



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE
PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS
CÁRNICOS EL REY DEL POLLO, COREYPOL S.A., CANTÓN LA
LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”**

TESIS DE GRADO

**PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

RODRÍGUEZ YAGUAL MARLON ANTONIO

TUTOR:

LCDO. EDUARDO PICO GUTIÉRREZ, MSc.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE
PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS
CÁRNICOS EL REY DEL POLLO, COREYPOL S.A., CANTÓN LA
LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”**

TESIS DE GRADO

PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

RODRÍGUEZ YAGUALMARLON ANTONIO

TUTOR:

LCDO. EDUARDO PICO GUTIÉRREZ, MSc.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

La Libertad, octubre del 2012

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, “DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS EL REY DEL POLLO, COREYPOL S.A., CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”, elaborado por el Sr. Rodríguez Yagual Marlon Antonio, egresado de la Carrera de Ingeniería en Administración de Empresas, Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniero en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....
Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.

TUTOR

DEDICATORIA

En esta vida de lucha y superación constante, dedico este trabajo a Dios por darme vida, fuerza y por acompañarme en mi camino; del mismo modo a mis padres, que con esfuerzo y sacrificio formaron la persona que soy, y juntos lograr uno de mis anhelos más grandes de mi vida.

Dedico este trabajo también a mis hermanos y demás familiares que estuvieron en etapas buenas y no tan buenas de mi vida; y principalmente a mi hijo, por ser una inspiración constante en mi vida.

Marlon Antonio

AGRADECIMIENTO

Me gustaría en primer lugar agradecer a Dios por bendecirme, cuidarme y guiarme en los múltiples obstáculos que se presentaron para llegar a mi objetivo profesional como lo es lograr el título como Ingeniero En Administración De Empresas.

Agradezco Infinitamente a una personita que me cambio la vida totalmente y me lleno de felicidad, sueños, emociones y me dio fuerzas para alcanzar mis sueños, Mi hijo que llegó como mi más hermosa bendición que pudo regalarme Dios.

Sobre todo agradezco a mi Madre, por ese apoyo incondicional que siempre me ha brindado a lo largo de mi vida; por ese amor que día a día deposita en mí, y me impulsa a seguir luchando y llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A mi Padre, quien con esfuerzo luchó con las adversidades de la vida, a pesar de su bajo nivel económico pudo direccionarme e inculcar en mis valores, muy indispensables que me ayudaron para formarme profesionalmente.

Sin duda alguna a mis hermanos, quienes con su granito de arena me impulsaban a que pueda ser alguien en la vida y así obtener en un futuro un mejor estatus de vida ya como profesional de la República del Ecuador, y poder desempeñar competitivamente en los distintos campos laborales, en los cuales participaré con grandes conocimientos dejando en alto el nombre de nuestra gloriosa Universidad Estatal Península de Santa Elena.

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.
**DECANA FACULTAD
CC. ADMINISTRATIVAS**

Ec. Pedro Aquino Caiche, MSc.
**DIRECTOR DE ESCUELA
DE ADMINISTRACIÓN**

Lcdo. Eduardo Pico Gutierrez , MSc.
PROFESOR - TUTOR

Ing. German Mosquera Soriano, MSc.
PROFESOR DE ÁREA

Abg. Milton Zambrano Coronado, MSc.
SECRETARIO GENERAL-PROCURADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS EL REY DEL POLLO, COREYPOL S.A., CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”.

Autor: Rodríguez Yagual Marlon Antonio.
Tutor: Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

Toda empresa contiene muchos factores, recursos, áreas, divisiones que en conjunto deben alinearse en algún punto, para llegar a una meta o fin común, pero ¿Cómo se llevará a efecto sin un diseño previo o una planeación de las necesidades?, por eso es de suma importancia implementar el Diseño Organizacional en la Compañía COREYPOL S.A., el mismo que se encargará de manejar la organización con el objetivo de distribuir actividades, para lograr una administración efectiva, que permitan resaltar los aspectos con mayor necesidad y que requieren apoyo o sustentabilidad. Esta área es una de las más importantes de las organizaciones, ya que aquí se disponen las actividades a realizar en cada una de estas. Muchas organizaciones peninsulares tienden a fracasar al no contar con un diseño basado en las necesidades, es por eso que su aplicación en COREYPOL es de suma prioridad e importancia y con mayor grado de responsabilidad. Como en toda organización el Diseño Organizacional es la base para construir el tipo de empresa que se requiere dar a conocer al mundo, buscando los objetivos, metas y la visión a la que se pretenda llegar como empresa, lo que se maneja, como se estructura la empresa y cada una de las partes que la integran, otra de las cosas importantes de mencionar es que este diseño se realiza para tener un control del funcionamiento de los empleados en cada uno de sus puestos de trabajo, donde se dividen las tareas y los objetivos a realizar, conjuntamente con los recursos financieros y humanos estableciendo responsabilidades y tareas a cumplir en el área de trabajo asignadas respectivamente. Por lo expuesto, es necesario que todos aúnen esfuerzos y trabajen con la efectividad de fomentar el uso de una herramienta administrativa que facilita la tarea de los ejecutivos en la empresa COREYPOL S.A.

INDICE GENERAL	Pág.
PORTADA	
APROBACIÓN DEL TUTOR	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
TRIBUNAL DE GRADO	iv
RESUMEN EJECUTIVO	v
ÍNDICE DE GENERAL	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xiv
ÍNDICE DE GRAFICOS	xv
INDICE DE ANEXO	xvii
INTRODUCCION	1
1.TEMA	3
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
2.1. Planteamiento del problema	5
2.2. Formulación del problema	6
2.3. Sistematización del Problema	6
2.4. Evaluación del Problema	7
3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	8
3.1. Justificación Teórica	9
3.2. Justificación Metodológica	11
3.3. Justificación Práctica.	12
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
4.1. General.	13
4.2. Específico	13
5. HIPÓTESIS.	14
6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	14
6.1. Variable Independiente:	15
6.2. Variable Dependiente	16

CAPÍTULO I	17
MARCO TEÓRICO	17
1.1. ANTECEDENTES	17
1.2 DISEÑO ORGANIZACIONAL	19
1.2.1. Las Organizaciones.	19
1.2.2 Importancia de las Organizaciones	20
1..3. Modelos de Diseño Organizacional	20
1.4. Modelos de Diseños organizacionales que se tomaron como ejemplo para la elaboración de COREYPOL S.A.	21
1.5. Elementos del Modelo de Diseño Organizacional.	23
1. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	24
1.1. Filosofía	24
1.2. Misión.	24
1.3. Visión	24
1.4. Metas	25
2. ANÁLISIS SITUACIÓN DE LOS AMBIENTES	25
2.1. Análisis del Ambiente Interno	25
2.2. Análisis de Ambiente Externo	27
3. EQUIPO DE ALTA DIRECCIÓN	29
3.1. Director General	29
3.2. El Gerente de Diseño Organizacional	29
3.3. Trabajo en Equipo	30
4.COMONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL	30
4.1. Estructura Organizacional	30
4.2. Estrategias	33
4.3. Tecnología de Producción	33
4.4. Políticas de Recursos Humanos	34
4.5. Incentivos	34
4.6. Cultura Organizacional	34
4.7. Clima Organizacional	35
5. DIMENSIONES	37

5.1. DIMENSIONES ESTRUCTURALES	37
5.2. DIMENSIONES CONTEXTUALES	38
6. RESULTADOS DE EFECTIVIDAD	40
6.1. Logro de Metas	40
6.2. Valores Corporativos	40
6.3. Eficiencia	40
6.4. Eficacia	41
COMPañÍA COREYPOL S.A.	
1.3.2. ORGANIZACIÓN ACTUAL	41
1.3.3 RECURSOS ACTUALES	43
1.3.3.1. Materia Prima	43
1.3.3.7. Productos elaborados	43
1.4. MARCO LEGAL	44
CAPITULO II	48
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	48
2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	48
2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	49
2.3.1. Por el Propósito	49
2.3.2. Por el Nivel de Estudio	49
2.3.3. Por el Lugar	49
2.3.4. Por la Dimensión Temporal	50
2.4 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	50
2.4.1.Método Inductivo	50
2.4.2 Método Analítico	51
2.5 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN	51
2.5.1. La Entrevista	51
2.5.2. La Encuesta	51
2.6 INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN	52
2.6.1. Guía de Entrevista	52

2.6.2. Cuestionario	52
2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA	53
2.7.1. Población	53
2.7.2. Muestra	53
2.8 PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	55
2.8.1. Procedimientos de la investigación	55
2.8.2 Procesamiento de la investigación	56
CAPITULO III	57
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	57
3.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	57
3.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	61
3.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
3.3.1. Conclusiones	76
3.3.2. Recomendaciones	77
CAPITULO IV	78
4.1 PRESENTACIÓN	78
4.2 DATOS DE IDENTIFICACIÓN	79
4.3 OBJETIVOS	80
4.3.1 General	80
4.3.2 Específicos	80
4.4 MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA CIA. COREYPOL S.A.	81
4.5 COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA COREYPOL S.A.	82
1.- DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	82
1.1 Filosofía	82
1.2 Misión	82

1.3 Visión	83
1.4 Principios y Valores	83
1.4.1. Principios	83
1.4.2. Valores	84
1.5 METAS COREYPOL	84
2.- ANÁLISIS SITUACIONAL	84
2.1 ANÁLISIS INTERNO	84
2.1.1. Fortalezas COREYPOL	84
2.1.2. Debilidades COREYPOL	85
2.1.3. Estilos de Liderazgo	85
2.1.4. Recursos	85
2.2 ANÁLISIS EXTERNO (ENTORNO)	86
2.2.1 Oportunidades COREYPOL	86
2.2.2 Amenazas	87
2.2.3 Matriz FODA	88
3.- COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL	89
3.1 Estructura organizacional	89
3.2 ORGANIGRAMA DE COREYPOL S.A.	90
3.3 ORGÁNICO FUNCIONAL DE COREYPOL S.A.	91
ACTUAL	
3.4.-Estrategias	100
3.5. - Sistema de información y control	101
3.6.- Tecnología de Producción	102
3.7. Políticas de recursos humanos e incentivos	103
3.9.- Cultura Organizacional	105
3.10.- Clima Organizacional	105
4. DIMENSIONES ESTRUCTURALES	106
4.1. Diseño estructural	106
4.2. Procedimientos	106
4.3. Políticas	106

5. DIMENSIONES ESTRUCTURALES	107
5.1. Tamaño de la Empresa	107
5.2. Herramientas técnicas y acciones para transformar la producción	108
6.- RESULTADOS DE EFECTIVIDAD	109
6.1. Logro de Metas	109
6.2. Valores Corporativos	110
6.3. Eficiencia	111
6.4. Eficacia	111
4.5 PREUPUESTO	112
4.5 CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA	113
4.6 RECOMENDACIONES	114
BIBLIOGRAFÍA	115
LINOGRAFÍA	117
ANEXOS	118
GLOSARIO	139

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO N° 1:Operacionalización de las variables	15
CUADRO N° 2:Operacionalización de las variables	16
CUADRO N° 3: Población	53
CUADRO N° 4: Muestra	55
CUADRO N° 5: El estudio de la organización por las nuevas exigencias de entorno	61
CUADRO N° 6: Implementación de un diseño organizacional en la Cía.	62
CUADRO N° 7: trabajo en equipo en la Cía. COREYPOL S.A.	63
CUADRO N° 8: Laboras bajo un buen sistema de trabajo	64
CUADRO N° 9: La coordinación de las fortalezas de la Cía. en el diseño organizacional	55
CUADRO N° 10: El diseño organizacional disminuye esfuerzos y duplicidad de funciones	66
CUADRO N° 11: La amplitud de control puede dirigir mejor a los trabajadores	67
CUADRO N° 12: Los directivos impulsan en la compañía el servicio de calidad	68
CUADRO N° 13: La definición de funciones dentro de la Compañía	69
CUADRO N° 14: La autoridad organizacional basado en la misión, visión y objetivos de la compañía	70
CUADRO N° 15: Diferencias con la competencia por sus características tecnológicas, espacio del local y ubicación geográfica	71
CUADRO N° 16: El personal como parte importante del diseño organizacional de la Cía.	72
CUADRO N° 17: Los resultados logrados por la compañía	73
CUADRO N° 18:Mejoramiento de los resultados con la implementación del diseño organizacional	74
CUADRO N° 19: Implementación de un diseño organizacional en la Cía. COREYPOL S.A.	75
CUADRO N° 20: Matriz FODA	110

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO N° 1: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA	21
GRÁFICO N° 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL DE RICHARD DAFT	22
GRÁFICO N° 3: TIPOS DE RECURSOS DE UNA EMPRESA	27
GRÁFICO N° 4: ORGANIGRAMAS ESTRUCTURAL	31
GRÁFICO N° 5: ORGANIGRAMA FUNCIONAL	32
GRÁFICO N° 6: ¿CONSIDERA USTED QUE SERÁ NECESARIO UN ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN POR LAS NUEVAS EXIGENCIAS DE ENTORNO?	61
GRÁFICO N° 7: ¿CONSIDERA UD. QUE SE DEBE IMPLEMENTAR UN DISEÑO ORGANIZACIONAL EN LA COMPAÑÍA?	62
GRÁFICO N° 8: ¿SE ENCUENTRA UD. DE ACUERDO CON EL TRABAJO EN EQUIPO?	63
GRÁFICO N° 9: ¿CONSIDERA UD. QUE LABORA BAJO UN BUEN SISTEMA DE TRABAJO?	64
GRÁFICO N° 10: ¿CONSIDERA UD. QUE EL DISEÑO ORGANIZACIONAL PERMITIRÁ COORDINAR LAS FORTALEZAS DE LA COMPAÑÍA?	65
GRÁFICO N° 11: ¿CONSIDERA UD. QUE EL DISEÑO ORGANIZACIONAL PERMITIRÁ DISMINUIR ESFUERZOS Y DUPLICIDAD DE FUNCIONES?	66
GRÁFICO N° 12: ¿CREE UD. QUE CON LA AMPLITUD DE CONTROL SE PODRÁ DIRIGIR MEJOR A LOS TRABAJADORES?	67
GRÁFICO N° 13: ¿LOS DIRECTIVOS IMPULSAN A LA COMPAÑÍA HACIA UN SERVICIO DE CALIDAD?	68
GRÁFICO N° 14: ¿CONSIDERA UD. QUE ESTÁ BIEN DEFINIDO SUS FUNCIONES DENTRO DE LA COMPAÑÍA?	69
GRÁFICO N° 15: ¿LA AUTORIDAD ORGANIZACIONAL EFECTÚA SU DIRECCIONAMIENTO BASADO EN LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DE LA COMPAÑÍA?	70
GRÁFICO N° 16: ¿LA COMPAÑÍA SE DIFERENCIA DE LA COMPETENCIA POR SUS CARACTERÍSTICAS TECNOLÓGICAS, ESPACIO DEL LOCAL Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA?	71

GRÁFICO N° 17: ¿SE CONSIDERA USTED PARTE IMPORTANTE DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA? ¿LA COMPAÑÍA ESTÁ LOGRANDO LOS RESULTADOS DESEADOS	72
GRÁFICO N° 18: ¿LA COMPAÑÍA ESTÁ LOGRANDO LOS RESULTADOS DESEADOS	73
GRAFICO N°19: ¿CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL LOS RESULTADOS PUEDEN MEJORAR	74
GRÁFICO N°20: ¿ESTÁ DE ACUERDO EN SOMETERSE A UN PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL	75
GRAFICO N°21: MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA CÍA. COREYPOL S.A.	81
GRAFICO N° 22:MATRIZ FODA.	88
GRAFICO N° 23: ORGANIGRAMA DE COREYPOL S.A.	90
GRAFICO N° 24: PLAN DE ACCION.	113
GRAFICO N° 25:PRESUPUESTO.	114

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO N° 1: Carta Aval	123
ANEXO N° 2: Documento de Registro Único de Contribuyentes	124
ANEXO N° 3: Documento de Registro Único de Contribuyentes	125
ANEXO N° 4: Documento de Registro Único de Contribuyentes	126
ANEXO N° 5: Designación de Gerente General de COREYPOL S.A.	127
ANEXO N° 6: Inscripción en el Registro de la Propiedad	128
ANEXO N°7: Ficha De capacitación	129
ANEXO N°8:Fotografía del carro distribuidor de Cía. COREYPOL S.A.	130
ANEXO N°9:Entrevista con uno de los socios de COREYPOL S.A.	130
ANEXO N°10:Entrevistando a una empleadora COREYPOL S.A.	131
ANEXO N°11:Entrevistando a los clientes de COREYPOL S.A.	131
ANEXO N°12Fotografía del banners de Cía. COREYPOL S.A.	132
ANEXO N°13Fotografía del área administrativo	133
ANEXO N°14: Mercadería de CIA. COREYPOL S.A.	133
ANEXO N°15: Entrevistando a la cajera de CIA. COREYPOL S.A.	134
ANEXO N°16: Área de refrigeración de CIA. COREYPOL S.A.	134
ANEXO N°17: Empleadoras de Cía. COREYPOL S.A. atendiendo a los clientes.	135
ANEXO N°18:Distribución de mercadería de Cía. COREYPOL	135
ANEXO N°19:Distribución de mercadería de Cía. COREYPOL	136
ANEXO N°20: Área de ventas de carne y embutidos Cía. COREYPOL	136
ANEXO N°21:Área de ventas de carne y embutidos Cía. COREYPOL	136
ANEXO N° 22: Escalas de clima organizacional	137
ANEXO N° 23: Entrevista realizada a los clientes de COREYPOL S.A.	138
ANEXO N° 24: Encuestas realizada al Personal operativo de COREYPOL S.A.	141
ANEXO N° 25: Glosario de términos relevantes	144
ANEXO N° 26: Certificado De Gramatologo	146
ANEXO N° 27: Carta Aval	147

INTRODUCCIÓN

El Diseño Organizacional es un instrumento mediante el cual se establecen los principales enfoques, logros esperados, indicadores, incidencia sobre el mapa estratégico institucional y procesos responsables de la gestión de la entidad, en concordancia con la misión, la visión y los objetivos en los planes. Este direccionamiento es el insumo fundamental para el despliegue de la planeación estratégica y operativa en la organización, pues fija los lineamientos generales que orientarán el que hacer institucional.

La elaboración del Diseño Organizacional de la Compañía el REY DEL POLLO COREYPOL S.A. por parte de su autor, ha contado con la participación activa de sus Directivos, quienes con su orientación y coordinación permitieron la elaboración del presente trabajo.

El aprendizaje organizacional implica lo que es el aprendizaje, ser asociado con el compromiso de asegurarse de que el organismo puede seguir aprendiendo gracias a sus propias experiencias. Esto requiere de actuaciones y tácticas que faciliten a las unidades operativas, comprobar sus propias operaciones y compararlas con otras opciones y así facilitar planes para el perfeccionamiento a futuro.

También implica un proceso de recopilación sistemática de informes, de retroalimentaciones y de formulación de planes basados en la información. Para esos fines, deberá dividirse a la organización en grupos de aprendizaje. En el estudio del Aprendizaje Organizacional, hay que tener claro que la prioridad no es el aprendizaje individual, sino el aprendizaje de la organización, el aprendizaje sistémico, lo que se mide es la organización que aprende.

Con total seguridad los integrantes de la organización deben aprender, crecer y desarrollarse, no es menos cierto que este aprendizaje debe estar asociado al aprendizaje del sistema que se llama “empresa”.

La investigación se estructuró en la primera parte con el desarrollo del problema de investigación, la formulación, sistematización y evaluación de la problemática, la justificación, los objetivos que se pretenden alcanzar, la hipótesis planteada y la operacionalización de las variables que dan forma al trabajo ejecutado.

En el Capítulo I, se considera la estructuración del Marco Teórico, en donde se reflejan los antecedentes del diseño organizacional, se hace un enfoque de las organizaciones, de la dirección estratégica, del análisis situacional de los ambientes, de los componentes del diseño organizacional, las dimensiones, los resultados de efectividad, los elementos de la empresa.

El Capítulo II, contiene los datos sobre la Metodología empleada en este trabajo investigativo, logrando manifestar que fue elaborada en forma sistemática, analítica y crítica, hasta concretar qué tipo de investigación se empleó, población a la que estuvo direccionada los procedimientos y procesamientos utilizados.

En el Capítulo III, se presentan los cuadros y gráficos estadísticos que facilitan el análisis e interpretación de los resultados de la entrevista realizada y de los resultados de las encuestas aplicadas a los empleados de la empresa, además de las conclusiones y recomendaciones detectadas durante la ejecución del trabajo.

El Capítulo IV, plantea el modelo de Diseño Organizacional que se considera adecuado para que la Cía. COREYPOL S.A. lo aplique en todas las áreas de trabajo, a fin de mejorar el sistema administrativo actual, fortalecer la dirección estratégica, sustentarse en el análisis situacional para formular estrategias efectivas, y fundamentarse en los elementos del diseño que le permitan a COREYPOL S.A. lograr oportunamente los resultados de efectividad anhelados. Se presenta los anexos, en donde constan las encuestas, fotografías y otras evidencias, dando muestras fehacientes que se realizó un trabajo consciente en el desarrollo de las actividades diarias de la empresa.

1. TEMA

“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS EL REY DEL POLLO, COREYPOL S.A., CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Planteamiento del problema.

La cadena cárnica bovina está integrada por los productores primarios o ganaderos, los comercializadores de ganado, las plantas de beneficio de ganado, la industria procesadora de alimentos, los distribuidores mayoristas y minoristas de carne y alimentos procesados, los restaurantes y los consumidores. Cada uno de estos, están segmentados según distintos criterios y para su funcionamiento utiliza bienes y servicios ofertados por otras cadenas productivas.

Los principales bienes producidos por la cadena son la carne y vísceras de res y las carnes industrializadas, como son las precocidas, enlatadas, embutidos, entre otras. Del beneficio del ganado y el procesamiento industrial se generan importantes subproductos, que son elementos centrales para otras cadenas productivas, como es el cuero para la marroquinera, el sebo para la industria de jabones, entre otros.

De la producción de carne, se estima que más del 80% se comercializa sin procesamiento, para el consumo de hogares y la preparación en restaurantes y la parte restante es procesada por la industria alimenticia. La carne no procesada, se vende en los mercados informales sin refrigeración, mientras que en el comercio formal se conserva y se distribuye refrigerada o congelada y se utilizan empaques apropiados en función del tiempo esperado hasta el consumo.

Estos elementos aparejan mercados segmentados con diferencias importantes en tamaño y precios, por lo cual la oferta cárnica se moviliza según las tendencias de los mercados en busca de mayor eficiencia, entendida esta como la relación entre ingresos y costos.

La cadena cárnica bovina en la provincia de Santa Elena se analiza en el presente capítulo, bajo criterios de desempeño, eficiencia, calidad y competitividad, y en función de productos priorizados, los cuales son cortes finos, carne orgánica y carnes industrializadas para consumo masivo.

De acuerdo con las proyecciones de (ILRI), se espera que el consumo de carne bovina para el 2015 se incremente en aproximadamente 8 millones de toneladas. Este crecimiento será liderado por China, India, México y los países del Norte de África y del Medio Oriente. Japón también contribuirá más por la fortaleza vegetativa de su mercado que por las posibilidades de mayor crecimiento de su economía hacia 2015 (apenas 0.7% como estimado para 2015).

Estados Unidos, a pesar de las estimaciones de su crecimiento apenas vegetativo, mantendrá una posición preponderante por el tamaño mismo de ese mercado.

Las proyecciones del International Livestock Research Institute, (ILRI), por su parte, señalan que, para el período 2003- 2020, la demanda mundial de carne bovina aumentará 24 millones de toneladas, de las cuales sólo 4 millones tendrán origen en los países desarrollados y 20 en los países en desarrollo.

Lo anterior indica que así como el creciente mercado de la carne representa una importante oportunidad para los productores de carne, sobre todo para los que están ubicados en países que tienen disponibilidad de tierras y sol, durante los 365 días del año para producir biomasa, satisfacer esta demanda supone un serio desafío para la producción ganadera y la elaboración y comercialización inofensiva de carne y productos cárnicos, conforme las normas higiénicas que exige el mercado.

Situación Actual.

Cada día los esfuerzos de la industria ecuatoriana, para ofrecer productos y servicios que cumplan con las exigencias de los clientes, se ha vuelto una carrera vital de supervivencia y más aún con la participación del Ecuador en el proceso de globalización, siendo de gran importancia la delineación de un diseño organizacional, que permita encaminar a cualquier empresa, sea esta grande, mediana o pequeña a un éxito interno.

Con el fin de demostrar competitividad en el mercado, es necesario brindar productos con un alto nivel de calidad y ofrecer un excelente servicio en la venta como en la postventa, esto implica que las actividades tanto internas como externas de la empresa, funcionen de forma sistémica, de modo que no pase desapercibido ningún detalle que pueda afectar su buen desempeño.

Los cambios en las tendencias de consumo y la importante participación de la mujer en las actividades económicas, como en las decisiones de compra familiar, han traído como consecuencia una preferencia a consumir productos saludables, con un alto nivel nutricional y de fácil preparación, por lo que el consumo de carnes ha tenido incrementos en sus demandas.

La identificación del problema se refleja en que existen demandas insatisfechas en el mercado que pudieran ser asimiladas por la Compañía COREYPOL si es diseñada con vistas a su satisfacción, y si además se establecen de forma adecuada las estrategias de mercado para ello.

Este proyecto ayudará al crecimiento económico de su población por medio de empleo a la gente del sector ya que muchos han trabajado en granjas y cuentan con experiencia en esta actividad. A través de la presente propuesta se pretende mejorar el diseño organizacional de la Cía. COREYPOL y satisfacer las necesidades con respecto a la producción y comercialización de productos cárnicos (res y pollo) que tienen los consumidores de la provincia.

Situaciones Futuras.

Lo que se espera obtener con la aplicación del diseño organizacional es la construcción de una estructura y puestos de trabajos, flexibles, sencillos y alineados con estrategia, los procesos, la cultura y el nivel de evolución de la organización, con el fin de lograr los resultados y la productividad mediante la organización del trabajo y la distribución adecuada de las cargas laborales.

Se espera que con el diseño de la organización se logre un adecuado grado de eficacia y eficiencia. También se espera proporcionar un ambiente interno adecuado en la organización, en el que las actividades que desarrollan sus miembros contribuyan al logro de los objetivos organizacionales. De esta manera, puede realizarse el esfuerzo coordinado que llevará a la obtención de objetivos, definiendo las relaciones y aspectos más o menos estables de la organización.

En la estructura, las partes estarán integradas, es decir que se relacionan de tal forma que, un cambio en uno de los elementos o componentes afecta y genera cambios en los demás elementos, en las relaciones entre los mismos y en la conducta de toda la organización.

A través del diseño de la estructura de la organización, se buscará el logro de un adecuado grado de eficacia y eficiencia de la distribución.

Las organizaciones jóvenes y pequeñas, pueden funcionar con un diseño organizacional relativamente simple y monótono, pero cuando se desarrollan y alcanzan un nivel de complejidad determinado, se hacen inmanejables con esa escasa complejidad de diseño.

El proceso de diseño organizacional corresponde a una manera de orientar la adecuación de la organización con su entorno y con sus propios procesos de crecimiento.

Alternativas de Solución.

La organización no cuenta con un organigrama que permita establecer las jerarquías necesarias para tener una mejor comunicación y convivencia interna. Lo cual se podría ver reflejado en un futuro próximo en una baja productividad, puesto que el intento de crear un ambiente de igualdad ha creado dificultades ya que no se sabe a quién dar prioridad en tareas y respuestas. La organización se enfrenta al problema de la carencia de una estructura organizacional bien planificada que le permita actuar de manera simplificada. Esto genera confusión y retraso en las operaciones laborales.

Como alternativa de solución para este problema es la creación de un diseño organizacional, con puestos y responsabilidades claramente asignadas. Se ha tomado dicha solución como la única, ya que la mayoría de los problemas encontrados dentro de la organización se desprenden por la falta de una buena organización la misma que viene dada por los propios directivos por no tener establecido un buen diseño organizacional que ayude o sirva de guía para todos los que forman parte del Rey del Pollo COREYPOL S.A.

El diseño organizacional eliminará muchos de los problemas que existen en la organización, como por ejemplo la existente falta de comunicación, procesos estandarizados y de jerarquías; que generan problemas, puesto que se vuelve un proceso más complejo al momento de reportar las tareas asignadas. Los beneficios que se propiciarían en la aplicación del trabajo serían los siguientes:

- Focalizar la empresa en su estrategia de negocios.
- Mejorar la calidad y reducir los tiempos de realización y revisión de procesos, sub-procesos y actividades.
- Incrementar la satisfacción de los clientes internos y externos con procesos más expeditos y controlados.
- Integrar múltiples disciplinas para producir soluciones integrales de negocio.
- Utilizar el conocimiento adquirido, tratando de reinventar lo menos posible.

2.2. Formulación del Problema.

- ¿De qué manera influye el diseño organizacional de la Compañía de producción y comercialización de productos cárnicos, el Rey del Pollo, COREYPOL S.A., en el fortalecimiento de las actividades administrativas y comerciales del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena?

2.3. Sistematización del Problema.

- ¿Cuál es el modelo teórico en el que se basará el diseño organizacional para la Compañía el Rey del Pollo COREYPOL S.A., la cual permitirá tener una mejor competitividad ante la competencia, al dar un mejor servicio y productos de calidad?
- ¿Cuáles serán los procesos necesarios para el diseño organizacional de una empresa dedicada a la producción y comercialización de productos cárnicos, dentro de la península de Santa Elena y qué tipo de ventajas competitivas se conseguirán en su aplicación?
- ¿Cuáles son los múltiples beneficios que se conseguirán a través de la aplicación del diseño organizacional para la empresa el Rey del Pollo COREYPOL S.A. y si los trabajadores son parte de los beneficios de la aplicación de este proyecto?
- ¿La provincia de Santa Elena se beneficiará con la implementación del diseño organización que se aplicará en la Cía. el Rey del Pollo COREYPOL S.A. y cuál es la evaluación preliminar que tiene la empresa antes de ser corregida sus deficiencias administrativas?
- ¿Los propietarios de la compañía el Rey del Pollo COREYPOL S.A. conocen sobre diseños organizacionales y que beneficios trae el aplicarlos de manera correcta en una empresa que se dedica al expendio de productos cárnicos?

2.4. Evaluación del Problema.

Delimitado.- El objetivo de realizar un diseño organizacional para la Compañía de producción y comercialización de productos cárnicos. permitirá mantener actualizado el organigrama de funciones en la empresa y tener profesionales competitivos en el campo comercial.

Claro: La problemática planteada es muy específica ya que trata sobre la materia contable, administrativa, soluciones y resultados alcanzables en razón de ya tener un pensum en ejecución que se tomará como medición del alcance de los conocimientos.

Evidente.- La aplicación y trasmisión de conocimiento del personal que labora en la empresa en todas las áreas requieren de innovaciones que contribuyan y garanticen la formación de profesionales con eficiencia y responsabilidad.

Factible.- La investigación planteada es ejecutable ya que se tiene todo los recursos necesarios para mejorar el proceso administrativo y organizacional obteniéndose suficiente información que permite un buen trabajo investigativo y aplicar soluciones a corto plazo.

Original.- En razón de ser una empresa nueva resulta oportuna la investigación en la búsqueda de optimizar y actualizar la educación acorde a la época moderna actual.

Contextual. Existen suficientes argumentos que permiten la investigación contextualmente de lo planteado en la Compañía de productos cárnicos el Rey del Pollo COREYPOL S.A.

Resulta de suma importancia la Investigación de innovación de conocimientos y sus competencias ya que el mundo es cambiante y está globalizado y se tiene la obligatoriedad de mantenerse actualizado para poder competir a nivel nacional como internacional.

3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.

La justificación de este trabajo investigativo se contempla en que a través de la aplicación de un diseño organizacional se mejorará la producción y comercialización las actividades de la Compañía el Rey del Pollo COREYPOL S.A. en la Provincia de Santa Elena, atendiendo la demanda de carne de res y pollos que existe en la misma y que adicionalmente crezca como un negocio empresarial, como egresado se les brindará la asistencia técnica y los materiales necesarios para la aplicación correcta de este trabajo y lograr de esta manera el éxito deseado.

Actualmente, se presenta una nueva visión, en donde la administración se ha convertido en un espacio de representación por medio de las cuales los directivos y trabajadores pueden llegar a valorar, interpretar y actuar, tanto dentro como fuera de la institución.

En ese sentido, las nuevas tecnologías se orientan hacia el ejercicio de los principios más elementales de la disciplina, la flexibilización de las formas y métodos e organización, es decir, la aplicación del diseño organizacional como herramienta para atender la complejidad, proporcionando innovación en el entorno que exige mayor velocidad de respuesta, capacidad de renovación rápida de productos, procesos, habilidades y competencias que conllevan a un aprendizaje más dispuesto, de allí que el conocimiento se convierte en el recurso estratégico y el aprendizaje, en la llave del proceso que garantiza una ventaja competitiva sostenida.

En este orden de ideas, el aprendizaje y la tecnología se relacionan estrechamente, en donde la capacidad de aprendizaje dependerá de la tecnología usada en forma óptima, tanto que el concepto de racionalidad bajo el enfoque unidimensional dado por Frankfurt, como representante de las escuelas de pensamiento, la considera como un medio instrumental por medio del cual se controlan los recursos, la naturaleza y hasta la vida.

3.1. Justificación Teórica.

Debido a la creciente presión competitiva, globalización y manejo más abierto de la tecnología de la información, el diseño organizacional se ha convertido en una de las prioridades más importantes para las organizaciones.

Tiene implicaciones esenciales en la capacidad de la organización para enfrentar contingencias y lograr una ventaja competitiva sustentable; es el proceso de gestión de la estructura de una organización para que ésta pueda realizar y coordinar las acciones necesarias para alcanzar sus metas.

A criterio de Ángel, G. (2005) “El comportamiento de una organización es el resultado de su diseño y de los principios que subyacen en su operación” (Pág. 37).

Un diseño organizacional sería la solución ya que los problemas encontrados dentro de la Compañía el Rey del Pollo COREYPOL S.A. se desprenden de manera general por la falta de organización que genera comunicación interpersonal, falta de jerarquías claras, y problemas relacionados con la falta de estandarización de procesos.

Vale destacar que el diseño organizacional es un conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas. De esta manera, puede realizarse el esfuerzo coordinado que lleve a la obtención de objetivos, definiendo las relaciones y aspectos más o menos estables de la organización.

Según expresiones de Galván, L. (2012) “En la estructura, las partes están integradas, es decir que se relacionan de tal forma que un cambio en uno de los elementos componentes afecta y genera cambios en los demás elementos, en las relaciones entre los mismos y en la conducta de la organización toda” (Pág. 2).

A través del diseño de la estructura de la organización se busca el logro de un adecuado grado de eficacia y eficiencia de la organización. La estructura formal es un elemento fundamental para proporcionar un ambiente interno adecuado en la organización, en el que las actividades que desarrollan sus miembros contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

En este sentido, una estructura es eficaz si facilita el logro de los objetivos. Una estructura es eficiente si permite esa consecución con el mínimo de costo o evitando consecuencias imprevistas para la organización y que de esta manera pueda crecer a bajos costos.

Crear una estructura de funciones o puestos intencional y formalizada es lograr el agrupamiento de las actividades y las personas en departamentos o secciones de tal forma que se facilite el logro de los objetivos del proyecto que se desea implementar en la Compañía el Rey del Pollo COREYPOL S.A., así la empresa lograría posicionarse en el mercado peninsular con una fortaleza debidamente estructurada que brinde calidad en sus productos y eficiencia en el servicio.

Ante esta realidad, el nuevo paradigma surge del concepto de cultura organizacional, con el fin de entender a las organizaciones desde un punto de vista integral, incorporando aspectos humanos (Software), al análisis de las estructuras (Hardware), trayendo como consecuencia la discusión del concepto de aprendizaje organizacional.

En este orden de ideas, se puede concluir que una organización que se proponga proteger sus capacidades mientras explora otras, fomenta nuevas actitudes, lleva nuevas potencialidades e involucra a sus recursos humanos en dinanismos que emergen del propio proceso de conocimiento, logrando su soporte en la interconexión con redes inteligentes de productores, compradores e instituciones afines a la empresa.

3.2. Justificación Metodológica.

Los cambios en la estrategia originan cambios en la estructura de la organización, los cuales a su vez apoyan la estrategia.

Cabe indicar que en el desarrollo de la investigación se aplicó el método analítico, que es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Además del método inductivo que va de lo particular a lo general.

A través de este trabajo se aplicará la encuesta a los trabajadores de la empresa, para conocer opiniones acerca de cómo pueden contribuir al mejoramiento de la Institución, además los métodos empleados serán para conocer detalles de cómo funciona la empresa y cuáles serán los puntos de mejoramiento y en qué áreas es que se tiene las falencias.

El cuestionario de preguntas se basó en la escala de Likert, el mismo que permitió conocer de cerca los resultados y tabularlos en el programa Excel y de esta manera crear los gráficos estadísticos los mismos que permitieron tener una mejor de los datos obtenidos en la investigación.

Además se pudo implementar preguntas que se relacionen con el grado de aceptación que tiene la Compañía el Rey del Pollo COREYPOL S.A. dentro del mercado peninsular y de esta manera manejar y conocer de primera mano el grado de aceptación que tiene la empresa.

La población a la cual nos dirigimos para poder recopilar los datos del estudio realizado estuvo basada en los colaboradores de la compañía y sobre todo enfocada a cada uno de los altos directivos los cuales de una manera gentil ofrecieron todo su apoyo.

3.3. Justificación Práctica.

El diseño de la estructura organizacional se justifica para determinar responsables por tareas, determinar responsables por resultados, eliminar los obstáculos en el desempeño de funciones, eliminar las incertidumbres sobre quién hace tal o cual actividad, además de tender y mostrar el mapa de las redes de decisiones así como tender y mostrar el mapa de las redes de comunicaciones al interior y exterior de la compañía.

Debe implantarse el diseño organizacional para determinar quien realizará cuales tareas y quien será responsable de que resultados; para eliminar los obstáculos al desempeño que resulta ante la confusión e incertidumbre respecto a la asignación de actividades y para tender redes en cuanto a la toma de decisiones y comunicación que respondan y sirvan de apoyo a los objetivos empresariales de la Compañía El Rey del Pollo COREYPOL S.A.

La alternativa más viable es sin duda la creación de un DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA, con puestos y responsabilidades claramente asignadas, tomando como punto de partida los puestos directrices y de allí implementar la cadena de mandos que ayude o sirva de guía para todos los que forman parte del equipo en la estructura organizacional de la compañía el Rey del Pollo COREYPOL S.A.

Es indudable que los cambios generan resistencia, pero a la vez suministra a la empresa un valioso instrumento que delimita las actividades, responsabilidades y funciones; para así aumentar la eficiencia de los trabajadores en la organización, la misma que se verá fortalecida en todas sus áreas de trabajo, pues no existirá duplicidad de mandos, funciones y que todos participen de manera correcta de las actividades de la empresa. Así mismo se tendrá un documento fiable y se podrá conocer en realidad cuantas personas necesita en realidad la empresa para manejarse de manera eficiente y eficaz

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. General.

Elaborar un diseño organizacional en base al análisis situacional y contextual para el fortalecimiento de las actividades administrativas y comerciales de la Compañía de producción y comercialización de productos cárnicos el Rey del Pollo COREYPOLS.A. del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

4.2. Específicos.

1. Fundamentar el modelo teórico en el que se basará el diseño organizacional mediante el criterio de varios autores para la Compañía de producción y comercialización de productos cárnicos el Rey del Pollo COREYPOLS.A.
2. Implementar estrategias metodológicas en base a técnicas de investigación para el respectivo procedimiento y procesamiento de los datos recopilados en el estudio de la información.
3. Analizar los resultados del estudio realizado a través de gráficos estadísticos para una adecuada interpretación de los datos obtenidos en la investigación.
4. Diseñar un modelo Organizacional enfocada a la división de trabajo como alternativa de solución a los distintos problemas del personal que tiene la compañía COREYPOL S.A.

5. HIPÓTESIS.

La implementación del diseño organizacional se enfocara en el fortalecimiento de las actividades administrativas y comerciales en la Compañía de producción y comercialización de productos cárnicos el Rey del Pollo, COREYPOL S.A., Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

6.1. Variable Independiente:

- Diseño Organizacional.

6.2. Variable Dependiente:

- Compañía El Rey del Pollo COREYPOLS.A., del Cantón La Libertad.

La identificación y operacionalización de las variables se utilizan sobre todo en las investigaciones cuantitativas para poder comprobar empíricamente las variables de la hipótesis o encontrar las evidencias de los aspectos o dimensiones de los objetivos en los casos que no se utilicen hipótesis.

Las variables se refieren a las propiedades que se van a estudiar y responder a la pregunta: ¿Qué medimos o estudiamos?, ¿Qué aspectos o dimensiones podemos observar?, ¿Qué dimensiones podemos experimentar? El concepto “Variable” se opone a “Constante” que se refiere a las características que solo pueden tomar un solo valor para todos los sujetos, por ejemplo, la dignidad humana.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CUADRO N° 1

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional/ Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumentos
Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es la distribución formal de los empleos dentro de una organización. Se da cuando los gerentes desarrollan o cambian la estructura de una organización. La misma nos deberá permitir alcanzar metas y objetivos con eficacia y eficiencia así mismo como gerentes debemos decidir cómo queremos coordinar las actividades de manera vertical como horizontal en cuanto al esfuerzo humano. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura organizacional ▪ Diseño Estratégico ▪ Organigrama de funciones ▪ Sistema de trabajo ▪ Responsabilidades administrativas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Sistema organizativo ▪ Delegación de funciones. ▪ Tareas ▪ Estrategias de mercado ▪ Participación de mercado ▪ Líneas de autoridad ▪ Niveles jerárquicos ▪ Orgánico funcional ▪ Control de personal ▪ Número de empleados para dirigirlos de una manera eficaz y eficiente. ▪ Funciones administrativas ▪ Organización ▪ Planeación ▪ Coordinación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Conoce lo que es el trabajo en equipo? ▪ ¿Sabe Ud. delegar funciones? ▪ ¿Con un diseño organizacional se podrán distribuir las tareas? ▪ ¿Considera necesario la departamentalización por procesos? ▪ ¿El diseño organizacional servirá de guía para una línea continua de autoridad? ▪ ¿Se podrá conocer en qué nivel se encuentra la organización? ▪ ¿A cuántos empleados puede dirigir un gerente? ▪ ¿Cree que con la amplitud de control se podrá dirigir a los empleados? ▪ ¿Tiene definido cuales son las funciones que desempeña dentro de la empresa? ▪ ¿Planifica sus actividades diarias para beneficio de la empresa? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuestas ▪ Entrevistas

FUENTE: Datos de la investigación

ELABORADO POR: Marlon Antonio Rodríguez Yagual

CUADRO N° 2

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional/ Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumentos
<ul style="list-style-type: none"> Compañía El Rey del Pollo COREYPOL S.A. 	<ul style="list-style-type: none"> Se entenderá como tal a los cortes comestibles de los músculos de los animales bovinos, que comprende todos los tejidos blandos que rodean al esqueleto incluyendo su cobertura de grasa, tendones, vasos y nervios propios de cada corte cuando están adheridos a la masa muscular. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividades de la empresa Ventajas competitivas Estrategias Recursos Técnicas de producción 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación en las actividades Gestión de procesos Ventas Productividad Competitividad Crecimiento de la empresa Métodos o técnicas Planes operativos Distribución de productos Talento humano Económico Material Artesanales Tecnificadas Mixtas 	<ul style="list-style-type: none"> ¿El diseño organizacional permitirá una mejor coordinación? ¿Existe actualmente una buena gestión de procesos? ¿Las ventajas competitivas permitirán mejorar la productividad y competitividad? ¿Será necesario un estudio de organización por las nuevas exigencias del entorno? ¿El uso de los diferentes métodos y técnicas permitirán la realización del trabajo investigativo? ¿Con la elaboración del diseño organizacional se podrán actualizar los planes organizacionales? ¿El personal operativo actual servirá de fuente para el diseño organizacional? ¿El diseño organizacional permitirá reducir costos? ¿Conoce cuáles son las técnicas de producción de la empresa? ¿Sabe el direccionamiento que tiene la empresa respecto a la producción de los insumos? 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas Entrevistas

FUENTE: Datos de la investigación
 ELABORADO POR: Marlon Antonio Rodríguez Yagual

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES.

El diseño organizacional es un proceso, donde los directivos toman decisiones y trazan estrategias, donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia. Es un conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas. De esta manera, puede realizarse un esfuerzo coordinado que lleve a la obtención de objetivos, definiendo las relaciones y aspectos más estables de la organización. Además permite que los directivos dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de esta.

Los conocimientos del diseño organizacional han ido evolucionando. Al principio los procesos del diseño organizacional giraban en torno al funcionamiento interno de una organización. Poco a poco, la parte del "mundo exterior" de la ecuación del diseño organizacional ha ido captando más y más la atención de los gerentes. El diseño organizacional tiene como objetivo fundamental:

“Definir, proponer y documentar una nueva estructura que permita una relación racional y eficiente entre recursos disponibles (humanos, financieros y tecnológicos), y las funciones, responsabilidades, relaciones internas y externas de cada una de las dependencias, de forma que se establezca una organización acorde con los objetivos para la cual fue creada y que permite alcanzar la visión que se ha establecido” Ángel G. (2005) La importancia de la estructura organizativa en la implantación de la estrategia. Pág. 27.

En la elaboración de este tipo de compromiso se utilizan diferentes metodologías de trabajo de la organización tales como:

Identificar sus principales procesos, PLAN, como guía de trabajo para analizar el Planeamiento Estratégico sobre el cual se fundamentará la estructura organizacional y documentar el manual de organización y funciones.

El presente trabajo investigativo muestra la evaluación y formulación de un proyecto para mejorar el diseño organizacional en cuanto al procesamiento de productos cárnicos considerando la realización de varios estudios de factibilidad de mercado técnico, administrativo y financiero, con el fin de contribuir al mejoramiento de un mercado competitivo en el cantón La Libertad.

Durante el estudio de mercado, se consideraron diferentes antecedentes económicos, los cuales incidieron en la realización de los disímiles análisis de evaluación como el de la oferta, la demanda, los precios y el análisis de la comercialización, permitiendo la obtención de recursos que incentiven el desarrollo organizacional de la Compañía El Rey del Pollo COREYPOL S.A.

De manera posterior, el estudio técnico, administrativo y financiero, juegan un papel importante en esta investigación, puesto que se hace necesario conocer las diferentes variables que afectan la viabilidad de este proyecto.

Por otro lado, al existir en la región peninsular una alta producción y a la vez un alto consumo de carne de res, la posibilidad de garantizar un mercado competitivo con un producto de calidad, se considera factible; ya que no es necesario, aumentar los costos trayendo la materia prima de otra región, porque ésta es producida en los mismos campos de la Cía. “El Rey del Pollo COREYPOL S.A.” que posee en la vía Guayaquil, cerca de Chanduy, fenómeno que permite distribuir el producto en distintas zona, conservando el menor costo de comercialización, para lograr así, mantener un precio competitivo y accesible para el consumidor, por eso la necesidad de implementar un Diseño Organizacional, la misma que permitirá mejorar la estructura de la empresa.

1.2 DISEÑO ORGANIZACIONAL

Daft R., (2007): “El Diseño Organizacional refleja la forma en que se implementan las metas y estrategias. Este diseño implica la administración y ejecución del plan estratégico”. Pág. 56

Los gerentes a través de los tiempos deciden desarrollar o cambiar la estructura de una organización. La misma que deberá permitir alcanzar metas y objetivos con eficacia y eficiencia. En esta decisión los colaboradores tienen que ver en gran parte ya que es mediante ellos que las estrategias se cumplirán con grandes éxitos. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de la organización y hacia el exterior de su organización.

La aplicación del diseño organizacional con frecuencia incluye el diagnóstico de múltiples factores, entre ellos la cultura de la organización, el clima, los procedimientos, políticas entre otros los cuales buscan mejorar para bien el crecimiento y rendimiento de la organización.

1.2.1 Las Organizaciones.

Gómez G. (2007): “*Uno de los aspectos de la organización es el establecimiento de departamentos de la Compañía, que designan un área o división en particular de una organización sobre la cual un administrador posee autoridad respecto del desempeño de actividades específicas, de acuerdo con su uso más general, los departamentos pueden ser producción, control de calidad, ventas, investigación de mercado*” (Pág. 61).

La organización es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes, las empresas productoras y de servicios son organizaciones, como también lo son escuelas, hospitales, iglesias, unidades, militares, tiendas minoristas, departamentos de policía y los organismos de los gobiernos locales, estatales y federal.

1.2.2 Importancia de las Organizaciones.

Ulrich Dave, (2003) *“Los diseños organizacionales estratégicos que se adopten estarán sustentados en la visión, la misión, los objetivos, las estrategias y proyectos que señale su ruta estratégica empresarial y se ubicará y/o instaurara un modelo (propuesta que mejor se adopte a su filosofía) dentro de la diversa nomenclatura de diseños organizacionales que para tal fin existen”* (Pág. 21).

Es de vital importancia que las empresas que cumplen con la satisfacción de una necesidad de sus consumidores dentro de un entorno o mercado, vayan evolucionando y ampliando su objetivo de ampliación, ya que no solo se beneficiara la empresa ya que a través de estrategias y promociones de una u otra manera influirá con la colectividad.

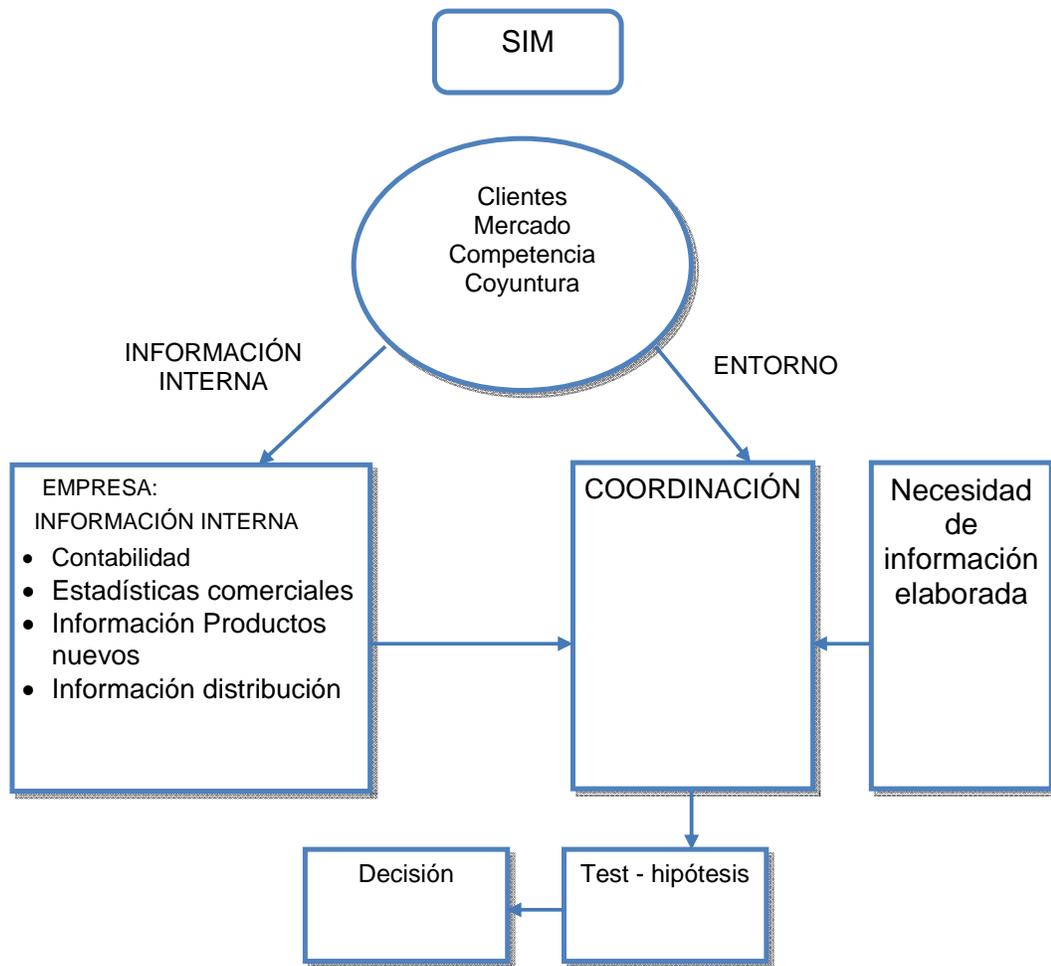
- ✓ Una acertada organización ayuda a lograr los objetivos planteados.
- ✓ Mejora los medios disponibles. Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzo.
- ✓ Aumenta la comprensión y comunicación entre los colaboradores de la empresa.
- ✓ Reduce o hasta elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

1.3 Modelos de Diseño Organizacional.

Un modelo de diseño organizacional nace de la necesidad de contar con una herramienta que permita la introducción de formas organizativas complementadas con el enfoque estratégico, de procesos y de competencias teniendo en cuenta las bases metodológicas específicas de cada organización y la integración con los sistemas y tecnologías de la información.

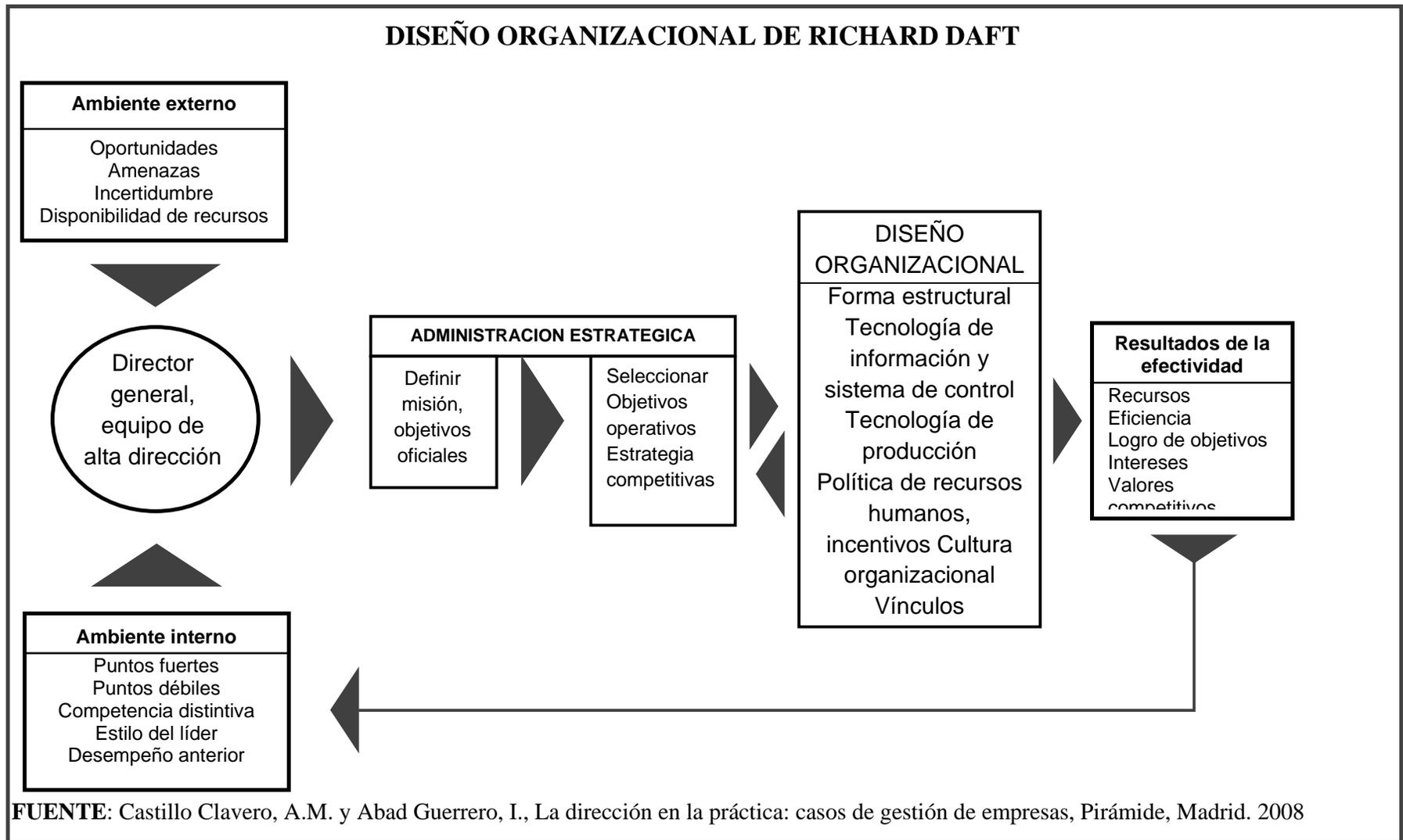
1.1. Modelos de Diseños organizacionales que se tomaron como ejemplo para la elaboración de COREYPOL S.A.

Gráfico N° 1
Estructura Organizativa de la Empresa "S.I.M. S.A."



FUENTE: Porter, M., Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior. Editorial Diana, México, 2008

Gráfico N° 2



1.4 Elementos del Modelo de Diseño Organizacional.

1. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA.

Uno de los dilemas del gerenciamiento del siglo XXI está en ubicar un diseño organizacional que se adapte a las estrategias involucradas en la ruta hacia el logro de la visión y que fortalezca la misión de las empresas. Se quedó en la historia, aquellos paradigmas de los sistemas de la estabilidad como regla de permanencia en el mercado, ahora con mercados de alta competitividad aquellos diseños sólo crean organizaciones empresariales rígidas, cerradas, lentas, pesadas y desfasadas.

Prado A. (2009) “Ante este marco el gerenciamiento deberá ubicar y optimizar nuevos procesos de aprendizaje que gestionen la formación del ser como soporte para aportar al saber ser y saber hacer lo que le permitirá despertar necesidades y anticipar las satisfacciones de clientes exigentes. Por tanto para sobrevivir en estos mercados se necesita diseños organizacionales flexibles y competitivos con dinámicas empresariales abiertas, ágiles, actualizada e innovadoras que permitan a todas las empresas ser ágiles y oportunas en atención al cliente” (Pág. 56)

En organizaciones vivas, el cambio es la regla de excepción para el logro de ventajas competitivas (estrategias adaptativas y anticipativas), por tanto estos cambios deben involucrar necesariamente a los recursos humanos y transformarlos en energía de cambio, donde el liderazgo gerencial debe actuar con mucha inteligencia.

Las visiones y misiones de las organizaciones deben estar en esa ruta estratégica, por tanto el liderazgo del gerenciamiento debe involucrar y compartirse con los recursos humanos internos (trabajadores) y externos (proveedores y clientes) en un sistema holístico y compartido.

1.1. Filosofía.

Espinoza E. (2001) “La filosofía constituye los elementos preponderantes para construir la cultura organizacional y lo conforman tres elementos que son valores y principios, visión y misión; a partir de ello devienen los objetivos e ideales de la organización” Pág. 66.

En base a este concepto, se puede decir que la filosofía de la empresa analiza los principios y valores fundamentales que subyacen en las estructuras de formación, esto implica la forma de ser de una empresa.

1.2. Misión.

Anaya, J., (2009), indica que la misión: “recoge la razón de ser de la empresa se centra en los medios con los que la empresa desea competir en el mercado y tiene que reflejar las necesidades del grupo de interés” (pág. 9).

Toda entidad u organización tiene un motivo por el cual existe. Así mismo constituye la determinación de las funciones básicas que la empresa va a desempeñar en un entorno determinado para conseguir tal misión. En la misión se define la necesidad a satisfacer, los clientes a alcanzar, los productos y servicios a ofertar.

1.3. Visión.

Martínez, P. (2008), considera que: “la visión es un futuro relativamente remoto donde la empresa desarrolla las mejores condiciones de acuerdo a los sueños y esperanzas de los directivos” (pág. # 24).

La visión constituye hacia dónde se dirige la empresa en el largo plazo, o qué es aquello en lo que pretende convertirse en un tiempo determinado. La razón de establecer la visión es que ésta sirva como guía que permita enfocar los esfuerzos de todos los miembros de la empresa hacia una misma dirección.

1.4. Metas.

Daft R., Marcic D, (2006): “Una meta es un estado futuro deseado que la organización trata de alcanzar”. Pág. 146

Las metas u objetivos de una empresa son definidas por la Administración y tienen por objetivo orientar todas las acciones y políticas de la empresa. Por otro lado, éstas pueden ser vistas como motivadoras para maximizar el esfuerzo de los trabajadores de una empresa.

2. ANÁLISIS SITUACIONAL DE LOS AMBIENTES.

Todas las organizaciones poseen fuerzas y debilidades, pero ninguna empresa posee las mismas fuerzas o debilidades, en ese sentido es necesaria la realización de una evaluación sobre las operaciones internas de la empresa, a fin de que una vez acopladas con sus oportunidades y amenazas, sirvan de bases para el establecimiento de objetivos y estrategias empresariales que les permitan ser mas competitivas en su mercado.

2.1. Análisis del Ambiente Interno.

El análisis interno persigue identificar las fortalezas y debilidades que tiene una empresa para desarrollar su actividad. Por lo tanto, para este análisis se consideran aspectos como la calidad de mi producto o servicio, el nivel competitivo en el que se encuentra mi empresa, lo que me diferencia de la competencia, entre otros.

Al realizar un análisis de la situación interna de la empresa, se deduce que la misma está dentro de los parámetros normales de funcionamiento, pero su organigrama de funciones adolece de ciertos “inconvenientes” que deben de ser modificados para su correcta estructura corporativa.

2.1.1. Fortalezas.

Van Der Berghe E., (2005): “Las fortalezas, toda capacidad o ventaja competitiva de la organización que ayude a lograr los objetivos predeterminados”. Pág. 57

En este punto vamos a analizar los elementos o actividades de la compañía que posibilitan una mejor actuación de la misma en relación a los competidores directos.

2.1.2. Debilidades.

Las empresas muchas veces no toman con importancia en analizar de una manera adecuada las posibles debilidades a la que se expone y poder tomar de decisiones correspondiente y así no ser tan vulnerable a los movimientos de los competidores o a las variaciones de su entorno.

2.1.3. Estilo de liderazgo.

Líder Es la persona con autoridad conferida por un grupo, por ser considerada la demás apta para guiarlos en un momento específico. El entorno de los negocios es altamente cambiante, y un líder que tiene que responder adecuadamente hora a hora, día a día, semana a semana, los directivos han de ajustar sus estilos especiales de liderazgo como un auténtico profesional.

Sin embargo se puede identificar los siguientes estilos de liderazgo:

- **Autoritario.**- en el que se destaca el nivel superior del grupo.
- **Democrático.**- el grupo está al mismo nivel que el líder.
- **Anárquico.**- nivel mayor necesita menos supervisión y el control es casi igual a 0.
- **Situacional.**- no hay un predeterminado tipo de liderazgo según la situación que pronostica ejerce un tipo de liderazgo.

2.1.4. Recursos.

Se define como recursos, ya sean estos tangibles, intangibles o humanos los cuales sirven de ayuda o medio del que se vale una empresa para lograr un fin común o poder lograr los objetivos trazados. Tres son los tipos de recursos que pueden darse en una empresa:

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Datos de la investigación

ELABORADOPOR: Marlon Antonio Rodríguez Yagual

2.2. Análisis del Ambiente Externo.

Un análisis externo consiste en detectar y evaluar acontecimientos y tendencias que suceden en el entorno de una empresa, que están más allá de su control y que podrían beneficiar o perjudicarla significativamente.

La razón de hacer un análisis externo es la de detectar oportunidades y amenazas, de manera que se puedan formular estrategias para aprovechar las oportunidades, y estrategias para eludir las amenazas o en todo caso, reducir sus consecuencias.

2.2.1. Oportunidades.

Fao (2007): “Toda circunstancia o tendencia externa que podría repercutir positivamente en la función y operaciones de la organización”. Pág. 139

Consiste en el análisis de los hechos que nuestro entorno nos puede ofrecer, los cuales de una u otra manera beneficiara aplicando una buena estrategia a obtener logros inesperados. Las oportunidades pueden también aumentar las mejoras de los procesos y el beneficio para los colaboradores de la compañía y alcanzar de manera más rápida y eficaz los objetivos.

2.2.2. Amenazas.

Según Son eventos o circunstancias que pueden ocurrir en el mundo exterior y que pudieran tener un impacto negativo en el futuro de la empresa.

Podemos acotar que en este mundo tan cambiante por la era de la globalización es muy difícil determinar que nueva innovación aplicara la competencia, por eso es necesario mantener los pies bien puestos sobre la tierra y tener un plan de contingencia para estar preparado por cualquier cambio en el ambiente externo.

2.2.3. Incertidumbres.

A nivel empresarial u organizacional, la incertidumbre significa para los miembros de una organización el hecho de no poder predecir correctamente si los resultados esperados serán positivos en cuanto a todo el esfuerzo que pusieron para alcanzar sus objetivos empresariales, Es decir que el entorno en el que se maneja la empresa en muchas ocasiones es incierta y difícil de predecir o planear, una estrategia que con seguridad de resultado, para alcanzar la meta planificada por la organización, de tal manera, existen muchos factores que pueden ayudar a estabilizarla, como plan de contingencia o estructurar bien la organización.

2.2.4. Competencia.

En este mundo globalizado donde las empresas diariamente se esfuerzan por estar a un paso más adelante que la otra, la competencia, la adaptabilidad en el mercado son factores indispensable para toda entidad que se encuentra en desarrollo, se puede decir que es una lucha en un determinado sector del mercado al vender o demandar un mismo bien o servicio.

3. EQUIPO DE ALTA DIRECCIÓN.

3.1. Director General.

Vivimos tiempos de cambios rápidos y adaptación imperativa, tenemos organizaciones frente un escenario donde le corresponde sobrevivir, crecer y ser competitivas, la forma como respondan a estos tres aspectos determinará, si la realidad en su esencia y existencia puede salir airoso en el curso del tiempo.

De aquí surge como referente el desarrollo organizacional, el cual debe ser propuesto por el ejecutivo que es parte del cuadro directivo de la organización encargado de direccionar el sistema de desarrollo organizacional.

3.2. El Gerente de Diseño Organizacional.

Es un profesional que conoce la filosofía de la empresa, tiene visión de futuro, pasión por el aprendizaje. Este ejecutivo cuenta con una capacidad extraordinaria de liderar en momentos de alta tensión y presión, en controlar los procesos, una gran capacidad de transferir los conocimientos adquiridos durante su preparación profesional, una facultad extraordinaria de integrar personas. Todo lo anterior buscando el mejoramiento y la excelencia continua que les permita responder proactivamente a los cambios del entorno y ser competitivos.

3.3. Trabajo en Equipo.

Desde pequeño el hombre aprende a funcionar en grupo, un determinado conjunto de personas entre las que se siente un igual. Estos grupos presentan la primera experiencia de acercamiento colectivo en el proceso de sociabilización. En estos grupos existen roles y luchas de poder que modelan las personalidades.

El trabajo en equipo es una herramienta que permite lograr el cumplimiento de los objetivos de un negocio. Un equipo de trabajo es más que la suma de las individualidades de sus miembros. Es un conjunto humano que trabaja sinérgicamente y de forma orgánica.

4. COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

4.1. Estructura Organizacional.

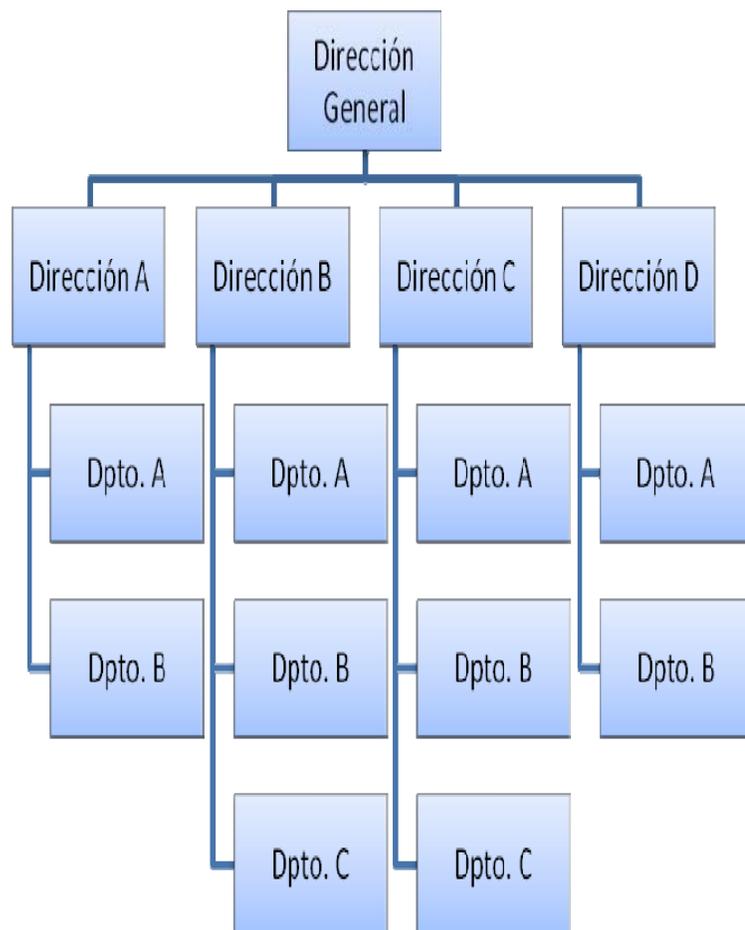
La estructura de una empresa describe como ésta se divide en unidades que trabajan en actividades específicas, y define cómo son las relaciones entre cada una de estas unidades. Las empresas tienden a ser organizadas con el propósito de delegar responsabilidades y maximizar la eficiencia de los recursos humanos que posee. Entre más elevado se encuentre un órgano, este es de mayor importancia para el correcto funcionamiento de la empresa.

4.1.1. Organigrama Estructural.

Vásquez V. Organización Aplicada (2005) *“Representa el esquema básico de un organización, lo cual permite conocer de una manera objetiva sus partes integrantes, es decir, sus unidades administrativas y la relación de dependencia que existe entre ellas”*, pág.219.

En consecuencia el organigrama estructural es aquel que representa el esquema físico de una organización, en el que se realiza la presentación objetiva de las unidades administrativas y la relación de dependencia. A continuación se presenta un ejemplo de organigrama estructural:

Gráfico N° 4. Organigrama Estructural.

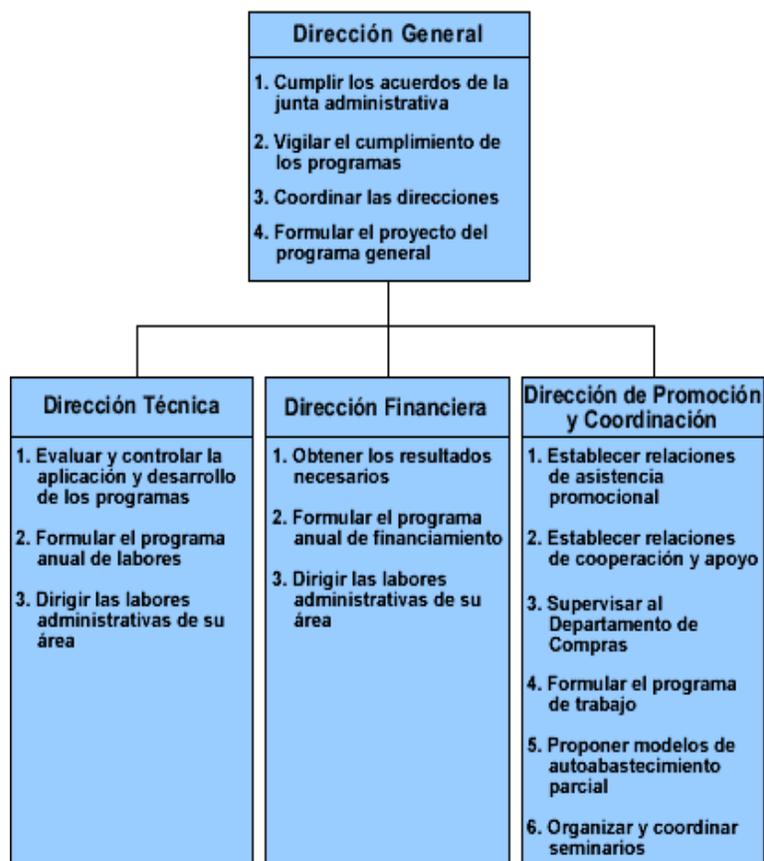


Fuente: <http://www.promonegocios.net>

4.1.2. Organigrama Funcional.

Es aquel que siguiendo la misma ordenación del organigrama estructural detalla las principales funciones de la organización y se inicia por las más importantes y luego se registran aquellas de menor trascendencia , además se refiere a las tareas asignadas a cada una de las unidades representadas .

Gráfico N° 5. Organigrama Funcional



Fuente: <http://www.promonegocios.net>

4.2. Estrategias.

OROZCO L. (2002) “Las estrategias empresariales son los propósitos que se cumple en un tiempo determinado definido de tal forma que pueda ser medido bajo parámetros cuantitativos que se pueda controlar” (Pág. 63).

Las estrategias a través de análisis y bien aplicadas enuncian resultados finales, los cuales pueden ser perjudiciales si son establecidas de una manera errada y sin haber hechos los estudios necesarios, por otro lado si dichas estrategias enfocadas de una manera eficaz suelen traer resultados que la organización espera lograr para hacer real la misión y visión de la compañía.

4.3. Tecnología de Producción.

La expresión “tecnología” se emplea en relación con el ordenamiento físico, la disposición y la localización de los elementos técnicos utilizadas en una empresa, y de lo bien que sean utilizados o aprovechados dependerá la producción.

La tecnología puede definirse en muchos casos como el medio para transformar ideas en procesos o servicios, que permita además mejorar o desarrollar procesos. Sin embargo, y aunque su raíz etimológica la reduce a la ciencia de las artes industriales, no consiste únicamente en métodos, máquinas, procedimientos, instrumental, métodos de programación, materiales y equipos que pueden comprarse e intercambiarse, sino que es también un estado de espíritu, la expresión de un

En la actualidad este instrumento como es la tecnología es indispensable para poder lograr mayor competitividad porque puede lograr mejorar procesos y eficacia en cada una de las actividades.

4.4. Políticas de Recursos Humanos.

Por lo general, la política de recursos humanos, se centra en lograr que los empleados estén en la misma sintonía que la empresa, haciendo coincidir los anhelos y las aspiraciones de los trabajadores con la estrategia de la compañía.

La finalidad de los responsables de recursos humanos de una empresa es que los trabajadores se encuentren satisfechos con su empleo y que, por lo tanto, se esfuercen por cumplir las metas de la organización. La formación, los ascensos por mérito y la escala salarial para lograr una retribución justa son algunas de las variables que suelen emplear en sus tareas.

4.5. Incentivos.

Incentivo, es aquello que mueve a desear o hacer algo. Puede tratarse algo real (como dinero) o simbólico (la intención de dar u obtener una satisfacción).

Empresarialmente, un incentivo es un estímulo que se ofrece a un empleado con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento. Por un ejemplo: a un trabajador se le ofrece un incentivo de 200 dólares al mes si logra alcanzar una determinada cuota de venta.

4.6. Cultura Organizacional.

El aprendizaje organizacional implica lo que es el aprendizaje, ser asociado con el compromiso de asegurarse de que el organismo puede seguir aprendiendo gracias a sus propias experiencias. Esto requiere de actuaciones y tácticas que faciliten a las unidades operatorias comprobar sus propias operaciones, compararlas con otras opciones y facilitar planes para el perfeccionamiento futuro.

También implica un proceso de recopilación sistemática de informes, de retroalimentaciones y de formulación de planes basados en la información. Para esos fines deberá dividirse a la organización en grupos de aprendizaje. En el estudio del aprendizaje organizacional hay que tener claro que la prioridad no es el aprendizaje individual, sino el aprendizaje de la organización, el aprendizaje sistémico, lo que se mide es la organización que aprende.

Si indispensable que los integrantes de la organización deben aprender, crecer y desarrollarse, no es menos cierto que este aprendizaje debe estar asociado (en relación directamente proporcional) al aprendizaje del “sistema” que se llama “empresa”.

La cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones y/o empresas.

4.7. Clima Organizacional.

El clima organizacional está constituido por muchos factores institucionales, sobre todo influye en las condiciones, las situaciones y la dinámica que se genera al interior de una entidad u organización que ya sea para impulsarla al desarrollo o obstaculizar el buen funcionamiento de la misma. En gran parte depende mucho del empleador mantener un buen clima.

El clima organizacional es también *“la medida receptiva de los atributos organizaciones. Es el estado relativamente duradero del ambiente interno de una organización y el cual es experimentado por los miembros de esta, influencia en el comportamiento de quienes lo conforman y puede ser descrito en términos de percepciones de un cierto de grupo de características de la organización”* MENDOZA M. (2005).

El clima de una organización debe facilitar la realización de la persona (empleados) como individuo irreplicable, sujeto original, causa dinámica de sí, capaz de afirmarse con autonomía, con derechos y con responsabilidades individuales y sociales. Propender por un escenario donde la realización personal haga posible la realización de la empresa.

Donde los empleados vean la organización como parte de ellos, su mundo, su historia. Que sus vivencias estén ligadas a esa institución, hablamos de un clima organizacional que debe propender por el crecimiento y desarrollo de la organización, también privilegia el crecimiento de la persona objeto y fin último de las instituciones.

“Un buen clima organizacional va más allá de las buenas condiciones físicas en el sitio de trabajo; pues este abarca aspectos emocionales, espirituales, morales. El concepto holístico de salud y bienestar, donde la salud no es únicamente ausencia de dolor, sino que es el estado general de bienestar de la persona. Físico, espiritual, moral y emocional” PALACIO E. (2009) *Emprende, crea tu empresa, domina todas las técnicas para hacerlo.*

No puede haber buen clima organizacional para un individuo que se le vulnera sus fundamentos religiosos, en tanto que, diariamente hace un aporte significativo a la empresa. No puede haber clima organizacional en un escenario donde la persona no ve posible un mundo de realizaciones acorde con sus expectativas de existencia. (Entendidas en el sano criterio de la racionalidad)

En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y las conductas individuales.

5. DIMENSIONES.

5.1. DIMENSIONES ESTRUCTURALES.

Estructura, es la coordinación de una serie de parte sus elementos dispuestos en un cierto orden y con determinadas relaciones entre ellos. Esta ordenación ha de ser relativamente duradera.

Las unidades que la componen; las unidades de la estructura organizacional, son sus roles y sus conjuntos de roles en los que se dividen las distintas tareas, funciones y puestos. Un rol es un complejo de normas que se refieren al titular de un puesto y que determinan en buena parte las conductas de la persona, es un concepto dentro de la estructura funcional de la organización.

Las conexiones y relaciones entre ellas.

En la medida en que las organizaciones son más complejas y sus tareas resultan más complicadas, los sistemas de coordinación van transformándose.

5.1.1. Procedimientos.

Un manual de procedimientos es el documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa, o de dos o más de ellas.

El manual incluye además los puestos o unidades administrativas que intervienen precisando su responsabilidad y participación.

5.1.2. Regulaciones.

La regulación, por lo tanto dentro de una empresa, consiste en el establecimiento de normas, reglas o leyes dentro de un determinado ámbito. El objetivo de la regulación es mantener un orden, llevar un control y garantizar los derechos de todos los integrantes de una empresa.

5.1.3. Políticas.

Las políticas escritas establecen líneas de guía, un marco dentro del cual el personal operativo pueda obrar para balancear las actividades y objetivos de la dirección superior según convenga a las condiciones del organismo social.

Los objetivos de implementar un manual de políticas son:

- Presentar una visión de conjunto de la organización para su adecuada organización.
- Precisar expresiones generales para llevar a cabo acciones que deben realizarse en cada unidad administrativa.
- Ser instrumento útil para la orientación e información al personal.
- Facilitar la descentralización, al suministrar a los niveles intermedios lineamientos claros a ser seguidos en la toma de decisiones.

5.2. DIMENSIONES CONTEXTUALES.

Caracterizan a toda la organización. Describen el marco organizacional que influye y modela las dimensiones estructurales.

5.2.1. Tamaño.

El tamaño es la magnitud de la organización, según se refleja en el número de personas en la misma. Puede medirse para la organización como un todo o para componentes específicos, como una planta o división. Puesto que las organizaciones son sistemas sociales, el tamaño suele medirse por la cantidad de empleados. Otras medidas como las ventas totales o los activos totales también reflejan magnitud, pero no indican el tamaño de la parte humana del sistema social.

5.2.2. Sistemas Sociales.

La relación entre el tamaño de la organización en su conjunto y el comportamiento y las actitudes de sus miembros, no muestran una relación consistente entre ésta variable y la moral y la satisfacción laboral de los empleados. Otros estudios han intentado relacionar el tamaño con la rotación sin encontrar una correlación, pero sí tiene correlación con el absentismo. No hay suficientes datos para relacionar el tamaño con las actitudes y comportamientos. El tamaño de las subunidades de la organización, está relacionado con las diferencias en las actitudes de los miembros hacia el trabajo.

5.2.3. Herramientas Técnicas.

Se refiere a las herramientas técnicas y acciones para transformar la producción, es decir a como se producen los servicios y productos que se expende en la empresa.

Por lo tanto en este punto se aplica de manera adecuada cada una de las herramientas que posee la empresa no solo las materiales, también las intelectuales y sobre todo la experiencia que en toda organización refleja un grado de seguridad al momento de realizar cualquier actividad o desempeño diario

6. RESULTADOS DE EFECTIVIDAD.

6.1. Logro de Metas.

En el logro de metas se podrá establecer los objetivos que se implementaron en el desarrollo del diseño organizacional, los cuales podrán ser conseguidos siempre y cuando se sigan las sugerencias y alternativas de aplicación como están establecidos en la normativa que se entrega a los directivos de COREYPOL S.A.

6.2. Valores Corporativos.

Al hablar de valores se está refiriendo específicamente a conceptos, costumbres, actitudes, comportamientos o pensamientos que la empresa toma como normas y principios de conducta o que se propone como meta para alcanzar su posicionamiento. Sin embargo, los valores son diferentes a las características competitivas de una compañía, ya que estas están más dirigidas al tamaño, sector, ubicación y estructura organizacional, entre otras.

6.3. Eficiencia.

Podemos definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos.

Algunos ejemplos aplicados a la organización de una empresa serían:

- Hacer correctamente las cosas.
- Resolver problemas.
- Cumplir con las tareas y obligaciones.
- Capacitar a los empleados.
- Conservar las máquinas.

6.4. Eficacia.

La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

Ejemplos aplicados a la organización de una empresa serían:

- Énfasis en los resultados.
- Hacer las cosas correctas.
- Lograr los objetivos.
- Utilizar los insumos de manera óptima.
- Obtener buenos resultados.
- Máquinas disponibles.

Podemos ser eficientes sin ser eficaces y podemos ser eficaces sin ser eficientes. Lo ideal sería ser eficaces y a la vez ser eficientes.

COMPAÑÍA COREYPOL S.A.

1.3.1 Datos Históricos.

Estamos ante una empresa familiar, pues desde su fundación la propiedad y el control de la misma han estado en manos de algún miembro de la familia. El actual Apoderado de la empresa, Ab. Juan Carlos Cruz Piedra, es hijo de uno de los fundadores de la empresa. Entre ellos se han exigido salvaguardar la propiedad de la compañía. Desde entonces, la familia Cruz Piedra, en este caso el Ab. Juan Carlos Cruz, que antes de asumir el cargo ya había trabajado sucesivamente en los departamentos de Control y Calidad, Marketing y Comercial, entre otros, pasó a ocupar la Administración de COREYPOL S.A

El inicio de COREYPOL S.A. se remonta al año 1989 en La Libertad. Durante la década de los noventa empezó a transformarse hasta en la actualidad convertirse en la empresa líder del sector cárnico peninsular.

En el año 1989, se constituyó la sociedad matriz “COREYPOL S.A.”, siendo los principales accionistas los hermanos Cruz Piedra. En un principio la compañía funcionaba como un matadero de reses vacunas y avícolas, pero más adelante la compañía diversifica su cartera hacia productos elaborados cárnicos.

En el año 2007 tuvo lugar un acontecimiento muy importante para la compañía, ya que se sitúa como una de las primeras empresas de venta de productos cárnicos, logrando expandirse hacia la capital de la Provincia,

1.3.2 ORGANIZACIÓN ACTUAL

COREYPOL S.A. es una compañía, orgullosamente Libértense, dedicada a la comercialización de productos cárnicos, su proceso productivo consta de varias áreas en las cuales se transforma la materia prima a fin de obtener un producto de calidad que satisfaga las expectativas del consumidor final, quienes reciben la mejor atención.

Actualmente se utiliza como materia prima carne de res, pollo, cerdo, productos que son producidos en granja propia que dispone la empresa en la zona norte. COREYPOL S.A., por otra parte tiene en el mercado de cárnicos aproximadamente veintitrés años desde su fundación, a la fecha goza de una gran aceptación de los consumidores locales y nacionales.

1.3.3 RECURSOS ACTUALES.

1.3.3.1 Materia prima

La calidad de los productos elaborados, dependerá de la correcta utilización y de la calidad de la materia prima.

La carne. Es el tejido muscular de los animales. Para elegir la carne debe tomarse en cuenta su color y su estado (que no haya descomposición); la carne debe provenir de animales sanos, y tratados higiénicamente durante su matanza.

1.3.3.2 Productos elaborados.

Salchichas, salchichón, chorizo, salame, morcillas, mortadela, patés, chicharrones finos, jamones, embutidos.

1.3.3.3 Infraestructura.

La infraestructura que dispone COREYPOL S.A. en la actualidad no es propia funciona en local alquilado por la M. I. Municipalidad de La Libertad diagonal al Mercado Municipal “Jorge Cepeda Jácome”, se tiene proyectado construir un local comercial el próximo año, el sitio donde se construirá es incierto, debido a que la Municipalidad no le concede los permisos.

1.3.3.4 Transporte propio.

En la actualidad se dispone de una flota de transporte de 4 furgones - frigoríficos, los cuales traen los productos desde la granja de producción.

1.3.3.5 Centro de producción pecuaria.

El Centro de producción pecuaria se encuentra localizado a 5 Km. de la Comuna chanduy, sitio donde se encuentra la granja de producción de todas las especies que se expenden en el local, tales como: reses y pollos, las mismas que son faenas en concordancia con las normas sanitarias para este tipo de procesamiento.

1.4 MARCO LEGAL:

El presente trabajo investigativo se fundamenta de acuerdo a los estamentos: Constitución de la República del Ecuador 2008:

TÍTULO II: DERECHOS

Capítulo primero. Principios de aplicación de los derechos

Sección octava: Trabajo y seguridad social

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 garantizará 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.

Art. 34.-El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá e por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Capítulo tercero

Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Sección segunda: Jóvenes

Art. 39.-El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y

recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

Capítulo cuarto

Soberanía económica

Sección primera: Sistema económico y política económica

Art. 283.-El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir. El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

Art. 284.-La política económica tendrá los siguientes objetivos:

1. Asegurar una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional.
2. Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividades sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la

inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional.

3. Asegurar la soberanía alimentaria y energética.
4. Promocionar la incorporación de valor agregado con máxima eficiencia, dentro de los límites biofísicos de la naturaleza y el respeto a la vida y a las culturas.
5. Lograr un desarrollo equilibrado del territorio nacional, la integración entre regiones, en el campo, entre el campo y la ciudad, en lo económico, social y cultural.
6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.
7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

Capítulo Sexto

Trabajo y producción

Sección primera: Formas de organización de la producción y su gestión

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.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 320.-En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

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.

Además deberá tener en cuenta los siguientes procedimientos:

- CUENTA DE INTEGRACIÓN (ahorro - corriente)
- ESCRITURA PÚBLICA DE LA CONSTITUCIÓN
- AFILIACIÓN A UNA DE LAS CÁMARA DE LA PRODUCCIÓN
- SOLICITUD DE APROBACIÓN EN LA SUPERINTENDENCIA DECOMPAÑÍAS.
 - CERTIFICACIÓN DE NOMBRE
 - REQUISITOS PARA PERSONAS JURÍDICAS

- EMISIÓN DEL REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES (RUC)
- SOLICITUD DE MATRÍCULA DE COMERCIO (DE ACUERDO AL JUZGADO)
- PAGO DE TASA DE MATRÍCULA DE COMERCIO.
- PERMISOS

CAPITULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño de investigación constituyó un plan general para el investigador para obtener respuestas a sus interrogantes y comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosó las estrategias básicas que el investigador adoptó para generar información exacta e interpretable.

Esto implicó seleccionar desarrollar uno o más diseños de investigación y aplicarlos al contexto particular de el estudio. El término diseño se refirió al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea de la persona a quien se encuesta y obtener de ella la información requerida para el efecto, la misma que sirvió de base para elaborar los cuadros y gráficos estadísticos.

2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Este proyecto fue viable de ser aplicado, pues el estudio que se realizó a la empresa determinó que se tiene personal que cumple duplicidad de funciones.

Esto explico, que el diseño de investigación constituye el plan general a seguir por el investigador para obtener respuestas a sus interrogantes.

Por lo tanto, a través de este diseño organizacional, se aspira abrir nuevas sucursales, En las principales ciudades de la provincia, con la finalidad de cubrir la demanda de nuestros clientes a nivel provincial y de esta manera expender los productos que la empresa produce en sus granjas avícolas y ganaderas.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

2.3.1 Por el Propósito:

Investigación Básica.

Se relaciono la investigación básica con el desarrollo de la investigación y se determinó que fue muy necesaria su uso, debido a que a través de ella se logró determinar cuál es la magnitud del problema detectado, de igual forma se bosqueja cuáles serán las posibles soluciones a la problemática encontrada, a que plazo se puede decir que el diseño organizacional ha sido aplicado en su totalidad.

2.3.2 Por el Nivel de Estudio:

Investigación Descriptiva:

La investigación descriptiva se pudo establecer con la aplicación de la entrevista realizada a los clientes de la empresa y las encuestas al personal operativo, cuáles eran las causas que determinan que se debe de realizar una reestructuración de todo el sistema operativo de la empresa con miras a lograr una mayor efectividad en cuanto a su operatividad.

2.3.3 Por el Lugar:

Investigación Documental-Bibliográfica.

Mediante diferentes autores dan sugerencias de los nuevos modelos organizacionales que se aplican en las grandes empresas con gran éxito, Se recomienda o dan sugerencias que si estos planes o estudios se adaptan a las características de la microempresa con las recomendaciones del caso si son aplicables y el éxito de superación está garantizado, pero siempre y cuando se siga las normativas que se sugieren.

Investigación de Campo.

La investigación permitió realizar el trabajo en el mismo lugar de los hechos en que se producen los acontecimientos. A través de esta modalidad se toma contacto directo con la realidad, para obtener información de primera mano, de acuerdo con los objetivos a través de los instrumentos de recolección de la información.

2.3.4 Por la Dimensión Temporal.

Investigación Transversal.

Se relaciono la investigación motivo de estudio, se pudo decir que este diseño se podrá aplicar una vez y de las directrices que se apliquen y del éxito que se consigan depende de quien esté a cargo de su correcta aplicación, después se hace un balance de la gestión realizada y se sabrá a ciencia cierta si se continua con la aplicación del modelo organizacional o se desiste del mismo.

2.4 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.4.1 Método Inductivo.

La inducción se considero completa cuando se han observado todos los casos particulares, por lo que la generalización a la que da lugar se considera válida por lo que es notorio que COREYPOL necesita de un diseño organizacional acorde a las necesidades que se presentan en el entorno laboral, comercial, social y alimenticio, para poder cumplir con las exigencias del mercado, poder competir ante la fuerte competencia que existe en el mercado peninsular, sino también de las grandes cadenas de alimentos que existen a nivel nacional y que se están estableciendo en la península, debido a la gran demanda de productos cárnicos (Pollo, res, pescado, etc.) y que COREYPOL S.A. no abastece con su producción diaria.

2.4.2 Método Analítico.

Fue este método de investigación que consistió en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.

Este método nos permitió conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías que fortalecerán el ambiente de la Compañía COREYPOL S.A.

2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

2.5.1 La Entrevista.

La entrevista se la realizó a los clientes de la empresa para conocer sus inquietudes, como ven la estructura que la empresa, y que mejoras necesita, sus formas de trabajo si son las adecuadas, la atención que brindan es la adecuada, y mediante sus respuestas tomar mejores decisiones que conlleven a beneficio de la compañía

2.5.2 La Encuesta.

La encuesta sirvió de mucho en el estudio de investigación y se la realizó los a colaboradores de la empresa los cuales permanentemente sufren de nuevas experiencias y conocen al 100% de las debilidades y amenazas que posee la organización en la que ofrecen sus servicios y conocen la calidad del producto, grado de aceptación de la empresa a nivel peninsular, líneas de abastecimiento si algunos de ellos conocía algo al respecto y temas que tienen relación con el desempeño de la empresa en el contexto comercial.

2.6 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.6.1 Guía de entrevista.

En la aplicación de la entrevista, esta se la hizo a los consumidores de la empresa, por medio de ella se saco las principales inquietudes, y se planteara nuevas metas, objetivos los cuales conllevaran al crecimiento sostenido de la empresa dentro del mercado competitivo peninsular.

Se debe mencionar además que en la actualidad las empresas de gran envergadura que distribuyen productos cárnicos a nivel nacional y las cadenas de hipermarket están incursionando con gran éxito dentro del mercado peninsular, en desmedro de las empresas locales que luchan denodadamente para mantenerse en el comercio, por lo tanto COREYPOL S.A. ha establecido una tenaz competencia con estas cadenas comerciales, logrando acaparar a las personas que diariamente hacen sus compras en los mercados.

2.6.2 Cuestionario.

Se respondieron las preguntas del cuestionario elaborados con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo o pregunta).

Como ejemplo demostrativo de la escala de Likert se tiene:

Muy de acuerdo

De acuerdo

Diferente

En Desacuerdo

Muy en desacuerdo

2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.7.1 Población.

Es el conjunto de mediciones que son de interés a un investigador, las cuales se efectuaron sobre una característica común de un grupo de seres o conjunto de objetos.

POBLACIÓN
CUADRO N° 3

ÍTEM	ESTRATO	POBLACIÓN
1	Directivos	6
2	Administrativos	4
3	Operativos	89
4	De servicios	15
5	Clientes	200
	TOTAL	314

FUENTE: Datos de la investigación

ELABORADO POR: Marlon Antonio Rodríguez Yagual

2.7.2 Muestra.

Una muestra es una parte o una porción de un producto que permite conocer la calidad del mismo, la parte extraída de un conjunto que se considera como una porción representativa de él también recibe el nombre de muestra. La muestra estadística es el subconjunto de los individuos de una población estadística.

Estas muestras permiten inferir las propiedades del total del conjunto para fines de estudio.

Existen varios criterios estadísticos para poder establecer el tamaño de una muestra. En principio pueden ser criterios probabilísticos o no probabilísticos de acuerdo al nivel de posibilidades que cada uno de los elementos tiene, de

participar en la muestra, dentro de un universo de trabajo dado. Además se debe tomar en cuenta

El tipo de muestreo a utilizarse en esta investigación es casual o incidental ya que se tomará en consideración a todo el total de la población para la ejecución del trabajo de titulación a excepción del personal operativo, pues en ellos si se aplicará la encuesta, cuya simbología es la siguiente:

$$n = \frac{N}{e^2(N-1) + 1}$$

$$n = \frac{189}{0,8e^2(189-1) + 1}$$

$$n = \frac{189}{0,0025(188) + 1}$$

$$n = \frac{189}{1,398}$$

$$n = 113,98$$

$$n = 114 \text{ ENCUESTAS}$$

MUESTRA

CUADRO N° 4

ÍTEM	ESTRATO	MUESTRA
1	Directivos	3
2	Administrativos	2
3	Operativos	40
4	De servicios	8
	Clientes	61
	TOTAL	114

FUENTE: Datos de la investigación

ELABORADO POR: Marlon Antonio Rodríguez Yagual

Por tratarse de una población o universo pequeño y manejable, el total de muestra equivale al total de la población, es decir, se trata de una muestra accidental, por lo que se trabajará con el total de la población.

2.8 PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

2.8.1 Procedimientos de la investigación.

La investigación que se llevó a cabo es conocida como descriptiva. Este estudio intentó recolectar información referente a las actividades comerciales que realiza la Cía. El Rey del pollo COREYPOL S.A. referente a la venta y distribución de productos cárnicos en el Cantón La libertad y construir un perfil que refleja fielmente el punto de vista del trabajo desplegado que se sintetiza en los procedimientos ejecutados para la obtención de la información oportuna. Para esta investigación se utilizó el siguiente esquema:

- El planteamiento del problema
- Recolección de la información bibliográfica
- Seleccionar el tema de investigación
- Elaborar el marco teórico
- Preparar documentación para la recolección de datos
- Aplicar la entrevista y la encuesta para recolectar la información

2.8.2 Procesamiento de la investigación.

Luego de haber culminado con la recolección de los datos y la información se procede al tratamiento efectivo de los resultados, que permita presentar los datos de manera organizada y clara, con el fin de analizarla e interpretarla para facilitar la elaboración de la propuesta.

- Organización de la información
- Análisis de los resultados
- Diseño de gráficos estadísticos
- Interpretación de los datos
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Elaborar la propuesta

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.

ENTREVISTA A LOS CLIENTES DE COREYPOL S.A.

1. ¿Considera que el servicio de atención al cliente en la empresa es el adecuado?

De acuerdo al sondeo realizado a los clientes que diariamente acuden a realizar sus compras en nuestro local, se puede destacar lo siguiente:

La mayoría de las personas entrevistadas manifestaron que es un poco deficiente, porque los trabajadores no cuentan con la orientación necesaria para dirigirse a los clientes.

2. ¿Qué factores pone en consideración al momento de comprar los productos en nuestra empresa?

Uno de los factores que los clientes, enfatizaron fue la calidad de sus productos, ellos consideran que a pesar de los costos bajos, si se lleva un control necesario de la gama de productos que expenden. Otro grupo de los entrevistados considero su inclinación hacia la compañía Coreypol se determina por la gran variedad de productos cárnicos que posee, esto les permite ahorrar tiempo y sobre todo dinero al momento de adquirirlos.

3. ¿Cree usted que la empresa emplea todas las normas de seguridad e higiene?

Se puede apreciar en la repuesta de los consumidores que se aplican sobre todo por los sitios de expendio donde ofrecen la variedad de sus productos que si cumplen con dichas normas de higienes y de seguridad, claro que cierta parte entrevistada manifestó que no están al tanto de sus procesos interno de la empresa ya que es poco el acceso al interior de sus instalaciones productivas.

4. ¿El stock de productos abastece la demanda de los consumidores?

Según las diferentes interpretaciones de nuestros clientes se enfocan a que la empresa posee un alto índice de abastecimiento en las instalaciones de comercialización como en el sector procesamiento del producto final de esta manera los consumidores con seguridad realiza sus compras optimizando tiempo al encontrar nuestro producto.

5. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un diseño organizacional para impulsar el crecimiento de la compañía?

A pesar del gran desarrollo que ha tenido desde su creación, un alto índice de personas entrevistadas enfatizaron que al ser una empresa reconocida en el entorno peninsular debería aplicar nuevos procesos los cuales lleven a posesionarlo considerablemente en el mercado, Si los empleados que están bajo mi mando consideran apropiado que se debe implementar un diseño organización, el mismo que ayudará a mejorar las relaciones laborales, comerciales de la empresa, bienvenido sea, pues son ellos quienes están más en contacto con los clientes y conocen de cerca la realidad de la empresa.

6. ¿Sabe usted si todos los colaboradores están en los puestos de trabajo que le corresponden y cumplen con las disposiciones de la compañía?

Notablemente los participante de la entrevista expusieron que muchas veces cierta parte de los colaboradores no se encuentra en su área laboral, además manifestaron que muchas veces no poseen el uniforme que identifican que son colaboradores de la empresa es por ende que recomiendan fortalecer las políticas y la cultura organizacional hacia su personal.

7. ¿Se ha percatado si existe una buena relación laboral entre directivos y colaboradores o se debería mejorar?

Notoriamente los entrevistaron contemplaron que existe una gran relación entre los directivos de la empresa pero también supieron argumentar que este tipo de relaciones laborales puede mejorar empleando por parte de los directivos un estilo d liderazgo para que existe mejor comunicación y confianza al momento de que se presente algún tipo de problemas y sea el jefe una gran ayuda para buscar las mejores soluciones para bienestar de la organización

8. ¿El tipo publicidad que se está manteniendo es la adecuada?

Existe publicidad en la empresa, pero es más el gran tiempo que tiene en el mercado y el excelente servicio y producto de calidad que ofrece que la da a conocer por los consumidores y el mercado, por tal razón una cierta parte de entrevistaron expusieron que se debe aplicar, por ser una empresa en desarrollo impulsar mayor grado de publicidad en cuanto a la variedad de productos, se tiene la aceptación de miles de clientes que diariamente acuden a nuestro instalaciones comerciales a realizar sus compras,

9. ¿Cree usted que en la empresa reine el trabajo en equipo?

Según el análisis de nuestros entrevistados, no hay un alto nivel de unión por parte de los colaboradores de la empresa, a pesar de no contar con estudios avanzados los entrevistados enfatizaron que hoy en día para poder lograr un objetivo debe existir la unión, el compañerismo, el sentido de pertenencia entre otros valores, que conllevan e impulsan hacia el desarrollo de la organización, es de vital importancia que los directivos tomen cartas en el asunto y empleen métodos de integración del personal y por ende mejorar el ambiente laboral.

10. ¿La compañía se debería expandir hacia nuevos nichos de mercado?

A través de los años Coreypol se ha desarrollado y posesionado en el mercado que se desenvuelve pero como toda organización después de haber cumplido cierto ciclo necesita de nuevas oportunidades y retos es por tal razón que los consumidores en su totalidad manifiestan que la empresa debe estructurarse y fortalecerse para poder buscar a través de estrategias involucrarse en mercados más competitivos y obtener rentabilidad mucho mas altas.

3.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL OPERATIVO DE CÍA. EL REY DEL POLLO COREYPOL S.A.

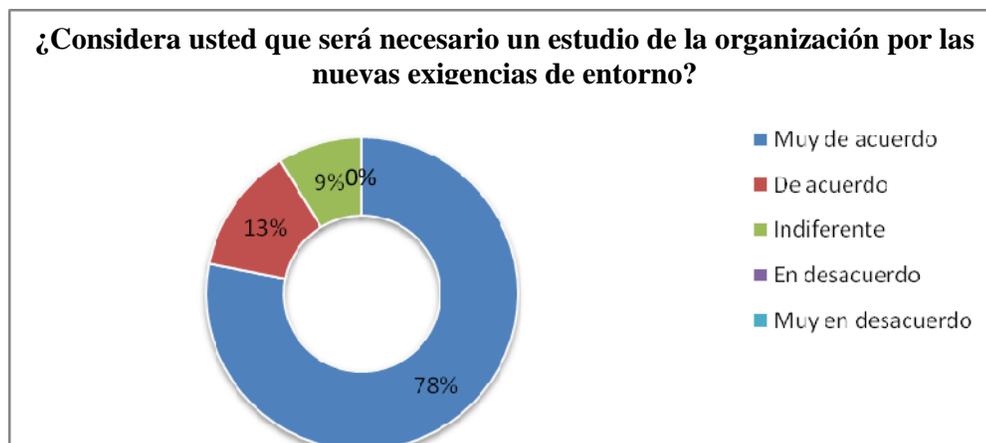
1. EL ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN POR LAS NUEVAS EXIGENCIAS DE ENTORNO

CUADRO N° 5

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	89	78
De acuerdo	15	13
Indiferente	10	9
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Datos de la investigación

Como se ilustra en el gráfico, del personal encuestado, el 78% manifiesta estar muy de acuerdo con la necesidad de realizar un estudio de la organización; un 13% en la escala está de acuerdo y por último un 9% es indiferente, por lo que se deduce que el personal operativo considera importante y necesario un estudio para la empresa COREYPOL.

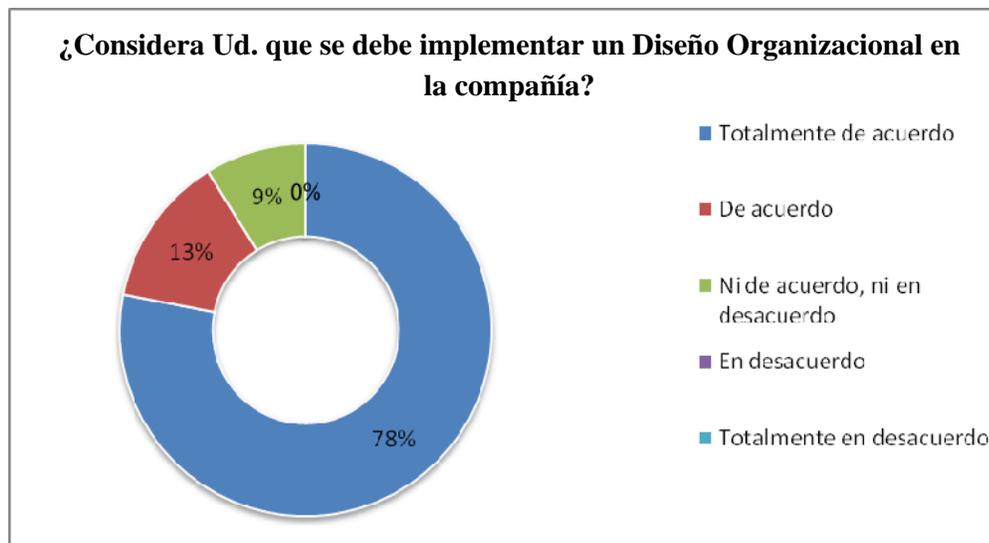
2. IMPLEMENTACIÓN DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL EN LA COMPAÑÍA

CUADRO N° 6

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	89	78
De acuerdo	15	13
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	9
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Datos de la investigación

Como podemos identificar en el gráfico, del personal operativo encuestado, el 78% manifestó estar “totalmente de acuerdo” con la implementación de un Diseño Organizacional; seguido por un 13% se inclinó por el “de acuerdo” y el restante 9% manifestó estar “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, reiterando de esta manera la importancia de realizar el estudio y así plantear un diseño organizacional e implementarlo.

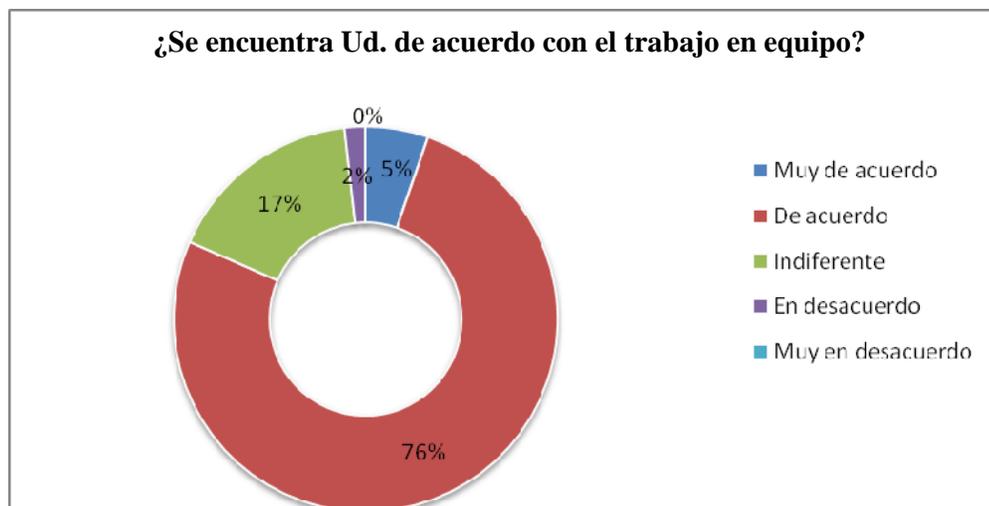
3. TRABAJO EN EQUIPO EN LA CÍA. COREYPOL S.A.

CUADRO N° 7

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	6	5
De acuerdo	87	76
Indiferente	19	17
En desacuerdo	2	2
Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Datos de la investigación

Del personal operativo encuestado: el 76% respondió estar de acuerdo con trabajar en equipo; un 5% manifestó un poco mas de interés y respondió “muy de acuerdo”; un 17% es indiferente y por último, un 2% está en desacuerdo. De lo que se puede deducir que en su mayoría, el personal operativo si está interesado en trabajar en equipo, solo unos cuantos están desmotivados por esa parte, por lo tanto es necesario que de parte de los directivos de la empresa, se motive al personal para trabajar en equipo.

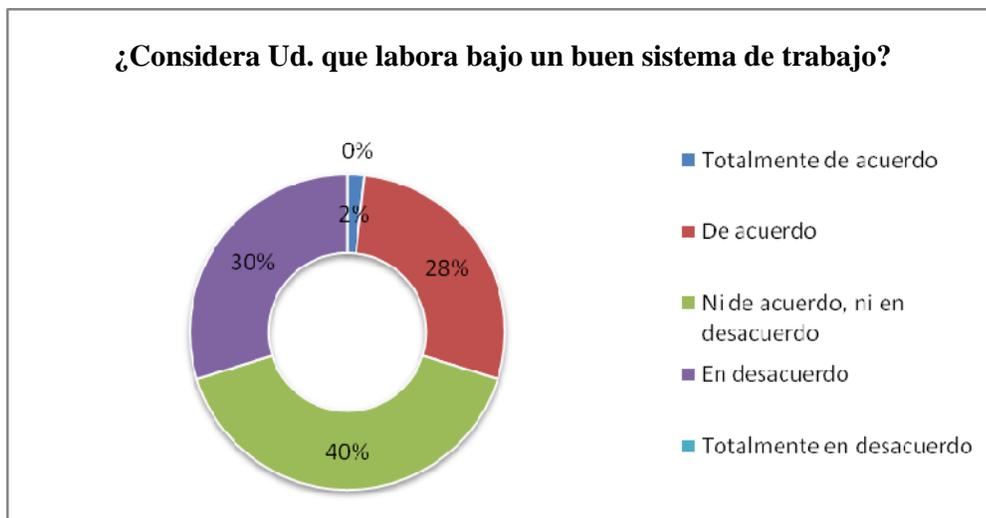
4. LABORAS BAJO UN BUEN SISTEMA DE TRABAJO

CUADRO N° 8

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	2	2
De acuerdo	32	28
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	46	40
En desacuerdo	34	30
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 9



FUENTE: Datos de la investigación

En cuanto a este ítem, del personal operativo encuestado: el 40% respondió “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”; un 30% respondió “en desacuerdo”; un 28% respondió “de acuerdo” y tan sólo un 2% respondió “totalmente de acuerdo”. Por lo que se deduce que en su mayoría, el personal operativo de COREYPOL S.A. se encuentra bastante desmotivado en relación al sistema de trabajo, solo unos cuantos trabajadores respondieron positivamente, logrando descubrir que se debe mejorar el sistema de trabajo.

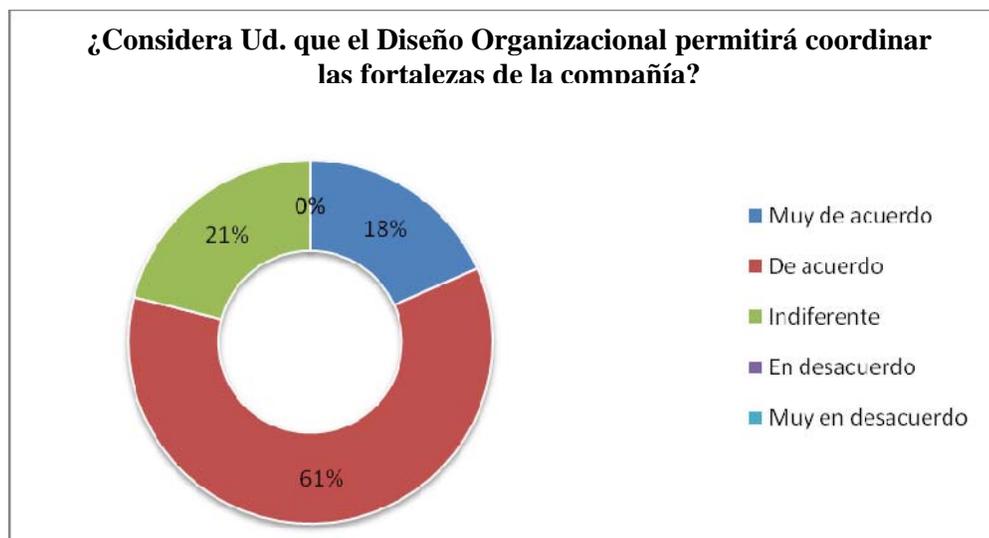
5. LA COORDINACIÓN DE LAS FORTALEZAS DE LA COMPAÑÍA EN EL DISEÑO ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 9

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	21	18
De acuerdo	69	61
Indiferente	24	21
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 10



FUENTE: Datos de la investigación

Se Observa del personal operativo encuestado: el 61% respondió estar “de acuerdo” con que el Diseño Organizacional permitirá coordinar las fortalezas de la compañía; un 18% manifestó un poco mas de interés y respondió “muy de acuerdo”; y por último un 21% es indiferente. En relación a este ítem se puede decir que acertadamente el personal operativo de COREYPOL S.A. considera que el Diseño Organizacional permitirá coordinar las fortalezas de la compañía.

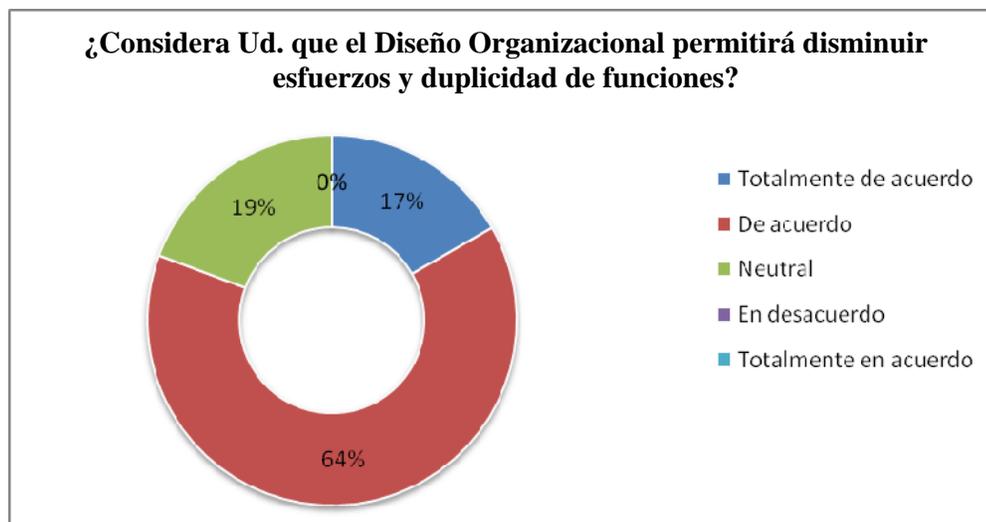
6. EL DISEÑO ORGANIZACIONAL DISMINUYE ESFUERZOS Y DUPLICIDAD DE FUNCIONES

CUADRO N° 10

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	19	17
De acuerdo	73	64
Neutral	22	19
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 11



FUENTE: Datos de la investigación

En cuanto a este ítem, del personal operativo encuestado: el 64% respondió “de acuerdo”; un 19% respondió “neutral”; y por último un 17% respondió “totalmente de acuerdo”. Por lo que se deduce que en su mayoría, el personal operativo de COREYPOL S.A. considera que el Diseño Organizacional permitirá disminuir esfuerzos y duplicidad de funciones, siendo esto un beneficio para ellos, es un aspecto que debe considerarse dentro del diseño organizacional, para que sea tomado en cuenta.

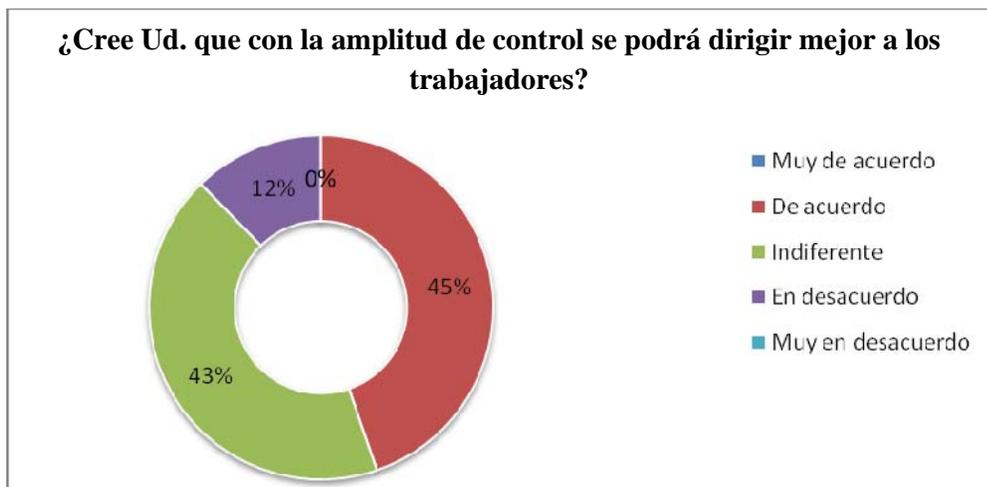
7. LA AMPLITUD DE CONTROL PUEDE DIRIGIR MEJOR A LOS TRABAJADORES

CUADRO N° 11

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	51	45
Indiferente	49	43
En desacuerdo	14	12
Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 12



FUENTE: Datos de la investigación

Como demuestra la gráfica, de todo el personal operativo encuestado: el 45% respondió estar de acuerdo que con la amplitud de control se podrá dirigir mejor a los trabajadores; un 43% es indiferente y por último, un 12% está en desacuerdo. Con los resultados obtenidos se puede deducir que las opiniones en el personal operativo de COREYPOL S.A. están divididas casi en igual cantidad, unos están de acuerdo, otros son indiferentes y otros tantos están en desacuerdo.

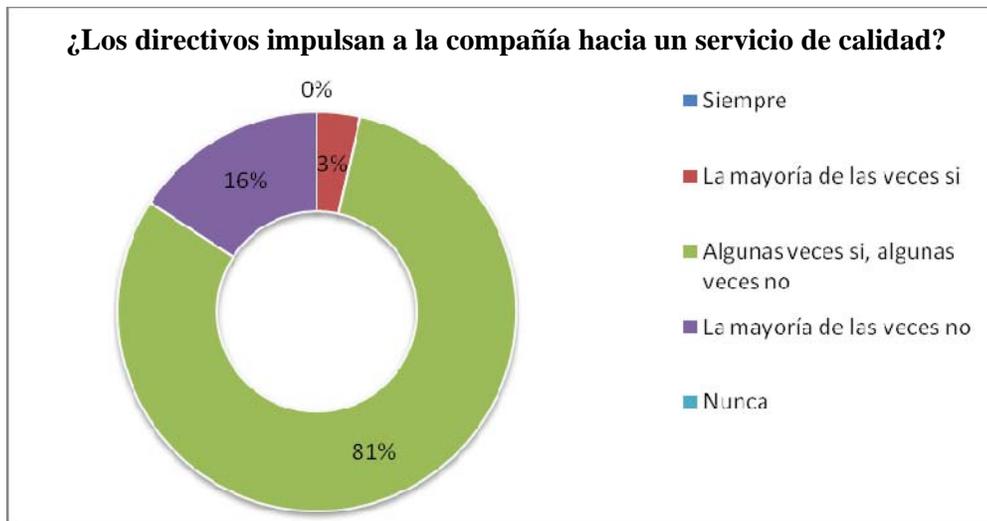
8. LOS DIRECTIVOS IMPULSAN EN LA COMPAÑÍA EL SERVICIO DE CALIDAD

CUADRO N° 12

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Siempre	0	0
La mayoría de las veces si	4	3
Algunas veces sí, algunas veces no	92	81
La mayoría de las veces no	18	16
Nunca	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 13



FUENTE: Datos de la investigación

Como podemos identificar en el gráfico, del personal operativo encuestado: el 81% contestó que los Directivos de COREYPOL S.A. algunas veces sí y algunas veces no impulsan a la compañía hacia un servicio de calidad; a un 3% le parece que la mayoría de las veces sí; mientras que el restante 16% les parece que la mayoría de las veces no. Y considerando que este es un aspecto que motiva a los trabajadores, es necesario poner atención a esta particularidad.

9. LA DEFINICIÓN DE FUNCIONES DENTRO DE LA COMPAÑÍA

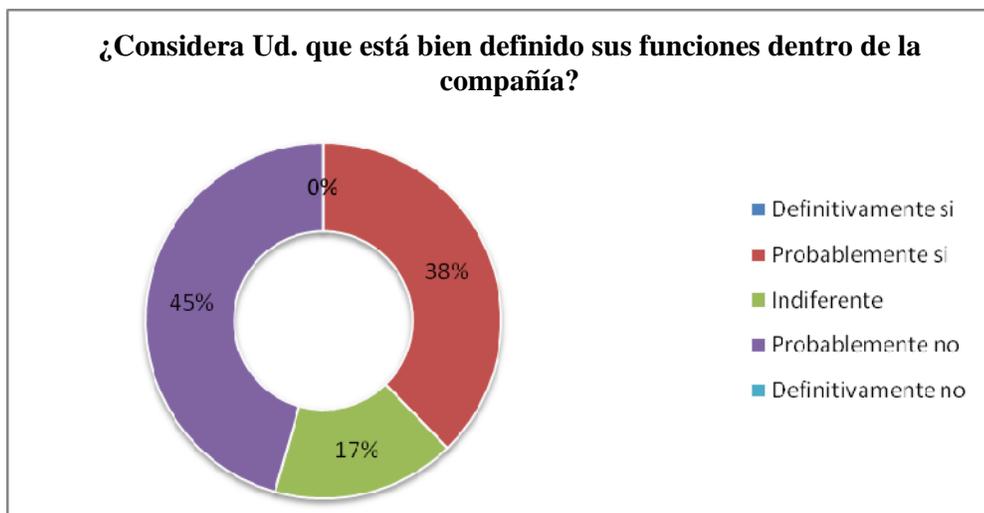
CUADRO N° 13

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Definitivamente si	0	0
Probablemente si	43	38
Indiferente	19	17
Probablemente no	52	45
Definitivamente no	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

ELABORADO POR: Marlon Antonio Rodríguez Yagual

GRÁFICO N° 14



FUENTE: Datos de la investigación

ELABORADO POR: Marlon Antonio Rodríguez Yagual

Como se ilustra en el gráfico, del personal operativo encuestado, el 45% manifiesta que sus funciones probablemente no estén bien definidas; un 38% manifiesta que probablemente sí y por último, un 17% es indiferente, y basándonos en los resultados obtenidos se considera necesario definir de manera adecuada las funciones de los trabajadores y que estos las conozcan para que puedan asumir sus responsabilidades dentro del área específica de trabajo.

10. LA AUTORIDAD ORGANIZACIONAL BASADO EN LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DE LA COMPAÑÍA

CUADRO N° 14

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Definitivamente si	0	0
Probablemente si	14	12
Indiferente	34	30
Probablemente no	66	58
Definitivamente no	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 15



FUENTE: Datos de la investigación

Tal como se ilustra en el gráfico, del total de los encuestados: el 58% respondió que la autoridad organizacional probablemente no efectúa su direccionamiento basado en la misión, visión y objetivos de la compañía; un 30% le resulta indiferente esta situación; y por último un 12% considera que probablemente si lo estén haciendo. Por lo que se deduce que en su mayoría el personal operativo desconoce si el direccionamiento se está llevando estratégicamente, apostando a que la causa sería la desvinculación del personal con los principios estratégicos de la compañía.

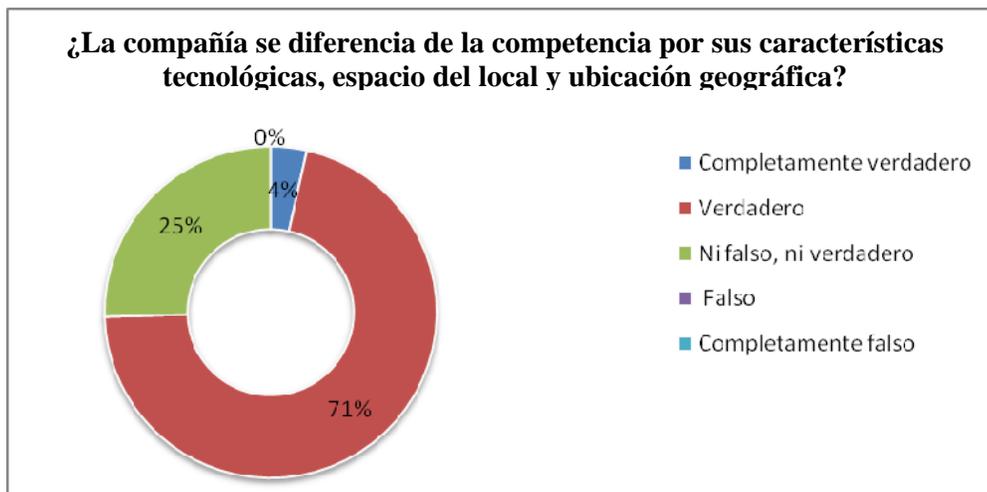
11. DIFERENCIAS CON LA COMPETENCIA POR SUS CARACTERÍSTICAS TECNOLÓGICAS, ESPACIO DEL LOCAL Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA

CUADRO N° 15

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Completamente verdadero	4	4
Verdadero	81	71
Ni falso, ni verdadero	29	25
Falso	0	0
Completamente falso	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 16



FUENTE: Datos de la investigación

En este ítem, del total del personal operativo encuestado: un 71% respondió “verdadero”; acompañado de un 4% que respondió “completamente verdadero” y por otro lado, el restante 25% respondió “ni falso, ni verdadero”. Y basándonos en los resultados obtenidos, se deduce que tanto las herramientas tecnológicas utilizadas, el espacio del local y la ubicación geográfica, son consideradas características y recursos de la compañía que favorecen la competitividad de la compañía y la diferencian de sus similares.

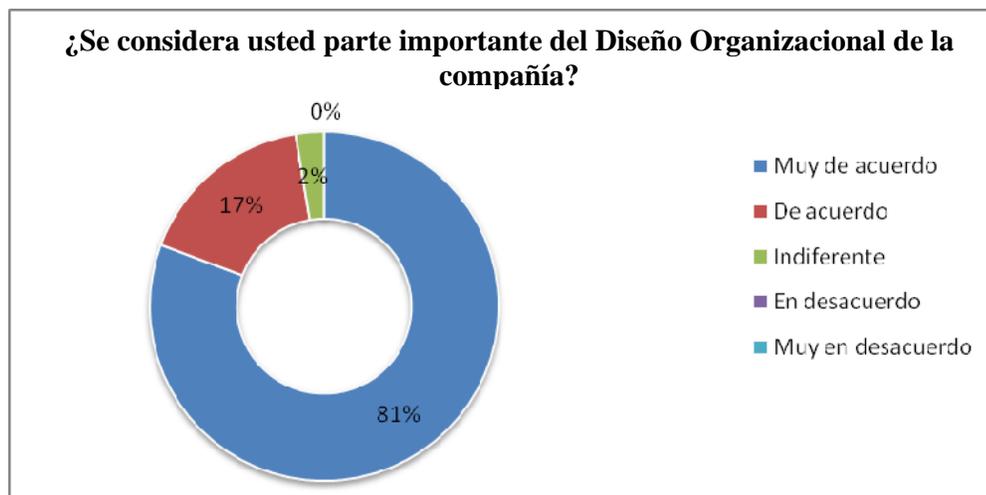
12. EL PERSONAL COMO PARTE IMPORTANTE DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA

CUADRO N° 16

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	92	81
De acuerdo	19	17
Indiferente	3	2
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 17



FUENTE: Datos de la investigación

En este ítem, del total del personal operativo encuestado: un 81% respondió “muy de acuerdo”; acompañado de un 17% que respondió “de acuerdo” y por último, un 2% respondió es indiferente a sentir que son parte importante del diseño organizacional. Y relacionando los resultados obtenidos, se deduce que en su mayoría el personal operativo de COREYPOL S.A. se considera parte importante de la compañía y por ende de su diseño organizacional, el mismo que debe ser estructurado en base a ello.

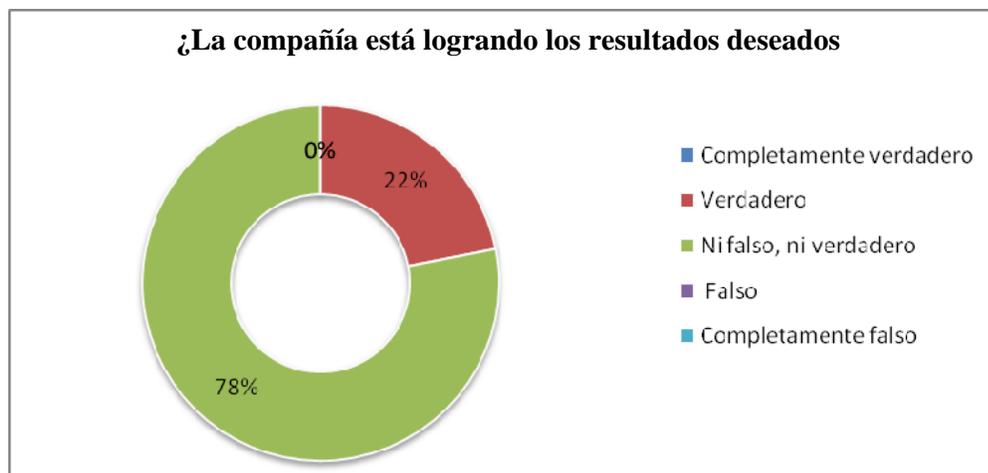
13. LOS RESULTADOS LOGRADOS POR LA COMPAÑÍA

CUADRO N° 17

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Completamente verdadero	0	0
Verdadero	25	22
Ni falso, ni verdadero	89	78
Falso	0	0
Completamente falso	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 18



FUENTE: Datos de la investigación

En este ítem, del total del personal operativo encuestado: un 78% respondió “ni falso, ni verdadero”; seguido de un 22% que respondió “verdadero” al cuestionamiento de logro de resultados deseados. Y de acuerdo a los resultados obtenidos se deduce que el personal operativo de COREYPOL S.A. por la mayoría de sus respuestas, no consideran o desconocen que si la compañía está logrando los resultados deseados, por lo que es necesario direccionar la empresa bajo otro esquema operativo.

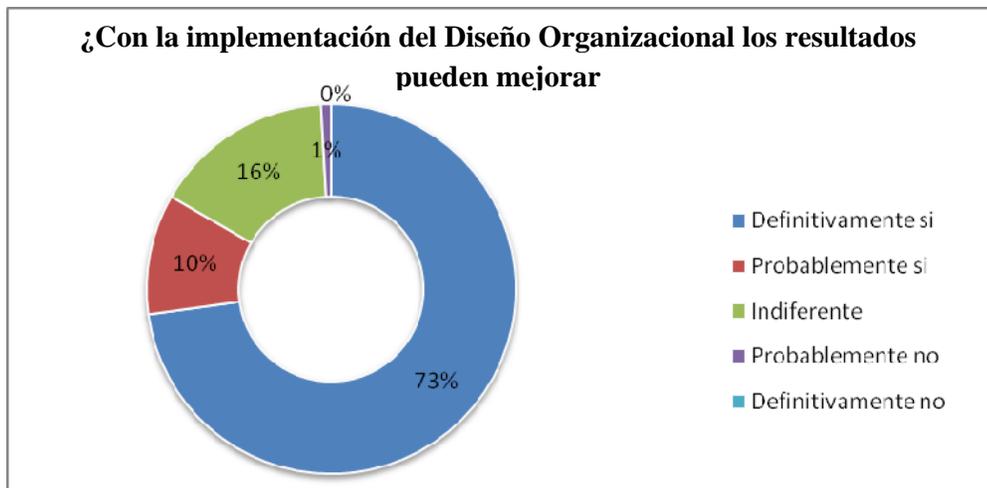
14. MEJORAMIENTO DE LOS RESULTADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

CUADRO N° 18

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Definitivamente si	83	73
Probablemente si	12	10
Indiferente	18	16
Probablemente no	1	1
Definitivamente no	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 19



FUENTE: Datos de la investigación

Tal como se observa el gráfico, del total de los encuestados: el 73% definitivamente si considera que con la implementación del Diseño Organizacional los resultados pueden mejorar; seguido de un 10% que opina que probablemente sí; mientras que un 16% es indiferente al planteamiento; y por último el restante 1% considera que probablemente no mejorarían. Por lo que se deduce que en su mayoría el personal operativo asume que con la implementación del diseño organizacional los resultados pueden mejorar el funcionamiento de la empresa.

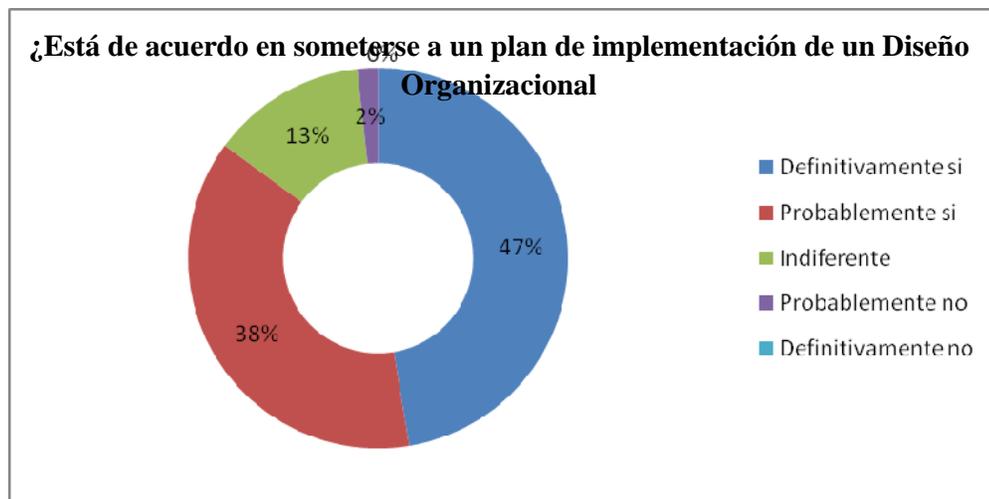
15. IMPLEMENTACIÓN DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL EN LA CÍA. COREYPOL S.A.

CUADRO N° 19

VALORACIÓN	FRECUENCIA	%
Definitivamente si	54	47
Probablemente si	43	38
Indiferente	15	13
Probablemente no	2	2
Definitivamente no	0	0
TOTAL	114	100

FUENTE: Datos de la investigación

GRÁFICO N° 20



FUENTE: Datos de la investigación

Como se ilustra en el gráfico, del personal operativo encuestado, el 47% manifiesta que definitivamente si se someterían a un plan de implementación de un diseño organizacional; un 38% manifiesta que probablemente sí; un 13% es indiferente y por último, un 2% respondió que probablemente no se someterían. Con los resultados obtenidos, se deduce que la mayoría del personal operativo de COREYPOL S.A. demuestra su disponibilidad para con su ayuda implementar el diseño organizacional, y con los pocos que no se muestran dispuestos, tendrían que trabajar en su vinculación y motivación.

3.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.3.1 Conclusiones.

- 1) La llegada de nuevos competidores a través de las grandes cadenas de supermercados, ha significado replanteamiento de la estructura de precios y de la calidad de sus productos. Ya no basta con un producto que cumpla las tres B (bueno, bonito y barato), hay que ofrecer calidad a menor precio.
- 2) Los directivos y colaboradores consideran que el trabajo en equipo mejora el desempeño laboral, a la vez que se fomenta el compañerismo entre todos los colaboradores de la empresa para el desarrollo de las actividades diarias al interior de la Compañía COREYPOL S.A.
- 3) Se estima que tener establecidas las políticas y procedimientos en primera instancia permitirá optimizar tiempo, lo que a su vez va ligado con el evitar conflictos interdepartamentales y culminará con la normalización de las operaciones internas de la Cía. COREYPOL S.A.
- 4) El personal operativo de COREYPOL S.A. se encuentra bastante desmotivado en relación al sistema de trabajo que se hace actualmente dentro de la empresa, por lo que se hace pertinente aplicar estrategias de motivación.
- 5) En cuanto a conocer si la Cía. COREYPOL S.A. impulsa acciones de brindar un servicio de calidad, existe la incertidumbre dentro del personal operativo pues la gran mayoría reconoce que algunas veces si y otras veces no se aplican estrategias de mejoramiento.
- 6) La elaboración del Diseño Organizacional es fundamental con el fin de constituirse en un elemento dinámico y aplicable dentro de la Compañía COREYPOL S.A. en beneficio de la institución y de sus clientes que son su razón de existir.

3.3.2 Recomendaciones.

- 1) Es fundamental optar por encarar el problema de la competitividad de la empresa con enfoques profesionales y con la aplicación de una serie de herramientas que mejoren la producción y paralelamente controlar que las condiciones competitivas sean de aplicación práctica e innovadoras.
- 2) Es sumamente importante que se identifiquen las necesidades reales para establecer un programa de capacitación que cumpla con los objetivos esperados para cumplir con un proceso transparente que influya directamente en la satisfacción del empleado y en su desempeño eficaz.
- 3) Se sugiere a la Cía. COREYPOL S.A. aplicar el análisis FODA que es una herramienta analítica que facilita sistematizar la información que posee la organización sobre el mercado y sus variables que detalle su situación actual, con el fin de definir su capacidad competitiva en un período determinado.
- 4) Las personas involucradas en la empresa: Directivos, empleados, operarios, entre otros, deben entender que las nuevas ideas y los cambios son un beneficio en su trabajo y las actividades de la empresa para la cual colaboran.
- 5) Mejorar los niveles productivos hasta para lograr competitividad, considerando que el costo de implementación de los sistemas propuestos es bajo y que en el siglo XXI las empresas deben combinar dos conceptos aparentemente contradictorios: COMPETENCIA Y COOPERACIÓN, los que permitirán fortalecerse de forma conjunta.
- 6) La Compañía COREYPOL S.A. debe implementar un diseño organizacional bien estructurado, que articule de manera estratégica las oportunidades del medio en la consolidación de un cuerpo directivo y participativo con el personal bajo un mando integral y que le permita a corto plazo, posicionarse mejor en el mercado local.

CAPÍTULO IV

“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS EL REY DEL POLLO ‘COREYPOL S.A., DEL CANTÓN LA LIBERTAD”

4.1 PRESENTACIÓN.

En este capítulo se presenta el Diseño Organizacional propuesto por el autor después de haber realizado el diagnóstico situacional de la Compañía de producción y comercialización de productos el Rey del Pollo COREYPOL S.A. el mismo que se realizó con un enfoque externo e interno del negocio, en el externo se analizo el macro ambiente que permitió conocer en forma global los factores económicos, políticos, tecnológicos y sociales que afectan al sector ganadero y avícola, así como también en el micro ambiente se investigó de qué manera participan o se involucran empresas del mismo giro de negocio con los clientes, proveedores, competencia, organismos de control y productos potenciales.

Y en el ambiente interno se analizo el objeto de estudio de la empresa el Rey del Pollo COREYPOL S.A. cuya finalidad fue obtener la situación real de este negocio, identificando la capacidad de gestión empresarial, capacidad de producción, de comercialización, tecnología, de talento humano y competencia, que permito encontrar sus fortalezas para aprovecharlas y sus debilidades para trabajarlas y en función de esto elaborar un DO acordes con los objetivos y políticas formuladas.

DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA CIA POLLOS NMNWDNF W
4.2 DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

- **RAZÓN SOCIAL:** COMPAÑIA EL REY DEL POLLO ´COREYPOL S.A.

LAS MEJORES CARNES DEL PAÍS



- **RUC:** 0992377127001
- **FECHA DE CREACIÓN:** 2005/09/12
- **UBICACIÓN:** Cantón: La Libertad: Av. Séptima y Calle 21
- **PRODUCTOS:** Expendio de carne de res, pollo, y sus derivados
- **GERENTE EJECUTIVO:** Ab. Juan Carlos Cruz Piedra.
- **CORREO ELECTRÓNICO:** coreypols.a@hotmail.com
- **TELÉFONOS:** 042781111 - 042785415 - 0999617969
- **Nº DE COLABORADORES:** 114

Ubicación geográfica de la Cía. COREYPOL S.A.



4.3 Los Objetivos de la investigación que se planteó el autor fueron los siguientes.

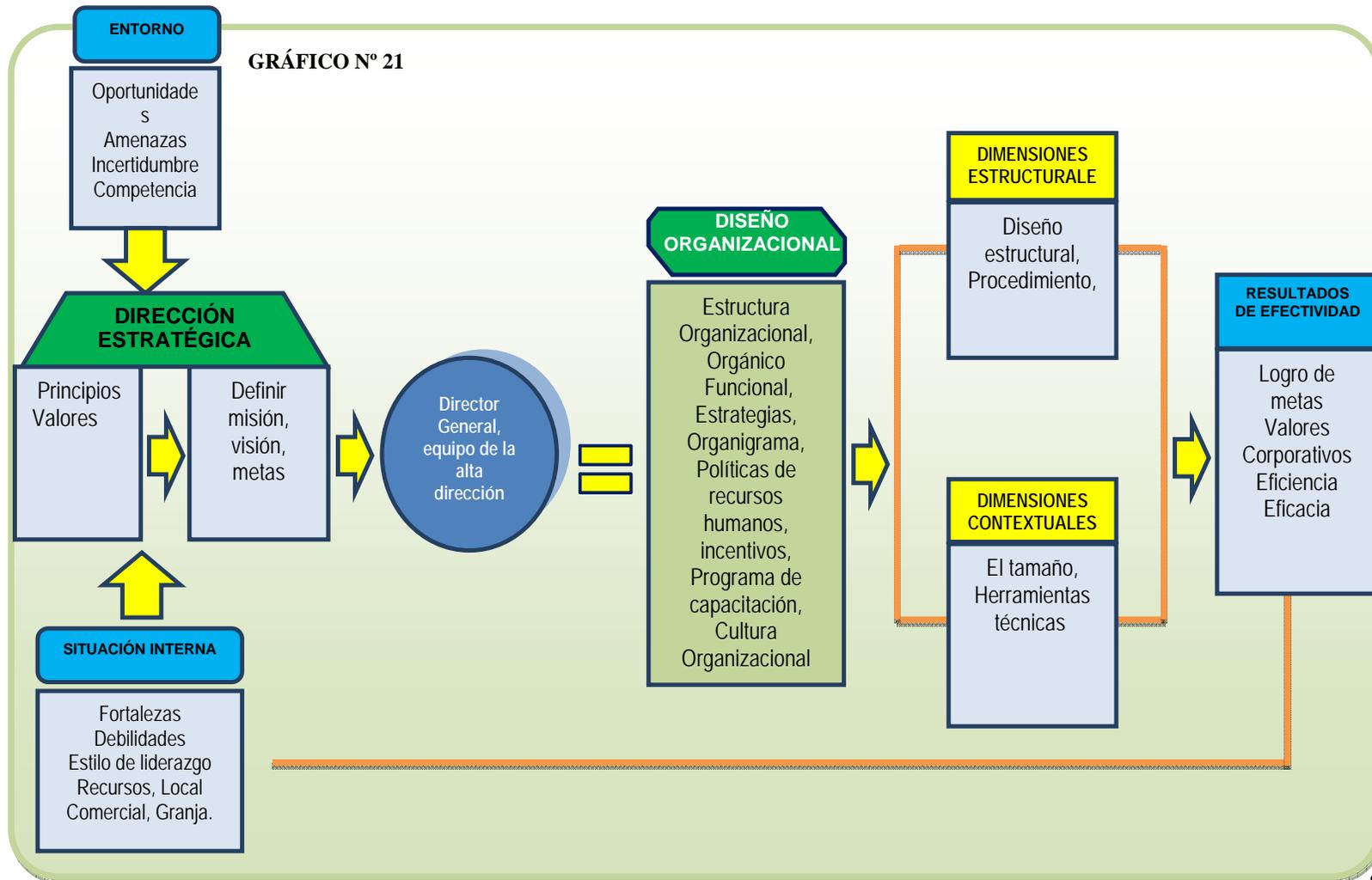
4.3.1 General.

- Gestionar el diseño organizacional en los procesos de comercialización y producción de la compañía el Rey del Pollo COREYPOL S.A. en la ciudad de La Libertad relevando los análisis situacional y contextual con el fin promover el incremento en el consumo y la captación en el mercado potencial existente.

4.3.2 Específicos:

- Enfocar a través de los modelos administrativos el fortalecimiento de los procesos para generar un mayor nivel de eficacia determinando las necesidades del sector, estado de la competencia, tendencias de consumo, definir segmentos, características del producto, canales de distribución, precios, promoción y publicidad.
- Determinaremos con la información obtenida en los estudios realizados el mejoramiento de los procesos de comercialización de los productos ofrecidos, alcanzar nuevos canales de distribución con el objeto de optimizar recursos.
- Elaborar un análisis sobre los procedimientos administrativos, comerciales y productivos que tiene la empresa, para diseñar el perfil de los cargos de la empresa, que cuenten con las habilidades necesarias para los distintos desempeños de la misma.
- Implementar con el diseño los procedimientos, estructura organizacional, funciones de cada área que la conforme mediante un análisis que permita el planteamiento de mecanismos óptimos para la gestión, seguimiento y control administrativo del negocio, que beneficie a COREYPOL S.A.

▪ ENTORNO DEL MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL QUE SE IMPLEMENTARA EN LA CÍA. COREYPOL S.A.



4.4 COMPONENTES DE LA IMPLEMENTACION DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA COREYPOL S.A.

Es Indispensable que la Compañía COREYPOL S.A, aplique el Diseño Organizacional recomendado por el Autor por las grandes ventajas que traerá para la empresa a la cual se direcciona y así mejorar los procesos administrativos y productivos generando mayor eficiencia en el rendimiento de los colaboradores que la integran además con un mayor control se podrá con seguridad optimizar los recursos evitando desperdicio de tiempo y sobre todo de la materia prima, De esta manera poder lograr las metas esperadas y obtener la rentabilidad planeada y anhelada por la junta de accionista que a través de los años buscan alcanzar ganancias mayores a las que han tenido.

1.- DIRECCIÓN ESTRATÉGICA.

1.1 FILOSOFIA.

Innovar Constantemente para mantenernos como empresa líder en sector de productos cárnicos, adaptándonos a los tiempos y gustos de nuestro entorno cambiante, para cumplir constantemente con calidad y excelencia en nuestros productos que permita fomentar el desarrollo de nuestra organización.

1.2 MISION

Mantener la satisfacción de nuestros clientes con innovación y emprendimiento constante, adaptándonos a los tiempos de globalización que se presenten en el entorno y proveer productos de calidad y excelente servicio de esta manera alcanzar la rentabilidad esperada.

1.3 VISIÓN.

Ser La Empresa De Productos Cárnicos líder en el entorno impulsando nuestro excelente servicio y la calidad en nuestros alimentos que generen una sana nutrición, que promueve la Compañía El Rey Del Pollo “COREYPOL S.A.” fomentando el crecimiento de la empresa y expandirse en distintas provincias del país.

1.4 PRINCIPIOS Y VALORES.

1.4.1 Principios.

Liderazgo: Desarrollar la capacidad y habilidad para llevar a cabo las estrategias organizacionales.

Integridad: Hacer lo que es correcto, personal y profesionalmente en la empresa.

Innovación: Generar ideas creativas y reales que contribuya a las mejoras de la empresa, Cía. COREYPOL S.A.

Trabajo en equipo: Cooperación eficiente del factor humano para el logro de los objetivos comunes y de la empresa.

Calidad: Mantener los estándares de calidad requeridos en la industria de productos de consumo masivo.

1.4.2. Valores.

- **Responsabilidad**, al realizar los diferentes procesos aplicando prácticas de cuidado ambiental y desarrollo social.
- **Lealtad**, al cumplir nuestro compromiso con la sociedad y maximizar la satisfacción de nuestros accionistas, clientes, empleados y directivos.
- **Humildad**, frente a nuestros logros puesto que estamos conscientes que son consecuencia del trabajo, dedicación y esfuerzo de quienes hacemos COREYPOL S.A.

1.5 META DE COREYPOL

Con la implementación del Diseños Organizacional se espera incrementar la producción anual en un 13.5% durante los próximos años, motivando al personal y así mejorar su rendimiento en sus labores, de esta manera obtendremos nuevos clientes que absorban la oferta propuesta y al mismo tiempo ayuden a mejorar la posición competitiva de la compañía..

2.- SITUACION.

1.2. AMBIENTE INTERNO.

1.2.1. Fortalezas COREYPOL.

- La gran Demanda por los productos de calidad que ofrece en el entorno.
- Los productos poseen un porcentaje de deshidratación mucho menor que el de la competencia, en donde tanto el pollo y la carne se observan secos.
- La presentación del producto y su empaque se personaliza con facilidad para promover costos competitivos para brindarle al cliente lo que desea.

1.2.2. Debilidades COREYPOL

- El poco presupuesto para publicidad y mercadeo.
- El transporte en la región con frigoríficos es costoso e insuficiente lo cual limitaría el crecimiento hacía otras zonas.

1.2.3. Estilos de Liderazgo

Para que los directivos de COREYPOL S.A. alcancen los objetivos esperados y la rentabilidad planteada se recomienda implementar un estilo de liderazgo acorde a las nuevas tendencias que se presenta en este mundo globalizado, un estilo donde el colaborador no se sienta presionado e incomodo al mirar a algún directivo,

Nos referimos al estilo Democrático donde exista plena confianza y ningún temor entre empleador y colaboradores y de esta manera se motive a las personas aclarándoles que la compañía es su segundo hogar y puedan realizar sus labores diarios de mejor manera y por ende se sentirá un ambiente de eficacia y los productos y la atención se brindaran con calidez.

1.2.4. Recursos.

Recursos Humanos

- 1 Gerente ejecutivo
- 2 cajeras
- 6 choferes
- 10 personas para atención al público
- 10 personas encargadas de la distribución de los pollos y carne en la zona rural
- 10 personas encargadas de la distribución de los pollos y carne en la zona urbana
- 20 personas encargada de la hacienda.
- 5 personas de mantenimiento

Recursos Materiales:

1 peladora
1 caldera
1 sierra cortadora
1 molino
3 camiones para la zona rural
3 camiones para la zona urbana
1 hacienda en el sector San Vicente
1 procesadora de pollos
1 frigorífico
2 mesones de lavado

Recursos Financieros.

Capital propio
Préstamos a Produbanco
Préstamos a Banco de Guayaquil

Recursos Tecnológicos.

3 Computadoras
3 cajas registradoras
5 pesas eléctricas

2.2 EXTERNO.

2.2.1. OPORTUNIDADES COREYPOL

- La tradición que tienen los consumidores en preferir su producto.
- El no contar con una competencia grande.
- Precios competitivos y cómodos

- Contar con clientes que se convierten en frecuentes.
- Insatisfacción de la población con sus actuales proveedores de productos cárnicos.
- Crecimiento rápido del mercado

2.2.2. AMENAZAS

- Cadenas de producción, comercialización y ventas de productos cárnicos de otras provincias del Ecuador que tienen y emplean gran presupuesto para publicidad.
- Empresas nacionales ubicadas estratégicamente en el entorno de la Provincia de Santa Elena.

a. INCERTIDUMBRES

- ✓ Existencia o aparición de productos que podrían remplazar al tipo de producto de la empresa.

b. COMPETENCIA

- ✓ Entrada al mercado de nuevas empresas competidoras
- ✓ Implementación de nuevas estrategias.
- ✓ Aplicación de nuevas promociones
- ✓ La innovación que apliquen para alcanzar sus objetivos

CUADRO 22 MATRIZ FODA

MATRIZ F.O.D.A.	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los productos son de muy buena calidad. ▪ Precios accesibles. ▪ Posicionamiento en el mercado. ▪ Variedad de producto ▪ Localización geográfica ▪ Cadenas de distribución 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivos ▪ Capacitación ▪ Sentido de pertenencia ▪ Nivel de productividad del personal
OPORTUNIDAD	F.O.	D.O.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuevos nichos de mercado. ▪ Alianzas Estratégicas ▪ Aumentar la publicidad ▪ Implementar Promociones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la imagen de Coreypol S.A. usando a sus clientes satisfechos como voceros de la buena calidad de los productos. ▪ Aprovechar el posicionamiento de la empresas para implementar otros tipo de publicidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivar Al Colaborador para que se identifique con la compañía. ▪ Generar nuevas rutas de abastecimiento de los productos que promueve COREYPOL S.A. garantizando un buen servicio.
AMENAZAS	F.A.	D.A.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordenanzas municipales ▪ Competencia con Otras empresas que se dediquen a la misma actividad. ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obtener los permisos de ley, y mantener el prestigio de cumplimiento. ▪ Mantener la calidad del productos para mejorar la satisfacción del consumidor y evitar inclusión de nuevos competidores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La competencia que se genera de cadenas comerciales no afecta el desenvolvimiento de COREYPOL S.A. ▪ Implementar el transporte para abastecer a más puntos de ventas en las zonas rurales.

3. COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

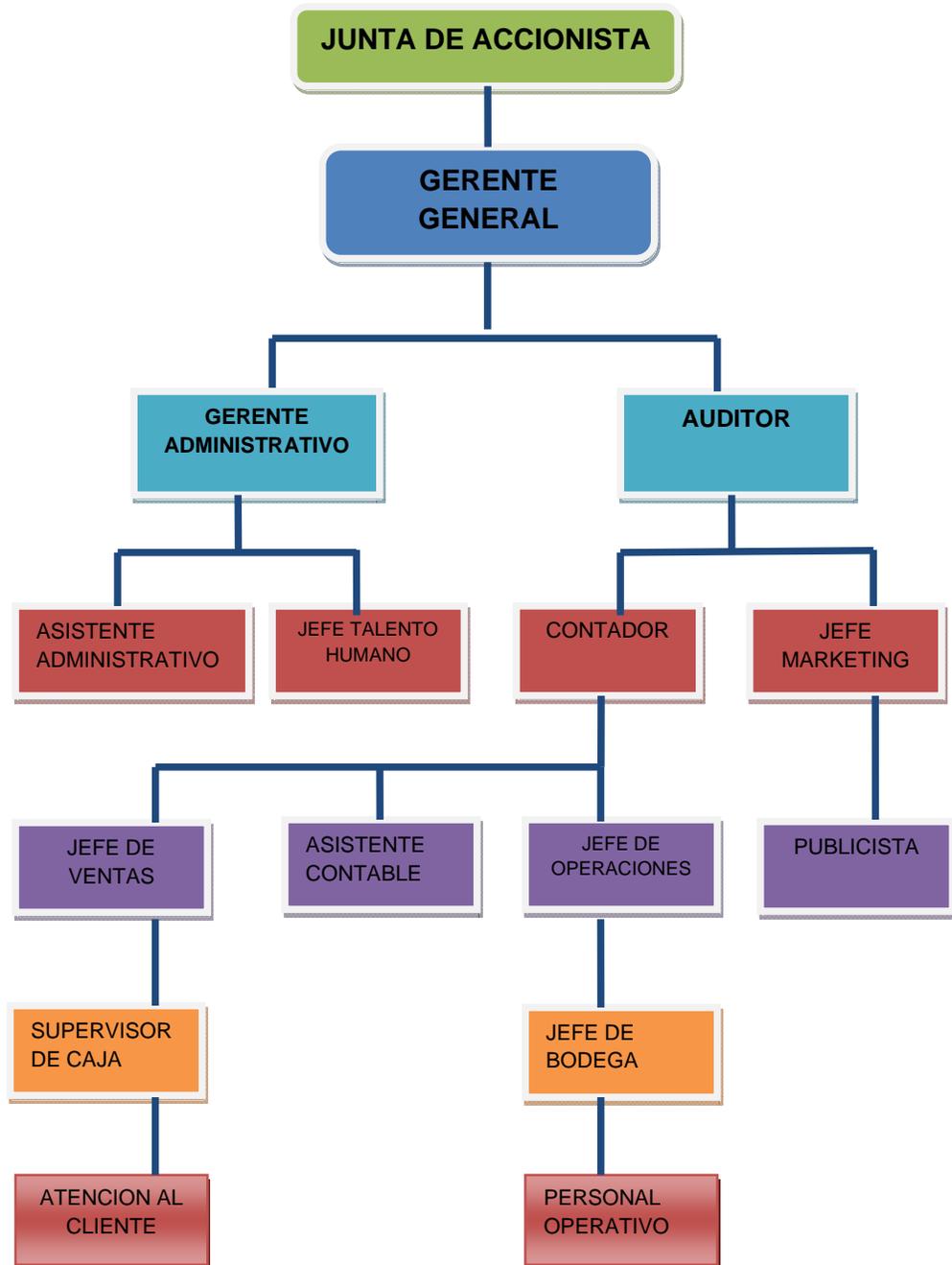
3.1. Estructura organizacional

Con El Diseño Organización implantado en su totalidad se estima que aproximadamente al término de este año la empresa deberá obtener el doble de ingresos con los que cuenta actualmente, por lo que será de suma necesidad ir reforzando o creando más departamentos que puedan sostener el correcto funcionamiento de la misma en un corto plazo.

El Gerente ejecutivo quien actualmente se encarga de la supervisión en lo concerniente al proceso productivo y operativo (granja que la empresa posee en el Sector cerca de San Vicente), la misma que abastece carne de pollos y reses a la matriz y a todos los pequeños comerciantes de la zona norte y zonas urbanas marginales del cantón La Libertad, Ya con Diseño incorporado la cual direcciona a expandir la estructuras tiene como finalidad ejercer y delegar funciones a otras personas para que el gerente ya no tenga ese tipo de sobre cargo referentes a las actividades que diariamente desempeña en la compañía. Es Decir se plantea la incorporación de un jefe de operaciones, Jefe de Marketing quienes cumplirán un gran rol dentro de COREYPOL,

3.2. ORGANIGRAMA QUE SE IMPLEMENTARA EN COREYPOL S.A.

CUADRO 23



3.3. ORGÁNICO FUNCIONAL DE COREYPOL S.A.

JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Sr. Abg. Juan Carlos Cruz Piedra

Sr. Wilman Antonio Cruz Piedra

Sr. José Cruz Piedra

Sr. Rugel Efrén Cruz Piedra

Funciones:

- Velar por el cumplimiento de las normas, reglamentos y procedimientos de la empresa de acuerdo a la Escritura de Constitución.
- Establecer estrategias innovadoras que permitan impulsar desarrollo al crecimiento de la empresa.
- Determinar las necesidades del mercado para lograr contratos con nuevos clientes.
- Velar por el cumplimiento de la misión, naturaleza, funciones y responsabilidades en cada uno de los departamentos que integran la empresa.
- Remover a los miembros del directorio y designar a sus reemplazantes.
- Modificar el estatuto que mejoren el beneficio de la compañía sin olvidar que no perjudiquen al personal.
- En circunstancias difíciles Aumentar el capital social o buscar financiamiento exterior.
- Acordar la enajenación, en un solo acto, de activos cuyo valor contable exceda el cincuenta por ciento del capital de la sociedad.

GERENCIA EJECUTIVA.

Perfil:

- Título universitario en Ingeniería Comercial o Economía.
- Flexibilidad mental
- Destreza en las negociaciones
- Capacidad de análisis de información
- Orientación del cliente, tanto interno como externo
- Liderazgo
- Disponibilidad
- Capacidad de organización
- Don de mando y/o líder

Funciones:

- Representar legalmente a la compañía;
- Organizar tareas, actividades y personas;
- Planear y desarrollar metas a corto y largo plazo junto con objetivos anuales;
- Crear y mantener buenas relaciones con los clientes internos y externos;
- Realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de las funciones
- Elaborar conjuntamente con el Jefe de Operaciones, ofertas económicas de los productos y servicios para clientes del sector público y privado.
- Autorizar pagos a empleados y proveedores.
- Mantener informados a los propietarios sobre las actividades realizadas y/o cualquier irregularidad presentada.
- Capacidad de comunicar y motivar a todos los niveles de la empresa, ya su vez delegar funciones y responsabilidades
- Capacidad para negociar y lograr nuevos contratos
- Mantener ambiente de trabajo acorde a los lineamientos de la empresa.

SECRETARIA

Perfil:

- Título en secretariado o que esté cursando los primeros años en universidad en carrera administrativas.
- Experiencia mínima de dos años en cargos similares.
- Buena presencia, cordial, amable, orientada a la atención al cliente.
- Manejo avanzado de Office.
- Preferentemente experiencia previa en recepción y manejo de conmutador.
- Rapidez para digitar el computador.
- Trabajar bajo presión.
- Manejo de paquetes informáticos office, especialmente el Word.
- Buenas relaciones interpersonales
- Impecable presentación personal
- Orientación de servicio al cliente

Funciones:

- Atender y tomar recados telefónicos.
- Tomar dictados taquigráficos y transcribirlos.
- Enviar valija de documentos diariamente a las distintas partes de la ciudad.
- Recibir diariamente la valija y distribuir a cada uno de los departamentos.
- Contactarse con los clientes y hacer un seguimiento si se encuentran satisfechos con nuestros servicios.
- Hacer reservaciones hoteleras y de transporte tanto para el Gerente General como al Presidente.
- Brindar asistencia al Gerente Ejecutivo, cuando se lo soliciten.
- Estar pendientes de las necesidades de la empresa.
- Establecer comunicación entre los directivos y personal administrativo y operativo de la empresa.

CONTABILIDAD.

Perfil:

- Título universitario en Contabilidad y Auditoría.
- Destrezas para la negociación
- Flexibilidad mental
- Habilidad numérica y análisis de información
- Perspectiva estratégica
- Manejo de sistema informático.

Funciones

- Recibir y verificar la validez de los documentos entregados mensualmente por la Asistente administrativa como facturas, notas de venta, comprobantes de retención, comprobantes de ingreso y egreso, estados de cuenta, etc.
- Realizar registro contable.
- Mantener actualizados registros, libros contables, entre otros.
- Realizar la declaración de impuestos
- Calcular aportes patronales y personales para el IESS.
- Calcular pago de impuestos
- Elaboración de roles de pago.
- Revisar y/o liquidar el Impuesto a la Renta.
- Controlar que se haga efectiva la retención de impuestos.
- Realizar conciliaciones bancarias para el ajuste entre el estado de cuenta emitido por el banco y el saldo de la chequera.
- Elaboración de estados financieros semestralmente.
- Practicar las retenciones de impuestos legales en todos los sueldos de personal fijo y no fijo
- Hacer la valoración económica por elementos de producción

AUXILIAR CONTABLE

Perfil:

- Título contador público autorizado, avalado por el Colegio de Contadores
- Forma de trabajar bajo presión.
- Manejo de paquetes informáticos office, especialmente Excel.
- Conocimientos de programas de contabilidad MÓNICA o SAFI.
- Costos directos e indirectos de la estructura organizativa

Funciones:

- Clasificar, preparar, codificar y registrar cuentas, facturas y otros estados financieros de acuerdo con procedimientos establecidos, usando sistemas manuales y computarizados.
- Elaborar comprobantes de ingreso y egreso.
- Revisión y ajuste de cuentas contables.
- Revisar, consolidar y presentar la información contable y financiera de la organización.
- Responsable de balances contables.
- Elaborar los Estados Financieros mensuales y anuales con sus respectivos anexos, efectuando el análisis de los resultados de cada uno de los estados financieros mensuales y anuales con el fin de evaluar la razonabilidad de las cifras, la rentabilidad del negocio y los resultados económicos de la empresa.
- Elaborar las declaraciones de impuestos mensuales de retención en la fuente, timbre, remesas, industria y comercio y bimestrales de IVA y velar por su oportuno pago y presentación.
- Atender y tener a disposición de los asesores y diferentes organismos de control la información contable requerida para sus trabajos, así como colaborarles en lo que requieran en materia contable.

JEFE DE OPERACIONES

Formación y conocimientos

- Título universitario en Ingeniería Química.
- Destreza para la negociación
- Flexibilidad de criterios
- Habilidad para la obtención y análisis de la información
- Facilidad de palabra y convencimiento

Funciones

- Establecer el contacto cuando se realiza una venta, con el objetivo de detectar las necesidades del cliente.
- Elaborar la lista de materiales que se va a utilizar en un determinado proyecto así como también el presupuesto del mismo.
- Realiza la presentación de los proyectos u ofertas, si fuera del caso, junto con la cotización, además de encargarse de la negociación con el cliente en cuenta a precio y crédito.
- Contratación de transporte de materiales, productos cárnicos desde la granja de cultivo.
- Garantizar en colaboración con los responsables de los departamentos de Recursos Humanos y Aseguramiento de Calidad, que se imparta una formación inicial y continuada, adecuada al personal de Producción.
- Optimizar el uso y aprovechamiento de los recursos tanto humanos como materiales y financieros acorde a las políticas, normas y tecnología de la empresa.
- Programar las actividades de su departamento de acuerdo al plan de producción suministrado por la Gerencia de Planeación, a fin de optimizar las entregas de producto terminado a tiempo.
- Higiene y Seguridad Industrial y cualquier otra información impartida a través de los programas de capacitación, y necesaria para alcanzar los niveles de calidad y productividad esperados.

BODEGUERO

Formación y conocimientos

- Bachiller especialidad Físico Matemático o Químico Biológico.
- Flexibilidad mental de criterios
- Habilidad para la obtención y análisis de información.

Funciones

- Realizar las compras de materiales o envases cuando existe faltante o no se puede cumplir con algún pedido, previa aprobación del Jefe de Operaciones.
- Enviar las facturas y guías de remisión de las compras a la Asistente administrativa.
- Mantener limpia y ordenada la bodega.
- Llevar un control de equipos, materiales, productos y herramientas existentes en bodega.
- Realizar el ingreso de materiales, herramientas de trabajo a la bodega cuando no se han ocupado.
- Realizará cualquier otra actividad que sea solicitada por su jefe inmediato.
- Tomar registro de bienes materiales que se ingresan a bodegas del Servicio.
- Almacenar físicamente, con los medios disponibles, en los espacios dispuestos para el resguardo de bienes y materiales.
- Almacenar los registros de los materiales en medios escritos y/o magnéticos que disponga el Servicio.
- Efectuar salidas de bodega conforme a requerimientos de las Jefaturas superiores.
- Reportar informes mensuales a su superior jerárquico, respecto de la cantidad y estado de las existencias que contengan a lo menos saldos disponibles valorizados

PERSONAL OPERATIVO

Perfil

- Bachiller especialidad Químico Biológico o estudiante de últimos años de Ingeniería Química.
- Flexibilidad mental de criterios
- Habilidad para la obtención y análisis de información.
- Orden y pro actividad.
- Habilidades para la solución de problemas
- Facilidad para la comunicación escrita y verbal
- Capacidad para el trabajo en equipo
- Capacidad de Liderazgo y organización

Funciones

- Al recibir los productos cárnicos desde la granja, verificar que se encuentren de acuerdo a las condiciones de la factura y en buen estado.
- Participar activamente en los procesos de producción de los productos cárnicos y en la atención al cliente.
- Atender al cliente de manera personalizada y oportuna.
- Prestar la ayuda que requiere el cliente en la atención que se realiza.
- Verificar que el cliente se encuentre satisfecho con el producto que se le vendió.
- Realizar cualquier otra actividad que sea solicitada por su jefe inmediato.
- Controlar el buen trato hacia los clientes al momento de despachar algún producto.
- Controlar la canalización oportuna por parte de los clientes con respecto al tiempo de entrega del producto.
- Disposición de caja chica para subcontratar transporte que permita distribuir el producto en caso de que haya algún retraso del transportista o no esté disponible para la entrega.

Jefe de Marketing.

- Ser responsable de la planificación anual de marketing: objetivos y estrategias de ventas, marketing, promoción y precios.
- Mantener una excelente interrelación con los miembros de los otros departamentos.
- Responsable de la planificación, ejecución y reporte de la investigación de mercados.
- Diseño de materiales P.O.P. para los locales que sean de uso interno para el mejoramiento logístico de la empresa.
- Responsable de la planificación, ejecución y control de las actividades promocionales de la empresa.
- Manejo y adecuación del merchandising.
- Programar, coordinar y supervisar los procedimientos de comercialización y aspectos inherentes al personal a fin de garantizar el normal desenvolvimiento de las actividades en la empresa.
- Prestar asesoría a la Gerencia en esta materia.
- Encargado de la capacitación en el área de marketing a todo el personal de la empresa, de manera especial en cuanto a servicio al cliente.
- Responsable de la búsqueda de oportunidades de crecimiento en el mercado.

3.4 Estrategias.

Las estrategias que se aplicaran para el desarrollo de las actividades de COREYPOL S.A. con la introducción del diseño organizacional serán las siguientes:

- Fortalecimiento de la competitividad y productividad mediante la aplicación de medios para mejorar la calidad de los procesos y del talento humano que posee la empresa e impulsar el desarrollo de nuevas tecnologías.
- Impulso del incremento y diversificación de la oferta de productos cárnicos que elabora COREYPOL para el cantón y la provincia.
- Dar a conocer nuestros excelentes productos y atención de calidad a través de una herramienta que en la actualidad es fundamental para las organizaciones como es una página web donde el cliente pueda conocer además las promociones que se realizan
- Diseño y aplicación de estrategias para el financiamiento de la producción a gran escala de los productos que genera COREYPOL S.A.

3.6. - Sistema De Información Y Control

En el presente diseño se enfocara a crear mejores sistema de información debidamente controlada con el objetivo de garantizar su correcto funcionamiento y asegurar el control del proceso de la producción, traslado de los bienes a las respectivas almacenaje, también conllevara la mejor distribución y comercialización de nuestros alimentos de calidad que ofrece y expende la compañía de producción y comercialización COREYPOL S.A, en el cantón la libertad

Además el sistema de información abarcara información cuantitativa, tal como los informes de desempeño que utilizan indicadores, y cualitativa, tal como la atinente a opiniones y comentarios de los clientes, quienes deben ser tomados en cuenta para la elaboración de futuras acciones en beneficio de la empresa y de los mismos clientes.

El sistema de información debe ser flexible y susceptible de modificaciones rápidas que permitan hacer frente a necesidades cambiantes de los directivos en un entorno dinámico de operaciones y presentación de informes.

El sistema ayuda a controlar todas las actividades de la empresa, a registrar y supervisar operaciones comerciales y eventos a medida que ocurren, y a mantener datos financieros.

3.7.- Tecnología De Producción

Es evidente la gran tendencia tecnológica en la que nos encontramos donde la competencia día a día planea nuevas estrategias para poder liderar el mercado es por ende que mediante este diseño se plantea cambiar el Software Administrativo y contable que se encuentra casi obsoleto por uno nuevo que encaje a este tiempo globalizado en el que vivimos, se investigo y las grandes organizaciones manejan sus procesos con una Software de la compañía ALTECSOF (Alta tecnología en Software) de la ciudad de Guayaquil de tal manera con esta implantación se ahorrara gran tiempo y sobre todo se optimizaran recursos, Además en lo relacionado a las herramientas que debe poseer COREYPOL S.A. se deduce como aquellas que permiten tener una mejor direccionalidad, es decir son las que ayudan a mejorar el trabajo dentro de la empresa,

Además se tiene proyectado comprar tecnología de producción por lo que, la calidad de los productos que se elaboren cumplan con todas las normas INEN de higiene y de salubridad que exigen las autoridades de control, a fin de poder competir en un mercado que cada día se vuelve más fuerte.

3.8. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS E INCENTIVOS

Es Necesario para un mejor desempeño Implementar las políticas que se enfatizaron en el diseño Organizacional.

- a) Cumplir estrictamente las órdenes que COREYPOL establece, por medio de su Representante Legal, y de los Jefes o Funcionarios que este determine;
- b) Realizar el trabajo asignado de acuerdo a los Procedimientos, Políticas y Normas vigentes en la Compañía, con la mayor agilidad, eficiencia y dedicación.
- c) Regir su comportamiento bajo norma ética, disciplina, responsabilidad y respetar a sus Jefes y cultivar la más completa armonía con sus compañeros durante las horas de labor y fuera de ellas.
- d) Cumplir los horarios y turnos de trabajo con puntualidad y esmero.
- e) Utilizar los uniformes de trabajo de acuerdo a las características propias de la labor que desempeña cada trabajador y con las normas que para el efecto dicte la Compañía.
- f) Portar la credencial durante su permanencia en el trabajo.
- g) Observar las medidas de higiene y seguridad dictadas por la Compañía o las autoridades competentes y hacer uso de los implementos que la Cooperativa entregue para garantizar la salud e integridad del personal.
- h) Someterse a los exámenes médicos dispuestos por la Compañía y observar las medidas de Higiene y prevención de salud que se impartan.

- i) Observar las disposiciones que dicte la Compañía con el objeto de precautelar el buen uso, salida y control de las propiedades, instalaciones, equipos, materiales, copadoras, sistemas de computación, comunicación y demás servicios.
- j) Respetar el horario y recuperar oportunamente las horas no laboradas de acuerdo con el Art. 60 del Código de Trabajo.
- k) Solicitar los permisos con la suficiente anticipación, presentando el formulario respectivo con la autorización del Gerente General o Jefe de Turno y justificar las inasistencias en un plazo máximo de 48 horas.
- l) Al momento de terminar la relación laboral, devolver equipos, bienes, uniformes y más objetos a su cargo, así como sus documentos de identificación de la Compañía.
- m) Reportar cualquier hecho ilícito del que tenga conocimiento, cuando tenga relación con los servicios y operaciones de Coreypol.
- n) Los Jefes en general son responsables de la buena marcha, así como de la puntualidad y la eficiencia en el cumplimiento de las funciones, debiendo reportar cualquier anomalía que se presente en el área laboral

La política de recursos humanos está basada en seleccionar al personal que laborará en la empresa, actualmente el personal que labora tiene algunos años dentro de la empresa, los mismos que gozan del aprecio, consideración de los directivos de la misma, poseen una política de incentivo salarial por años de servicios. Para el diseño organizacional se debe considerar este aspecto en cuanto a crear un departamento de recursos humanos, debido a que el personal que labora en COREYPOL S.A. sobrepasa de los cien.

3.9. Sistema de capacitación.

En el presente diseño organización que plante a el autor se establece varias capacitaciones al personal (Directivos, personal operativo, venta, entre otros).

El fin de la aplicación de las capacitaciones es poder conservar y mantener la armonía entre el personal, analizar inquietudes que podrían tener y no poderlas despejar por miedo hacer sancionado, solucionar posible problemas entre grupos, impulsar trabajos, seminarios, talleres entre personal operativo y directivos, incluir la participación de los colaboradores con vos y voto cabe recalcar que son ellos quienes están diariamente en contacto con el clientes, determinar si el nivel de satisfacción laboral es el adecuado.

Un punto favorable que tienen este sistema de capacitación es que resaltan habilidades, tecinas, de los participantes que muchas veces no son notables y que pueden llevar a obtener un gran aporte para la empresa, es decir que por el área laboral muchas veces los colaboradores no dan el 100% de su potencial y habilidades que pueden direccionar a la empresa a ser más competitiva a nivel de mercado impulsando ideas nuevas por parte del sector operativo.

Para que las capacitaciones sean efectivas es necesario que no sean implementadas una sola vez, por el contrario deben ser continuas o establecidas en ciertos periodos del año. Así el personal se sentirá tomado en cuenta.

Existen muchos temas para capacitar al personal pero sin duda alguna “la seguridad e higiene laboral” es un tema que se debe inducir al personal sobre todo para empresas que manejan maquinarias, herramientas y que expone a sus colaboradores a procesos productivos, en nuestro entorno hay ciertas entidades que se ofrecen para la capacitación de este temas:

-  Cruz Roja
-  Cuerpo de Bombero

3.10.- Cultura Organizacional.

Con La Ejecución del Diseño Organizacional que propone el Autor se evidenciará un gran cambio en lo que compete a la cultura de COREYPOL S.A. acogiendo sugerencias de parte de este proceso investigativo, A través de sus directivos implementar cada proceso del modelo con la finalidad de expandir las tradiciones y costumbres del ambiente y de los colaboradores, además se espera el índice de la atención al cliente y de esta forma ir formando de la mejor manera a los colaboradores. Dentro de las mejoras que se quiere lograr está la satisfacción al cliente, por lo que en las contrataciones nuevas de empleados se debe escoger a aquellos que tienen un grado de preparación académica de bachilleres, con la finalidad de poder hacerles llegar las intenciones de la empresa en cuanto a la atención al cliente, porque esto demuestra cultura dentro de la organización.

3.10.- Clima Organizacional.

Se propone un clima donde los colaboradores vean la organización como parte de ellos, su mundo, su historia. Que sus vivencias estén ligadas a esa institución, hablamos de un clima que debe propender por el crecimiento y desarrollo de la organización, también privilegia el crecimiento de la persona objeto y fin último de las instituciones.

Se plantea que el clima organizacional vaya más allá de las buenas condiciones en el sitio de trabajo; pues este abarcara aspectos emocionales, espirituales, morales. El concepto holístico de salud y bienestar, donde la salud no es únicamente ausencia de dolor, sino que es el estado general de bienestar de la persona. Físico, espiritual, moral y emocional. Emprende, crea tu empresa, domina todas las técnicas para hacerlo.

4. DIMENSIONES ESTRUCTURALES:

4.1. Diseño estructural.

Se aplicará el diseño organizacional para la compañía El Rey del Pollo S.A. se atribuirá a cada accionista una responsabilidad que la deberá cumplir a cabalidad y de la mejor manera posible para beneficio de la empresa por la sencilla razón que el gerente el Ab Juan Carlos Cruz Piedra Gerente General se encarga aproximadamente de realizar un 85% de las actividades Administrativas y legales de la empresa.

Así mismo, los empleados tendrán un espacio en este nuevo diseño de trabajo que permitirá tener funciones equitativas dentro de la misma y así mejorar las relaciones interpersonales con el fin de evitar esa gran carga de trabajo que se viene desarrollando hace años, donde no existe una descripción clara que visualice de mejor manera las funciones, obligaciones, normas que debe cumplir y ejecutar cada colaborador en las distintas áreas o departamentos que posee la compañía.

4.2. Procedimientos.

Se Plantea que COREYPOL aplique los siguientes procedimientos:

Personal Operativo

- ✓ Todo colaborador al ingresar por primera vez a las instalaciones de la compañía recibirán un proceso de inducción de tal manera que se ambiente a cada uno de los diferentes procesos que se manejan.

- ✓ Utilizar la vestimenta adecuada y el equipo que establece el reglamento, conservándolos de esta manera limpios y en buen estados y evitar en lo posible el contacto con el cuerpo

Administrativos.

- Realizar La solicitud de compra.
- Analizar al mejor proveedor.
- Hacer la orden de compra.
- Una vez llegada la mercadería emitir la recepción de mercadería
- El proveedor deberá emitir un documento válido de compra autorizado por el SRI (factura, Nota de Venta, Liquidación de compra).
- Emitir el cheque con el nombre o razón social de proveedor.
- El proveedor deberá presentar una identificación al momento de retirar el cheque.

Producción.

- ✓ Una vez llegada la mercadería se procede con la separación de las distintas regiones anatómicas de la res y el deshuese.
- ✓ Se realiza la correcta extracción de los huesos.
- ✓ se controla la formación, arreglo y selección de piezas que integran las distintas categorías cárnicas.
- ✓ Se procede al lavado y selección de los despojo comestible, eliminando partes que no reúnen requisitos para comercialización.
- ✓ Poner en orden las herramientas que se utilizan para el proceso (peladora, cuchillería, hachas entre otros).
- ✓ Se realizan el fileteado, el lonchado y el troceado teniendo en cuenta las preferencias de los clientes y el destino del producto.
- ✓ Los útiles y herramientas se manejan con las medidas de protección e higiene necesarias, para evitar riesgos de accidentes

5. DIMENSIONES CONTEXTUALES

5.1. Tamaño de la Empresa:

El diseño que con seguridad se aplicara tiene como gran finalidad expandirse a lo largo de las diferentes ciudades que tiene la provincia y en un futuro determinado ocupar sectores del mercado en otras partes del Ecuador, como sabemos COREYPOL S.A. desarrolla sus actividades comerciales en el cantón La Libertad, tiene una organización muy sencilla, sus operaciones se las realiza de manera directa, no se tiene un orden jerárquico como empresa legalmente constituida. Como se dijo se maneja como negocio familia, a pesar que dirigir una gran cantidad de empleados (114), los cuales son distribuidos de manera rudimentaria.

Por lo que el diseño organizacional va a permitir que se lleve una mejor distribución de ellos, estableciéndose cambios y una disminución de personal. No con esto quiere decir que COREYPOL va a botar empleados, sino que se está haciendo una reingeniería de todos ellos, para que cada uno cumpla con su responsabilidad en el área a que ha sido asignado.

Vale destacar que COREYPOL posee una granja y es allá donde hace falta personal, por lo tanto se debe de reubicar aquellos que están en exceso en la matriz de la Libertad. Así mismo se contempla un plan de sucursales, pero de una manera organizada y bien estructurada para que no suceda lo que pasó en Santa Elena.

5.2. Herramientas técnicas y acciones para transformar la producción:

En lo relacionado a las herramientas que debe poseer COREYPOL S.A. se direcciona a aquellas que permiten tener una mejor nivel competitivo, es decir son las que ayudan a mejorar el trabajo dentro de la empresa, las cuales se las menciona:

- ✚ Software.

- ✚ Equipos tecnológicos

- ✚ Herramientas de trabajo (Cortadoras eléctricas, cuchillos, frigoríficos, transporte, etc.)

- ✚ Útiles de oficina

- ✚ Implementos de traslado

- ✚ Equipos de primeros auxilios.

- ✚ Implementos de trabajo para los empleados (Uniformes, guantes, equipos de protección bucal)

Estos instrumentos permitan a los integrantes de la compañía realizar sus actividades con mayor eficiencia y capacidad para que los clientes sean atendidos con mayor agilidad, transformando la producción en un producto terminado conservando la higiene, la calidad y garantizando bienestar en las familias que consumen diariamente estos alimentos en la canasta básica familiar.

Además se deduce que los productos que se elaboran en la producción y comercialización de Cía. COREYPOL S.A. tienen la garantía de calidad, la misma que ha permitido ganarse un sitio dentro de las empresas de la península de Santa Elena.

6. RESULTADOS DE EFECTIVIDAD

6.1. Logro de Metas

La finalidad de este Diseño Organizacional permitirá a COREYPOL S.A. lograr metas para impulsar su desarrollo, ampliando su cobertura de expansión, ganando espacio a la competencia que mantiene dentro del entorno peninsular y además demostrando que las empresas peninsulares cuando son manejadas de manera correcta pueden tener un crecimiento económico sostenido en beneficio propio y de su clientela que diariamente acuden a este local y que son portadores de vivenciales a las cuales hay que escucharlos.

Dentro del plan de la empresa que se aplicará a COREYPOL S.A. se incluyen plazos en los cuales se efectuará un control de avances, en él se observará si los plazos y pasos establecidos se van cumpliendo y, si procede, cuales son los logros u objetivos parciales que se van observando, así como si estos forman parte del desarrollo normal de la empresa y son los adecuados para lograr el objetivo planteado.

Es muy importante tener presente que se presenta como punto de partida para la consecución de un objetivo en términos de rentabilidad que se haya propuesto, la autosuficiencia, el análisis parcial, constante y a conciencia del seguimiento del plan y la consecución de los objetivos parciales planificados, son los pilares sobre los que se asienta el éxito final.

La administración es fundamental dentro de este proyecto empresarial, el control, el análisis, la evaluación, el seguimiento del resultado de las acciones acometidas, la organización del trabajo diario a realizar, el análisis de costes, gestión de la promoción, facturación. Son piezas fundamentales que sin ellas, el objetivo no podrá alcanzarse, por lo que la responsabilidad en este caso recae exclusivamente en el Ab. Juan Carlos Cruz Piedra, quien en un determinado tiempo pudo proyectar a su empresa a un crecimiento

6.2. Valores Corporativos

La efectividad del diseño conlleva como misión primordial la correcta inducción de los siguientes valores los cuales nos diferenciaran de las demás compañía y caracterizaran a COREYPOL. Como una de las mejores en el buen trato al cliente y armonía entre sus colaboradores.

- ✓ Inculcar la Puntualidad, Honestidad, Transparencia, Sencillez y Solidaridad con los seres Humanos.
- ✓ Ser Respetuosos, Leales, Nobles, Justos, Constantes y Consistentes.
- ✓ Buscar la Productividad, la Versatilidad, la Conciliación.
- ✓ Alcanzamos el referente de la industria de productos cárnicos en Ecuador por nuestra capacidad

6.3. Eficiencia

COREYPOL S.A. con el diseño se direccionara a obtener un alto grado de mejoras en cada proceso administrativo y productivo tanto en la planta de expendio como en los sitios de procesamiento de los productos, Además se plantea una inducción para el personal sobre el servicio con la colectividad peninsular, se propone con los incentivos económicos o escogiendo empleado del mes mejorar la atención y obtener una de calidad con calidez.

5.4. Eficacia.

El diseño inculcara a los Directivos de COREYPOL S.A al mejor manejo de los recursos que posee y los que se adquirirán en la aplicación del modelo para lograr metas y objetivos trazados.

Alcanzaremos la calidad como el grado de satisfacción del cliente / usuario / o ciudadano, según el caso, se puede visualizar la diferencia entre producto y resultado, como la brecha existente entre el producto y las expectativas que se tienen de este, para lograr variaciones o invariaciones en la situación o estado del sistema.

- Hacer correctamente las cosas
- Resolver problemas
- Cumplir con las tareas y obligaciones
- Capacitar a los empleados
- Conservar las máquinas
- Lograr los objetivos
- Utilizar los insumos de manera óptima
- Obtener buenos resultados
- Máquinas disponibles

4.5 PLAN DE ACCION PARA LA COMPAÑÍA EL REY DEL POLLO.

MATRIZ PROPUESTA PARA LA IMPLANTACION DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL A LA COMPAÑÍA DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS CARNICOS EL REY DEL POLLO S.A						
OBJETIVO ESPECÍFICOS	INDICADORES	ESTRATÉGICAS	COORDINADOR DE OBJETIVO	ACTIVIDADES	FINANCIAMIENTO	TIEMPO
Implementar con el diseño los procedimientos, estructura organizacional, funciones para cada área mediante análisis situacionales que permitan el planteamiento de mecanismos óptimos.	Orgánico Funcional, Manual de Funciones	Creación de una estructura con canales idóneos de comunicaciones	Sr. Marlon Rodríguez Yagual	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar El Empowerment • Monitorear y comunicaciones y procedimientos entre departamentos. 	Junta General de socios de COREYPOL	1 Semana
Realizar el mejoramiento de los procesos de comercialización de los productos ofrecidos, alcanzar nuevos canales de distribución.	Nuevos Segmentos de Mercados,	Elaborar Publicidad atractiva para nuestros clientes.	Sr. Marlon Rodríguez Yagual	<ul style="list-style-type: none"> • Promociones • Sorteos • Difusión en medios masivos. 	Junta General de socios de COREYPOL	30 días
Enfocar a través de modelos administrativos el fortalecimiento de los procesos para generar un mayor nivel de eficacia.	Organización que aprende, Valores corporativos	Incrementar la productividad del talento humano a través de motivación e incentivos	Gerente General De Coreypol el Sr. Juan Carlos Cruz Piedra	<ul style="list-style-type: none"> • Placa de reconocimiento al mejor trabajador del mes • Charlas motivacionales • Dar a conocer misión, visión, valores 	Junta General de socios de COREYPOL	15 días

4.6. PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACION DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

No.	Nombre	Ingresos	Sobretiempo	Total Ingresos	Aporte Personal	Aporte Patronal	13vo Sueldo	Bono Escolar	Vacaciones	Total
1	Auditor	1000	200	1200	112,20	133,80	100	26,5	50	1130,50
1	Contador	810	100	910	85,09	101,47	75,83	26,5	37,92	863,70
1	Asesor De Marketing	630	100	730	68,26	0,00	60,83	26,5	30,42	779,50
1	Jefe Del Talento Humano	500	80	580	54,23	0,00	48,33	26,5	24,17	624,77
2	Jefe Operativo	900	90	990	92,57	0,00	82,50	26,5	41,25	1047,69
2	Computadora Hp									\$ 2.200,00
1	Publicidad Radial y Televisiva									\$ 600,00
1	1 Frigorifico									\$ 2.100,00
1	Servicio De Comunicación									\$ 500,00
1	Pagina Web									\$ 800,00
1	Suministros De Oficina									\$ 640,00
1	Servicios Basicos									\$ 1.100,00
	TOTAL PRESUPUESTO	\$ 3.840,00	\$ 570,00	\$ 4.410,00	\$ 412,34	\$ 235,27	\$ 367,50	\$ 132,50	\$ 183,75	\$ 12.386,15

CONCLUSIONES

1. En el estudio que se hizo a la Cía. COREYPOL S.A. se encontró que posee un sistema de gestión de calidad eficiente enfocado en la mejora continua de los diferentes procesos mediante la divulgación y control de la documentación requerida en los diferentes puestos de trabajo y el manejo de las acciones correctivas, preventivas.
2. A pesar del tamaño de la compañía y de la cantidad de empleados, es evidente que es necesario disponer de políticas para el personal y con el visto bueno de quien corresponde, esto ayudara a tener mayores responsabilidades y 3 ¿ compromiso de los colaboradores con la empresa.
3. De acuerdo al análisis de la situación de la empresa, y mediante la identificación de los factores internos y externos la empresa posee mucha ventaja competitiva en el entorno en el que se desempeña, la inclinación por parte de los consumidores es de vital importancia para decisiones que se quieran implantar
4. El organigrama institucional de la organización fue actualizado, de forma tal que ilustrará el alcance de autoridad de los cargos y las relaciones jerárquicas de comunicación y de coordinación.
5. La empresa tiene desde ahora la aprobación de los directivos y jefes de proceso de los diferentes cargos, además pueden ser revisados, actualizados y socializados con todo el personal mediante. El Diseño organizacional se convierte en una herramienta útil para la compañía en el manejo adecuado de procesos y el adecuado trato al talento humano y en la validación de la experiencia y competencias reales de los aspirantes a asumir un cargo.

RECOMENDACIONES

Es indispensable la aplicación del Diseño Organizacional para la Compañía El Rey del Pollo, para mejorar de una manera mas eficiente los procesos empíricos que actualmente posee para alcanzar los objetivos que plantean sus accionistas y directivos de la empresa.

Es de vital importancia que se empleen las políticas propuestas en el trabajo para que exista un adecuado manejo en la utilización de las maquinarias de la empresa y sobre todo con las políticas existirá un mejor control en los colaboradores,

Con el análisis del entorno del presente trabajo elaborado por el autor, es necesario establecer estrategias aprovechando las oportunidades y fortalezas encontradas para beneficio e impulsando así el desarrollo de la empresa, los directivos están en la obligación de aplicar este diseño organizacional si desean obtener las rentabilidades anheladas.

Se recomienda la implementación inmediata del organigrama expuesto en el trabajo de investigación, establecer de manera adecuada las funciones y responsabilidades a cada uno de los integrantes de la empresa sea directivos y colaboradores mejorara eficientemente la cada una de las actividades diarias para que no exista cargas laborales.

La efectividad conlleva a logros es por ende que la compañía de producción y comercialización de productos cárnicos El Rey Del Pollo, aplicara el diseño organizacional elaborada por el autor enfatizando cada uno de los pasos a seguir para liderar no solo el mercado peninsular si no en otros sectores del país estableciendo su marca como una de las mejores, cabe recalcar que con este trabajo existirá un mayor control y esto conllevara a que las estrategias y el logro anhelados por años se alcanzara con total seguridad.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguirre Sadaba, A., Teoría y Diseño Organizacional. Cengage Learning Editores. México 2007 Pág. 620
2. Bangs D. (2009). La guía de planificación del mercado. Ediciones Macchi. Buenos Aires – Argentina.
3. GUILLI, Juan Diseño Organizativo. Ediciones Granicas S.A., Argentina 2007. Pág. 358
4. BERNAL, César Metodología de la Investigación. Pearson Educación. México 2006. Pág. 286.
5. Cruz Roche, I., Fundamentos de Marketing, Editorial Félix Varela, La Habana, 2009.
6. RODRIGUEZ, Ernesto Metodología de la Investigación. Univ. J. Autónoma de Tabasco. Venezuela 2005. Pág. 186. Quinta Edición
7. Embajada de la República Argentina Consejería Económica y Comercial en La Paz. Guía de Negocios Bolivia 2011. La Paz – Bolivia.
8. Gatto F. (2011). La política industrial de las pequeñas y medianas empresas. Programa de Fortalecimiento de la Promoción de las Exportaciones del Ministerio de

- Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, CEPAL, PNUD.
9. Gyldenfeldt M. (2009). Seminario sobre la Historia de Chacinados. Cámara Argentina de la Industria de Chacinados y Afines (CAICHA). Organizado por la Bolsa de Cereales.
10. Gutiérrez Fernández Ángel y otros. Desarrollo organizacional – Planificación y Formulación de Proyectos. Ediciones Consejo de Iglesias de Cuba CIC- Desarrollo sostenible
11. Hernández Orozco, Carlos. Análisis Administrativo: Técnicas y Métodos. EUNED, Costa Rica, 2008.
12. MÉNDEZ ALVAREZ Carlos. Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con Énfasis en Ciencias Empresariales, EDITORIAL Limusa de C.V. 2006
13. Kantis H. (2011). Alianzas exportadoras y gestión estratégica en las PYMES: Evidencias del caso argentino. Documento de trabajo N° 12
14. Katz y Otros (2011). Nuevos problemas y oportunidades para el desarrollo industrial de América Latina. Desarrollo Productivo N° 31. CEPAL.
15. Kotler P. y Armstrong G., citado por Álvarez Carlos (2011). Fundamentos de mercadotecnia. Printice Hall. Hispanoamericana S.A. México.

16. Martin Dávila, M. Métodos Analíticos en Marketing. Teoría y Aplicaciones. Editorial Tormes, Madrid. 2009.
17. Material de la asignatura, (2008). Tema III La búsqueda y selección del mercado, Conf.: Medición y predicción de demanda en el mercado.
18. Porter, M., Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior. Editorial Diana, México, 2008.
19. Santos Norton, M. L.: La logística como elemento de las fuerzas del cambio Monografía, ISPJAE, 2009
20. Saporisi G (2009) Clínica empresarial. Una metodología paso a paso para desarrollar y monitorear un plan de negocios. Ediciones Macchi. Buenos Aires – Argentina

LINKOGRAFÍA:

- <http://www.marketing-xxi.com/rafael.asp>.
- <http://www.emprendedorxxi.coop/home.asp>.
- <http://www.thinkingrid.com/blog/>
- <http://www.marketing-xxi.com/libro-marketing-gratuito.html>.
- <http://www.universia.cl/>.
- <https://www.camaras.org/publicado/>.
- <http://www.marketing-free.com/>.
- <http://www.lawebdelemprendedor.com.ar/articulos.htm#emprendedores>
- <http://www.plancameral.org/Cadoex/bdocmarco.asp>.

Anexos

ANEXO N° 1

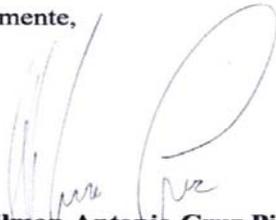
La Libertad, 23 de Noviembre del 2012.

Conste por medio de este documento que el Sr. RODRÍGUEZ YAGUAL MARLON ANTONIO, a realizado bajo nuestro conocimiento y aporte a la investigación realizada sobre la elaboración de sus tesis de Grado con el tema: “DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS EL REY DEL POLLO COREYPOL S.A. DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2013”, el mismo que recibió la ayuda necesaria y soporte técnico de nuestros directivos y empleados proporcionándoles la información requerida para el éxito y culminación de la tesis.

Además, dejamos constancia que el Sr. RODRÍGUEZ YAGUAL MARLON ANTONIO, visitó nuestras Instalaciones en reiteradas ocasiones (9), para recabar información.

Que es todo cuanto podemos mencionar al respecto, pudiendo el interesado hacer uso del presente documento.

Atentamente,



Sr. Wilman Antonio Cruz Piedra
REPRESENTANTE – ACCIONISTA

ANEXO N° 2



**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES**

NUMERO RUC: 0992377127001
RAZON SOCIAL: COREYPOL S.A. COMPAÑIA EL REY DEL POLLO S.A.
NOMBRE COMERCIAL:
CLASE CONTRIBUYENTE: OTROS
REP. LEGAL / AGENTE DE RETENCION: CRUZ PIEDRA JUAN CARLOS
CONTADOR: SUAREZ REYES EDUARDO JAVIER

FEC. INICIO ACTIVIDADES: 05/11/2004 **FEC. CONSTITUCION:** 05/11/2004
FEC. INSCRIPCION: 25/11/2004 **FECHA DE ACTUALIZACIÓN:** 09/12/2009

ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:

ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CARNE DE AVES DE CORRAL

DIRECCIÓN PRINCIPAL:

Provincia: SANTA ELENA Cantón: LA LIBERTAD Parroquia: LA LIBERTAD Barrio: MARISCAL SUCRE Calle: 22
Número: S/N Intersección: AV. 7 Y AV. 8 Referencia ubicación: JUNTO A LA CASA DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE
MIMI Telefono Trabajo: 042782984

OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:

- * ANEXO DE COMPRAS Y RETENCIONES EN LA FUENTE POR OTROS CONCEPTOS
- * ANEXO RELACION DEPENDENCIA
- * DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
- * DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- * DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA

DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS: del 001 al 004
JURISDICCION: REGIONAL LITORAL SUR SANTA ELENA

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Usuario: XASB160608

Lugar de emisión: LA LIBERTAD/9 DE OCTUBRE Fecha y hora: 09/12/2009



REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES

NUMERO RUC: 0992377127001
RAZON SOCIAL: COREYPOL S.A. COMPAÑIA EL REY DEL POLLO S.A.

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

No. ESTABLECIMIENTO: 001	ESTADO: ABIERTO	MATRIZ:	FEC. INICIO ACT.: 05/11/2004
NOMBRE COMERCIAL: DISTRIBUIDORA PIEDRA			FEC. CIERRE:
			FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CARNE DE RES
 ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CARNE DE AVES DE CORRAL
 ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE GANADO PORCINO
 ACTIVIDADES DE ELABORACION Y COMERCIALIZACION DE EMBUTIDOS
 ACTIVIDADES DE COMERCIALIZACION DE ABARROTES
 ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE PESCADO Y FILETES DE PESCADO

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: SANTA ELENA Cantón: LA LIBERTAD Parroquia: LA LIBERTAD Barrio: MARISCAL SUCRE Calle: 22 Número: S/N Intersección: AV. 7 Y AV. 8 Referencia: JUNTO A LA CASA DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE MIMI Teléfono Trabajo: 042782984

No. ESTABLECIMIENTO: 002	ESTADO: ABIERTO	FEC. INICIO ACT.: 20/08/2008
NOMBRE COMERCIAL: DISTRIBUIDORA PIEDRA		FEC. CIERRE:
		FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

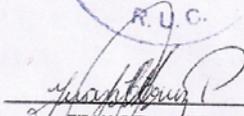
ACTIVIDADES DE COMERCIALIZACION DE ABARROTES
 ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CARNE DE RES
 ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CARNE DE AVES DE CORRAL
 ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE GANADO PORCINO
 ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE PESCADO Y FILETES DE PESCADO
 ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE EMBUTIDOS

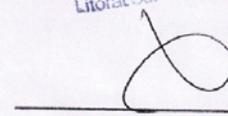
DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: SANTA ELENA Cantón: SANTA ELENA Parroquia: SANTA ELENA Calle: MANABI Número: S/N Intersección: ROCAFUERTE Y COLONCHE Referencia: FRENTE AL MERCADO DE SANTA ELENA Teléfono Trabajo: 042782984



Suárez Baquerizo Xavier Armando
 DELEGADO DEL R.U.C.
 Servicio de Rentas Internas
 Litoral Sur - La Libertad


 FIRMA DEL CONTRIBUYENTE


 SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Uuario: XASB160608

Lugar de emisión: LA LIBERTAD

ANEXO N° 3 Fecha y hora: 09/12/2009



REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES

NUMERO RUC: 0992377127001
RAZON SOCIAL: COREYPOL S.A. COMPAÑIA EL REY DEL POLLO S.A.

No. ESTABLECIMIENTO: 003 **ESTADO** ABIERTO **FEC. INICIO ACT.** 12/03/2009
NOMBRE COMERCIAL: DISTRIBUIDORA PIEDRA **FEC. CIERRE:**
ACTIVIDADES ECONÓMICAS: **FEC. REINICIO:**

ACTIVIDADES DE COMERCIALIZACION DE ABARROTOS
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CARNE DE AVES DE CORRAL
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE GANADO PORCINO
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE EMBUTIDOS
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE PESCADO Y FILETES DE PESCADO
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CARNE DE RES

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: SANTA ELENA Cantón: LA LIBERTAD Parroquia: LA LIBERTAD Barrio: ABDON CALDERON Calle: 16 Número: S/N Intersección: AV. 28 Referencia: A UNA CUADRA DE RADIO PANORAMA Telefono Trabajo: 042783744

No. ESTABLECIMIENTO: 004 **ESTADO** ABIERTO **FEC. INICIO ACT.** 06/12/2009
NOMBRE COMERCIAL: DISTRIBUIDORA PIEDRA **FEC. CIERRE:**
ACTIVIDADES ECONÓMICAS: **FEC. REINICIO:**

ACTIVIDADES DE COMERCIALIZACION DE ABARROTOS
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CARNE DE AVES DE CORRAL
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE GANADO PORCINO
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE EMBUTIDOS
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE PESCADO Y FILETES DE PESCADO
ACTIVIDADES DE PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CARNE DE GANADO

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: SANTA ELENA Cantón: LA LIBERTAD Parroquia: LA LIBERTAD Barrio: MARISCAL SUCRE Calle: GUAYAQUIL Número: S/N Intersección: AV. 7 Referencia: DIAGONAL A LA BAMBA PENINSULAR Celular: 099817969 Email: seadsu_asociados@hotmail.es



Snárez Baquerizo Xavier Armando
DELEGADO DEL R.U.C.
Servicio de Rentas Internas
Litoral Sur - La Libertad

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Usuario: XASB160608 Lugar de emisión: LA LIBERTAD/9 DE OCTUBRE Fecha y hora: 09/12/2009

ANEXO N° 5

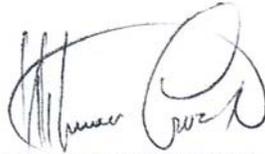
LA LIBERTAD, NOVIEMBRE 05 DE 2010

Señor:
JUAN CARLOS CRUZ PIEDRA
Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por la presente tengo a bien comunicarle que la compañía COREYPOL S.A. COMPAÑIA EL REY DEL POLLO S.A., en Junta General de Accionistas celebrada el día de hoy, tuvo el acierto de reelegirlo en el cargo de GERENTE GENERAL, de la misma por el lapso de tres años más, debiendo seguir ejerciendo la Representación Legal, Judicial y Extrajudicial de la Compañía de manera individual.

COREYPOL S.A EL REY DEL POLLO S.A., se constituyó mediante escritura pública autorizada por el Notario Trigésimo del Cantón Guayaquil, el 23 de Junio del 2004, inscrita en el Registrador de la Propiedad del Cantón La Libertad, el 5 de Noviembre del 2004, con el No.- 33 del Registro Mercantil Industrial.



WILMAN CRUZ PIEDRA Secretario
AD-HOC de la Junta General

Razón: Acepto el cargo a mi encomendado por la Junta General de la Compañía COPREYPOL S.A. COMPAÑIA EL REY DEL POLLO S.A., Noviembre 05 del 2010.



JUAN CARLOS CRUZ PIEDRA

ANEXO N° 6

Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón La Libertad

Barrio San Francisco Diagonal Ira. S/N y Av. 9

Número de Repertorio: 2010- 1116

EL REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, certifica que en esta fecha se inscribió(eron) el(los) siguiente(s) acto(s):
1.- Con fecha Diez de Noviembre de Dos Mil Diez queda inscrito el acto o contrato NOMBRAMIENTO DE GERENTE GENERAL en el Registro de MERCANTIL en las fojas 463 a 464 con el número 120 celebrado entre: ([COREYPOL S.A. COMPANIA EL REY DEL POLLO S.A., en calidad de COMPANIA]); en la calidad de Representante(s) Legal(es): ([CRUZ PIEDRA JUAN CARLOS con el cargo GERENTE GENERAL representación que la ejercerá conjuntamente con:])



CRUZ PIEDRA
Abg. Carlos Roberto Ramírez Araujo
Registrador de la Propiedad Titular
REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD
CANTON LA LIBERTAD
Abg. Carlos Roberto Ramírez Araujo

ANEXO 7

NOMBRE DE LA EMPRESA

Registro de actividades de capacitacion	Fecha: ___/___/___
Tema:	

No.	Nombre y Apellidos	Area de trabajo	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

Instructor (Firma y aclaracion):	
OBSERVACIONES (Duracion, material, contenidos entre otros	

**DOCUMENTO DESTINADO A REGISTRO DEL SERVICIO DE
SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL DE ACUERDO CON EL Dto.
1338/96 - Modificatorio del Dto. 351/79 - Ley 19.587/79**

FOTOGRAFÍAS TOMADAS EN LA CÍA. COREYPOL S.A. EN DONDE SE MUESTRA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA MISMA

ANEXO N° 8



FOTOGRAFÍA DEL CARRO DISTRIBUIDOR DE CIA. COREYPOL S.A.



ANEXO N° 9

ENTREVISTA CON UN DE LOS SOCIOS DECIA. COREYPOL S.A.



ANEXO N° 10

ENTREVISTANDO A UNA EMPLEADORA CIA. COREYPOL S.A.



ANEXO N° 11

ANEXO N° 12

ENTREVISTANDO A LOS CLIENTES DE COREYPOL S.A.



FOTOGRAFÍA DEL BANNERS DE CIA. COREYPOL S.A.



FOTOGRAFÍA DEL ÁREA DE COBROS CIA. COREYPOL S.A.

ANEXO N° 13



MERCADERÍA DE CIA. COREYPOL S.A.

ANEXO N° 14



ANEXO N° 15



ÁREA DE REFRIGERACIÓN DE CIA. COREYPOL S.A.

ANEXO N° 16



**EMPLEADORAS DE CIA. COREYPOL S.A. ATENDIENDO A LOS
CLIENTES.**

ANEXO N° 17



ANEXO N° 18



DISTRIBUCIÓN DE MERCADERÍA DE CIA. COREYPOL

ANEXO N° 19

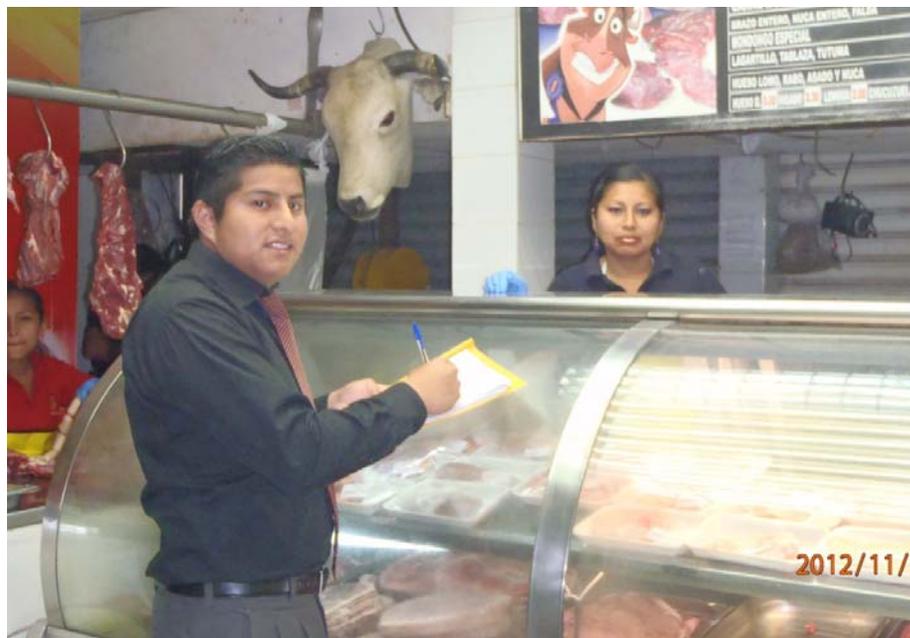


ANEXO N° 20



ÁREA DE VENTAS DE CARNE Y EMBUTIDOS DE CIA. COREYPOL

ANEXO N° 21



ANEXO N° 22

NOMBRE EN LA ESCALA	DESCRIPCIÓN
1. Desvinculación	Describe un grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza.
2. Obstaculización	Se refiere al sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo.
3. Esprit	Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
4. Intimidad	Los trabajadores gozan de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.
5. Alejamiento	Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como formal e impersonal. Describe una distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.
6. Énfasis en la producción	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es altamente directiva, insensible a la retroalimentación.
7. Empuje	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.
8. Consideración	Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
9. Estructura	Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
10. Responsabilidad	El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
11. Recompensa	El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.
12. Riesgo	El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?
13. Cordialidad	El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
14. Apoyo	La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
15. Normas	La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.
16. Conflicto	El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
17. Identidad	El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.
18. Conflicto e inconsecuencia	El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
19. Formalización	El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.
20. Adecuación de la planeación	El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.
21. Selección basada en capacidad y desempeño	El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.
22. Tolerancia a los errores	El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

FUENTE: Walters, Halpin y Crofts, Litwin y Stringer, y otros investigadores



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

ENTREVISTA REALIZADA A CLIENTES DE COREYPOL S.A.

Objetivo: Identificar aspectos importantes considerados por los clientes de COREYPOL S.A. para aplicar en la propuesta de la elaboración de un diseño organizacional.

PARA LLENAR LA ENCUESTA LEA CON ATENCIÓN CADA UNA DE LAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO, Y MARQUE CON UNA (X) LA ALTERNATIVA QUE CONSIDERE CORRECTA. DE SU RESPUESTA DEPENDE EL ÉXITO DE ESTA INVESTIGACIÓN. **GRACIAS!**

1. ¿Considera que el servicio de atención al cliente en la empresa es el adecuado?

2. ¿Qué factores pone en consideración al momento de comprar los productos en nuestra empresa?

3. ¿Cree usted que la empresa emplea todas las normas de seguridad e higiene?

4. ¿El stock de productos abastece la demanda de los consumidores?

5. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un diseño organizacional para impulsar el crecimiento de la compañía?

6. ¿Sabe usted si todos los colaboradores están en los puestos de trabajo que le corresponden y cumplen con las disposiciones de la compañía?

7. ¿Se ha percatado si existe una buena relación laboral entre directivos y colaboradores o se debería mejorar?

8. ¿El tipo publicidad que se está manteniendo es la adecuada?

9. ¿Cree usted que en la empresa reine el trabajo en equipo?

10. ¿La compañía se debería expandir hacia nuevos nichos de mercado?



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

**ENCUESTAS REALIZADA AL PERSONAL OPERATIVO DE
 COREYPOL S.A.**

Objetivo: Identificar aspectos importantes considerados por el personal operativo para aplicar en la propuesta de la elaboración de un diseño organizacional para la Cía. COREYPOL S.A.

PARA LLENAR LA ENCUESTA LEA CON ATENCIÓN CADA UNA DE LAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO, Y MARQUE CON UNA (X) LA ALTERNATIVA QUE CONSIDERE CORRECTA. DE SU RESPUESTA DEPENDE EL ÉXITO DE ESTA INVESTIGACIÓN. **GRACIAS!**

Pregunta 1. ¿Considera Ud. que será necesario un estudio de la organización por las nuevas exigencias del entorno?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>		

Pregunta 2. ¿Considera Ud. que se debe implementar un Diseño Organizacional en la compañía?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>		

Pregunta 3. ¿Se encuentra Ud. de acuerdo con el trabajo en equipo?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>		

Pregunta 4. ¿Considera Ud. que labora bajo un buen sistema de trabajo?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>		

Pregunta 5. ¿Considera Ud. que el Diseño Organizacional permitirá coordinar las fortalezas de la compañía?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>		

Pregunta 6. ¿Considera Ud. que el Diseño Organizacional permitirá disminuir esfuerzos y duplicidad de funciones?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Neutral	<input type="checkbox"/>		

Pregunta 7. ¿Cree Ud. que con la amplitud de control se podrá dirigir mejor a los trabajadores?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>		

Pregunta 8. ¿Los directivos impulsan a la compañía hacia un servicio de calidad?

Siempre	<input type="checkbox"/>	La mayoría de las veces no	<input type="checkbox"/>
La mayoría de las veces sí	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>
Algunas veces sí, algunas veces no	<input type="checkbox"/>		

Pregunta 9. ¿Considera Ud. que están bien definidas sus funciones dentro de la compañía?

Definitivamente si	<input type="checkbox"/>	Probablemente no	<input type="checkbox"/>
Probablemente si	<input type="checkbox"/>	Definitivamente no	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>		

Pregunta 10. ¿La autoridad organizacional efectúa su direccionamiento basado en la misión, visión y objetivos de la compañía?

Definitivamente si	<input type="checkbox"/>	Probablemente no	<input type="checkbox"/>
Probablemente si	<input type="checkbox"/>	Definitivamente no	<input type="checkbox"/>

Indiferente _____
Pregunta 11. ¿La compañía se diferencia de la competencia por sus características tecnológicas, espacio del local y ubicación geográfica?

Completamente verdadero Falso
 Verdadero Completamente falso
 Ni falso, ni verdadero

Pregunta 12. ¿Se considera Ud. parte importante del diseño organizacional de la compañía?

Muy de acuerdo En desacuerdo
 De acuerdo Muy en desacuerdo
 Indiferente

Pregunta 13. ¿La compañía está logrando los resultados deseados?

Completamente verdadero Falso
 Verdadero Completamente falso
 Ni falso, ni verdadero

Pregunta 14. ¿Con la implementación del Diseño Organizacional los resultados pueden mejorar?

Definitivamente si Probablemente no
 Probablemente si Definitivamente no
 Indiferente

Pregunta 15. ¿Está de acuerdo en someterse a un plan de implementación de un diseño organizacional?

Definitivamente si Probablemente no
 Probablemente si Definitivamente no
 Indiferente



Gracias por su colaboración

ANEXO N° 25

GLOSARIO DE TÉRMINOS RELEVANTES

CADENA DE MANDO: indica el orden de autoridad y responsabilidad en una organización.

CENTRALIZACIÓN: es el sistema de organización estatal cuyas decisiones de gobierno son únicas y emanan de un mismo centro, sin tener en cuenta las diferentes culturas o pueblos a quienes afecta.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL: Acción de mantenimiento y actualización permanente de los cambios aplicados a una organización y respecto a su medio ambiente.

DIAGNÓSTICO: Identificación y explicación de las variables directas e indirectas inmersas en un problema, más sus antecedentes, medición y los efectos que se producen en su medio ambiente.

DIRIGIR: Acto de conducir y motivar grupos humanos hacia el logro de objetivos y resultados, con determinados recursos.

DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN: proceso en el que se elige una estructura para las tareas, responsabilidades y las relaciones de autoridades dentro de una organización.

DISEÑO FUNCIONAL: creación de puestos, equipos y departamentos con base en actividades especializadas.

DIVISIÓN DEL TRABAJO: Acto de segmentar el trabajo total de una organización, por especializaciones y niveles de dificultad.

EFICACIA: Indicador de mayor logro de objetivos o metas por unidad de tiempo, respecto a lo planeado.

EFICIENCIA: Indicador de menor costo de un resultado, por unidad de factor empleado y por unidad de tiempo. Se obtiene al relacionar el valor de los resultados respecto al costo de producir esos resultados.

ESTRATEGIA: En un proceso regulable; es el conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Una estrategia por lo general abarca los objetivos, las metas, los fines, la política y la programación de acciones de un todo organizacional o individual.

EVALUAR: Acto de comparar y enjuiciar los resultados alcanzados en un momento y espacio dados, con los resultados esperados en ese mismo momento. Es buscar las causas de su comportamiento, entenderlas e introducir medidas correctivas oportunas.

FINES: Son los efectos que se obtienen con el logro de los objetivos.

FODA: Técnica de valoración de potencialidades y riesgos organizacionales y personales, respecto a la toma de decisiones y al medio que afecta. Significa: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

FORMULARIO: Documento impreso que contiene información estructurada "fija" sobre un determinado aspecto, para ser complementada con información "variable" según cada aplicación y para satisfacer un objetivo específico.

FUNCIÓN: Mandato formal permanente e impersonal de una organización o de un puesto de trabajo.

GERENCIA: Función mediante la cual las empresas y el Estado logran resultados para satisfacer sus respectivas demandas

IMPERSONALIDAD: forma en la que una organización trata a sus empleados y clientes en base a ciertas características.

INTERDEPENDENCIA DE LAS TAREAS: medida en que el trabajo desempeñado por una persona o departamento afecta al que desempeñan otros miembros.

ORGANIGRAMA: es la representación gráfica de la estructura de una empresa.

PROCEDIMIENTOS: es el modo de ejecutar determinadas acciones que suelen realizarse de la misma forma, con una serie común de pasos claramente definidos, que permiten realizar una ocupación, trabajo, investigación, o estudio, se puede aplicar a cualquier empresa.

TECNOLOGÍA: es el conjunto de conocimientos técnicos, ordenados científicamente, que permiten diseñar y crear bienes y servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de las personas.

TRAMO DE CONTROL: cantidad de personas que dependen directamente de un gerente.

ANEXO 26

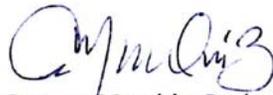
Lic. Carmen Merchán Borbor
COMUNICADORA SOCIAL
No. REGISTRO SE 024

CERTIFICO

Tengo bien certificar, la revisión del texto de tesis con el tema "DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS EL REY DEL POLLO, COREYPOL S.A., CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013" de la autoría de MARLON ANTONIO RODRIGUEZ YAGUAL, portador de la cedula de identidad No. 0926469271, egresado de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. La misma que, nota pulcritud en la escritura en todas sus partes; la acentuación es precisa. Se utiliza signos de puntuación de manera acertadas en todos sus ejes, la temática evita los vicios de dicción; hay concentración y exactitud en las ideas, la sinonimia es correcta; se maneja con conocimiento y precisión la morfosintaxis. El lenguaje es pedagógico, sencillo y directo; por lo tanto es de fácil comprensión.

La libertad, febrero del 2013.

Atentamente,



Lcda. Carmen/Merchán Borbor
C.I. 0911985133

ANEXO 27

COMPAÑÍA EL REY DEL POLLO
"COREYPOL S.A."



La Libertad, 22 de Agosto de 2012

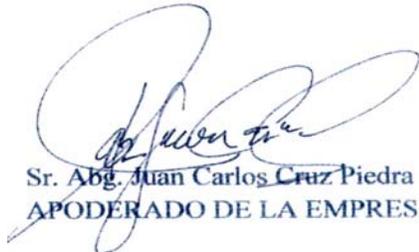
Srs.
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
Ciudad.

Quienes hacemos la COMPAÑÍA EL REY DEL POLLO "COREYPOL S.A.", expresamos nuestra gratitud por que uno de sus egresados, el Sr. MARLON ANTONIO RODRÍGUEZ YAGUAL, con Cédula de Identidad N° 0926469271, ha solicitado realizar su Tesis de Grado en nuestra Cía, el mismo que lleva como Tema: "DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA COMPAÑÍA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS EL REY DEL POLLO COREYPOL S.A. DEL CANTÓN LA LIBERTAD, 2012", el mismo que tiene nuestra aceptación.

Por lo que hacemos conocer a vuestra autoridad, que el mencionado egresado de su Facultad tiene todas las facilidades del caso para realizar la investigación pertinente para el desarrollo de la misma y que la misma tenga el éxito esperado, con lo cual ayudará al engrandecimiento de nuestra empresa y a corregir las falencias que se generan en el desarrollo de las actividades diarias.

Sin otro particular, nos suscribimos de ustedes,

Muy Atentamente,



Sr. Abg. Juan Carlos Cruz Piedra
APODERADO DE LA EMPRESA