo funciones o por procesos?**
3. **¿Sus trabajadores conocen cuál es su rol dentro de la microempresa?**
4. **¿La cultura organizacional es conocida por todos los que integran la organización?**
5. **¿Cuáles son los métodos que aplica para el desarrollo de las actividades?**
6. **¿Cómo es la comunicación con el personal de la microempresa?**
7. **¿Aplica algún método para realizar una evaluación del personal?**
8. **¿La gestión administrativa de la microempresa es realizada de manera adecuada?**
9. **¿Aplica algún método donde dé a conocer el reconocimiento del desempeño del personal?**
10. **¿Realiza eventos para la convivencia entre los trabajadores?**



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A.

Objetivo: Obtener información sobre el diseño organizacional de la microempresa VEROPIL S.A.

Identifique el grado de aceptación, marcando con una X el cuadro que considere según la escala valorativa.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
DISEÑO ORGANIZACIONAL					
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1. Considera usted que las actividades que realiza son adecuadas a su puesto					
2. Considera usted que la división de las áreas de trabajo debe ser conocidas por el personal de la organización					
3. Considera usted que el personal actual es suficiente para el cumplimiento de las actividades de la organización.					
CULTURA ORGANIZACIONAL					
4. La misión de VEROPIL S.A es conocida por usted					
5. La visión de VEROPIL S.A es conocida por usted					
6. Considera usted importante conocer los objetivos de la organización					
7. Conoce usted el giro comercial de la organización					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
8. Considera usted que las personas con las que laboras te apoyan a realizar tu trabajo					
9. Cree usted que es importante la comunicación entre los que integran la organización					
10. Piensa usted que existe división entre vida personal y laboral dentro de la organización					
11. Considera usted que los incentivos al personal ayudan al desempeño laboral					
12. Cuentas con incentivos dentro de las actividades que realizas					

Fuente: VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA PARA LOS CLIENTES DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A.

Objetivo: Obtener información sobre el diseño organizacional de la microempresa VEROPIL S.A.

Identifique el grado de aceptación, marcando con una X el cuadro que considere según la escala valorativa.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
1. La atención que brinda la microempresa VEROPIL S.A. es correcta según las necesidades					
2. Cree usted que la capacitación a los trabajadores es importante es este trabajo					
3. Sus necesidades son cubiertas en su totalidad					
4. Cree usted que la microempresa VEROPIL S.A. mantiene una gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control).					
5. Recomendaría con otras empresas los servicios de VEROPIL S. A					

Fuente: VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Presupuesto del Trabajo de Titulación
Universidad Estatal Península De Santa Elena
Facultad De Ciencias Administrativas
Carrera Administración De Empresas

Diseño organizacional y su incidencia en el funcionamiento de la microempresa Veropil S.A. del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2017.

PRESUPUESTO				
Recursos Humanos				
N°	Denominación	Tiempo	Costo Unitario	Total
1	Investigador	6 meses	\$100	\$600
Total				\$600
Recursos Materiales y Suministros				
N°	Denominación		Costo Unitario	Total
4	Resmas de hojas A4		\$4	\$16
2000	Impresiones		\$0,10	\$200
4	Carpetas manilas		\$0,25	\$1
3	CD		\$1	\$3
7	Anillados		\$1	\$7
Total				\$227
Recursos Tecnológicos				
N°	Denominación		Costo Unitario	Total
1	Laptop		\$600	\$600
1	Internet		\$30	\$30
1	Impresora		\$350	\$350
1	Pendrive		\$8	\$8
Total				\$988

Fuente: VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Presupuesto Total	
Detalle	Valor
Recursos humanos	\$600
Recursos materiales	\$227
Recursos tecnológicos	\$988
Total	\$1815

Fuente: VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Cronograma del trabajo de titulación

	UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS																						
DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA MICROEMPRESA VEROPIL S.A. DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017. CABRERA MAYORGA ALEJANDRA LISSETTE																							
ACTIVIDADES	AÑO 2018																		TOTALES				
	FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO							
	6	20	27	6	13	20	3	10	17	24	8	15	22	29	5	12	19	26			3	10	
Desarrollo del capítulo I																			9	9			
Desarrollo del capítulo II																			12	21			
Desarrollo del capítulo III																			12	33			
Desarrollo de la propuesta																					12	45	
Desarrollo de las conclusiones y recomendaciones																						9	54
Revisión y correcciones finales																						6	60

Fuente: VEROPIL S.A

Elaborado por: Lissette Cabrera

Constitución de VEROPIL S.A.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS
ABSOLUCIÓN DE DENOMINACIONES
OFICINA: GUAYAQUIL

FECHA DE RESERVACIÓN: 31/08/2016 12:00 AM
NÚMERO DE RESERVA: 7742334
TIPO DE RESERVA: CONSTITUCIÓN
RESERVANTE: 0903371288 VILLÓN SALINAS FAUSTO GUZMAN

PRESENTE:

A FIN DE ATENDER SU PETICIÓN, PREVIA REVISIÓN DE NUESTROS ARCHIVOS, LE INFORMO QUE SE HA APROBADO LA SIGUIENTE DENOMINACIÓN.

NOMBRE PROPUESTO: TRANSPORTE DE MATERIALES Y COMBUSTIBLES VEROPIL S.A.

ACTIVIDAD ECONÓMICA: 4489 TRANSPORTE POR VÍA TERRESTRE Y POR TUBERÍAS.

OPERACION PRINCIPAL 44823.01 TODAS LAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA, INCLUIDO EN CAMIONETAS DE: TRONCOS, GANADO, TRANSPORTE REFRIGERADO, CARGA PESADA, CARGA A GRAN EL, INCLUIDO EL TRANSPORTE EN CAMIONES CISTERNA, AUTOMÓVILES, DESPERDICIOS Y MATERIALES DE DESECHO, SIN RECOGIDA NI ELIMINACIÓN.

ETAPAS DE LA ACTIVIDAD COMERCIALIZACIÓN, ALMACENAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, INTERMEDIACIÓN

ESTA RESERVA DE DENOMINACIÓN SE ELIMINARÁ EL 14/02/2018 12:00 AM

RECUERDE QUE DEBERÁ FINALIZAR EL PROCESO DE CONSTITUCIÓN DENTRO DEL PERIODO DE VALIDEZ DE SU RESERVA. UNA VEZ FINALIZADO EL TRÁMITE DE CONSTITUCIÓN, ADICIONALMENTE DEBERÁ PRESENTAR A LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS Y VALORES EL FORMULARIO PARA REGISTRO DE DIRECCIÓN DOMICILIARIA, EL MISMO QUE PODRÁ ENCONTRAR EN LA SECCIÓN "GUÍAS PARA EL USUARIO" DEL PORTAL WEB INSTITUCIONAL.

LA RESERVA DE NOMBRE DE UNA COMPAÑÍA NO OTORGA LA TITULARIDAD SOBRE UN DERECHO DE PROPIEDAD INDUSTRIAL, SEA MARCA, NOMBRE COMERCIAL, LEMA COMERCIAL, APARIENCIA DISTINTIVA, ENTRE OTROS. LOS MISMOS REQUIEREN PARA SU TITULARIDAD LA EJECUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO RESPECTIVO ANTE EL INSTITUTO ECUATORIANO DE PROPIEDAD INTELECTUAL (IEPI).

LA RESERVA DE DENOMINACIÓN NO IMPLICA LA AUTORIZACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE TRANSPORTE TERRESTRE (PÚBLICO O COMERCIAL), PARA EL CUAL SE REQUIERE OBTENER PREVIAMENTE EL TÍTULO HABILITANTE EMITIDO POR EL ENTE REGULADOR COMPETENTE: ANT, UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA ANT O GADS.

LA RESERVA DE LA RAZÓN SOCIAL DE UNA COMPAÑÍA DEBERÁ CONTENER EXCLUSIVAMENTE LOS NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS SOCIOS O ACCIONISTAS QUE INTEGREN LA COMPAÑÍA EN FORMACIÓN, Y QUE HAYAN AUTORIZADO EXPRESAMENTE LA INCLUSIÓN DE SU NOMBRE CASO CONTRARIO, DICHA RESERVA NO SURTIRÁ EFECTO JURÍDICO.

PARTICULAR QUE COMUNICO PARA LOS FINES PERTINENTES.

L. marzo
AB. KATHERINE MERINO ESPINOZA
SECRETARIO GENERAL
NOTARIO SUPLENTE
Abg. Angel Amaya Jacho Mg.
NOTARIO SUPLENTE PRIMERO
DEL CANTÓN SANTA ELENA
DOY FE: QUE LA COPIA ES IGUAL
A SU ORIGINAL
SANTA ELENA
07/09/2016 11.07

Registro de la Propiedad y Mercantil Municipal del Cantón La Libertad
Barrio 28 de Mayo, Av. Eleodoro Solórzano y Calle

Número de Repertorio: 2016- 1381

EL REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, certifica que en esta fecha se inscribió(eron) el(los) siguiente(s) acto(s):

1.- Con fecha Doce de Octubre de Dos Mil Dieciséis queda inscrito el acto o contrato NOMBRAMIENTO DE GERENTE GENERAL en el Registro de MERCANTIL de tomo 3 de fojas 1033 a 1038 con el número de inscripción 121 celebrado entre: (TRANSPORTE DE MATERIALES Y COMBUSTIBLES VEROPIL S.A. en calidad de COMPAÑIA); en la calidad de Representante(s) Legal(es): (PILCO RODRIGUEZ NANCY FELICITA con el cargo GERENTE GENERAL)).

Ab. Saulo Jaco
REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD Y
MERCANTIL DEL CANTÓN LA LIBERTAD

Ab. Saulo Patricio Jaco Buenaño
Registrador de la Propiedad Encargado





1 2016-24-01-01 P. 04157
2 **CONSTITUCION DE COMPANIA**
3 **DENOMINADA TRANSPORTE DE**
4 **MATERIALES Y COMBUSTIBLES**
5 **VEROPIL S.A.**

6 **CAPITAL AUTORIZADO:USD \$ 1,600.00**

7 **CAPITAL SUSCRITO:USD \$ 800.00**

8 En el cantón Santa Elena, Provincia
9 de Santa Elena, República del
10 Ecuador, a los **tres** días del mes
11 de **octubre** del dos mil **dieciséis**;
12 ante mí, **ABOGADO MAGISTER ANGEL**
13 **PATRICIO AMAYA JACHO**, Notario
14 Suplente Primero del cantón;
15 comparecen los señores **NANCY**
16 **FELICITA PILCO RODRIGUEZ**, por sus
17 propios derechos, de estado civil
18 casada; **Y, EDUARDO ANDRES VERA**
19 **PILCO**, por sus propios derechos, de
20 estado civil soltero; Los
21 comparecientes son de nacionalidad
22 ecuatoriana, mayores de edad,
23 domiciliados en la ciudad de La
24 Libertad y de tránsito por esta
25 ciudad; hábiles y capaces para
26 contratar, a quienes de conocer doy
27 fe, en virtud de haberme exhibido
28 sus documentos de identificación.



F.M.R.B