



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA
MUNDO VERDE DE PRODUCTOS ORGÁNICOS,
ACUICULTURA DEL CANTÓN SANTA ELENA,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”**

AUTOR: SUÁREZ GONZABAY KLEBER ELENO

TUTOR: ECON. KARINA BRICIO SAMANIEGO, MIM.

**TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA
MUNDO VERDE, DE PRODUCTOS ORGÁNICOS,
ACUICULTURA, DEL CANTÓN SANTA ELENA,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015**

AUTOR: SUÁREZ GONZABAY KLEBER ELENO

TUTOR: ECON. KARINA BRICIO SAMANIEGO, MIM.

TRABAJO DE TITULACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

La Libertad, Febrero 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación: “DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA “MUNDO VERDE” DE PRODUCTOS ORGÁNICOS ACUICULTURA DEL CANTÓN SANTA ELENA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”. Elaborado por el Sr Kleber Eleno Suárez Gonzabay, egresado de la Escuela de Administración de Empresas, 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 dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académico y científico razón por la cual Apruebo en todas sus partes.

.....
Econ. Karina Bricio Samaniego, MIM.
TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de Titulación o Graduación “DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA “MUNDO VERDE”; DE PRODUCTOS ORGÁNICOS ACUICULTURA DEL CANTÓN SANTA ELENA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”. Elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este trabajo de investigación son de exclusiva prioridad, responsabilidad legal y académica del autor. No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, Febrero del 2015.

.....
KLEBER SUÁREZ GONZABAY
CI. 0923677959

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres por su amor y apoyo incondicional, y a mis amigos por darme la motivación y consejos para persistir en este objetivo propuesto.

Al gerente general de la Empresa Mundo Verde, y a todos sus colaboradores y sobre todo a los docentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Kleber.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis hijos y a mi esposa por ser la motivación y esperanza que necesitaba, para cumplir unos de mis objetivos propuestos.

A mi tutora y a mis estimados maestros, que me han transmitido sus amplios conocimientos.

A la Universidad, porque me dio la oportunidad de seguir aprendiendo y ser un profesional.

Al Presidente de la empresa Mundo Verde, por brindarme la información oportuna para realizar este trabajo.

Kleber.

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Mercedes Freire Rendón, MSC.
**DECANA DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Ing. Linda Nuñez Guale MSC.
**DIRECTORA DE CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Econ. Karina Bricio Samaniego, MIM
PROFESORA TUTORA

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez. MDE.
PROFESOR DE ÁREA

Abg. Joe Espinoza Ayala.
SECRETARIO GENERAL

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

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA “MUNDO VERDE”,
DE PRODUCTOS ORGÁNICOS ACUICULTURA DEL CANTÓN SANTA
ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”**

AUTOR: KLEBER ELENO SUÁREZ GONZABAY

TUTOR: ECON. KARINA BRICIO SAMANIEGO, MIM.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal, elaborar un diseño organizacional para la empresa Mundo Verde, de productos orgánicos acuicultura del cantón Santa Elena provincia de Santa Elena, se pretende la búsqueda de soluciones a las problemáticas que afecta a la gestión administrativa de la empresa y que se debe a la inexistencia de una estructura organizacional, eficiente procesos administrativos mala gestión administrativa y los perfiles profesionales no están acorde a las actividades ni funciones que realizan. La metodología para el presente proyecto se basó en investigaciones cualitativa, cuantitativa, bibliográficas, y de campo, con el fin de obtener información confiable y veraz, para ello se utilizaron varias técnicas y herramientas de investigación tales como encuestas a los colaboradores de la empresa, y al gerente se le realizo entrevistas en profundidad, dentro del análisis estadístico se trabajó con tablas dinámicas es una herramienta útil del Excel, y es de fácil aplicación y rapidez en la elaboración de tablas y gráficos estadísticos, para un fácil análisis de los resultados. Entre los resultados de la investigación se evidenció que la empresa no cuenta con un diseño organizacional, hace falta cursos de capacitaciones en cuanto a la atención a sus clientes, el personal no conoce la proyección estratégica de la empresa, por cuanto la implementación del diseño organizacional para la empresa permitirá que la gestión administrativa de resultados eficiente, mejore su competitividad y brinde un buen servicio a sus clientes, por tanto la eficiencia en el área administrativa y beneficiará el desarrollo organizacional a través del cumplimiento de los objetivos y metas acorde a sus exigencias establecidas.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	v
TRIBUNAL DE GRADO	vi
RESUMEN EJECUTIVO	vii
INTRODUCCIÓN	2
MARCO CONTEXTUAL	4
TEMA	4
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	4
Planteamiento del Problema.	4
Delimitación del Problema.	6
Formulación del Problema.	6
Sistematización del Problema.	6
Evaluación del Problema.	7
JUSTIFICACIÓN.....	8
Teórica.....	8
Metodológica.....	9
Práctica.....	9
OBJETIVOS.....	10
General.....	10
Específicos.....	10
Hipótesis.....	11
Variables.....	11
Variable independiente.....	11
Variable dependiente.....	11
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	12
CAPÍTULO I	14
MARCO TEÓRICO.....	14
1.1 ANTECEDENTES.....	14
1.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	15
1.2.1 Definición de Diseño Organizacional.....	15
1.2.2 Importancia del Diseño Organizacional.....	16
1.2.3 Características del Diseño Organizacional.....	16
1.2.4 Modelos de Diseño Organizacional.....	17
1.2.4.1 Modelo de Richard Daft.....	17
1.2.4.2 Modelo de Ailed Labrada Sosa.....	19
1.2.5 Componentes del Diseño Organizacional.....	21
1.2.5.1. Análisis Organizacional.....	21
1.2.5.1.1. Análisis Interno.....	21
1.2.5.1.2. Análisis Externo.....	22
1.2.5.1.3. Análisis Competitivo.....	23

1.2.5.1.4.	Matriz FODA.....	24
1.2.6.	Proyección Estratégica.....	25
1.2.6.1.	Misión.....	25
1.2.6.2.	Visión.....	25
1.2.6.3.	Objetivos.....	26
1.2.6.4.	Valores.....	26
1.2.6.5.	Estrategias y Cursos de Acción.....	27
1.2.7.	Proyección de la Estructura Organizacional.....	28
1.2.7.1.	Estructura Formal.....	28
1.2.7.2.	Orgánico Funcional.....	29
1.2.7.3.	Políticas Organizacionales.....	29
1.2.7.4.	Sistemas de Control.....	30
1.2.7.5.	Cuadro de Mando Integral.....	30
1.2.8.	Resultados de Efectividad.....	31
1.2.8.1.	Eficacia.....	31
1.2.8.2.	Eficiencia.....	31
1.3	GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA MUNDO VERDE.....	32
1.3.1	Aspectos Constitutivos.....	32
1.3.1.1.	Datos Históricos.....	32
1.3.1.2.	Permisos.....	32
1.3.2	Gestión de las Necesidades.....	33
1.3.2.1.	Productos Orgánicos de Acuicultura.....	33
1.3.2.2.	Atención y satisfacción del cliente.....	33
1.3.3	Recursos.....	34
1.3.3.1.	Materiales.....	34
1.3.3.2.	Humanos.....	34
1.3.3.3.	Tecnológicos.....	34
1.3.4	Financiamiento.....	35
1.3.4.1.	Presupuesto.....	35
1.4	MARCO LEGAL.....	36
1.4.1.	Constitución del Estado Ecuatoriano 2008.....	36
1.4.2.	Plan del buen vivir.....	37
	CAPÍTULO II.....	39
2.	METODOLOGÍA.....	39
2.1	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
2.2	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
2.3	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	40
2.3.1	Por el Propósito.....	40
2.3.2	Por el Nivel.....	40

2.3.3	Por el Lugar.....	41
2.4	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	42
2.4.1	Inductivo.....	42
2.4.2	Analítico.....	42
2.5	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	43
2.5.1	Entrevista.....	43
2.5.2	Encuesta.....	43
2.6	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	44
2.6.1	Guía de Entrevista.....	44
2.6.2	Cuestionario.....	44
2.7	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45
2.7.1	Población.....	45
2.7.2	Muestra.....	45
2.8	PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.....	46
2.8.1	Procedimiento.....	46
2.8.2	Procesamiento.....	46
	CAPÍTULO III.....	47
3.1.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	47
3.1.1.	Análisis de los Resultados de Entrevista Aplicada a los Directivos de La Empresa Mundo Verde.....	48
3.1.2.	Encuesta Dirigida al personal Administrativo de la Empresa Mundo Verde.....	51
3.1.3.	Encuesta dirigida al Cliente de la Empresa Mundo Verde.....	63
3.2.	CONCLUSIONES.....	71
3.3.	RECOMENDACIONES.....	72
	CAPÍTULO IV.....	73
4.1.	ANTECEDENTES.....	73
4.2.	DATOS E IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	74
4.3.	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	75
4.4.	MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA MUNDO VERDE.....	76
4.5.	COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	77
4.5.1	Análisis Situacional.....	77
4.5.1.1	Matriz FODA.....	78
4.5.1.2	Análisis Interno. “MEFI”.....	79
4.5.1.3	Análisis Externo de la Organización. “MEFE”.....	80
4.5.1.4	Matriz de Competitividad.....	81
4.5.1.5	Análisis de la Competencia.....	82
4.5.2	Proyección Estratégica.....	83
4.5.2.1	Misión.....	83

4.5.2.2	Visión	83
4.5.2.3	Valores Institucionales.	83
4.5.2.4	Objetivos	84
b)	Objetivos Específicos	84
4.5.2.5	Estrategias y Cursos de Acción.	85
4.5.3	Gestión De Las Necesidades	87
4.5.3.1	Productos que comercializa la empresa.....	87
4.5.3.2	Análisis de clientes y proveedores.....	87
4.5.3.3	Atención y Satisfacción al Cliente.....	87
4.5.4	Proyección de la Estructura Organizacional	88
4.5.4.1	Estructura Organizacional Formal	88
4.5.4.2	Orgánico Funcional	89
4.5.4.3	Políticas Organizacionales	93
4.5.4.4	Código de Ética.....	94
4.5.4.5	Vínculos Interorganizacionales.....	95
4.5.5	Resultados de Efectividad	96
4.5.5.1	Eficacia	96
4.5.5.2	Eficiencia.....	97
4.5.5.3	Evaluación y Seguimiento.....	97
4.6	PRESUPUESTO.....	97
4.7.	PLAN DE ACCIÓN	100
4.8.	CONCLUSIONES.....	102
4.9.	RECOMENDACIONES	103
ANEXOS	106

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1:	Género	51
TABLA N° 2:	Edad	52
TABLA N° 3:	Instrucción	53
TABLA N° 4:	Objetivo de la empresa	54
TABLA N° 5:	Diseño organizacional	55
TABLA N° 6:	Organigrama estructural	56
TABLA N° 7:	Gestión Administrativa	57
TABLA N° 8:	Ambiente de Trabajo	58
TABLA N° 9:	Cambios internos y externos	59
TABLA N° 10:	Evidencias de actividades.....	60
TABLA N° 11:	Capacitación	61
TABLA N° 12:	Implementación del diseño organizacional	62
TABLA N° 13:	Género	63
TABLA N° 14:	Edad	64
TABLA N° 15:	Nivel de Instrucción.....	65
TABLA N° 16:	Se lo atiende con rapidez.....	66
TABLA N° 17:	Entrega de producto	67
TABLA N° 18:	Satisfacción	68
TABLA N° 19:	Calidad de servicio.....	69
TABLA N° 20:	Recomendaría el producto.....	70
TABLA N° 21:	Presupuesto Capacitaciones	98
TABLA N° 22:	Recursos Tecnológicos	98
TABLA N° 23:	Publicidad.....	98
TABLA N° 24:	Resumen	99

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1:	Variable independiente	12
CUADRO N° 2:	Variable dependiente	13
CUADRO N° 3:	Modelo de plan de acción.....	27
CUADRO N° 4:	Modelo de presupuesto	35
CUADRO N° 5:	Población	45
CUADRO N° 6:	Análisis FODA.....	77
CUADRO N° 7:	Matriz FODA	78
CUADRO N° 8:	Análisis interno de la organización.....	79
CUADRO N° 9:	Análisis Externo Organizacional	80
CUADRO N° 10:	Matriz de competitividad.....	81
CUADRO N° 11:	Análisis competitivo	82
CUADRO N° 12:	Plan de Acción	100

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1:	Modelo de Daft	17
GRAFICO N° 2:	Modelo D.O. Labrada Sosa	19
GRÁFICO N° 3:	Cinco fuerzas de Porter.....	23
GRÁFICO N° 4:	Organigrama	28
GRÁFICO N° 5:	Género.....	51
GRÁFICO N° 6:	Edad	52
GRÁFICO N° 7:	Instrucción	53
GRÁFICO N° 8:	Objetivo de la empresa	54
GRÁFICO N° 9:	Diseño organizacional	55
GRÁFICO N° 10:	Organigrama estructural	56
GRAFICO N° 11:	Gestión Administrativa	57
GRÁFICO N° 12:	Ambiente de trabajo.....	58
GRÁFICO N° 13:	Cambios internos y externos	59
GRÁFICO N° 14:	Evidencias de actividades.....	60
GRÁFICO N° 15:	Capacitación	61
GRÁFICO N° 16:	Implementación del diseño organizacional	62
GRÁFICO N° 17:	Género.....	63
GRÁFICO N° 18:	Edad	64
GRÁFICO N° 19:	Nivel de Instrucción.....	65
GRÁFICO N° 20:	Se lo atiende con rapidez	66
GRÁFICO N° 21:	Entrega de producto	67
GRÁFICO N° 22:	Satisfacción	68
GRAFICO N° 23:	Calidad de servicio.....	69
GRÁFICO N° 24:	Recomendaría el producto.....	70
GRÁFICO N° 25:	Ubicación de la empresa.....	74
GRÁFICO N° 26:	Diseño organizacional	76
GRÁFICO N° 27:	Organigrama Empresa Mundo Verde	88

ÍNDICE DE ANEXO

ANEXO N° 1:	Guía de preguntas, para la entrevista de profundidad para la Empresa Mundo verde.....	107
ANEXO N° 2:	Encuesta dirigida al personal administrativo de la Empresa Mundo Verde.	108
ANEXO N° 3:	Encuesta dirigida a los clientes de la Empresa Mundo Verde	110
ANEXO N° 4:	Matriz de consistencia	113

INTRODUCCIÓN

La empresa Mundo Verde desde diciembre del año 2002, es un empresa que visiona ser líder en el mercado de la provincia de Santa Elena, se encuentra ubicado en el cantón Santa Elena, tiene una completa gama de líneas de productos y técnicas orgánicas para diferentes sectores productivos, las comunas que existen en la provincia de Santa Elena se dedican a la producción de sus tierras.

El productor, quien utiliza los insumos de Mundo Verde desde hace 12 años, se siente satisfecho por la calidad del producto. A la vez que la empresa pone a disposición la más completa línea de productos orgánicos y prestando servicios de consultoría y asesoría técnica en diferentes áreas:

- Cultivos Agrícolas
- Cultivos Acuícolas
- Control Orgánico de Plagas Urbanas (únicos en el mercado)
- Mantenimiento Orgánico de Jardines (únicos en el mercado)
- Capacitación Técnica
- Asesoría Ambiental

- Asesoría Técnica y tecnológica

Utilizan procedimientos y productos amigables y su comercialización la realizan a todos los sectores que necesiten del producto, de esta manera ha permitido la satisfacción total de los clientes, debido a ello ha logrado un crecimiento en ventas, y sus operaciones comerciales reflejan un aumento significativo, razones por las que hace necesario plantear un diseño de gestión organizacional, y para ello el presente proyecto se lo realizara a través de los siguientes capítulos:

Capítulo I: En este capítulo se presenta los objetivos, la justificación como su fundamentación teórica en el cual se sustentara el tema del proyecto referente a la implementación de un diseño organizacional para establecer estrategias de cambio en la empresa Mundo Verde.

Capítulo II: Se presentara lo correspondiente a la metodología de la investigación, el diseño de la investigación, los tipos de investigación, se aplicara dos tipos de investigación la cuantitativa el cual se diseñara un cuestionario para el levantamiento de la información de campo, en el análisis cualitativo se realizara entrevistas en profundidad para resolver la problemática planteada, y se determinará la población y muestra del estudio.

Capítulo III: Se realizará el análisis correspondiente de los resultados de las entrevistas realizadas al gerente de la empresa Mundo Verde y las encuestas con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

Capítulo IV: En este capítulo se presenta la propuesta que será la elaboración del diseño organizacional, que servirá como herramienta eficaz para mejorar la gestión administrativa de la empresa Mundo Verde, en el que se detalla la dirección estratégica para orientar el rumbo de la empresa, el análisis situacional para diagnosticar el estado actual de la organización, la gestión de necesidades con el fin de auscultar lo nuevo que requieren los clientes.

Además, consta la proyección estratégica que ayudará a fortalecer la gestión administrativa y los resultados de efectividad, el cual permitan medir y ajustar lo que haga falta con el propósito de mejorar el funcionamiento de la empresa y el desempeño de sus colaboradores de tal manera que contribuya al fortalecimiento de la gestión administrativa de la institución.

MARCO CONTEXTUAL

1. TEMA.

INCIDENCIA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA MEDIANTE UN ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO. DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA “MUNDO VERDE”, DE PRODUCTOS ORGÁNICOS ACUICULTURA DEL CANTÓN SANTA ELENA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

2.1. Planteamiento del Problema.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), manifestó que en el año 2009, la pesca de captura y la acuicultura en su conjunto, han suministrado al mundo unos 145.5 millones de TM de pescado e incluyendo las plantas acuáticas (algas), esta cifra se incrementa a 162.8 millones de TM de recursos hidrobiológicos ofrecidos para la alimentación a través del consumo humano directo e indirecto y de cuales unos 73 millones de TM provinieron de acuicultura (44.8% del total). Se estima que el 56% de la producción de harina de pescado es destinado para la elaboración de piensos de acuicultura especialmente para peces y crustáceos, asimismo el 85% de la producción de aceite de pescado está destinado para el mismo fin. Es posible que el efecto del cambio climático sobre los recursos pesqueros pueda afectar la producción de harina y aceite de pescado siendo necesario el desarrollo de insumos complementarios a la harina de pescado.

En los últimos 30 años, la acuicultura ha tenido un crecimiento importante a una tasa anual de 8.3%, siendo uno de los sectores de alimentación humana con el mejor desempeño en crecimiento comprado con otros sectores productores de proteína animal como lo es el avícola que tiene un crecimiento del 5.1%.

La porcina con una tasa de 3.2% y la bovina con un 1.2%; sin embargo se ha podido apreciar que la acuicultura ha disminuido ese ritmo de crecimiento en los últimos años, tal es así que se ha podido determinar que en el periodo 1995 – 2004 y a través del presente informe y teniendo como línea de base el año 2000, se ha determinado que la tasa de crecimiento geométrico de la acuicultura mundial en el periodo 2000 – 2009 ha sido de 5.77%.

A nivel local, la empresa Mundo Verde dedica a la comercialización de productos orgánicos de acuicultura es una empresa donde se desempeña como principal administrativo del área de producción y comercialización, el cual es un aporte significativo tanto para los pequeños productores como para las grandes firmas agroindustriales. El desarrollo de productos orgánicos implica un alto sentido sobre la importancia y el compromiso que se debe adquirir para el tratamiento de un ecosistema y los consumidores de los frutos que se consensan de ella. Los insumos agrícolas determinan la diferencia entre una buena cosecha, el cual otorgan ganancia para quien comercializa y para los productores.

La problemática existente en la empresa “Mundo Verde” es que en la actualidad no cuentan con un modelo de diseño organizacional, el cual contenga una adecuada estructura que facilite su gestión administrativa provocando la falta de comunicación entre los jefes y directivos, carencias de manuales de procesos y de procedimientos, las actividades que desarrollan cada uno de los colaboradores se cumplen limitadamente ya que la organización carece de un manual de funciones donde se describa las funciones que tiene que cumplir el personal de la empresa.

En las investigaciones preliminares se ha podido constatar que los objetivos empresariales no se están cumpliendo a cabalidad, lo que provoca una recarga de las actividades en el afán de cumplir con los propósitos de la institución por parte de los colaboradores; cabe destacar que la estructura organizacional no está correctamente definida ya que existen ciertos inconvenientes porque se desconoce la jerarquía de autoridad de cada una de las áreas de la empresa.

2.2. Delimitación del Problema.

Área: Administrativa.

Campo: Empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura.

Aspecto: Diseño Organizacional

Universo: Clientes externos.

Tiempo: 2014-2015.

3. Formulación del Problema.

¿Cómo influye la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena año 2014- 2015?

4. Sistematización del Problema.

1. ¿De qué forma los argumentos teóricos influyen en la elaboración y aplicación del diseño organizacional para la empresa Mundo Verde del Cantón Santa Elena?
2. ¿De qué manera las estrategias metodológicas que se aplicarán en el diseño organizacional permitirán conocer la situación actual de la empresa Mundo Verde del Cantón Santa Elena?
3. ¿Cuáles serán las técnicas de recolección que se utilizarán para la elaboración de la estructura organizacional para la empresa Mundo Verde?
4. ¿Qué herramientas estadísticas se utilizarán para el análisis de la información recolectada?
5. ¿Determinar los elementos que se deben analizar para la aplicación de este diseño organizacional?

5. Evaluación del Problema.

Los aspectos que se tomarán en cuenta en la evaluación del problema son los siguientes:

Delimitado: Necesidad de realizar un diseño organizacional para la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del cantón Santa Elena, el cual ayudará a mejorar la estructura organizacional tanto interna como externa.

Claro: Las investigaciones preliminares han dado como resultado las falencias que actualmente se presentan en la empresa Mundo Verde y la necesidad de implementar una adecuada estructura organizacional.

Evidente: La propuesta buscar fortalecer la gestión administrativa de los colaboradores de la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del cantón Santa Elena.

Concreto: Debido a que la propuesta del diseño organizacional permitirá ofrecer soluciones concretas y estrategias para que se elabore una correcta estructura organizacional para la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del cantón Santa Elena.

Original: La propuesta del diseño organizacional estará desarrollada de acuerdo a las necesidades actuales de la empresa Mundo Verde que proporcionen mejoras en su gestión administrativa.

Contextual: El diseño organizacional mantendrá informado a todo el personal respecto a los objetivos establecidos, actividades coordinadas, clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales entre compañeros.

Factible: Es factible porque el diseño organizacional será exclusivamente para la empresa Mundo Verde y será elaborado en base a la situación actual de la organización.

6. JUSTIFICACIÓN.

6.1. Teórica.

El autor (Gilli, Arostegui, Doval, Iesulauro, & Schulman, 2013), menciona que el diseño organizacional permite:

“A las organizaciones generar estructuras y procesos nuevos, en función de las exigencias del contexto y de las estrategias. En consecuencia, implica la forma en que se administrarán las transiciones de las organizaciones para pasar de los estados actuales a los futuros” (pág. 38)

Es necesario que las empresas cuenten con una apropiada estructura organizacional que facilite el logro de los objetivos planteados por los directivos de las organizaciones, creando nuevas estrategias que permitan a los colaboradores realizar eficientemente su trabajo de acuerdo a su preparación y capacidades intelectuales brindándoles las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades; el diseño organizacional facilitará la realización de un manual de funciones y procesos con el propósito de que los procedimientos se lleven a cabo correctamente.

La empresa Mundo Verde ubicado en la provincia de Santa Elena, dedicado a la producción de productos orgánicos de acuicultura según las investigaciones preliminares es indispensable que cuente con un diseño organizacional que facilite la consecución de estrategias, con el objetivo de que la organización alcance la representatividad en el mercado de la comercialización de este tipo de productos; las falencias que se observaron dieron como resultado la necesidad que tiene esta organización de contar con una adecuada estructura para mejorar la gestión administrativa y cumplir con los propósitos propuestos a fin de que la institución alcance el éxito esperado.

6.2. Metodológica.

El autor (López, 2012), menciona que: “En la investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un número método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (pág. 26). En el presente estudio para el diseño de la investigación se desarrollará en base a dos tipos de investigación la cuantitativa y cualitativa que permitirán la recolección de información válida para el desarrollo de la propuesta; los instrumentos que se utilizarán serán el cuestionario y el guion de entrevista el mismo que facilitará conocer la situación actual de la Empresa Mundo Verde. Se aplicará el muestreo aleatorio para determinar el tamaño de la muestra, los tipos de investigación será de bibliográfica y de campo con la finalidad de aportar con información esencial para la propuesta.

6.3. Práctica.

La importancia de realizar este proyecto es que la empresa no cuenta con un modelo de diseño organizacional, el cual se desea realizar cambios estratégicos para poder lograr y establecer sus objetivos, como su gestión administrativa que en la actualidad no está funcionando adecuadamente, frente a todo aquello, surge la necesidad de diseñar y elaborar un diseño organizacional, para en lo posterior implementarlo y de esta manera lograr que la empresa lleve un mejor control de todas sus actividades y las de sus colaboradores como la de sus clientes.

Esta investigación, se orienta en función de mejorar un servicio, planteando estrategias para poder ser mejores que la competencia y por ende mejorar la calidad del producto final, lo que deriva en el beneficio de sus potenciales clientes, fortaleciendo la gestión administrativa y llevar una adecuada organización, es necesario recalcar que el estudio esta entrelazado al desarrollo e innovación empresarial, como componente de la línea de investigación de la carrera.

7. OBJETIVOS.

7.1. General.

Evaluar la influencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa, mediante un diagnóstico situacional para la elaboración de un diseño organizacional para la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena año 2015.

7.2. Específicos.

1. Argumentar el diseño organizacional mediante las teorías de los diversos autores proporcionando las bases necesarias para la elaboración de la propuesta.
2. Elaborar las estrategias metodológicas a través de la aplicación de métodos, instrumentos y técnicas necesarias, obteniendo información para la construcción del diseño organizacional para la empresa Mundo Verde.
3. Analizar los resultados mediante la aplicación de las técnicas de recolección de información para conocer las falencias que afectan la situación actual de la empresa Mundo Verde.
4. Describir la información obtenida con la aplicación de las herramientas estadísticas para conocer la situación actual de la empresa Mundo Verde del cantón Santa Elena.
5. Proponer la creación de un diseño organizacional en la empresa Mundo Verde analizando los elementos que forman parte de la estructura organizacional con el propósito de mejorar la gestión administrativa de la institución.

8. Hipótesis.

La implementación de una estructura organizacional adecuada, fortalecerá la gestión administrativa de la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del cantón Santa Elena, año 2015.

9. Variables.

9.1. Variable independiente.

- Estructura organizacional.

9.2. Variable dependiente.

- Gestión administrativa de la empresa Mundo Verde.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

CUADRO N° 1: Variable independiente

VARIABLE INDEPE.	DEFINICIÓN	DEMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INST.
Estructura Organizacional	La estructura organizacional está basada en la organización de los puestos de trabajo, coordinando de manera adecuada los procesos que se deben desarrollar para el logro de los objetivos.	Análisis organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis interno - Análisis Externo - Análisis competitivo - Matriz FODA 	¿Usted, como parte administrativa de la empresa Mundo Verde asume de manera ágil y oportuna los cambios internos y externos?	Encuesta Entrevista
		Proyección estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - Visión - Objetivos - Valores - Estrategias y cursos de acción 	¿Conoce usted, el objetivo por el cual se ha creado la empresa Mundo Verde?	
		Proyección de la estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura formal. - Orgánico funcional. - Políticas organizacionales - Sistemas de control - Cuadro de mando integral 	<p>¿Es necesaria la implementación de un modelo organizacional innovador para que mejore la gestión administrativa de la empresa Mundo Verde?</p> <p>¿Conoce usted el organigrama estructural de la empresa?</p>	
		Resultados de efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Eficiencia - Evaluación y seguimiento 	¿La empresa Mundo Verde capacita a su personal?	

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

CUADRO N° 2: Variable dependiente

VARIABLE DEPEND.	DEFINICIÓN	DEMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INST.
Gestión administrativa de la empresa Mundo Verde.	Es el arte de administrar los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros que posee la organización para cumplir con los propósitos que se plantean a largo o mediano plazo.	Aspectos constitutivos	- Datos históricos - Permisos	¿Cómo administrador considera usted que la empresa cumple con todos los permisos para su funcionamiento?	Encuesta Entrevista
		Gestión de las necesidades	- Productos de acuicultura - Atención y satisfacción del cliente	¿Usted, se encuentra satisfecho con el servicio que presta la empresa Mundo Verde? ¿Considera Ud. que al momento de ser atendido se lo hace con rapidez?	
		Recursos	- Materiales - Humanos - Tecnológico	¿Cree usted que la empresa Mundo Verde tenga los recursos necesarios para implementar el diseño organizacional?	
		Financiamiento	- Autogestión - Presupuesto	¿La empresa Mundo Verde realiza periódicamente la planificación del presupuesto anual?	

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES.

La empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del cantón Santa Elena, es una organización encargada de ofrecer a la comunidad peninsular el servicio de venta de harina de pescado y la comercialización de sus variedades de productos, pone a disposición la más completa línea de productos orgánicos, prestando servicios de consultoría y asesoría técnica en diferentes áreas: Como cultivos agrícolas, cultivos acuícolas, control orgánico de plagas urbanas únicos en el mercado.

La empresa buscar ser la única en el mercado comprometida a seguir aumentando su nivel de desempeño, en busca de la satisfacción de sus clientes. Por tal motivo presenta la necesidad de un estudio organizativo con el propósito de analizar la situación actual, ya que vienen trabajando con la misma estructura organizativa de sus inicios, pero no de una manera eficiente. De este modo lo que buscan es un diseño estructural, que esté acorde con la situación real de los cargos presentes en ella y que vaya de la mano con la visión y misión de la empresa. Así como también de manuales de procedimientos que indiquen las maneras adecuadas de realizar los procesos dentro de esta ya que no cuentan con este tipo de documentos.

Actualmente esta compañía funciona sin un modelo ni estructura organizacional adecuada, lo hacen de manera empírica y en muchas ocasiones depende de la intuición y experiencia del gerente, sin tener una filosofía, visión y misión clara, no existen políticas y lineamientos que evalúan, equilibran y formalizan las interacciones resultantes entre familia y empresa. Es decir los miembros de la compañía se involucran en las diferentes actividades y áreas de esta y no delimitan sus funciones.

1.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

1.2.1 Definición de Diseño Organizacional.

Según el autor (Griffin, Rosales, & Miranda, 2011) señala que:

“El diseño organizacional es el conjunto general de elementos y las relaciones entre ellos que se emplean para administrar a la organización total. Así, el diseño organizacional es un medio para implementar estrategias y planes para alcanzar las metas organizacional” (pág. 371).

El diseño organizacional es un conjunto de procesos y lineamientos que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva y coordina de las mismas, de esta manera puede realizarse el esfuerzo coordinado que lleve a la obtención de objetivos, definiendo las relaciones entre gerentes y colaboradores de una empresa. 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 cambio en los demás, en las relaciones entre los mismo y en la conducta organizacional. A través del diseño de la estructura de la organización se busca el logro de un adecuado grado de eficacia y eficiencia para la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del cantón Santa Elena.

Esta herramienta administrativa se la utiliza básicamente para crear estrategias con el propósito de generar alternativas de solución a los diferentes conflictos que puedan existir en las empresas. Además se puede considerar que es el arte de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación que faciliten la implementación de la estrategia, el flujo de procesos y el relacionamiento entre los trabajadores, clientes y gerentes de la empresa Mundo Verde de productos orgánicos de acuicultura del Cantón Santa Elena.

1.2.2 Importancia del Diseño Organizacional.

El autor (Guerr, 2009), menciona que: “La importancia del diseño organizacional es aquel grupo humano que trabaja en una tarea común y de manera estructurada para alcanzar una meta específica” (pág. 303).

Es imprescindible que las empresas cuenten con un diseño organizacional que oriente y dirija a las empresas a cumplir con los procesos y procedimientos que se deben llevar a cabo periódicamente; además de mejorar la estructura y gestión empresarial ya sea en el ámbito gerencial o administrativo ya que facilita la ejecución de las actividades administrativas. La estructura organizacional apropiada será cada vez más crítica para el éxito de la empresa Mundo Verde ya que facilitará el posicionamiento en el mercado de la comercialización de productos acuícolas.

1.2.3 Características del Diseño Organizacional.

La (Universidad Nacional de Colombia, 2012), en su sitio web menciona que la estructura organizacional presenta ciertas características y principios tales como:

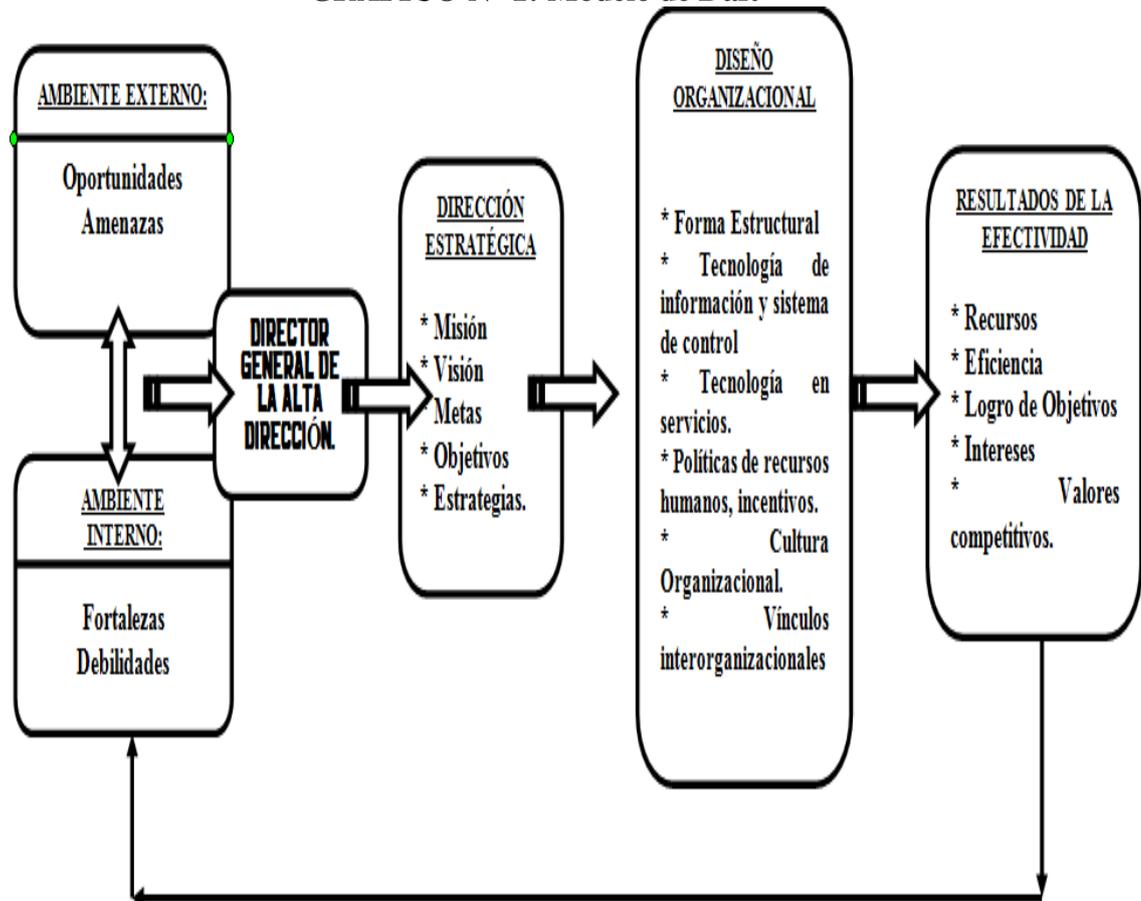
- 1.- Orientación hacia los objetivos organizacionales.
- 2.- Asignación de responsabilidades.
- 3.- Unidad de mando.
- 4.- Alcance del control y la segmentación de la estructura organizacional.
- 5.- Coordinación.
- 6.- Vinculación de los procesos de planteamiento y control con la estructura organizacional.
- 7.- Complejidad de la organización.
- 8.- Las estructuras para lineales.
- 9.- La estructura organizacional y la organización informal.

10.- El ascenso en la organización.

1.2.4 Modelos de Diseño Organizacional.

1.2.4.1 Modelo de Richard Daft.

GRÁFICO N° 1: Modelo de Daft



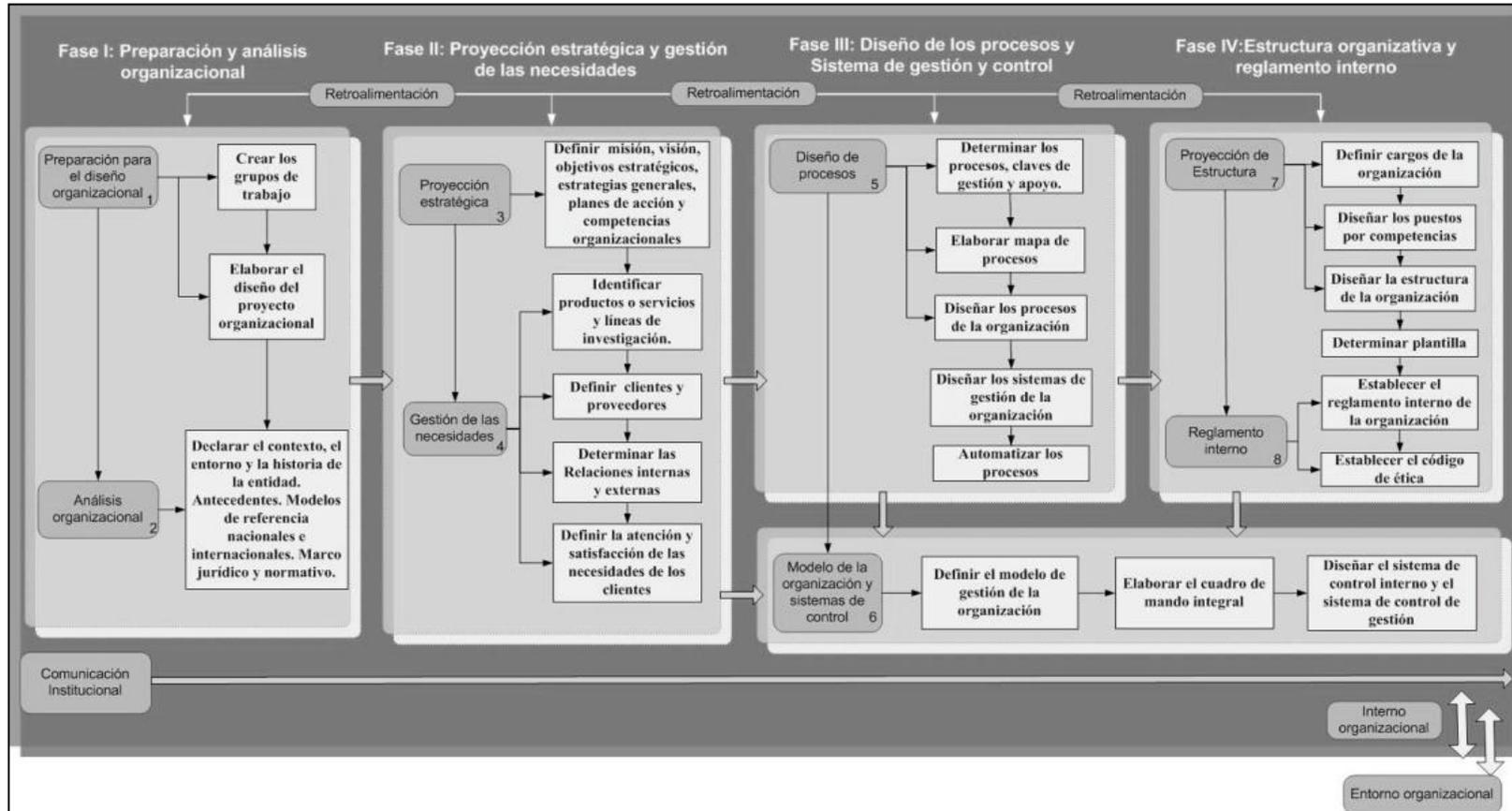
Fuente: Teoría del Diseño Organizacional de Richard Daft, 2007

El Modelo de Daft se basa en dos ambientes interno y externo que dan como resultado el análisis FODA mediante su desarrollo se conocerá la situación actual de la organización, facilitando a la alta gerencia una dirección estratégica para la elaboración de la misión, visión, metas, objetivos y estrategias que facilitará su administración; como parte fundamental del diseño organizacional se crearán la estructura formal, tecnologías de información - sistemas de control, políticas de recursos humanos e incentivos, cultura organizacional y vínculos

interorganizacionales, finalmente se obtendrán los resultados de efectividad en donde se verificará la eficiencia, eficacia y logro de los objetivos.

1.2.4.2 Modelo de Ailed Labrada Sosa.

GRAFICO N° 2: Modelo D.O. Labrada Sosa



Fuente: Diseño Organizacional, Ailed Labrada Sosa, Cuba 2008.

Labrada Sosa, indica que su modelo de diseño organizacional puede ser adaptado a los diferentes tipos de empresas y a su situación actual para mejorar la administración y poder ganar rentabilidad en el mercado, en el cual se desarrolle dicha institución o empresa. Se basa en las siguientes fases tales como: Preparación y análisis organizacional; Proyección estratégica y gestión de las necesidades; diseño de los procesos y sistema de gestión y control; estructura organizativa y reglamento interno.

Fase I: La preparación y análisis organizacional, tiene dos fases fundamentales la preparación para el diseño organizacional que se basa en la creación de los grupos de trabajo para elaborar la estructura organizacional del proyecto; seguido del análisis organizacional el mismo que facilita el conocimiento de la historia de la entidad, antecedentes, modelos de referencia, marco jurídico y normativas internas.

Fase II: Consta de la proyección estratégica en donde se define la misión, visión, objetivos, estrategias, planes de acción y competencia organizacionales y la gestión de las necesidades en el cual se identifica los productos o servicios, clientes – proveedores, relaciones internas - externas y finalmente la satisfacción de las necesidades de los clientes.

Fase III: La siguiente fase es el diseño de procesos en el mismo se determinará los procesos claves de gestión y apoyo; elaboración del mapa de procesos; diseñar los procesos de la organización; diseñar los sistemas de gestión de la organización y la automatización de los procesos.

Fase IV: La Proyección de la estructura, se basa en la definición de las funciones y cargos de la organización, diseño de los puestos por competencias, diseño de estructura organizacional, establecimiento del reglamento interno y el código de ética que forman parte del reglamento interno de las empresas, finalmente se establece el sistema de control del diseño organizacional.

1.2.5 Componentes del Diseño Organizacional.

1.2.5.1. Análisis Organizacional.

1.2.5.1.1. Análisis Interno.

1) Fortalezas.

Según, (Organizacion de Naciones Unidas, 2007). Menciona que las fortalezas son: “Todo activo interno (por ejemplo, conocimientos técnicos, motivación, tecnología, finanzas, coordinación) que permite a la organización desempeñar con eficacia su mandato, aprovechar las oportunidades o hacer frente a las amenazas” (pág. 139).

Las fortalezas son aspectos positivos internos de la organización que hacen que esta se distinga de las empresas que se dedican a la misma actividad económica y que contribuyen a que las actividades se realicen con un grado mayor de eficiencia. Para conocer las fortalezas de una organización se debe preguntar lo siguiente: ¿Qué consistencia tiene la empresa?, ¿Qué ventajas existen en la organización?, ¿Qué perciben las personas del mercado como una fortaleza?

2) Debilidades.

Según, (Organizacion de Naciones Unidas, 2007). Índica que: “Deficiencias internas (por ejemplo, falta de personal especializado, equipo insuficiente, procedimientos desfasados), que impiden a la organización desempeñar con eficiencia su mandato y atender las demandas de los clientes” (pág. 139).

La debilidad constituye los elementos que actúan en forma negativa a la organización en el ámbito interno, es decir actúan como una barrera que impiden obtener los objetivos deseados para conseguir el éxito de la empresa. Para reconocerlas debemos preguntar lo siguiente: ¿Qué se puede evitar?, ¿Qué se debería mejorar?, ¿Qué desventaja existe en la organización?, ¿Qué perciben las personas como una debilidad?

1.2.5.1.2. Análisis Externo.

3) Oportunidades.

El libro de (Organizacion de Naciones Unidas, 2007), dice que las oportunidades son: “Toda circunstancia o tendencia externa (por ejemplo, adhesión a agrupaciones comerciales de alcance regional o mundial, mayor sensibilidad o atención de los clientes) que podrían repercutir positivamente en la función y operaciones de la organización” (pág. 139).

Son todos aquellos aspectos del ámbito externo que hacen que la empresa alcance los objetivos esperados por la administración, cuando son identificados por los directivos de la organización son aprovechados en función de sus fortalezas alcanzado el reconocimiento del mercado. Para reconocerlas debemos hacer los siguientes cuestionamientos: ¿Qué circunstancias mejoran la situación de la empresa?, ¿Qué tendencias del mercado pueden favorecernos?, ¿Existe una coyuntura en la economía del país?, ¿Qué cambios de tecnología se están presentando en el mercado?

4) Amenazas.

El autor (Organizacion de Naciones Unidas, 2007), menciona que las amenazas son: “Toda circunstancia o tendencia externa que pudiera repercutir negativamente en la función y operaciones de la organización” (pág. 139).

Las amenazas son aquellas situaciones externas que afectan negativamente la estabilidad de la organización en el mercado, por ello es necesario crear estrategias que permitan minimizar el impacto de estos elementos sobre la institución. Para reconocerlas es necesario cuestionarse lo siguiente: ¿Qué obstáculos se enfrentan a la organización?, ¿Qué están haciendo los competidores?, ¿Se tienen problemas de recursos de capital?, ¿Puede alguna de las amenazas impedir totalmente la actividad de la empresa?

1.2.5.1.3. Análisis Competitivo.

Los autores (Ferrell & Hartline, 2012) indican que: “El análisis competitivo ha recibido una mayor atención por diversas razones: competencia más intensa de rivales sofisticados, creciente competencia de empresas extranjeras, ciclos de vida del producto más cortos y entornos dinámicos, en particular en el área de la innovación tecnológica” (pág. 104).

El análisis competitivo es una herramienta que permite relacionar a la empresa con su entorno tanto interno como externo para detectar factores que afectan su mercado objetivo, basado este análisis se podrá crear estrategias que permitan que la organización alcance la representatividad esperado minimizando el impacto de los competidores. Para realizar este análisis debemos tomar en consideración las cinco fuerzas competitivas de Porter las cuales son: Amenaza de nuevos entrantes, rivalidad entre competidores, poder de negociación con los proveedores, poder de negociación con los clientes, amenazas de productos sustitutos.

GRÁFICO N° 3: Cinco fuerzas de Porter



Fuente: Porter M (2009) la competitividad.

1.2.5.1.4. Matriz FODA

Los autores (Hunger, Wheelen, & Sánchez, 2007) indican que:

“La matriz FODA es muy útil para crear una serie de alternativas que, de otro modo, los decisores de una empresa o unidad de negocio no considerarían. Se puede usar para la corporación en general o para una unidad específica de una corporación. Es evaluar cada unidad de negocio de la corporación en cuanto a las posibles estrategias competitivas y de cooperación” (pág. 145).

Es una herramienta o instrumento de mucha importancia ya que contribuye con los gerentes de las organizaciones a desarrollar cuatro tipos de estrategias: fortalezas y oportunidades (F, O); debilidades y oportunidades (D, O); fortalezas y amenazas (F, A); debilidades y amenazas (D, A). Una de las aplicaciones del análisis FODA es determinada por factores que favorece (fortalezas y oportunidades), u obstaculizar (debilidades y amenazas) el logro de los objetivos planteados.

CUADRO N3 MATRIZ FODA

	Fortaleza (F) 1.- 2.-	Debilidades (D) 1.- 2.-
Oportunidades (O) 1.- 2.- 3.-	FO Estrategia “MAXI-MAXI” Estrategia que aprovecha las fortalezas para maximizar las oportunidades	DO Estrategia “MINI-MAXI” Estrategia que minimiza las debilidades, maximizando las oportunidades
Amenazas (A) 1.- 2.- 3.-	FA Estrategia “MAXI-MINI” Estrategia que utiliza las fortalezas para minimizar las amenazas	DA Estrategias “MINI-MINI” Estrategias que minimiza las debilidades, y evita las amenazas

Fuente: Fred R. David, (2003) Análisis FODA.

1.2.6. Proyección Estratégica.

1.2.6.1. Misión.

Los autores (Pedros & Gutiérrez, 2012), mencionan que: “La misión de una compañía difiere de la visión en que abarca tanto el propósito de la compañía como la base de la competencia y la ventaja competitiva” (pág. 22).

Es la razón de ser de una entidad o institución, se caracteriza por expresar su propósito general y responde a la pregunta ¿Qué hace la organización?, además de mencionar su cobertura, a qué tipo de clientes satisface que la necesidad cubre los productos o servicios que ofrece, etc. Respecto al negocio o empresa de la que se está analizando. Para poder definir la misión de una empresa se deberá realizarse nuevos cuestionamientos ¿Qué hacemos?, ¿Cuál es nuestro negocio?, ¿a qué nos dedicaremos?, ¿Cuál es nuestra razón de ser?, ¿Quiénes son nuestro público objetivo?

1.2.6.2. Visión.

Los autores (Pedros & Gutiérrez, 2012) dicen que:

“El punto de comienzo para articular la jerarquía de metas de una empresa es la visión de una compañía, que podríamos definir como la declaración que determina dónde queremos llegar en el futuro. Una visión puede o no puede tener éxito, depende de si el resto sucede según la estrategia de la empresa” (pág. 21).

La visión es lo que la empresa en conjunto con sus colaboradores desea ser, es decir una proyección de lo que se pretende alcanzar, esto puede ser o lograrse a mediano o largo plazo. Debe ser alcanzable y real para su cumplimiento en el tiempo determinado. Además es la capacidad que tienen los administradores para percibir el futuro de su empresa imaginando nuevos contextos en los que deberá funcionar con nuevos recursos y necesidades.

1.2.6.3. Objetivos.

Los autores (Pedros & Gutiérrez, 2012) indican que:

“Los objetivos estratégicos se utilizan para hacer operativa la declaración de la misión. Es decir, ayudan a proporcionar dirección a como la organización puede cumplir o trasladarse hacia los objetivos más altos de la jerarquía de metas, la visión y la misión” (pág. 24).

El objetivo es el fin al que se quiere llegar mediante una acción u operación que resulta de una serie de pasos, metas y procesos que conllevan al éxito esperado, en el cual se encaminarán los esfuerzos de los administradores y colaboradores para mejorar y estabilizar la eficacia y eficiencia de una institución. Muchos de los objetivos que se pretende alcanzar son: aumentar la rentabilidad, ser líder en el mercado, alcanzar un porcentaje específico en ventas; es decir estos propósitos deben ser medibles y alcanzables para que se puedan cumplir en un periodo determinado.

1.2.6.4. Valores.

(Pedros & Gutiérrez, 2012) Dicen que:

“Los valores corporativos son los ideales y principios colectivos que guían las reflexiones y las actuaciones de un individuo (por ejemplo la lealtad a la propia familia) o un grupo de individuos (la solidaridad, o el principio darwiniano de que sobrevivan los mejores). Son los ejes de conducta de la empresa y están íntimamente relacionados con los propósitos de la misma” (pág. 23).

Los valores son el conjunto de costumbres, actitudes, actuaciones, pensamientos o comportamientos de las personas que conforman la organización que indican las pautas para la toma de decisiones y permiten que los colaboradores convivan día a día en un ambiente de armonía para que se pueda trabajar en grupo en pro del bienestar de la empresa.

1.2.6.5. Estrategias y Cursos de Acción.

El autor (Barrot, 2007), menciona que las estrategias son: “Incluye una regla o un conjunto de reglas para adoptar decisiones óptimas en circunstancias futuras inciertas- destinado a conseguir objetivos que no están bajo nuestro control directo” (pág. 214).

Las estrategias son el conjunto de acciones que se planifican con el objetivo de explotar las potencialidades de la empresa o sector determinando para lograr el desarrollo empresarial o institucional, se realizan con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales y minimizar las falencias que afectan la representatividad de la misma en el mercado en el cual se desenvuelve. Estas estrategias cuentan con cursos de acción el cual sirve para marca la ruta a seguir para que los colaboradores cumplan adecuadamente cada una de ellas.

CUADRO N° 3: Modelo de plan de acción

PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL: ACTUALIZACIÓN TÉCNICA EN RADIOLOGÍA CONVENCIONAL Y ELABORACIÓN DE PNT.

OBJETIVO GENERAL		ACTIVIDAD	OBJETIVOS ESPECÍFICOS							
Aportar conocimientos, trabajar actitudes, habilidades básicas y avanzadas en el manejo de la radiología convencional digital. A través de esta actividad se pretende que el personal TER adquiera las competencias necesarias para la realización de la radiología convencional en la práctica asistencial diaria, con unos criterios homogéneos de calidad y seguridad del paciente.		Título de la Actividad: Actualización Técnica en Radiología Convencional y Elaboración de PNT Metodología: Taller Técnico-Práctico. Modalidad: Semipresencial. Número de horas: 15h	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adquirir los conocimientos necesarios para el manejo adecuado de los equipos de Radiología Digital Directa y CR. 2. Aplicar los conocimientos adquiridos para obtener imágenes digitales de calidad. 3. Adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para realizar las exploraciones garantizando la radio protección de los pacientes. 4. Adquirir habilidades y destrezas en el manejo de las estaciones de diagnóstico. 5. Adquirir conocimientos anatómicos del cráneo, tórax, abdomen, columna y extremidades y de las técnicas de estudio de radiología digital de las mismas. 							
TIEMPO	UNIDAD	TECNICAS DIDÁCTICAS	ROL DOCENTE	ROL DISCENTE	TAREAS	OBJETIVOS RELACIONADOS	RECURSOS	EVALUACIÓN	ORGANIZACIÓN	
FASE PRESENCIAL	30min.	Presentación	Expone y comenta conocimientos, expectativas y objetivos, para el desarrollo de habilidades y destreza del temario.	Quiere con actitud de cooperación y comunicación.	Comprobar conocimientos previos.-Reparar los objetivos del taller	1, 2, 3, 4 y 5	Guía. Proyección. Ordenador. Presentación PPS.	Test de conocimientos previos y expectativas.	Todos los discentes.	
	45 min	UD1: Radiología Digital Directa y mediante CR.	Expone y comenta los conocimientos de la unidad para el desarrollo de habilidades y destreza	Quiere con actitud de cooperación y comunicación.	Explicación y exposición del temario.Aclaración de dudas al final de la exposición.	1, 2, 3, 4 y 5	Guía. Proyección. Ordenador. Presentación PPS.	Pruebas orales	Todos los discentes.	
	45 min	UD2: Radiología Digital del cráneo	Expone y comenta los conocimientos de la unidad para el desarrollo de habilidades y destreza	Quiere con actitud de cooperación y comunicación.	Explicación y exposición del temario. Aclaración de dudas al final de la exposición.	1, 2, 3, 4 y 5	Guía. Proyección. Ordenador. Presentación PPS.	Pruebas orales	Todos los discentes.	
	45 min	UD3: Radiología Digital del Tórax y Abdomen	Expone y comenta los conocimientos de la unidad para el desarrollo de habilidades y destreza	Quiere con actitud de cooperación y comunicación.	Explicación y exposición del temario. Aclaración de dudas al final de la exposición.	1, 2, 3, 4 y 5	Guía. Proyección. Ordenador. Presentación PPS.	Pruebas orales	Todos los discentes.	
	45 min	UD4: Radiología Digital de la columna	Expone y comenta los conocimientos de la unidad para el desarrollo de habilidades y destreza	Quiere con actitud de cooperación y comunicación.	Explicación y exposición del temario. Aclaración de dudas al final de la exposición.	1, 2, 3, 4 y 5	Guía. Proyección. Ordenador. Presentación PPS.	Pruebas orales	Todos los discentes.	
	45 min	UD5: Radiología Digital de la Extremidad superior	Expone y comenta los conocimientos de la unidad para el desarrollo de habilidades y destreza	Quiere con actitud de cooperación y comunicación.	Explicación y exposición del temario. Aclaración de dudas al final de la exposición.	1, 2, 3, 4 y 5	Guía. Proyección. Ordenador. Presentación PPS.	Pruebas orales	Todos los discentes.	
	45 min	UD6: Radiología Digital de la Extremidad inferior	Expone y comenta los conocimientos de la unidad para el desarrollo de habilidades y destreza	Quiere con actitud de cooperación y comunicación.	Explicación y exposición del temario. Aclaración de dudas al final de la exposición.	1, 2, 3, 4 y 5	Guía. Proyección. Ordenador. Presentación PPS.	Pruebas orales	Todos los discentes.	
	2h.	Prácticas en entorno simulado. UD 1, 2, 3, 4 y 5	Practica Simulada y Combato Real.	Demostración de las habilidades y actitudes del TER en la realización de los procedimientos de radiología convencional.	Quiere con actitud de cooperación y comunicación.	Demostración de las habilidades y actitudes del TER en la realización de los procedimientos de Radiología Convencional por parte del alumnado, así como las anotaciones de todas las observaciones en el cuaderno de prácticas.	1, 2, 3, 4 y 5	Guía, Sala Digital Directa, Sala Digitalizada con CR, CR y estación NC, Cuaderno de observaciones.	Pruebas realizadas en entorno simulado. Registro de observaciones.	Todos los discentes.

Fuente: www.juntadeandalucia.es

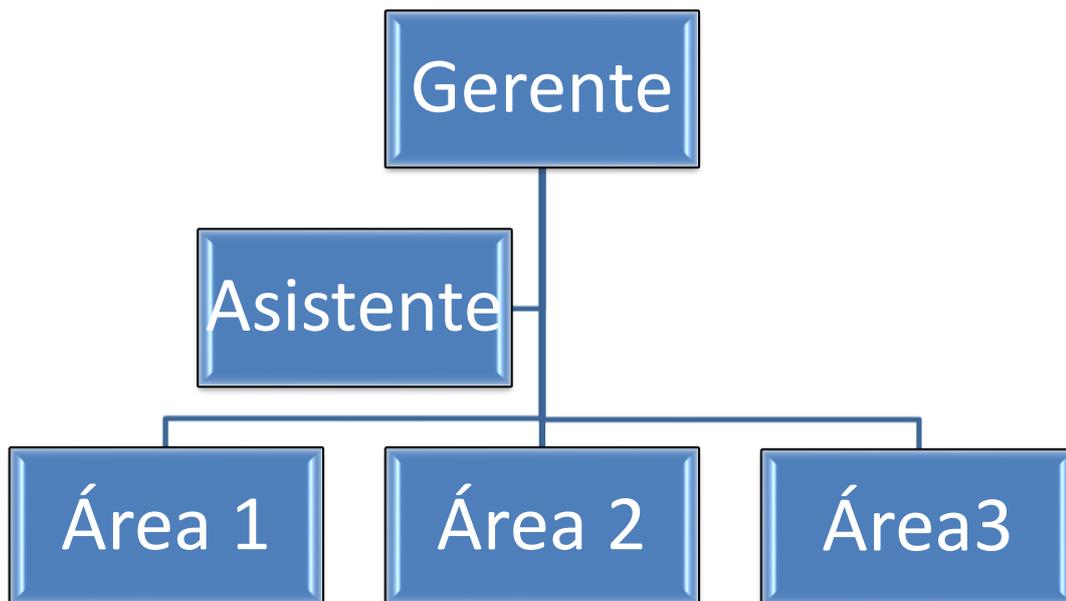
1.2.7. Proyección de la Estructura Organizacional.

1.2.7.1. Estructura Formal.

El autor (García, 2012), indica que: “La estructura organizativa formal es la que está establecida por la dirección de una consiente, planteada y a través de la cual se establecen patrones de relación (de autoridad, comunicación y trabajo) entre los miembros de la organización” (pág. 108).

La estructura formal en una empresa es la definición de cada uno de los cargos funcionales de la misma con sus correspondientes niveles de autoridad, reparto de tareas específicas según las capacidades intelectuales de los colaboradores, canal de comunicación, responsabilidades; con el propósito de generar un ambiente de trabajo idóneo para los procesos y procedimientos puedan desarrollarse con la mayor eficiencia y eficacia. En la estructura formal se forma por medio de un organigrama en el cual consta los niveles de autoridad de cada uno de los cargos a continuación se muestra.

GRÁFICO N° 4: Organigrama



Fuente: Investigación Propia

1.2.7.2. Orgánico Funcional.

El autor (Cuartas, 2008). “Es un instrumento de gestión administrativa, que permite definir con exactitud las funciones que debe de desempeñar las unidades administrativas de la empresa u organización” (pág. 67).

El orgánico funcional es un manual que describe cada una de las áreas de la organización con los respectivos cargos y funciones de cada uno de los colaboradores, evitando de esta manera la repetición de las tareas y actividades que se debe realizar diariamente en la organización. Su función principal es que el personal desarrolle su trabajo de una manera más ordenada cumpliendo con eficiencia y eficacia su rol dentro de la institución.

1.2.7.3. Políticas Organizacionales.

El autor (Estallo, 2010), menciona que: “Una política se define como una norma de conducta o como un enunciado general que guía la toma de decisiones e incluso como los límites entre los que pueden tomarse las decisiones y que dirigen a estas hacia los objetivos” (pág. 215).

Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de una organización, tales como los gerentes, presidentes o todo el directorio que forma parte de la junta central, las políticas son guían para orientar la acción y la toma de decisiones de cada socio, determinando a profundidad los lineamientos y observarlos sobre algún inconveniente o problema que exista dentro de la organización.

Existen diferentes tipos de políticas específicas que son dictadas conforme surjan necesidades en la institución tales como: políticas de pagos, políticas de asignación de viáticos, políticas de flujo de caja, política de rotación de inventarios, política de ejecución de inventarios, política de entregas de informes, políticas de incentivos, políticas de comisiones, política de precios.

1.2.7.4. Sistemas de Control.

Los autores (Horngren, Sundem, & Stratton, 2007), mencionan que: “Un sistema de control administrativo es una integración lógica de técnicas para reunir y usar información para tomar decisiones de planeación y control, motivar el comportamiento de los empleados y evaluar el rendimiento” (pág. 382).

Los sistemas de control es el proceso que se realiza con el objetivo de verificar si se están cumpliendo correctamente las estrategias especificadas en el plan de acción, mediante esta actividad los administradores y gerentes se aseguran que todo se está desarrollando como se dispuso, que en caso de existir un desvío en su cumplimiento se puedan tomar las correcciones necesarias, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.

1.2.7.5. Cuadro de Mando Integral.

Los autores (Norton & Kaplan, 2014) indicaron que:

“El cuadro de mando integral (CMI) proporciona a los directivos el equipo de instrumentos que necesitan para navegar hacia un éxito competitivo futuro. Hoy en día, las organizaciones están compitiendo en entornos complejos y, por lo tanto, es vital que tengan una exacta comprensión de sus objetivos y de los métodos que han de utilizar para alcanzarlos” (pág. 2)

El cuadro de mando integral (CMI), es una herramienta utilizada para que los colaboradores puedan cumplir a cabalidad con las estrategias especificadas, con la finalidad de contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la empresa; los diferentes autores señalan que el CMI, es una herramienta para administrar a la estrategia a largo plazo ya que está basada en cuatro perspectivas: desarrollo y aprendizaje; interna del negocio; del cliente; financiera. Esta herramienta facilita la formulación de una estrategia consistente y transparente, comunicación de la misma a través de la organización, coordinar los objetivos de las diversas unidades organizacionales.

1.2.8. Resultados de Efectividad.

1.2.8.1. Eficacia.

Según, (Robbins & Cenzo, 2009). Mencionan que la eficacia es:

“Reducir los costos de los recursos al mínimo es importante, pero no basta para conseguir la eficacia. La administración también se encarga de concluir actividades. En términos administrativos, esta capacidad se llama eficacia, lo cual quiere decir hacer la tarea correcta” (pág. 5).

La eficacia es la capacidad o habilidad de los colaboradores en alcanzar los objetivos propuestos mediante la realización de una determinada acción sin tomar en cuenta los recursos utilizados el fin es llegar a cumplir con lo propuesto. Se dice que una persona es eficaz cuando es capaz de hacer lo necesario para lograr objetivos deseado o propuestos.

1.2.8.2. Eficiencia.

Los autores (Solís & Escobar, 2008) Dicen que la:

“Eficiencia se refiere al uso de los recursos involucrados en la realización de una meta, o más específicamente a la relación entre los recursos aplicados y el resultado obtenido” (pág. 6).

Como lo mencionan los autores la eficiencia es la capacidad de cumplir con los objetivos propuestos en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles. Las empresas aprecian que sus colaboradores sean eficientes debido a que la competencia que existe en el mercado. Según el autor Chiavenato establece que la eficiencia se puede definir mediante la siguiente ecuación $E= P/R$ donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados obteniendo como resultado si en un determinado momento el personal actuó con eficiencia o no.

1.3 GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA MUNDO VERDE.

1.3.1 Aspectos Constitutivos.

1.3.1.1. Datos Históricos.

La empresa Mundo Verde es una organización líder en el mercado ecuatoriano en la elaboración de técnicas orgánicas para los diferentes sectores productivos, se inició en diciembre del 2002; sus oficinas y bodega se encuentran ubicadas en el Cantón Santa Elena, Barrio Galápagos y Calderón. Esta empresa pone a disposición de los clientes de productos orgánicos y presentando servicios de consultoría y asesoría técnica en diferentes áreas tales como: Cultivos agrícolas, acuícolas, control orgánico de plagas urbanas, mantenimiento orgánico de jardines, capacitación técnica, asesoría ambiental.

1.3.1.2. Permisos.

En la provincia de Santa Elena los establecimientos comerciales dedicados a la distribución de productos como lo es la Empresa Mundo, es necesario que obtengan un permiso para el funcionamiento de esta organización para lo cual es indispensable que presenten los siguientes requisitos, que a continuación se mencionan:

- Fotocopia legible de la cédula de ciudadanía del representante legal de la empresa.
- Fotocopia del RUC de la empresa.
- Permiso de funcionamiento del Ministerio de Salud.
- Permiso de funcionamiento del Cuerpo de Bomberos.

1.3.2 Gestión de las Necesidades.

1.3.2.1. Productos Orgánicos de Acuicultura.

(Food and Agriculture Organization of the United Nations, 2007). Menciona que:

“El desarrollo comercial de la acuicultura comporta invariablemente la expansión de las zonas de cultivo, una mayor densidad de instalaciones de acuicultura y en uso de recursos de piensos producidos fuera de la zona inmediata. Con los métodos de producción más intensivo, hay también una tendencia a introducir especies exóticas, a utilizar programas de alimentación formulados de manera más intensiva” (pág. 81).

La acuicultura es un conjunto de actividades técnicas de conocimiento de crianza de especies acuáticas vegetales y animales, la actividad es la de producir alimentos, materias primas de uso industrial y farmacéutico y organismos vivos para repoblación u ornamentación.

1.3.2.2. Atención y satisfacción del cliente.

El autor (Torres, 2010), menciona que: “La satisfacción del cliente es uno de los principales indicadores de la calidad de un servicio. Dada las características propias de un servicio, la relación entre percepciones y expectativas es relativa a cada cliente en particular” (pág. 28).

La parte más importante para el éxito de las organizaciones son los clientes sin ellos no se podría alcanzar la representatividad que se desean en este caso en la empresa Mundo Verde, dedicada de la comercialización de productos de acuicultura. La calidad del producto que se está vendiendo es fundamental para que la empresa se mantenga en el mercadom ya que de esta manera los clientes se sentirán satisfechos y convencidos de que los productos que se comercializan en el la empresa son los mejores.

1.3.3 Recursos.

1.3.3.1. Materiales.

Los recursos materiales son aquellos artículos tangibles que facilitan a los colaboradores de la organización realizar sus actividades diariamente, son necesarios para que se logren los objetivos institucionales, entre los cuales podemos mencionar los siguientes: maquinarias, inmuebles, insumos, productos terminados, elementos de oficina, instrumentos y herramientas.

1.3.3.2. Humanos.

Según, (Chiavenato, 2009). “Conformado por las personas y las organizaciones, las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito” (pág. 18).

El recurso humano es la parte más importante y fundamental para toda organización ya que son los encargados de que todas las actividades que se llevan a cabo se cumplan con la mayor eficiencia y eficacia posible; por eso es necesario que exista un departamento de recursos humanos el cual pueda administrar de mejor manera al talento humano.

1.3.3.3. Tecnológicos.

El uso de la tecnología en una organización es de suma importancia debido a que permitirá que el talento humano pueda realizar eficientemente sus actividades, entre los recursos tecnológicos tangibles se tiene a: la computadora, impresora u otros elementos que se utilicen para cumplir con los procesos; los intangibles son: sistema u aplicación virtual. Actualmente estos recursos son parte fundamental en las organizaciones ya que es un aliado clave para la realización de las tareas básica que se deben ejecutar diariamente; para que las instituciones sean competitivas deben tener este tipo de elementos.

1.3.4 Financiamiento.

1.3.4.1. Presupuesto.

Según, (Einspruch, 2008). “Un presupuesto es un plan para el dinero. Tiene 2 partes: ingresos y gastos. Los ingresos son el dinero que alguien recibe. Los gastos son cosas en las que se gasta el dinero” (pág. 4).

El presupuesto es el plan de gastos de una organización, permite realizar el control de los gastos de forma que no se mal gasten los recursos económicos, mediante su realización anticipada se cumplirán las metas y objetivos propuestos por los administradores; se lo considera como un instrumento que se lo puede realizar anualmente para no tener un excedente en los gastos y al final se podrá tener la rentabilidad esperada. A continuación se presentará un modelo de presupuesto:

CUADRO N° 4: Modelo de presupuesto

GRUPO		PPTO APROBADO
10000	SERVICIOS PERSONALES	12.646.735,00
20000	SERVICIOS NO PERSONALES	16.933.255,00
30000	MATERIALES Y SUMINISTROS	5.774.061,00
40000	ACTIVOS REALES	10.909.168,00
50000	ACTIVOS FINANCIEROS	4.210.991,00
60000	SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA Y DISMINUCION DE OTROS PASIVOS	1.438.272,00
70000	TRANSFERENCIAS	24.310.326,00
80000	IMPUESTOS, REGLAIAS Y TASAS	3.772.192,00
90000	OTROS GASTOS	10.005.000,00
TOTAL BS.		90.000.000,00

Fuente: <http://www.dgac.gob.bo/Presupuesto.html>

1.4 MARCO LEGAL.

1.4.1. Constitución del Estado Ecuatoriano 2008.

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.

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.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
2. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
3. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
4. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Por lo tanto la Constitución del Ecuador 2008, garantiza el derecho del trabajador y que sus labores se desarrollan dentro de un ambiente armónico, para que se cumpla este precepto es importante que la Empresa Mundo Verde cuente con un

diseño organizacional que tenga como propósito una adecuada gestión administrativa, impactando positivamente en los socios y empleados en general.

1.4.2. Plan del buen vivir

Objetivo 2:

“Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía”

“Trabajamos por el desarrollo de los y las ciudadanas, fortaleciendo sus capacidades y potencialidades a través del incentivo a sus sentimientos, imaginación, pensamientos, emociones y conocimientos”

Objetivo 6:

Garantiza el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formar en el inciso 6.5 impulsar actividades económicas que conserve empleo y fomente la generación de nuevas plazas así como disminución progresiva del sub-empleo y desempleo.

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, es el instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública. El Plan fue elaborado por la SENPLADES en su condición de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, conforme el Decreto Ejecutivo 1577 de febrero de 2009 y presentado por el Presidente Rafael Correa Delgado.

En el Art. 275 hace hincapié en el goce de los derechos como condición del Buen Vivir y en el ejercicio de las responsabilidades en el marco de la interculturalidad y de la convivencia armónica con la naturaleza. Reconoce los derechos de la naturaleza, pasando de este modo de una visión de la naturaleza como recurso, a otra totalmente distinta, en la que ésta es “el espacio donde se reproduce y realiza la vida”.

1.4.3. Ley de Compañías.

Esta Ley establece que los socios podrán examinar los libros y documentos de la compañía relativos a la administración social, pero los accionistas de las compañías anónimas, en comandita por acciones y de economía mixta, sólo tendrán derecho a que se les confiera copia certificada de los balances generales, del estado de la cuenta de pérdidas y ganancias, de las memorias o informes de los administradores y comisarios, y de las actas de las juntas generales así mismo, podrán solicitar la lista de accionistas e informes acerca de los asuntos tratados o por tratarse en dichas juntas.

En cuanto a la administración se establece en la Ley Mercantil que a falta de disposición especial en el contrato se entiende que todos los socios tienen la facultad de administrar la compañía firmar por ella. Si en el acto constitutivo de la compañía sólo alguno o algunos de los socios hubieren sido autorizados para obrar, administrar y firmar por ella, sólo la firma y los actos de éstos, bajo la razón social, obligarán a la compañía.

En el art. 45 de la LM., se establece que el administrador o administradores se entenderán autorizados para realizar todos los actos y contratos que fueren necesarios para el cumplimiento de los fines sociales. Con todo, en el contrato social se podrá establecer limitación a estas facultades. Los administradores llevarán la contabilidad y las actas de la compañía en la forma establecida por la Ley y tendrán su representación judicial y extrajudicial.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA.

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El autor (Tudela, 2009) menciona que:

“La investigación cualitativa es el conjunto de todas las cosas que se hacen para seguir la pista de los mercados para encontrar los rasgos que distinguen las personas y las cosas, sus propiedades y atributos, sean estas naturales o adquiridos” (pág. 36).

La presente investigación se desarrollara en base a los dos tipos de investigación cuantitativa y cualitativa, lo cual ayudara a obtener respuestas a cada una de las interrogantes planteadas en el proyecto, con el cual se realizaran encuestas para realizar el levantamiento de la información, además se realizaran entrevistas en profundidad, para describir sus necesidades y conocer y poder interpretar su características reales del problema del estudio.

2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

La modalidad con la que se trabajó en esta investigación es el de proyecto factible o de intervención, ya que se logrará que la propuesta tenga éxito, basándonos en varios tipos de investigación, por tal motivo en esta propuesta llegará hasta la etapa de las conclusiones sobre su viabilidad. Las etapas son las siguientes: diagnóstico del problema; planteamiento y fundamentación teórica; procedimientos metodológicos; estudio de factibilidad; ejecución y evaluación de la propuesta. La modalidad facilitará que los objetivos de la investigación se cumplan es decir que se logre la realización de la propuesta de diseño organizacional para le empresa Mundo Verde.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

2.3.1 Por el Propósito.

Investigación Básica.

El autor (Tamayo, 2009), menciona que: “A la investigación básica se la denomina también activa o dinámica y se encuentra íntimamente ligada a la anterior, ya que depende de sus descubrimiento y aportes teóricos” (pág. 43).

Este tipo de investigación también denominada pura o fundamental se la aplica en el presente estudio con la finalidad de obtener información relevante para construir la base del conocimiento, con la finalidad de aportar con datos que faciliten el conocimiento de las falencias que existen en la empresa Mundo Verde, que se dedica a la comercialización de productos de acuicultura para la provincia de Santa Elena, y de esta manera aportar en la elaboración del diseño organizacional.

2.3.2 Por el Nivel.

Investigación Descriptiva.

El Autor (Sanz, 2010), dice que: “La investigación descriptiva como su nombre lo indica, describe que es lo que está ocurriendo en un momento dado. Se trata de estudios más formales y estructurados que los realizados en otro tipo de investigación” (pág. 79).

Este tipo de investigación también denominada estadística se la utilizó en la presente investigación debido a que facilitará el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas de investigación, permitiendo de esta manera obtener las costumbres y actitudes predominantes de la población que se analizó, lo resultante contribuirá a la elaboración de diseño organizacional para la empresa Mundo Verde.

2.3.3 Por el Lugar.

Investigación Bibliográfica.

El autor (Sánchez, 2011), menciona que: “Su objetivo es tener conocimiento de lo que se ha publicado relacionado con el proyecto de investigación; esta relación puede ser bastante directa o con el proyecto de investigación” (pág. 101).

En esta investigación se utilizó la investigación bibliográfica debido a que se analizaron varias teorías que orientó el estudio de campo y a un análisis cualitativo que ayudará en la resolución de problemas encontrados en el desarrollo de la investigación, las contribuciones científicas, fueron encontrados en libros basados sobre investigación de mercado, diseño organizacionales la administración moderna entre otros; así mismo sobre textos y publicaciones referentes al tema de investigación.

Investigación de Campo.

El autor (Garces, 2009), dice que: “Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en el que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto de directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto” (pág. 52).

La investigación de campo se la realizó a los directivos, al personal administrativo y clientes actuales, para conocer la situación actual de la empresa Mundo Verde, de esta manera se mostraron las falencias de la administración para poder contrarrestarlas y crear estrategias que permitan fortalecer el crecimiento de la institución de manera que sea rentable para sus directivos; para ello se realizaron entrevistas y encuestas con la finalidad de obtener datos confiables y reales, de tal manera que se pueda crear la propuesta de diseño organizacional de acuerdo a la problemática que presenta con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos.

2.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

Los métodos de investigación son procedimientos o conjunto de procesos muy importantes para demostrar la veracidad de la investigación, obtener más conocimientos y demostrar la realidad actual de la empresa Mundo Verde, de acuerdo a la propuesta se utilizarán los siguientes métodos.

2.4.1 Inductivo.

El autor (Sánchez, 2011), indica que: “Consiste en enunciar singulares, tales como descripciones de los resultados observaciones o experiencias para plantear enunciados universales, tales como hipótesis o teorías” (pág. 83).

En la investigación se empleó este tipo de método, el cual se observó las causas y efectos del problema en la empresa Mundo Verde, como se mencionó anteriormente los problemas y falencias de esta organización son: inadecuada comunicación entre gerente y jefes de áreas, inexistente estructura organizacional, falta de un servicio de calidad para los clientes, la estructura organizacional de la empresa no permite tomar decisiones correctas, no existe una cultura organizacional que oriente el funcionamiento interno de la institución.

2.4.2 Analítico.

El autor (Narváez, 2009), menciona que: “Es el razonamiento juicioso acerca de la extensión en que los hallazgos de un estudio pueden ser usados como guía para lo que pueda ocurrir en otras situaciones. Se basa en el análisis de similitudes y diferencias de las dos situaciones” (pág. 533).

Este método se utilizó en el estudio propuesto debido a que permite la descomposición del problema en sus partes para analizarlas y poder encontrar los problemas que afectan el desarrollo de la empresa Mundo Verde dedicado a la comercialización de productos acuícolas, de esta manera se podrá crear una propuesta que esté acorde a esta organización.

2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

2.5.1 Entrevista.

Según, (Scribano, 2008). “Se define como iteración verbal cara a cara constituida por preguntas y respuestas orientadas a una temática u objetivos específicos, es una técnica para el acercamiento al objeto de muy extenso uso en la investigación social” (pág. 72).

Es un proceso en el cual se realiza una conversación formal entre dos o más personas con el propósito de obtener información válida para el presente estudio, esta técnica será aplicada a los directivos de la empresa Mundo Verde ubicada en el cantón Santa Elena, para esto se realizaron preguntas objetivas y claras llevando al entrevistado a emitir su opinión acerca del servicio que se brinda a los clientes y a la administración en general.

2.5.2 Encuesta.

Según, (Alvira, 2011). “La encuesta es un instrumento de captura de la información estructurada, los que puede influir en la información recogida y no puede/debe utilizarse más que en determinadas situaciones en las que la información que se requiere capturar está estructurada en la población objeto de estudio” (pág. 14).

Es una técnica que se utiliza para conocer información del servicio que actualmente la empresa Mundo Verde brinda a los clientes. Esta técnica está dirigida al personal interno de la organización y a los clientes, su aporte en la investigación contribuyó en la propuesta para desarrollar un diseño organizacional para la empresa antes mencionada. Se utilizó la encuesta en la presente investigación debido al número de clientes y personal que actualmente tiene la organización.

2.6 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Los instrumentos que se aplicarán en el presente estudio durante el proceso de recolección de investigación son los siguientes:

2.6.1 Guía de Entrevista.

El autor (Kvale, 2011), menciona que: “Una guía de entrevista es un guión que estructura el curso de la entrevista de manera más o menos ajustada. La guía puede simplemente contener algunos temas que deben cubrirse o pueden construir una secuencia detallada de preguntas cuidadosamente formuladas” (pág. 12).

La guía de entrevista, consiste en una lista de preguntas formuladas de tal manera que el entrevistador pueda obtener información real que contribuya a la propuesta de investigación con datos reales para desarrollar el diseño organizacional de acuerdo a los recursos con los que cuente la empresa Mundo Verde del cantón Santa Elena.

2.6.2 Cuestionario.

Según (Sánchez, 2009), indica que: “Lo primero que se debe hacer a la hora de diseñar un cuestionario centrado en el estudio del usuario de información, es establecer cuáles son sus finalidades para que a de servir la información que generará el estudio” (pág. 154).

Es un instrumento que se lo utiliza para la recolección de información referente a un estudio de investigación en particular en este caso a la empresa Mundo Verde, dedicada a la comercialización de productos acuícolas; luego de conseguir estos datos se utilizan las herramientas estadística para brindar resultados que posteriormente serán analizados por el investigador; el cuestionario debe estar redactado de forma coherente y organizadas de manera secuencial , estructuradas de acuerdo a la planificación.

2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.7.1 Población.

Según, (Ross, 2007). “En estadística, uno suele interesarse por obtener información sobre un conjunto total de elemento, al cual nos referimos como población. La población es a menudo demasiado grande para que pueda examinar a cada uno de sus miembros” (pág. 5).

La población para el presente estudio se la considero de un total de 18 empleados de la empresa Mundo Verde, y 130 usuarios o clientes frecuentes. A continuación se presentará una tabla en donde se describirán los valores correspondientes a cada ítem:

CUADRO N° 5: Población

Ítem	Elementos	Población (N)
1	Directivos	5
2	Personal Administrativo	18
3	Usuarios/ clientes frecuentes	130
	Total	148

Fuente: Empresa Mundo Verde

2.7.2 Muestra.

Según, (Ross, 2007). “Una muestra de k miembros de una población se dice que es una muestra aleatoria, en ocasiones llamada muestra aleatoria simple, si los k miembros son igualmente probables” (pág. 6).

La muestra que se aplicará en el estudio será el muestreo simple aleatorio, no probabilística debido a que la población es pequeña, ya que solo se cuenta con 148 personas a las cuales se les aplicará el cuestionario de preguntas.

2.8 PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.

2.8.1 Procedimiento.

El procedimiento con el cual se desarrollará la presente investigación se muestra a continuación:

- 1.- Búsqueda de información.
- 2.- Revisión.
- 3.- Formulación del fundamento teórico.
- 4.- Diseño de las estrategias metodológicas.
- 5.- Elaboración de los instrumentos.
- 6.- Preparación del guion de entrevista.
- 7.- Aplicación de instrumento.
- 8.- Recolección de información.
- 9.- Preparación de los datos recolectados.
- 10.- Tratamiento de los datos.
- 11.- Conclusiones y recomendaciones.

2.8.2 Procesamiento.

En el procesamiento de los datos se basan en los siguientes pasos:

- 1.- Organización de la información recolectada.
- 2.- Diseño de los cuadros o tablas estadísticas.
- 3.- Elaboración de gráficos estadísticos.
- 4.- Análisis e interpretación de los resultados.
- 5.- Elaboración de la propuesta.
- 6.- Formulación de conclusiones y recomendaciones.
- 7.- Entrega del informe final

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO

3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Mediante la investigación preliminar se puede deducir que la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del cantón Santa Elena, tiene una muy buena acogida en lo que concierne al mercado de la provincia de Santa Elena, el cual se desarrolla económicamente por su pesca, ganadería el cual ofrecen estos tipos de asesorías a empresas que lo requieran, Se podría decir a simple vista que es un grupo lleno de valores, como son principalmente, el respeto, la puntualidad y la tolerancia entre ambos grupos, como son el personal administrativo y los gerentes de la organización.

Mediante el análisis de observación también podemos describir, que las personas que trabajan en la empresa, son muy colaboradores y están prestos a los cambios y decisiones que se tomen en la empresa, por otro lado el gerente de la empresa nos pudo indicar que es necesario que se desarrolle dentro del proceso también, la proyección estratégica de la empresa para tener bien en claro el direccionamiento de la misma.

La entrevista fue dirigida al gerente de la empresa y representantes legales, el cual se ha podido constatar que ellos están constituidos legalmente como empres. Se basan en el modelo de adecuación de estatutos de Uniones de Organizaciones, de Economía Popular y Solidaria del Sector Financiero Popular y Solidario, están dirigidas por la Superintendencia de Compañías basándose en su respectivo reglamento. Las encuestas se las realizaron al personal administrativo ya que son ellos los encargados de argumentar si la gestión que realizan los gerentes y administradores es la correcta, a los clientes también se les realizó encuestas con el propósito de conocer si están de acuerdo con la atención prestada.

3.1.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE ENTREVISTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA MUNDO VERDE

1.- ¿En la empresa Mundo Verde existe cooperación entre cada uno de los jefes de áreas y sus colaboradores?

Si la hay, pero la gestión administrativa no es eficiente los perfiles de los colaboradores no están de acuerdo con las actividades ni funciones que se desarrolla en la empresa, la verdad es que no se ha contratado a ningún especialista en estas áreas pero la empresa está creciendo y se requiere de procesos y gestión más eficiente. Es por eso que una de sus falencias es la desorganización al momento de realizar las actividades debido a que en muchas ocasiones los procesos se repiten ya que no existe una correcta comunicación ni cooperación entre los diferentes departamentos que forman parte de la organización; esto representa una desventaja con respecto a las organizaciones que se dedican a la misma actividad que si tiene una estructura organización adecuada.

2.- ¿En la empresa Mundo Verde se comunican las decisiones que toman los directivos con los jefes de áreas?

Si, generalmente están comunicados, frecuentemente tratan asuntos de presupuestos, gastos administrativos, y problemas que se tiene día a día con los clientes, y los servicios que se ofrece a la parte agrícola de la provincia, en lo posible se da solución a cada uno de estos problemas. Por esta razón es necesario crear mecanismos de comunicación inmediata para llevar de una manera correcta los procesos y actividades que se deben llevar a cabo a mediante la planificación establecer los días de reuniones para que los jefes de áreas o departamentos puedan a su vez comunicar a los trabajadores administrativos lo que ellos deben conocer acerca de las actividades que se pretende realizar y las decisiones que se han tomado al respecto.

3.- En la empresa Mundo Verde le ofrecen capacitaciones periódicas?

Como gerente trato en lo posible de capacitarme en temas de procesos administrativos, pero al personal que trabaja aquí no se ha capacitado, por la falta de una adecuada planificación que facilite que todo el talento humano de la empresa Mundo Nuevo recibir las capacitaciones necesarias para que los colaboradores realicen sus actividades con eficacia y eficiencia, contribuyendo de esta manera a que la organización cumpla con los objetivos propuesto a mediano y largo plazo, además los procesos que se llevan a cabo periódicamente se realizaran con mayor efectividad.

4.- ¿Considera usted necesario que se lo capacite para mejorar la atención a los clientes que ofrecen el producto de comercialización?

El personal si necesita capacitarse y en especial en el tema de atención al cliente, de una u otra manera nuestros clientes son el motor de nuestra empresa es necesario que estén bien capacitados para una excelente atención a nuestros clientes, con ideas innovadoras y atención personalizada, para cada uno de ellos, sin embargo se está preparando a un personal seleccionado para que viaje al exterior a especializarse en los temas agrícolas, para una mejor comercialización y venta de nuestros productos.

5.- ¿Cómo considera usted la participación de la empresa Mundo Verde, en el mercado de la provincia?

Aquí en la provincia si hay mucha demanda de nuestro producto, ya que uno de los sectores de desarrollo económico es la agricultura y pesca, de tal manera que visionamos a futuro acaparar con todo el mercado, cabe indicar que si tenemos buena acogida y con los servicios de asesoría que ofrecemos nos hemos hecho conocer en el mercado. Por esta razón como parte del directorio creemos fundamental implementar una nueva estructura organizacional para fortalecer aún más la representatividad en el mercado.

6.- ¿Cree usted que es necesario las reuniones entre gerentes y jefes de áreas en la empresa Mundo Verde?

Sí, claro que si estamos realizando un plan estratégico para poder definir en qué días y horarios se pueden realizar, como mencione se lo hace pero no hay organización ahora buscamos mejorar todo eso, esperamos que con la implementación del diseño organizacional todo se mejore, ofreciéndonos resultados óptimos, para poder mejorar el servicio al cliente y que nuestros empleados se sientan muy contentos de trabajar y pertenecer a esta empresa, por eso se cree necesario implementar estrategias que faciliten el logro de los objetivos empresariales; además la empresa Mundo Verde no cuenta con una misión que demuestre claramente la actividad a la que se dedica la organización y esa es otra de las falencias que afecta el desarrollo continuo de la institución.

7.- ¿Es necesario la implementación de un modelo organizacional innovador para que mejore la gestión administrativa de la empresa Mundo Verde?

Los directivos mencionaron que están convencidos que al implementar un diseño organizacional se minimizaran las debilidades y amenazas que actualmente presenta la empresa Mundo Verde dedicada a la comercialización de productos acuícolas, para convertirlas en oportunidades y fortalezas, que faciliten la representatividad en el mercado en el cual desarrolla sus actividades.

Otras de las ventajas que mencionaron al tener una adecuada estructura organizacional es el aumento de la productividad al tener un mayor número de clientes que confían en la calidad del producto y el servicio de asesoría que se brinda a las empresas que lo necesiten. Es por eso que esta herramienta es imprescindible para el desarrollo debido a que de esta manera se podrá cumplir con la misión, visión, objetivos y metas que se proponga alcanzar los directivos con la empresa Mundo Verde.

3.1.2. ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA MUNDO VERDE.

1.- Género

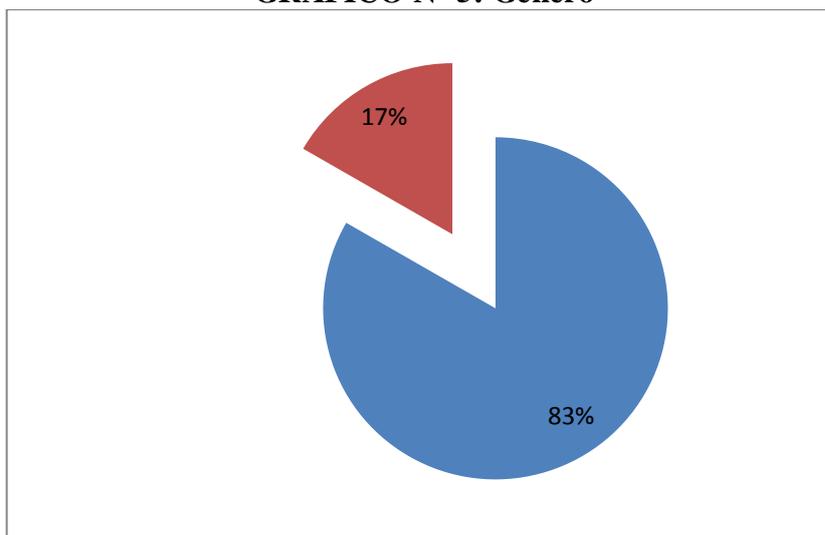
TABLA N° 1: Género

Género			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Masculino	15	83%
	Femenino	3	17%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 5: Género



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 83% ellos pertenece al género masculino, y un 17% corresponde al género femenino. La mayor parte de las personas encuestadas son del género masculino, los hombres se desenvuelven en diversas actividades dentro de la empresa. Por lo que podemos concluir que en la empresa Mundo Verde dedicado a la comercialización de productos acuícolas existen más personal masculino que femenino.

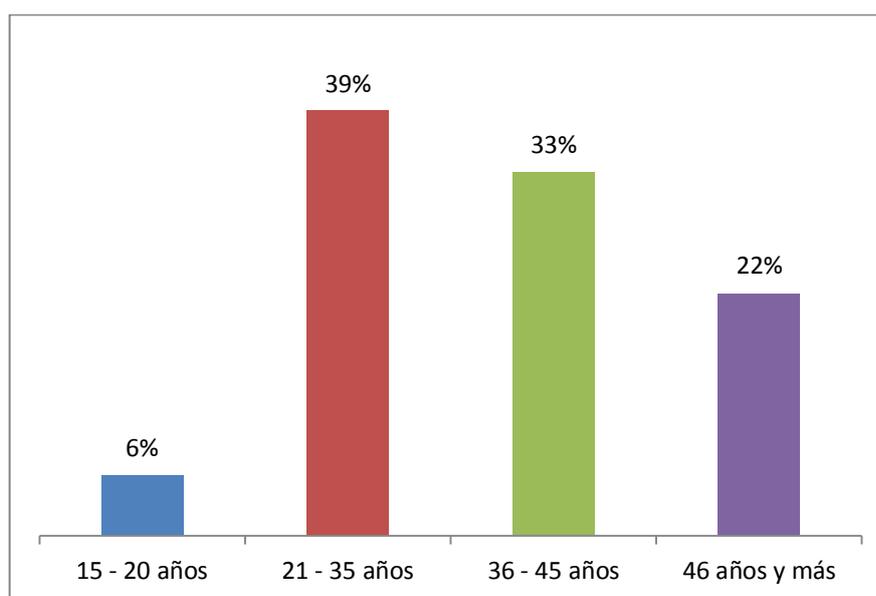
2.- Edad

TABLA N° 2: EDAD

Edad			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	15 - 20 años	1	6%
	21 - 35 años	7	39%
	36 - 45 años	6	33%
	46 años y más	4	22%
	Total		18

Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 6: Edad



Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 39% ellos se encuentran entre edades de 21 a 35 años, el 33% entre edades de 36 a 45 años, el 22% entre edades de 46 y más años, y el 6% entre edades de 15 a 20 años respectivamente. Por lo que podemos concluir que las edades del personal de la empresa Mundo Verde oscilan entre 21 a 35 años de edad.

3.- Nivel de Instrucción:

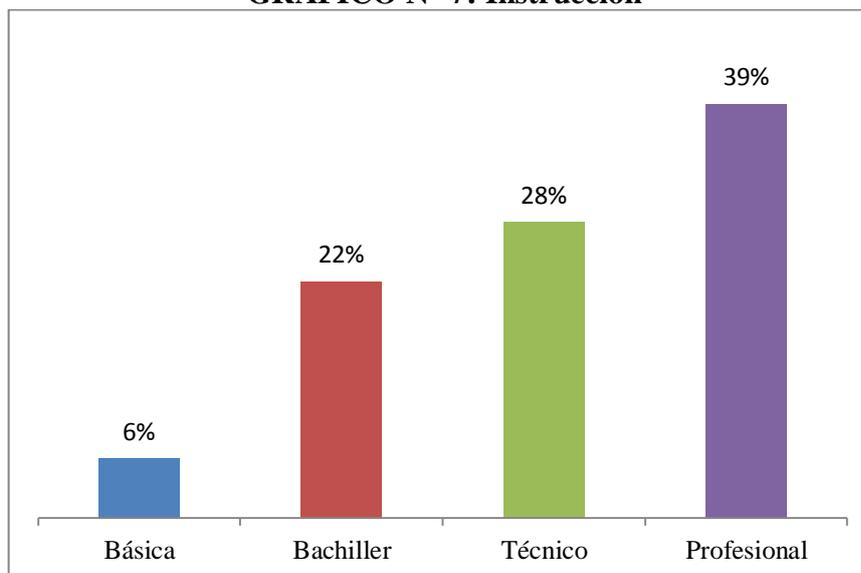
TABLA N° 3: INSTRUCCIÓN

Instrucción			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Básica	1	6%
	Bachiller	4	22%
	Técnico	5	28%
	Profesional	7	39%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 7: Instrucción



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 39% ellos son profesionales, el 28% son técnicos, el 22% son bachilleres, y el 6% tienen instrucción básica. Por lo que podemos concluir que el personal que actualmente labora en la empresa en su mayoría son profesionales que tienen la capacidad para realizar su trabajo con eficiencia y eficacia.

4.- ¿Conoce usted, el objetivo por el cual se ha creado la empresa Mundo Verde?

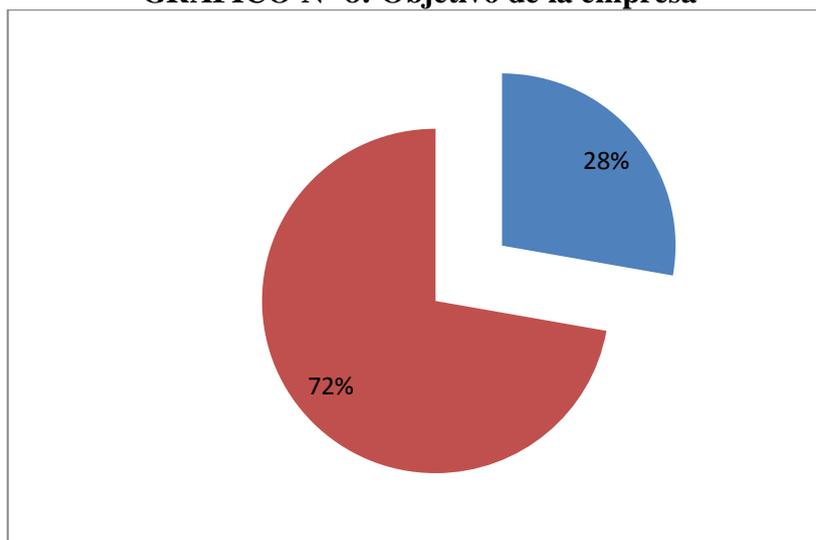
TABLA N° 4: Objetivo de la empresa

Objetivo de la empresa			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Si	5	28%
	No	13	72%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 8: Objetivo de la empresa



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Los encuestados mencionaron en un porcentaje del 72% ellos no conocen el objetivo por el cual fue creada la empresa Mundo Verde, y esta es una cifra alarmante debido a que es inconcebible que los dirigentes no den a conocer a su personal administrativo y operativo los objetivos que pretenden alcanzar a largo o mediano plazo. Por esta razón podemos concluir que para que la empresa pueda alcanzar las metas esperadas es necesario que realice reuniones periódicas con el personal de la institución para que exista una comunicación efectiva.

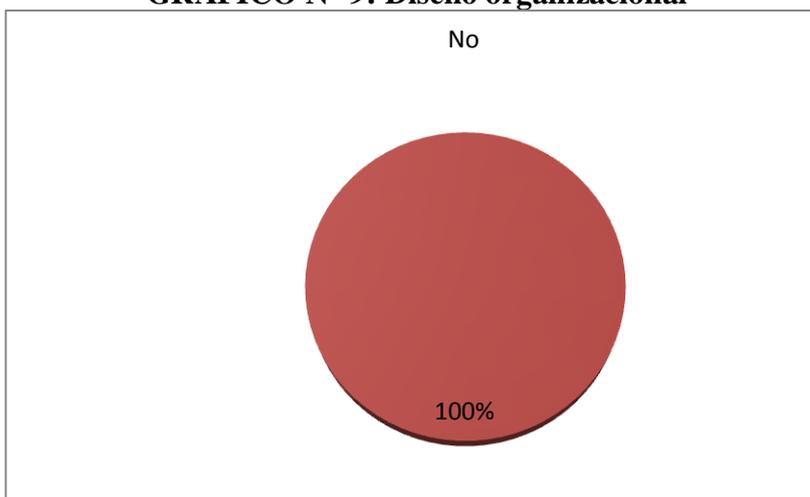
5.- ¿Conoce usted si la empresa Mundo Verde cuenta con un diseño organizacional?

TABLA N° 5: Diseño organizacional

Diseño organizacional			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Si	0	0%
	No	18	100%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 9: Diseño organizacional



Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 100% ellos respondieron que la empresa Mundo Verde no cuenta con un diseño organizacional. Es por ello que se propone la elaboración de dicha propuesta para mejorar la gestión administrativa y la proyección empresarial de la empresa. Además consideran de vital importancia para que la organización cumplan sus objetivos contar con una adecuada estructura y cultura en donde ellos se sientan seguros de que están laborando en una empresa que cuida la integridad y el bienestar de los trabajadores.

6.- ¿Conoce usted el organigrama estructural de la empresa?

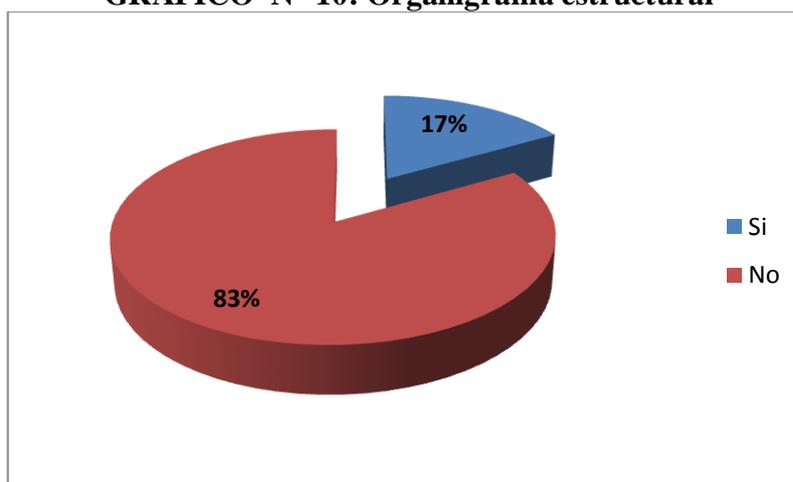
TABLA N° 6: Organigrama estructural

Organigrama estructural			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Si	3	17%
	No	15	83%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 10: Organigrama estructural



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 83% mencionó que no conoce el organigrama estructural de la empresa, y el 17% mencionó que si conoce el organigrama estructural de la empresa. Se puede concluir que en la organización no existe un organigrama que demuestre el rango de autoridad al cual ellos puedan recurrir cuando exista una emergencia o se tenga que tomar alguna decisión importante; el tener una estructura orgánica definida acorde a las necesidades de la organización contribuye al logro de los objetivos de la empresa Mundo Verde, y por ende se tendrá una mayor representatividad en el mercado ya que los procedimientos que deben cumplirse se ejecuten con normalidad.

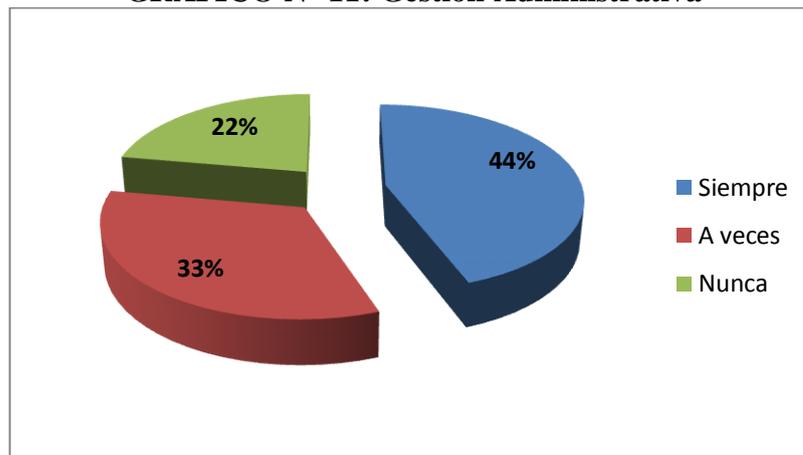
7.- ¿Considera usted que una buena gestión administrativa permite que los equipos de trabajo, tengan bien en claro los objetivos de la empresa?

TABLA N° 7: Gestión Administrativa

Gestión administrativa			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Siempre	8	44%
	A veces	6	33%
	Nunca	4	22%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRAFICO N° 11: Gestión Administrativa



Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 44% mencionó que siempre consideran que una buena gestión administrativa permite que los equipos de trabajo, tengan bien en claro los objetivos de la empresa, el 33% considera que a veces una buena gestión administrativa permite que los equipos de trabajo, tengan bien en claro los objetivos, y finalmente el 22% menciona que nunca una buena gestión administrativa permite que los equipos de trabajo, tengan bien en claro los objetivos de la empresa.

8.- ¿Considera que el ambiente de trabajo es oportuno para desarrollar las labores?

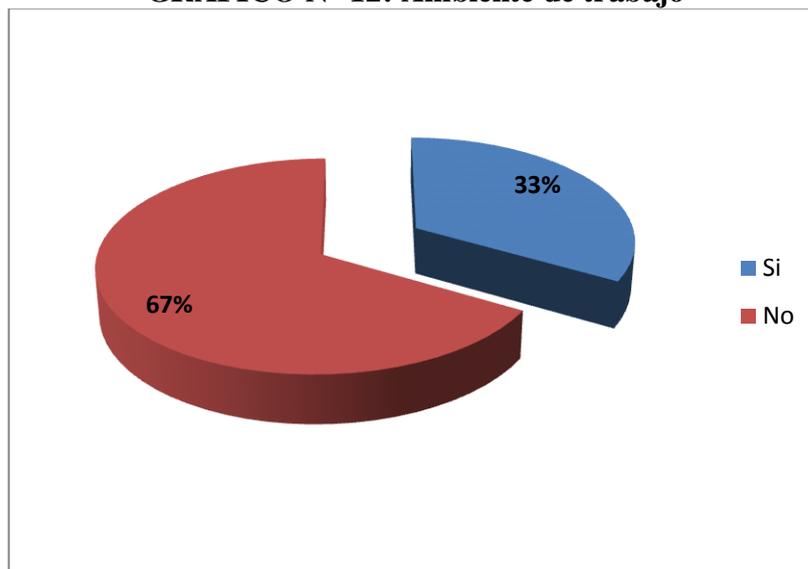
TABLA N° 8: Ambiente de Trabajo

Ambiente de trabajo			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Si	6	33%
	No	12	67%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 12: Ambiente de trabajo



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 67% considera que el ambiente de trabajo no es oportuno para desarrollar las labores, el 33% considera que el ambiente de trabajo si es oportuno para desarrollar las labores en la empresa. Se llega a la conclusión de que en la organización el ambiente de trabajo no es oportuno para realizar las labores debido a que se debe crear una verdadera cultura organizacional en donde todos los colaboradores trabajen con un mismo fin, que sería el desarrollo y crecimiento de la empresa.

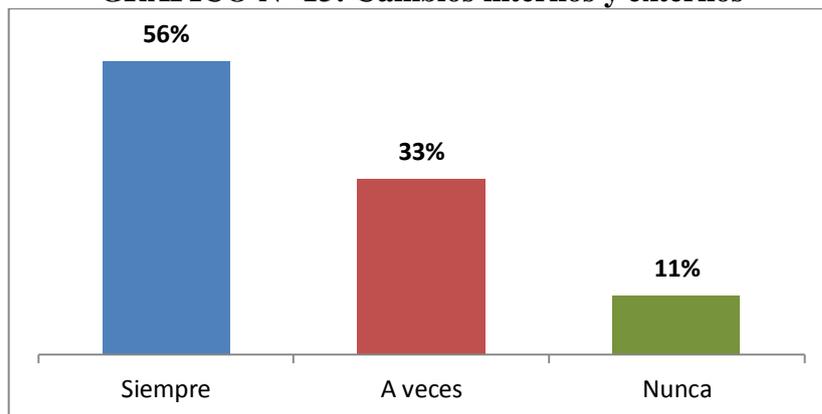
9.- ¿Usted, como parte administrativa de la empresa Mundo Verde asume de manera ágil y oportuna los cambios internos y externos?

TABLA N° 9: Cambios internos y externos

Cambios internos y externo			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	Siempre	10	56%
	A veces	6	33%
	Nunca	2	11%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 13: Cambios internos y externos



Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 56% menciona que como parte administrativa de la empresa Mundo Verde siempre asume de manera ágil y oportuna los cambios internos y externos de la empresa, el 33% menciona como parte administrativa de la empresa Mundo Verde a veces asume de manera ágil y oportuna los cambios internos y externos, y finalmente el 11% manifestó como parte administrativa de la empresa Mundo Verde nunca asume de manera ágil y oportuna los cambios internos y externos, siempre de habla de lo mismo y nunca se hace.

10.- ¿En la gestión administrativa existen formularios que evidencien sus actividades Género?

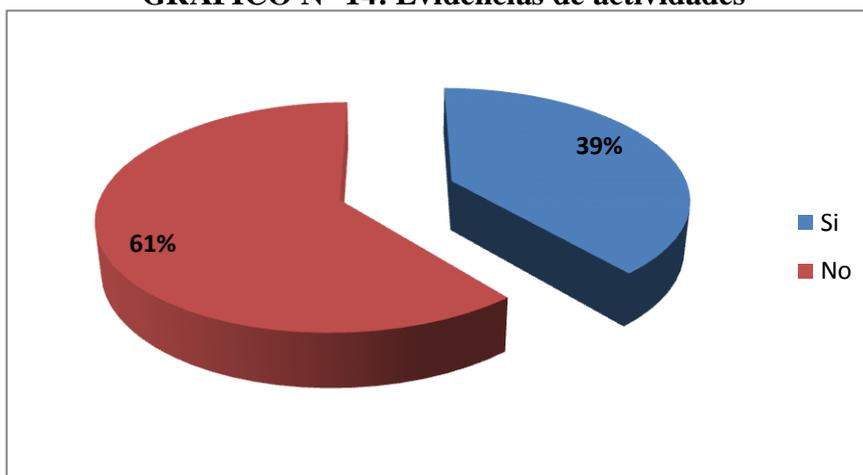
TABLA N° 10: Evidencias de actividades

Evidencias de actividades			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	Si	7	39%
	No	11	61%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 14: Evidencias de actividades



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 61% respondió que en la gestión administrativa no existen formularios que evidencien sus actividades y el 39% manifestó que en la gestión administrativa existen formularios que si evidencian sus actividades dentro de la empresa. Por esta razón se concluye que es necesario que todas las actividades que realice la organización tengan su informe para que pueda ser debidamente respaldada para que el directorio tome en cuenta las actividades que realicen su personal en pro de la institución y puedan ser tomados en cuenta para una bonificación especial por ser un buen empleado.

11.- ¿La empresa Mundo Verde capacita a su personal?

TABLA N° 11: Capacitación

Capacitación			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	Si	0	0%
	No	18	100%
	Total	18	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

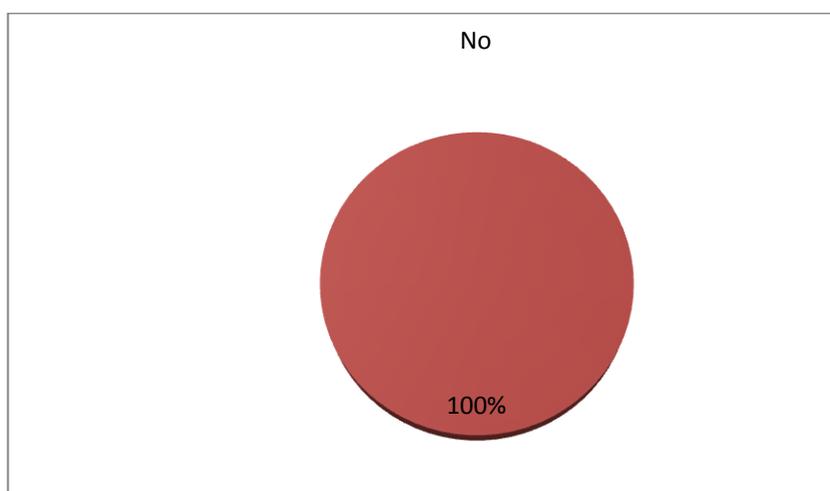


GRÁFICO N° 15: Capacitación

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 100% manifestó que no se realizan capacitaciones al personal administrativo por este motivos los empleados se sienten inconformes al no recibir este incentivo ya que muchos de los colaboradores dicen que ellos realizan su trabajo adecuadamente con los recursos que se les ha proporcionado y merecen que se les capacite para que puedan realizar con eficiencia sus labores cotidianas. Se concluye que al no tener esta gratificación por parte de la organización el personal se sentirá insatisfecho y de esta forma no contribuirá con los objetivos propuestos por los directivos.

12.- ¿Qué tan de acuerdo está Ud. Que se implemente un Diseño Organizacional para la empresa Mundo Verde y de esta manera mejorar su estructura organizacional?

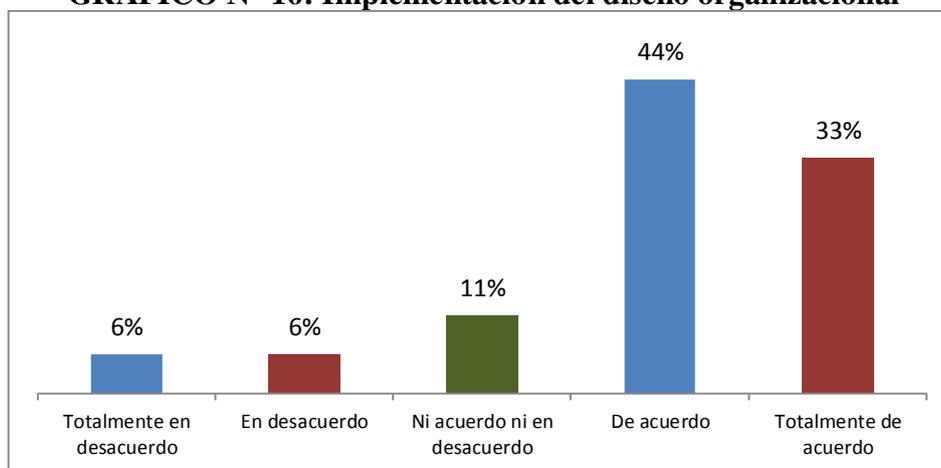
TABLA N° 12: Implementación del diseño organizacional

Implementación del diseño organizacional			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12	Totalmente en desacuerdo	1	6%
	En desacuerdo	1	6%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
	De acuerdo	8	44%
	Totalmente de acuerdo	6	33%
	Total		18

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 16: Implementación del diseño organizacional



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de personas encuestadas de la empresa Mundo Verde, el 44% manifestó que está de acuerdo, y el 33% manifestó que está totalmente de acuerdo, y el 6% manifestó que totalmente en desacuerdo y en desacuerdo que se implemente un diseño organizacional para la empresa Mundo. Se concluye que se implemente el diseño organizacional ya que mejorar todas las falencias que tiene actualmente la organización.

3.1.3. ENCUESTA DIRIGIDA AL CLIENTE DE LA EMPRESA MUNDO VERDE.

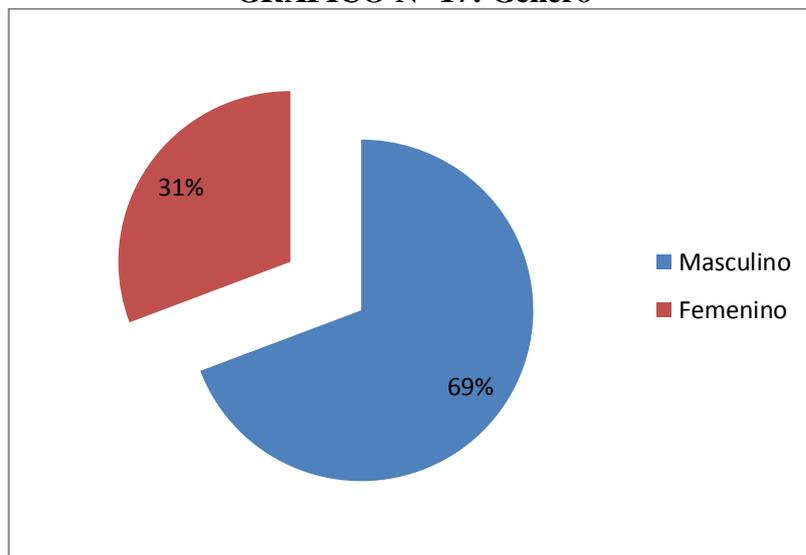
1.- Género

TABLA N° 13: Género

Género			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Masculino	90	69%
	Femenino	40	31%
	Total	130	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 17: Género



Fuente: Encuesta al personal administrativo.
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de clientes encuestados de la empresa Mundo Verde, el 69% de ellos pertenece al género masculino, y un 31% corresponde al género femenino. La mayor parte de sus compradores son de género masculino. Es por eso que se debe incentivar más a las empresas para que conozcan lo que se les ofrece.

2.- Edad

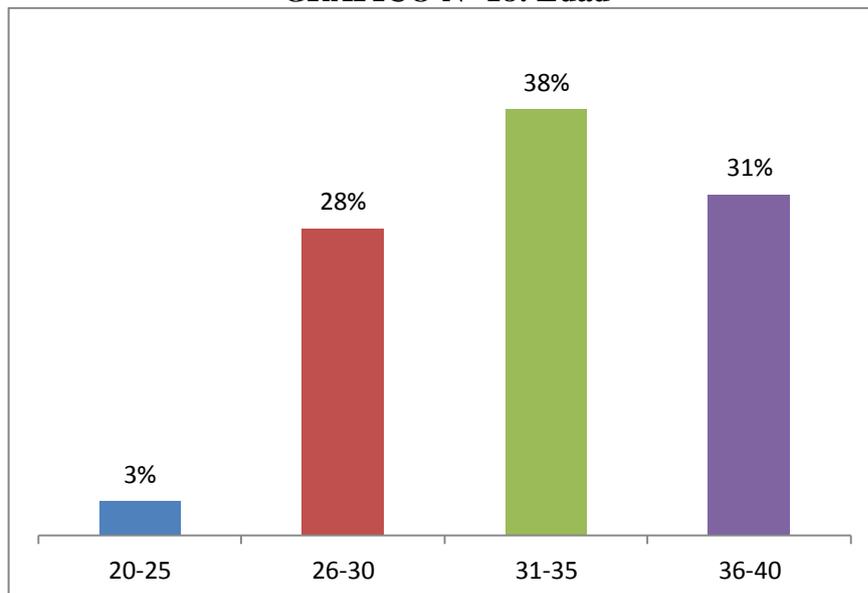
TABLA N° 14: Edad

Edad			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	20-25	4	3%
	26-30	36	28%
	31-35	50	38%
	36-40	40	31%
	Total		130

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 18: Edad



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de clientes encuestados de la empresa Mundo Verde, el 38% ellos se encuentran entre edades de 31 a 35 años, el 28% entre edades de 26 a 30 años, el 31% entre edades de 36 y 40 años, y el 3% entre edades de 20 a 25 años respectivamente.

3.- Nivel de Instrucción.

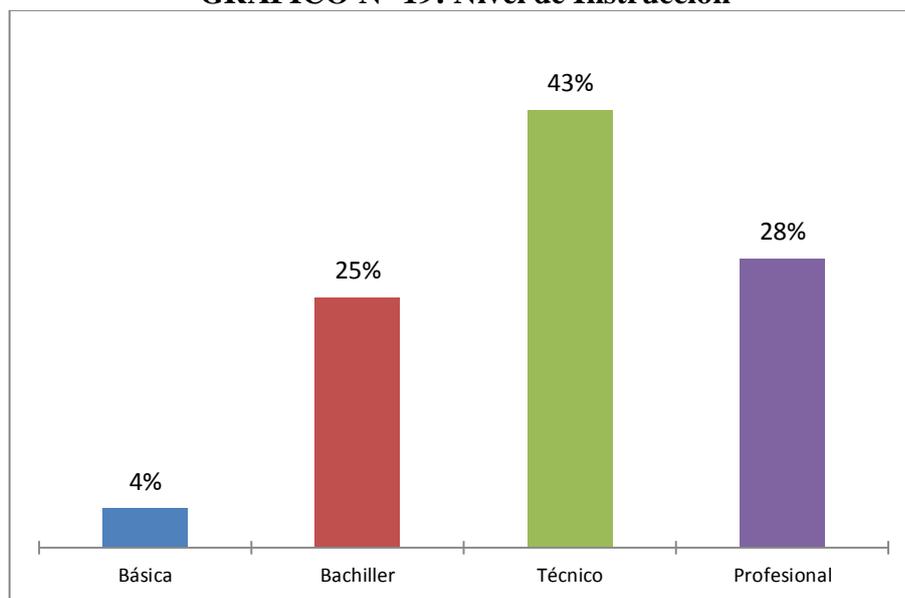
TABLA N° 15: Nivel de Instrucción

Nivel de instrucción			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Básica	5	4%
	Bachiller	32	25%
	Técnico	56	43%
	Profesional	37	28%
	Total		130

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 19: Nivel de Instrucción



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de clientes encuestados de la empresa Mundo Verde, el 43% ellos son técnicos, el 28% son profesionales, el 25% de ellos son bachilleres, y el 4% tienen instrucción básica. Es decir que la empresa Mundo Verde debe tratar de seguir ampliando el mercado de clientes.

4.- ¿Considera Ud. que al momento de ser atendido se lo hace con rapidez?

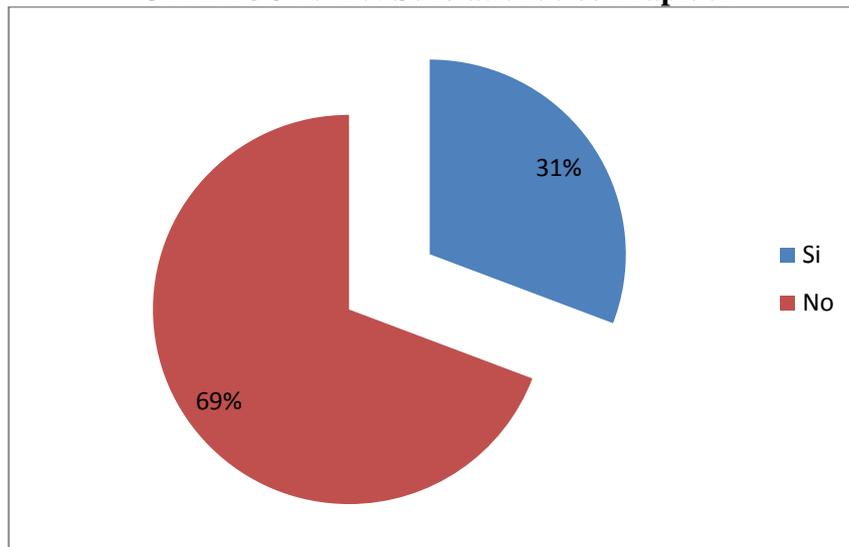
TABLA N° 16: Se lo atiende con rapidez

Se lo atiende con rapidez			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Si	40	31%
	No	90	69%
	Total	130	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 20: Se lo atiende con rapidez



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de clientes encuestados de la empresa Mundo Verde, el 69% considera que no se lo atiende con rapidez, mientras tanto el 31% considera que al momento de ser atendido si se lo hace con rapidez. Por lo que se concluye que es necesario crear mecanismos para acelerar el proceso de atención al cliente de esta manera se logrará que los clientes se sientan satisfechos y recomienden a otras personas la organización.

5.- ¿Cuál es la principal dificultad que ha encontrado Ud. al momento que le entregan el producto? (Elija máximo 1)

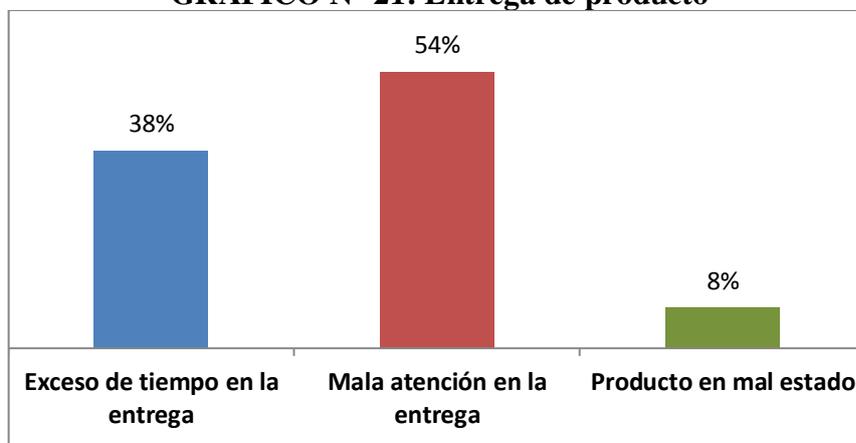
TABLA N° 17: Entrega de producto

Entrega de producto			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Exceso de tiempo en la entrega	50	38%
	Mala atención en la entrega	70	54%
	Producto en mal estado	10	8%
	Total	130	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 21: Entrega de producto



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de clientes encuestados de la empresa Mundo Verde, el 54% menciono que la principal dificultad que ha encontrado al momento que le entregan el producto es la mala atención en la entrega, 38% menciono que es el exceso de tiempo en la entrega del producto, y el 8% menciono que la principal dificultad que ha encontrado al momento que le entregan el producto se encuentra en mal estado.

6.- ¿Usted, se encuentra satisfecho con el servicio que presta la empresa Mundo Verde?

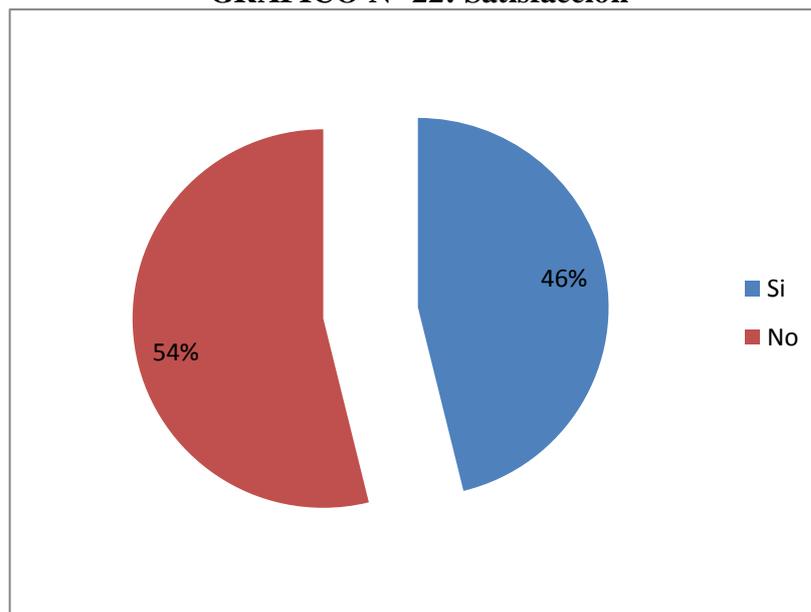
TABLA N° 18: Satisfacción

Satisfacción			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Si	60	46%
	No	70	54%
	Total	130	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 22: Satisfacción



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de clientes encuestados de la empresa Mundo Verde, el 54% mencionó que no se encuentra satisfecho con el servicio que presta la empresa Mundo Verde, y el 46% dice que si se encuentra satisfecho con el servicio que presta la empresa Mundo Verde. Motivo por el cual los dirigentes deberán tomar en consideración la opinión vertida de los clientes con el afán de crear mejoras.

7.- ¿Según sus expectativas cómo califica usted el nivel de la calidad del servicio que brinda la empresa Mundo Verde? Género

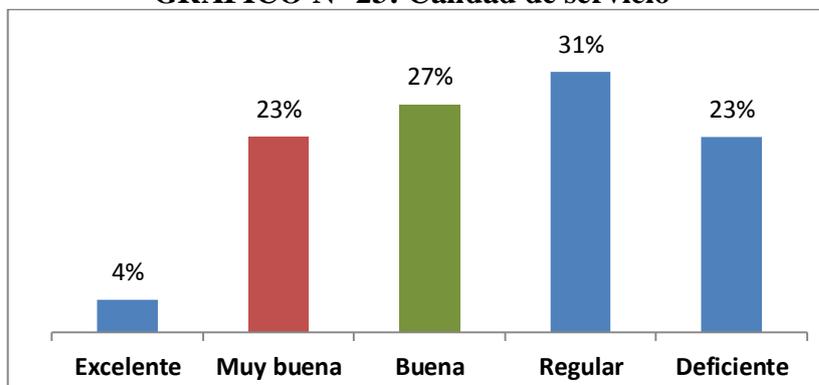
TABLA N° 19: Calidad de servicio

Calidad de servicio			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Excelente	5	4%
	Muy buena	20	15%
	Buena	35	27%
	Regular	40	31%
	Deficiente	30	23%
	Total		130

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRAFICO N° 23: Calidad de servicio



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de clientes encuestados de la empresa Mundo Verde, el 31% lo califica de regular, el 27% de buena, el 23% de muy buena y deficiente y el 4% califica a la calidad de servicio de excelente respectivamente. Se concluye que en la organización se deben crear mejoras ya que la calidad del servicio no es la mejor en la actualidad.

8.- ¿Recomendaría Ud. a otras personas que adquieran el producto de la empresa Mundo Verde

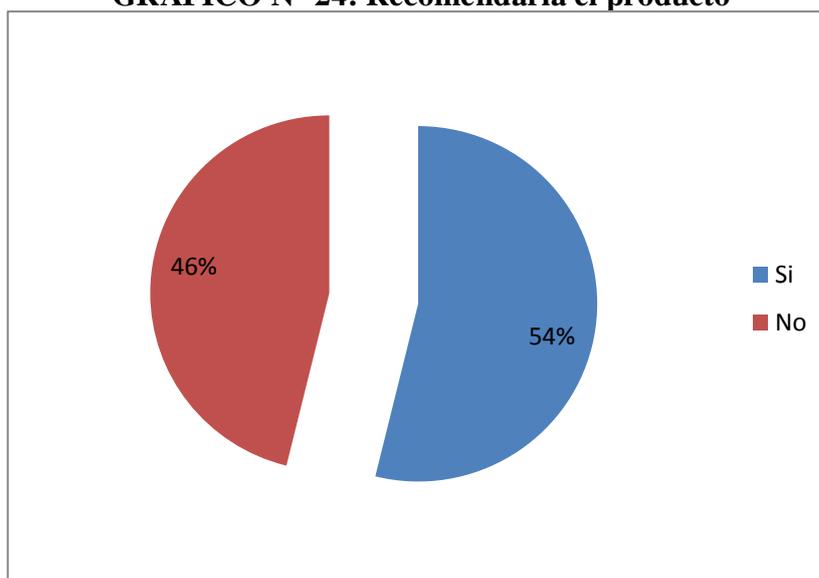
TABLA N° 20: Recomendaría el producto

Recomendaría el producto			
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Si	70	54%
	No	60	46%
	Total	130	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

GRÁFICO N° 24: Recomendaría el producto



Fuente: Encuesta al personal administrativo.

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Del total de clientes encuestados de la empresa Mundo Verde, el 54% recomendaría a otras personas que adquieran el producto de la empresa Mundo Verde, y el 46% no recomendaría a otras personas que adquieran el producto de la empresa Mundo Verde. Existe un gran porcentaje de clientes que no recomendaría los productos que se expenden en Mundo Marino por esta razón es necesario mejorar los servicios ofrecidos.

3.2. CONCLUSIONES

1.- En la empresa Mundo Verde, tan solo un 39% de su personal son profesionales, seguidos entre bachilleres y técnicos, por lo cual es una empresa que está creciendo en el mercado y necesita que todo su personal se encuentre ya sea capacitado o sean todos profesionales.

2.- Se evidencia en los resultados de las encuestas que en un 72% de su personal no conoce cuál es el objetivo por el cual se creó la empresa, no tampoco su proyección estratégica de la empresa.

3.- En los resultados obtenidos el 100% de su personal manifestó que la empresa no cuenta con un diseño organizacional, y es por ello que la gestión administrativa es eficiente.

4.- Con respecto a la gestión administrativa, el 61% manifestó que no existen formularios que evidencien sus actividades ni funciones, todo se maneja de una forma rápida y no hay respaldos de aquello.

5.-Del total de personal encuestadas manifestaron que en la empresa no se capacitan, ni tampoco hay destinado un presupuesto para los cursos de capacitaciones.

6.-El 54% de sus clientes manifestaron que existe dificultad en la entrega del producto por la mala atención que reciben por parte de los empleados, hacen tres cosas a la vez y no se concentran por terminar una sola. Es por eso la necesidad de que se cree un diseño organizacional de acuerdo a las necesidades actuales de la institución.

3.3. RECOMENDACIONES.

1.- En la empresa de servicios como es la empresa Mundo Verde si se recomienda que al momento de reclutar su personal sean estos profesionales en más de un cincuenta por ciento, eso ayudaría en la toma de decisiones y en la buena coordinación de la empresa.

2.-Se recomienda que con la elaboración del diseño organizacional se ponga en práctica la proyección estratégica de la empresa, y se socialice, y se dé a conocer a todo su personal los objetivos que persigue la empresa en la provincia de Santa Elena.

3.-Se recomienda implementar y socializar el diseño organizacional con todo el personal de la empresa y el gerente, para que de esta manera tome decisiones correcta y su empresa sea manejada de una forma eficaz y eficiente.

4.-Se recomienda en cuanto a la gestión administrativa un manual de funciones y actividades donde cada trabajador tenga en claro lo que tiene que hacer y de cómo evidenciar su trabajo.

5.-Dentro del presupuesto de la empresa destinar un presupuesto para cursos de capacitaciones ya que en el estudio se evidencio que tiene una deficiente capacitación en cuanto a la atención a sus clientes.

6.-Se recomienda se realice un plan de capacitación anual, los clientes se quejan de la mala atención recibida, es por ello que se propone la creación de un plan y que se incorpore dentro del presupuesto de la empresa. Es necesaria la inmediata aplicación del diseño organizacional para mejorar la estructura de la empresa Mundo Verde y de esta manera mejorar su administración.

CAPÍTULO IV

DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA MUNDO VERDE DEL CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA SANTA ELENA.

4.1. Antecedentes

La sociedad contemporánea puede considerarse una sociedad organizada, que se caracteriza por el reiterado “organizar”. Las organizaciones han evolucionado pero la competitividad es cada vez más grande que los pequeños emprendimientos y las pequeñas empresas buscan un espacio que les permita satisfacer las necesidades de sus empleados, cubrir las necesidades del mercado, y proporcionar al inversionista un beneficio acorde a su inversión, sumado a todo ello lograr la supervivencia de la organización.

El logro de estos objetivos debe ser una acción coordinada ya que no puede hacerlo al margen de los intereses del cliente, para garantizar el cumplimiento de su responsabilidad social y de su misión, es por ello que los gerentes de cada empresa estudian los mercados para saber a lo que se van a enfrentar y de esta manera con las precauciones necesarias tener un mayor manejo a que conlleve al crecimiento de la misma, tener un mayor presupuesto y sobre todo mantener una estabilidad y ser uno de los líderes del mercado.

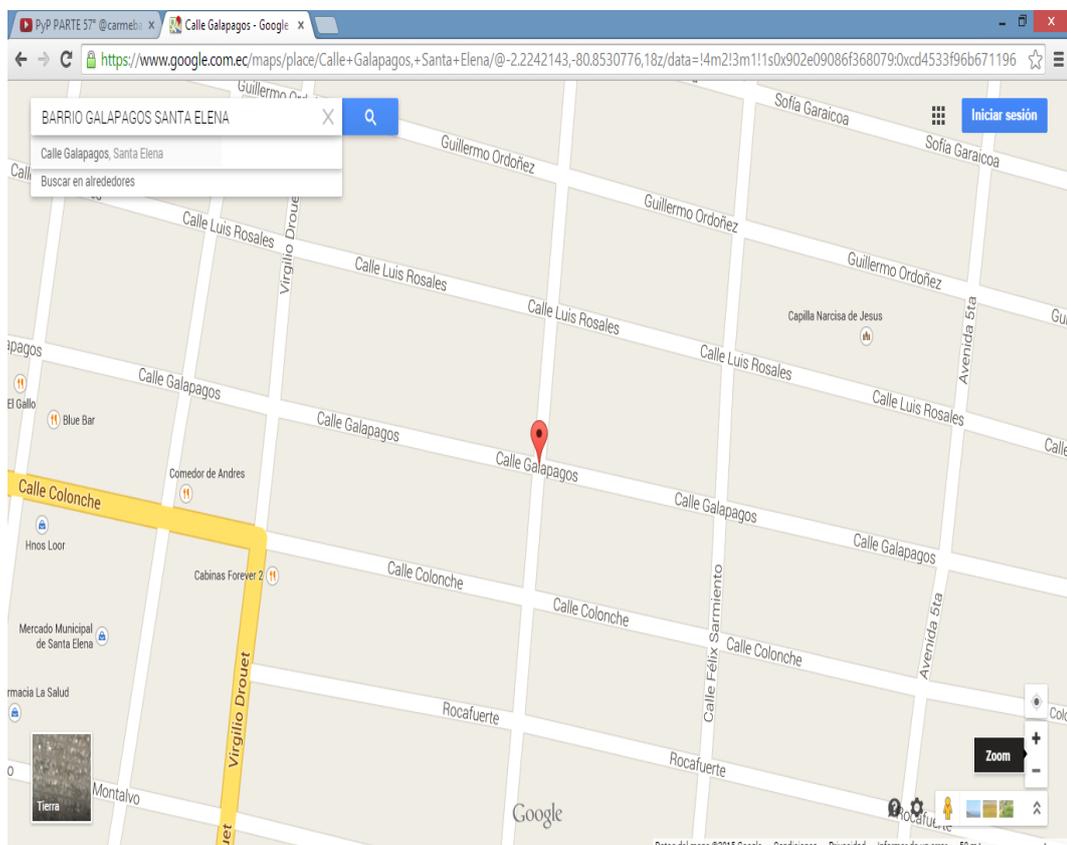
De esta manera damos a conocer el diseño organizacional para que la empresa crezca en todos los aspectos, que se tomen las mejores decisiones y estrategias que le permitan ser competitivos en el mercado y cumplir con el propósito tanto de la empresa como del cliente. Mediante un análisis interno como externo de la empresa mundo verde nos daremos cuenta en la situación en la que se encuentra y su entorno económico, social y tecnológico, en lo interno la capacidad de gestión empresarial, el volumen de las ventas, el talento humano, y la tecnología que

permita ver sus debilidades y fortalezas para así cumplir los objetivos planteados para direccionar el diseño a mejorar la gestión.

4.2. Datos e Identificación de la Empresa.

Desde Diciembre del 2002, Mundo Verde se ha convertido en la organización líder en el mercado ecuatoriano en el desarrollo e implementación de técnicas orgánicas para diferentes sectores productivos. Esta empresa tiene su oficina y bodegas ubicadas en el Cantón Santa Elena, Barrio Galápagos y Calderón, correo electrónico info.mundoverde.@muvgmail.com (2942210-0985023843-0997395972).

GRÁFICO N° 25: Ubicación de la empresa



Fuente: Google Maps

4.3. Justificación de la Propuesta

La organización es indispensable dentro de cualquier empresa, al contar con una buena administración estas pueden proporcionar información confiable y por ende buscar la excelencia empresarial; esto conlleva a una correcta aplicación de procesos, sean estos contables, financieros o procesos de comercialización que en conjunto permitirán poner a una empresa en marcha garantizando su eficiencia, eficacia y funcionabilidad, además se podrá contar con información confiable que permita plantear acciones decisivas, tomar decisiones oportunas, identificar cualquier riesgo y realizar provisiones razonables para inversiones futuras, sumado a ello una debida y organizada planificación que conllevan a formular estrategias con nuevas perspectivas de crecimiento.

Todo lo expuesto comprende un diseño organizacional que permitirá a la empresa mejorar su nivel de competitividad, ya que mediante su implementación se podrán establecer las bases para el buen manejo, control y registro de operaciones, que a su vez ayudarán para que la información contable se la tenga de forma actualizada. Este trabajo de investigación se justifica y se considera necesario, debido al crecimiento de operaciones, incremento de ventas, mayor captación de clientes, y a la ausencia de políticas necesarias, las mismas que tienen que ser elaboradas por ser el marco en que se reglamentan todas las acciones que se desarrollen dentro de la empresa con el objeto de mejorar la operatividad en el desempeño de las funciones del personal que labora en la empresa Mundo Verde.

Con la globalización el entorno requiere de los procesos de diseño organizativo como factor esencial para lograr la subsistencia y el mejoramiento del desempeño de las organizaciones, con el objeto de volverlas más competitivas, por lo tanto este trabajo investigativo busca contribuir al desarrollo no solo de la empresa Mundo Verde sino de todas aquellas en igual condición ya que al implementar modelos de diseño organizativo, se podrá contribuir con su estabilidad y permanencia en el medio comercial.

4.4. MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA MUNDO VERDE.

GRÁFICO N° 26: Diseño organizacional



Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

4.5. COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

4.5.1 ANÁLISIS SITUACIONAL

El Análisis Organizacional constituye una herramienta de gestión y dirección que mediante un análisis FODA, nos va ayudar a identificar los aspectos positivos para poder fortalecerlos y los negativos para encontrar sus causas y sugerir modelos correctivos encaminados a optimizar el rendimiento de la empresa.

CUADRO N° 6: Análisis FODA

FACTORES INTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">➤ Posicionamiento en el mercado➤ Contar con local propio➤ Clientes consolidados➤ Excelente relación con los Proveedores	<ul style="list-style-type: none">➤ No cuenta con un diseño organizacional➤ No se aplica el marketing para la promoción de sus productos➤ Falta de personal de venta➤ Carencia de un programa contable
FACTORES EXTERNOS	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">➤ Gama completa de productos➤ Excelente relación con los clientes➤ Comercializar productos de muy buena calidad	<ul style="list-style-type: none">➤ Mejores precios en relación a productos sustitutos.➤ Variedad de productos sustitutos en el mercado.➤ Perder clientes sino se amplía la cobertura

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

4.5.1.1 Matriz FODA.

CUADRO N° 7: Matriz FODA

<p style="text-align: center;">FACTORES INTERNOS</p> <p style="text-align: center;">FACTORES EXTERNOS</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS(F)</p> <p>1.-Posicionamiento en el mercado 2.-Contar con local propio 3.-Clientes consolidados 4.-Excelente relación con los Proveedores 5.- Personal comprometido.</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES(D)</p> <p>1.-No cuenta con un diseño organizacional 3.- No se aplica el marketing para la promoción de sus productos 3.-Falta de personal de venta 4.-Carencia de un programa contable</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES(O)</p> <p>1.-Gama completa de productos 2.-Excelente relación con los clientes 3.-Comercializar productos de muy buena calidad 4.- Acceso a tecnología</p>	<p style="text-align: center;">F.O.</p> <p>1.- F5,O2: Adquisición de un medio de transporte para entregas de pedidos.</p>	<p style="text-align: center;">D.O.</p> <p>1.-D2,O3: Contratación de paquetes de publicitarios en radio. 2.- D4,O4: Adquisición de un sistema contable. 3.- D3,O4: Implementar página web.</p>
<p style="text-align: center;">AMENAZAS(A)</p> <p>1.-Mejores precios en relación a productos sustitutos. 2.-Variedad de productos sustitutos en el mercado. 3.- Perder clientes sino se amplía la cobertura</p>	<p style="text-align: center;">F.A.</p> <p>1.- F4,A2: Socializar con los proveedores la adquisición de una mayor gama de productos acuícolas.</p>	<p style="text-align: center;">D.A.</p> <p>D3,A3: Capacitaciones periódicas para personal administrativo.</p>

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

4.5.1.2 Análisis Interno. “MEFI”

En la empresa Mundo Verde se realizó el análisis interno donde se evaluó las debilidades y fortalezas, para la planificación de las estrategias y los cambios organizacionales en la empresa con las tácticas y acciones, para el logro eficaz de sus objetivos institucionales.

En el siguiente cuadro se detalla los factores internos, cada una presenta un peso y calificación para posteriormente colocar la ponderación asignada a cada aspecto.

El resultado permite implementar estrategia que analiza, resume que evalúa las debilidades y fortalezas identifica las oportunidades del mercado.

CUADRO N° 8: Análisis interno de la organización

FORTALEZA	PESO	CALIFICACIÓN	PONDERACIÓN
Personal capacitado	0,15	4	0,60
Productos de calidad	0,10	4	0,40
Equipos tecnológicos	0,15	4	0,60
Diversidad de productos	0,15	4	0,60
DEBILIDADES			
Estructura organizacional deficiente	0,15	4	0,60
Deficiente gestión administración	0,10	3	0,30
Inexistencia de programas promocionales y publicitarios	0,15	3	0,45
INDICADORES	1,00	23	3,55

Fuente: Empresa Mundo Verde
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

La empresa Mundo Verde tiene una capacidad de respuesta de 3,55 Muy Buena, tiene debilidades que no realizan programas promocionales y publicitarios, por ende minimiza la eficiencia de la gestión administrativa. Para mejorar la gestión administrativa debe implementar estrategias para cumplir objetivos propuestos.

4.5.1.3 Análisis Externo de la Organización. “MEFE”

En la empresa Mundo Verde se ejecutó el análisis externo donde se evaluó las oportunidades y amenazas, para la formulación de las estrategias que faciliten los ajustes organizacionales en la empresa con las tácticas y acciones, para el logro efectivo de sus objetivos institucionales.

CUADRO N° 9: Análisis Externo Organizacional

OPORTUNIDADES	PESO	CALIFICACIÓN	PONDERACIÓN
Nuevas tecnologías	0,15	4	0,60
Capacidad instalada	0,15	4	0,60
Crecimiento de la demanda	0,15	5	0,75
Expansión a nuevos mercados	0,10	5	0,50
Formación del personal	0,10	5	0,50
AMENAZAS			
Competencia fuerte	0,10	4	0,40
Inestabilidad económica	0,10	3	0,30
Insumos elevado	0,15	3	0,45
INDICADORES	1,00	23	4,10

Fuente: Empresa “MUNDO VERDE

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

La empresa Mundo Verde tiene una ponderación de 4,10, es decir que tiene oportunidades en el mercado, por el crecimiento estable de la demanda y nuevas tecnologías, siempre busca la alta calidad de su producto ajustándose a nuevas tendencias del mercado.

4.5.1.4 Matriz de Competitividad

Dentro de la matriz de competitividad se encuentra los competidores de la provincia de Santa Elena.

CUADRO N° 10: Matriz de competitividad

FOD A	FACTORES CLAVE DE ÉXITO	PES O	Competencia 1		Competencia 2		Competencia 3	
			Calif.	Pod.	Calif.	Pod.	Calif.	Pod.
F	Personal capacitado	0,20	4	0,80	4	0,80	4	0,80
F	Producto de calidad	0,15	4	0,60	5	0,75	4	0,60
A	Competencia fuerte	0,15	5	0,75	5	0,75	5	0,75
A	Inestabilidad económica	0,15	5	0,75	5	0,75	4	0,60
O	Expansión a nuevos mercados	0,20	3	0,60	3	0,60	5	1,00
O	Crecimiento de la demanda	0,15	5	0,76	5	0,76	4	0,60
	INDICADORES	1,00		4,26		4,41		4,35

Fuente: Empresa Mundo Verde

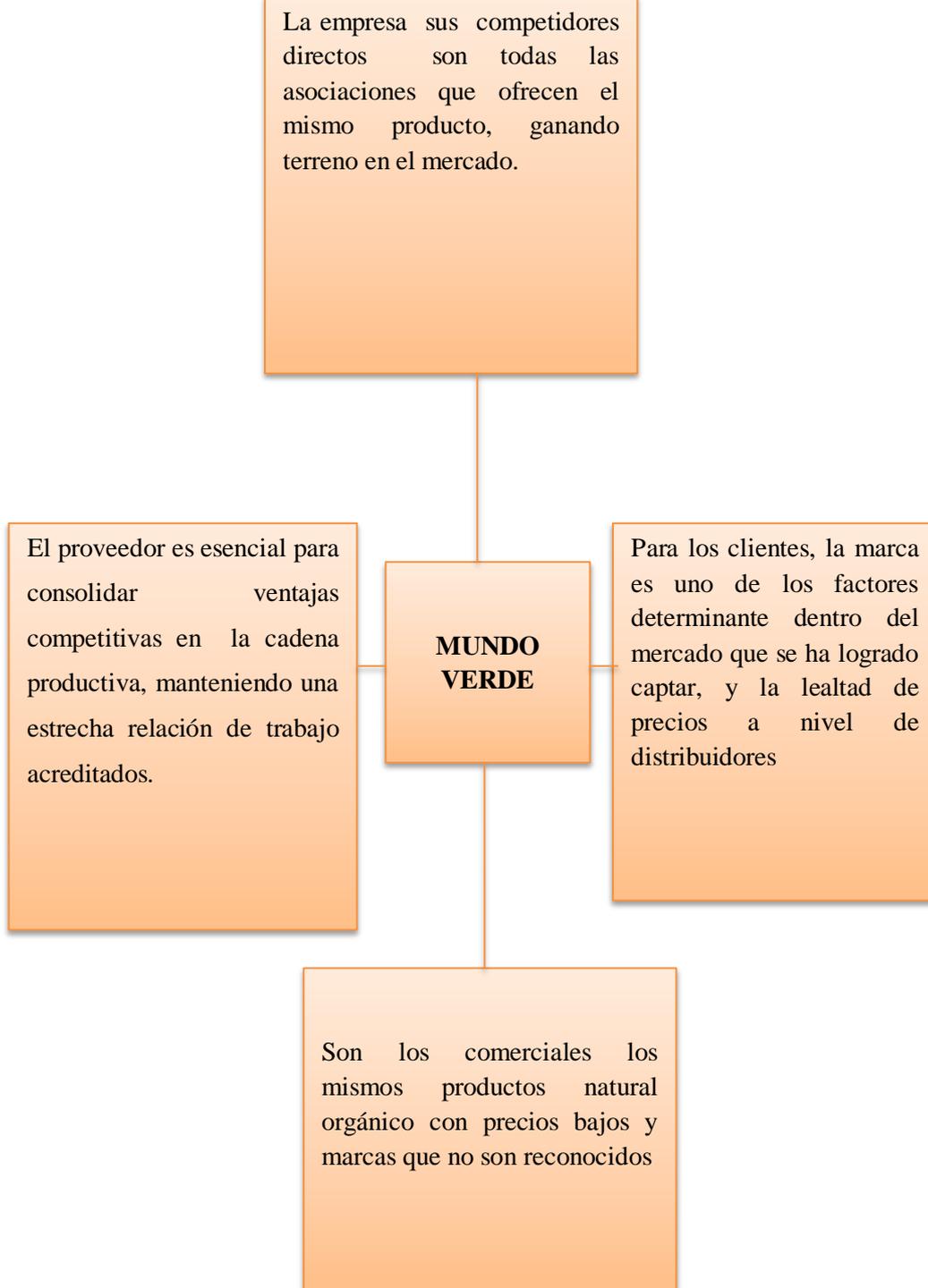
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Como se puede observar que la competencia 2 es muy agresiva tiene una ponderación de 4,41 manteniendo como fortaleza al personal capacitado, brindando un buen servicio al cliente para poder expandirse en el mercado y ser reconocido en la provincia de Santa Elena.

Con introducción al mercado la empresa podrá proyectar un sistema de gestión operativo, para mejorar los niveles de productividad, gestionando los procesos operativos para enfrentar a la competencia ya que es muy fuerte y poderla bloquear.

4.5.1.5 Análisis de la Competencia.

CUADRO N° 11: Análisis competitivo



Fuente: Empresa Mundo Verde
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

4.5.2 Proyección Estratégica

4.5.2.1 Misión

Mundo Verde es una familia internacional que ofrece a nuestros clientes servicios de excelencia, productos y tecnologías orgánicas de última generación, que permitan maximizar su negocio sin afectar el ecosistema, promueve el desarrollo profesional de su equipo, asegura una rentabilidad creciente y sostenible para nuestro personal y los accionistas.

4.5.2.2 Visión

Mundo Verde es una compañía dinámica que bajo principios de excelencia, responsabilidad y ética lidera el desarrollo de la industria orgánica con la finalidad de integrar la economía de mercado, la equidad social y el respeto ambiental, para general tecnologías, industrias y procesos eficientes en el tiempo, que cubran las necesidades actuales de la sociedad y de las futuras generaciones

4.5.2.3 Valores Institucionales.

Los valores institucionales en los cuales se basará la institución son:

Respeto: Este es uno de los valores más importantes para la Empresa Mundo Verde ya que de esta manera los colaboradores trabajaran en un ambiente agradable tanto para ellos como para los clientes.

Responsabilidad: Los colaboradores deberán realizar su trabajo con la mayor responsabilidad debido a que es fundamental para la organización que se lleven a cabo todas las actividades.

Ética: Es un valor del ser humano que permiten que no se realicen ni se lleguen a situaciones que atente contra la moral y buen nombre del colaborador.

4.5.2.4 Objetivos

a) General

Establecer la gestión administrativa en la empresa mundo verde mediante las políticas para el personal y la estrategia de saber el producto que brindan para dar a conocer acerca de lo que se ofrece y mejorar el nivel del desempeño y económico.

b) Objetivos Específicos

- ✚ Implementar sistema de pedidos a domicilio mediante la adquisición de un transporte para incrementar la productividad.
- ✚ Contratar paquetes publicitarios mediante el uso de la radio para incrementar el número de clientes.
- ✚ Implementar un sistema contable mediante el uso de la tecnología para incrementar el nivel de aprendizaje.
- ✚ Dar a conocer los productos que se expenden en la empresa mediante la implementación de una página web para incremento de ventas.
- ✚ Incrementar la gama de productos de la empresa mediante la socialización con los proveedores para aumento de ventas.
- ✚ Aumentar la eficiencia de los colaboradores mediante las capacitaciones periódicas para aumentar el índice de aprendizaje.

4.5.2.5 Estrategias y Cursos de Acción.

E1.- Estrategia, adquisición de un medio de transporte.

- 1.- Socializar con los dirigentes la compra del vehículo, y esto se lo utilizara para la entrega de pedidos.
- 2.- Escoger el vehículo que se desea para la organización.
- 3.- Realizar cotizaciones.
- 4.- Analizar los pagos mensuales.

E2.- Estrategias de un paquete publicitario en la radio.

- 1.- Definir el medio radial por el que se emitirá el mensaje.
- 2.- Establecer cada que tiempo se emitirá el mensaje.
- 3.- Definir el mensaje a emitir.

E3.- Estrategias de adquisición de un sistema contable.

- 1.- Socializar con los directivos la adquisición de un sistema contable.
- 2.- Contactar a la persona que realizará el sistema.
- 3.- Implementación del sistema.

E4: Estrategia diseño de página web.

- 1.- Socializar con los socios la implementación de una página web.
- 2.- Contratar a la persona que se encargará de la creación de la página web.
- 3.- Implementar la página web.
- 4.- Elegir a la persona que se encargara del sistema y capacitarla.

E5: Estrategia de Socialización, con los proveedores.

- 1.- Socializar con los dirigentes los productos que se puedan adquirir.
- 2.- Dialogar con los proveedores la posibilidad de obtener un mayor crédito para la adquisición de más productos.
- 3.- Encuestar a los clientes para conocer los productos que necesitan para su producción.
- 4.- Dar a conocer a los clientes los nuevos productos que se van adquirir.

E6: Estrategias de Capacitación, para el personal administrativo

- 1.- Dar a conocer a los colaboradores las capacitaciones que se dictarán.
- 2.- Establecer los días que se realizan las capacitaciones.
- 3.- Contactar a las personas que dictaran dichas capacitaciones.
- 4.- Preparar logística.

Temas de capacitación.

- 1.- Atención al cliente.
- 2.- Sistemas Contables y tributación.
- 3.- Sistemas administrativos.
- 4.- Reclutamiento y selección del personal
- 5.- Trabajo en equipo.
- 6.- Nuevas tecnologías.
- 7.- Administración de personal.

4.5.3 GESTIÓN DE LAS NECESIDADES

4.5.3.1 Productos que comercializa la empresa

Actualmente comercializa 20 líneas de productos siendo los más solicitados Aqualife (encimas), Citropax (producto natural, orgánico), y Nicobita (Balanceado), esta línea de productos va dirigido a laboratorios de larvas de camarón y camaronas y uno de los factores que han contribuido al crecimiento de esta empresa es precisamente la atención personalizada de su gerente propietaria y el conocimiento técnico de los productos que vende, lo que le permite asesorar sobre sus ventajas y propiedades, sumado a ello las capacitaciones que realizan en lanzamiento de productos nuevos al mercado.

4.5.3.2 Análisis de clientes y proveedores

La relación cliente-proveedor es esencial en la empresa para consolidar ventajas competitivas, que provienen de una estrecha relación de trabajo con clientes acreditados. En relación a proveedores ejerce mucho peso el poder de la marca, situación determinante dentro del mercado que se ha logrado captar, y la lealtad de precios a nivel de distribuidores, pues estos manejan precios oficiales, siendo un total de 10 proveedores, entre los principales Prilabsa, Epicort y Codemet. En lo referente a la cartera de clientes está formada por 30 empresas con quienes se maneja precios oficiales con un descuento por volumen del 5% y con crédito de 30 y 45 días, siendo la fidelidad lo que ha logrado mantener ventaja competitiva.

4.5.3.3 Atención y Satisfacción al Cliente

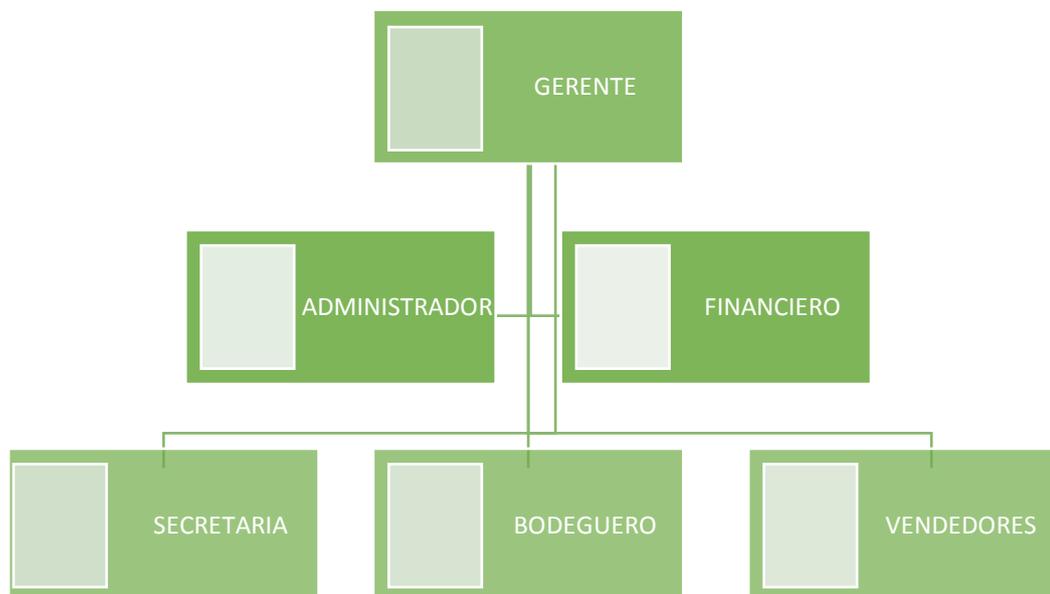
A pesar del mercado creciente y con ello la intensidad de la competencia, el poder de la negociación, la atención oportuna y las ventajas que se ofrecen en relación a transportación directa al punto de entrega, genera preferencias que no es otra cosa que la respuesta a la satisfacción del cliente.

4.5.4 Proyección de la Estructura Organizacional

4.5.4.1 Estructura Organizacional Formal

La estructura organizacional debe ser acorde al tipo de empresa y al tamaño de la misma, en las que se debe considerar división del trabajo, jerarquía y determinación de responsabilidades. La estructura a utilizarse de acuerdo al tamaño de la empresa es la lineal, por ser flexible, su contabilidad es clara y por ser pequeña la autoridad está centrada en una sola persona por lo tanto los empleados están sujetos a las decisiones del gerente lo cual permitirá una labor más acertada de cualquier modelo empresarial.

GRÁFICO N° 27: Organigrama Empresa Mundo Verde



Fuente: Empresa Mundo Verde
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

4.5.4.2 Orgánico Funcional

GERENTE:

Perfil:

- ✚ Tener de 3 a 5 años de experiencia
- ✚ Sexo Masculino
- ✚ Edad de 30 a 35 años
- ✚ Título de Ingeniero en Administración de Empresa o Comercial
- ✚ Ser líder
- ✚ Habilidad para negociar
- ✚ Disponer de tiempo

Funciones:

- ✚ Estar al frente de la empresa y representar a la misma
- ✚ Hacer cumplir las políticas y reglamentos de la empresa
- ✚ Ser participativo al momento de establecer las estrategias
- ✚ Demostrar el liderazgo
- ✚ Crear metas a corto y a largo plazo juntos con los objetivos anuales
- ✚ Mantener un ambiente armónico con los clientes y trabajadores de la empresa
- ✚ Autorizar los pagos a los proveedores y a los trabajadores
- ✚ Autorizar las capacitaciones a los trabajadores
- ✚ Delegar funciones

ADMINISTRADOR:

PERFIL:

- ✚ Tener de 2 o 3 años de experiencia
- ✚ Sexo indefinido
- ✚ Edad de 27 – 35 años
- ✚ Tener título o estudios superiores en administración o carreras afines
- ✚ Actitud
- ✚ Liderazgo
- ✚ Habilidad de trabajo y negociación
- ✚ Tener solución a los problemas

Funciones:

- ✚ Cumplir las actividades asignadas y que se cumplan a cabalidad
- ✚ Organizar diferentes negociaciones con los proveedores
- ✚ Abastecer a las oficinas de los suministroo
- ✚ Mantener un ambiente armónico entre jefes y trabajadores
- ✚ Mantener las facturas y detallar la mercadería que entra y sale

CONTADOR:

Perfil:

- ✚ Tener de 2 a 3 años de experiencia
- ✚ Sexo indistinto

- ✚ Edad 28- 35 años
- ✚ Título en Contabilidad y Auditoria
- ✚ Experiencia numérica y análisis de información
- ✚ Guía de sistema informático
- ✚ Trabajo bajo presión
- ✚ Trabajo en conjunto

Funciones:

- ✚ Tener un registro de los estados financieros
- ✚ Hacer las declaraciones y conciliaciones tributarias
- ✚ Cumplir los roles quincenales y mensuales
- ✚ Verificar todas las operaciones contables
- ✚ Disponer la orden de pago a los proveedores
- ✚ Revisar el impuesto a la renta
- ✚ Calcular los pagos de impuesto

SECRETARIA:

Perfil:

- ✚ Tener 2 a 3 años de experiencia
- ✚ Sexo femenino
- ✚ Edad 25 – 30 años
- ✚ Licenciada en secretariado
- ✚ Buena presencia
- ✚ Trabajo bajo presión
- ✚ Ser cordial y amable con los clientes

Funciones:

- ✚ Mantener actualizada la agenda del Jefe de RRHH
- ✚ Tomar y transcribir actas y documentos
- ✚ Manejar información confidencial
- ✚ Atender el teléfono y filtrar llamadas
- ✚ Organizar reuniones con los clientes internos y externos
- ✚ Manejo absoluto de la computadora y de todos los programas
- ✚ Distribuir diariamente los documentos a los departamentos
- ✚ Ver las necesidades de la empresa
- ✚ Establecer contactos con los proveedores y otras empresas
- ✚ Establecer la agenda de la empresa

BODEGUERO:**Perfil:**

- ✚ Bachiller en Físico Matemático o Químico Biólogo
- ✚ Mínimo 2 años de experiencia
- ✚ 24 años en adelante con disponibilidad de tiempo
- ✚ Flexibilidad mental de criterios

Funciones:

- ✚ Hacer las compras de materiales cuando no se pueda hacer plasmar con algún pedido exista faltante
- ✚ Estar atento a que no exista faltante
- ✚ Tener un control de los productos que entran y salen
- ✚ Tener aseada la bodega
- ✚ Entregar las guías y facturas de las compras

- ✚ Custodia del inventario
- ✚ Ingresar las herramientas y productos de la empresa
- ✚ Tener conocimientos de sistema de inventario contable con tecnología actual

VENDEDOR:

Perfil:

- ✚ Estudios superiores o carreras afines a ventas
- ✚ 2 años de experiencia en el área de venta
- ✚ 25 años en adelante con disponibilidad de tiempo
- ✚ Compromiso
- ✚ Dinámico
- ✚ Responsable y honrado

Funciones:

- ✚ Cumplir y ser responsable con la empresa
- ✚ Dar a conocer los pedidos de los productos
- ✚ Entregar los productos a los clientes
- ✚ Liquidar la cobranza del día
- ✚ Ser amable con los clientes
- ✚ Brindar una buena conducta

4.5.4.3 Políticas Organizacionales

1.- La constatación física de inventarios al 25 de cada mes, y los pedidos se realizaran cada 15 días, debiendo considerar las existencias mínimas de acuerdo a la rotación de cada producto.

2.- El gerente o administrador deberá remitir un informe o reporte de ventas al 30 de cada mes, para ello se realizará el cuadro entre las facturas emitidas y los valores depositados.

3.- Se determina ventas de contado con un descuento del 5% por pronto pago, el crédito concedido será de 30 y hasta 45 días de acuerdo al volumen de la venta, debiendo llevarse un registro histórico de cada cliente para determinar el monto del crédito, debiendo restringirse ante el primer incumplimiento en el pago.

4.- La asistencia a las reuniones convocadas por la administración central de la empresa deberá ser puntual con el fin de garantizar el desarrollo de las actividades programadas.

5.- La obligatoriedad de asistir oportunamente a los programas y proyectos de capacitación diseñados por la organización con el propósito de fomentar la formación especializada en los colaboradores.

6.- Mantener excelentes relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo en los distintos niveles jerárquicos y especialmente con los clientes y proveedores de la empresa.

7.- Mantener agenda telefónica y de comunicaciones en general para conservar los contactos inmediatos con los colaboradores de la empresa, los clientes y los proveedores de la entidad.

4.5.4.4 Código de Ética

- Mantener el respeto y cordialidad entre compañeros.
- Respetar el horario de entrada y salida de la empresa.
- Ser honesto consigo mismo y con los demás.

- Cumplir con las capacitaciones que se les establezcan.
- Hacer cumplir sus derechos.
- Los colaboradores deben mantener su integridad moral en cualquier actividad que se realice.
- Cumplimiento oportuno de sus funciones y responsabilidades asignadas.
- Respetar y cumplir las políticas definidas en la empresa.
- Fomentar la armonía y el clima organizacional adecuado para desarrollarse en un ambiente de trabajo satisfactorio.
- Aplicar los valores institucionales como eje central del desarrollo personal y profesional al interior y en el entorno de la entidad.
- Desarrollo de acciones que involucren la integración total del talento humano de la institución.
- Generar alternativas de incentivo y motivación entre el personal que colabora en la empresa.
- Auto prepararse para ejercer funciones promovidas en el entorno laboral.

4.5.4.5 Vínculos Interorganizacionales.

MAGAP.

El vínculo que los une es para generar y compartir información acerca de los beneficios que facilita el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca a través de asesoría técnica, capacitaciones en las áreas relacionadas.

MIPRO

Es importante el vínculo con el Ministerio de Productividad que apoya al emprendimiento de empresas que producen y comercializan productos con valor agregado.

IESS.

Su vinculación es inevitable debido a que la organización debe afiliar a sus empleados y trabajadores tanto fijos como eventuales de tal forma que todos puedan disponer de los beneficios del seguro social.

SRI.

Se vincula con el Sistema de Rentas Internas puesto que la empresa debe unirse a la campaña de crear cultura tributaria para pagar los impuestos oportunamente y cumplir con sus responsabilidades.

LABORATORIOS.

Los vínculos estrechamente comerciales con los laboratorios de larvas y acuicultura son relevantes porque en su mayoría son relaciones mercantiles debido a que son los principales clientes de la empresa.

4.5.5 Resultados de Efectividad

4.5.5.1 Eficacia

Con el diseño establecido se dará un direccionamiento a las actividades de la empresa Mundo Verde, y de existir novedades que dificulten su realización se tomarán correctivos que permitan cumplir con lo estipulado, debiendo reunir al

personal para dar a conocer las metas trazadas y de ser necesario, se capacitaran a los empleados para la obtención de buenos logros.

4.5.5.2 Eficiencia

Mundo Verde con el diseño organizacional tendrá un mejor nivel y mejorara en todos los procesos sean en Administrativo o productivo y para que el empleado mejore se los incentivarán con reconocimientos que se harán públicos dentro de la empresa, para que se sienta estimulado a dar una mejor atención y un producto de calidad.

4.5.5.3 Evaluación y Seguimiento

En la empresa se harán evaluaciones al personal en periodos razonables para saber cuál es su nivel de cumplimiento y su desempeño. Si el empleado falla en algo se le hará saber y se tomará el plan de mejora para que pueda rendir de manera más óptima en sus tareas reflejando su cumplimiento y rendimiento. La implementación de este esquema organizacional requerirá de un seguimiento trimestral.

En la evaluación se tomará en cuenta el actuar de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades diarias, premiando su iniciativa personal, persistencia y autodesarrollo al contribuir con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

4.6 PRESUPUESTO

Capacitaciones

Uno de las falencias que tiene en la actualidad la empresa Mundo Verde es no contar con capacitaciones, para que el personal realice de manera más eficiente sus tareas.

TABLA N° 21: Presupuesto Capacitaciones

TEMAS	CANTIDAD	V.UNITARIO	V. TOTAL
Atención al cliente	1	250,00	250,00
Sistemas contables y tributación	1	350,00	350,00
Sistemas Administrativos	1	420,00	420,00
Reclutamiento y Selección de personal	1	300,00	300,00
Trabajo en equipo	1	200,00	200,00
Nuevas tecnologías	1	150,00	150,00
Administración de personal	1	450,00	450,00
TOTAL			\$ 2.120,00

Fuente: Empresa Mundo Verde
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Recursos Tecnológicos.

De la aplicación de las técnicas de investigación se pudo conocer la falta de sistemas de información. A continuación se detallarán lo siguiente:

TABLA N° 22: Recursos Tecnológicos

DETALLE	CANTIDAD	V.UNITARIO	V. TOTAL
Sistema Contable	1	500,00	500,00
Página web	1	1.000,00	1.000,00
TOTAL			\$ 1.500,00

Fuente: Empresa Mundo Verde
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Publicidad.

TABLA N° 23: Publicidad

DETALLE	CANTIDAD	V.UNITARIO	V. TOTAL
Boletines radial	6	25,00	150,00
TOTAL			\$ 150,00

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

Resumen de Presupuesto

TABLA N° 24: Resumen

RESUMEN	
R. Tecnológicos	\$ 1.500,00
Publicidad	\$ 150,00
Capacitaciones	\$ 2.120,00
TOTAL	\$ 3.620,00

Fuente: Empresa Mundo Verde

Elaborado por: Kleber Suárez Gonzabay

El presupuesto para la implementación del Diseño Organizacional para la Empresa Mundo Verde Acuicultura de la Provincia de Santa Elena, es de \$3.620,00 Dólares americanos, que contribuirá al fortalecimiento de la gestión administrativa de la Empresa.

4.7. PLAN DE ACCIÓN

CUADRO N° 12: Plan de Acción

PLAN DE ACCIÓN				
DENOMINACION DEL PROGRAMA	Propuesta de Diseño Organizacional para mejorar la gestión administración			
FINALIDAD	Mejorar la gestión administrativa de la empresa Mundo Verde			
PROPÓSITO	Desarrollar estrategias que faciliten la representatividad en el mercado			
INDICADOR GENERAL	Aumentar la representatividad en el mercado 10%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	COORDINADOR	ACTIVIDADES
Implementar sistema de pedidos a domicilio mediante la adquisición de un transporte para incrementar la productividad	Incrementar el 30% de clientes debido a la entrega a domicilio de la empresa	Estrategia de adquisición de un medio de transporte.	Gerente	1.-Socializar con los dirigentes la compra del vehículo. 2.- Escoger el vehículo que se desea para la organización. 3.-Realizar las cotizaciones. 4.- Analizar los pagos mensuales.
Contratar paquetes publicitarios mediante el uso de la radio para incrementar el número de clientes	Llegar al 80% del segmento de mercado mediante la difusión de la empresa	Estrategia de paquetes publicitarios en la radio	Gerente	1.- Definir el medio radial por el que se emitirá el mensaje. 2.- Establecer cada que tiempo o se emitirá el mensaje. 3.-Definir el mensaje a emitir.
Implementar sistema contable mediante el uso de la tecnología para incrementar el nivel de aprendizaje	Mejorar en un 60% los procesos administrativos que se realizan en la empresa.	Estrategia de adquisición de un Sistema Contable	Gerente	1.- Socializar con los directivos la adquisición de un sistema contable. 2.- Contactar a la persona que realizará el sistema. 3.- Implementación del sistema.

Fuente: Investigación Propia

PLAN DE ACCIÓN				
DENOMINACION DEL PROGRAMA	Propuesta de Diseño Organizacional para mejorar la gestión administración			
FINALIDAD	Mejorar la gestión administrativa de la empresa Mundo Verde			
PROPÓSITO	Desarrollar estrategias que faciliten la representatividad en el mercado			
INDICADOR GENERAL	Aumentar la representatividad en el mercado 10%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	COORDINADOR	ACTIVIDADES
Dar a conocer los productos que se expenden en la empresa mediante la implementación de una página web para incremento de ventas	Incrementar el 60% de los índices de ventas	Estrategia de diseño de página web	Gerente	1.-Socializar con los socios la implementación de una página web. 2.- Contratar a las personas que se encargará de la creación de la página web. 3.-Implementar la página web. 4.-Elegir a la persona que se encargará del sistema y capacitarla.
Incrementar la gama de productos de la empresa mediante la socialización con los proveedores para aumento de ventas.	Incrementar al 70% la diversidad de productos	Estrategia de Socialización con los proveedores.	Gerente	1.- Socializar con los dirigentes los productos que se puedan adquirir. 2.- Dialogo con los proveedores. 3.-Encuesta a los clientes para conocer los productos. 4.- Dar a conocer a los nuevos productos
Aumentar la eficiencia de los colaboradores mediante las capacitaciones periódicas para aumentar el índice de aprendizaje	Mejorar en un 90% la eficiencia de los empleados de la empresa.	Estrategias de Capacitaciones para el personal administrativo.	Gerente	1.- Dar a conocer a los colaboradores las capacitaciones. 2.- Establecer los días que se realizan. 3.- Contactar a las personas que dictaran capacitaciones. 4.- Preparar logística

4.8. CONCLUSIONES

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. Con la estructura organizativa, habrá distribución de cargos y de funciones a cada uno de los colaboradores de la empresa Mundo Verde, ya que una de las falencias de la organización es no contar con un organigrama estructurado que facilite el trabajo en grupo.
2. Con la distribución adecuada de funciones, se establecerá responsabilidades acordes al cargo a desempeñar y tendrán distribuidas correctamente todas las actividades; debido a que en la actualidad esto provoca que las tareas no sean llevadas a cabo con mayor efectividad.
3. Con la socialización adecuada de procedimientos que contendrá las especificaciones de cada proceso para que el personal que labora, tenga una idea clara de la aplicación de las políticas tanto contables como organizacionales de la empresa.
4. La Administración de la empresa está bien direccionada en cuanto a metas, objetivos y logros pues pese a lo antes expuesto ha logrado posicionarse en el medio y su tendencia es cada vez más creciente.
5. Es evidente la necesidad de implementar un programa contable que agilite la parte operativa y financiera de la empresa.
6. Del desarrollo de la investigación se concluye que la empresa Mundo Verde debe contar con un diseño organizacional adecuado a la organización para de esta manera alcanzar la representatividad en el mercado en el cual se desarrolla.

4.9. Recomendaciones

Del desarrollo del diseño organizacional se puede recomendar lo siguiente:

1.

Bibliografía

- ✚ Alvira, F. M. (2011). La encuesta. Madrid : CIS.
- ✚ Barrot, A. F. (2007). Curso de negociación estratégica. Barcelona: UOC.
- ✚ Chiavenato, I. (2009). Diseño Organizacional. Segunda edición.
- ✚ Cuartas, D. H. (2008). Principios de Administración. Medellín.
- ✚ Einspruch, A. (2008). ¿Qué son los Presupuestos. Teacher Created Materials,.
- ✚ Estallo, M. A. (2010). Cómo crear y hacer funcionar una empresa. Madrid: ESIC
- ✚ Ferrell, & Hartline, M. D. (2012). Estrategia de marketing. México: Cengage Learning.
- ✚ Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2007). El Estado mundial de la pesca y la acuicultura. Roma: Food & Agriculture.
- ✚ Garces, P. (2009). Investigación científica. Madrid.
- ✚ García, M. d. (2012). Fundamentos empresariales. Madrid: ESIC.
- ✚ Gilli, J.J., Arostegui, A., Doval, I., Iesulauro, A. &, Schulman, D. (2013) Diseño Organizativo: estructuras y procesos. Buenos Aires: Granica.
- ✚ Griffin, R. W, Rosales, M. E., & Miranda, M. A. (2011). Administración. México: Cengage Learning.
- ✚ Guerr, G. (2009). Administración Empresas. Madrid: Agroamerica.
- ✚ Horngren, C. T., sundem, G.L, & Stratton, W. O. (2007). Contabilidad Administrativa. México: Pearson educación.
- ✚ Hunger, D., Wheelen, T. L., & Sánchez, M. Á. (2007). Administración Estratégica Y Política de Negocios. México: Pearson Educación.
- ✚ Kvale, S. (2011). La entrevista en investigación cualitativa. España: Marata.

- ✚ López, K. A. (2012). Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales. Madrid: Dikynson.
- ✚ Narváez, V. P. (2009). Metodología de la investigación científica. Chile: RIL editores.
- ✚ Norton, D., & Kaplan, R., (2014). El cuadro de Mando Integral: The Balanced Acoreboard. Barcelona: Grupo Planeta Spain.
- ✚ Organización de Naciones Unidas. (2007). Fortalecimiento de los sistemas nacionales de control de los alimentos. Directrices para evaluar las necesidades de fortalecimiento de la capacidad. Roma: Food & Agriculture Org.
- ✚ Pedros, D. M., & Gutiérrez, A. M. (2012). La elaboración del plan estratégico a través del cuadro de Mando Integral. Madrid: Díaz de Santos.
- ✚ Robbins, S. P., & Cenzo, D. A. (2009). Fundamentos de Administración: Conceptos ESNCIALES Y APLICACIONES: México: Pearson Educación.
- ✚ Ross, S. (2007). Introducción a la estadística. Madrid: Reverte.
- ✚ Sánchez, J. C. (2011). Metodología de la investigación científica. Madrid : Díaz de Santos.
- ✚ Sánchez, M. J. (2009). Investigar en mapas conceptuales. Madrid: Narcea Ediciones.
- ✚ Sanz, M. J. (2010). Introducción a la investigación de mercado. Madrid: ESIC.
- ✚ Scribano, A. O. (2008). El proceso de investigación social cuantitativa. Buenos Aires: Prometeo.
- ✚ Solís, E., & Escobar, R. (2008) Manual de Capacitación en Administración. Perú: Soluciones prácticas.
- ✚ Tamayo, M.(2010). Calidad Total en la Atención Al Cliente. España: Ideas propias.
- ✚ Tudela, J. (2009). Investigación Cualitativa. Madrid: ESIC.

Otras referencias

- www.cicad.oas.org/fortalecimiento_institucional/.../EC/constitucion.pdf
- www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_comp.pdf
- es.slideshare.net/pbermudez10/diseño-organizacional.
- www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/.../anlasiscompetencia.ht.
- www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/.../Ejemplo_MPC.htm.

ANEXOS

ANEXO N° 1: GUÍA DE PREGUNTAS, PARA LA ENTREVISTA DE PROFUNDIDAD PARA LA EMPRESA MUNDO VERDE.

1. ¿Existe cooperación entre cada uno de los socios de la empresa Mundo Verde?
2. ¿Se comunican las decisiones que toman los directivos con los jefes de áreas?
3. Recibe usted capacitación por parte de la empresa Mundo Verde?
4. ¿Considera usted necesario que se lo capacite para mejorar la atención a los clientes que ofrecen el producto de comercialización?
5. ¿Cómo considera usted la participación de la empresa Mundo Verde, en el mercado de la provincia?
6. ¿Cree usted que es necesario las reuniones entre gerentes y jefes de áreas en la empresa Mundo Verde?
7. ¿Es necesario la implementación de un modelo organizacional innovador para que mejore la gestión administrativa de la empresa Mundo Verde?



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

ANEXO N° 2: ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA MUNDO VERDE.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

Tiene como objetivo determinar la problemática actual, y elaborar un diseño organizacional que permita administrar de manera eficiente la parte administrativa y financiera de la empresa Mundo Verde, favor contestar con la seriedad que el caso lo amerita, agradezco su colaboración.

DATOS GENERALES.

1.- Genero

Femenino

masculino

2.- Edad

15 - 20 años

21 - 35 años

36 - 45 años

46 años y más

3.- Nivel de Instrucción:

Básica

Bachiller

Técnico

Profesional

Otro

4.- ¿Conoce usted, el objetivo por el cual se ha creado la empresa Mundo Verde?

Sí

No

5.- ¿Conoce usted si la empresa Mundo Verde cuenta con un diseño organizacional?

Sí

6.-¿Conoce usted el organigrama estructural de la empresa?

Sí

No

7.- ¿Considera usted que una buena gestión administrativa permite que los equipos de trabajo, tengan bien en claro los objetivos de la empresa?

Siempre
A veces
Nunca

8.- ¿Considera que el ambiente de trabajo es oportuno para desarrollar las labores

Sí

No

9.-¿Usted, como parte administrativa de la empresa Mundo Verde asume de manera ágil y oportuna los cambios internos y externos?

Siempre
Casa siempre
Nunca

10.- ¿En la gestión administrativas existen formularios que evidencien sus actividades

Sí

No

11.- ¿La empresa Mundo Verde capacita a su personal?

Sí

No

12.-¿Qué tan de acuerdo está Ud. Que se implemente un Diseño Organizacional para la empresa Mundo Verde y de esta manera mejorar su estructura organizacional?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
De acuerdo
Totalmente de acuerdo



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

**ANEXO N° 3: ENCUESTA DIRIGIDA A LOS CLIENTES DE LA
EMPRESA MUNDO VERDE.**

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

Con el objetivo recopilar información sobre el interés que tienen las personas en comprar nuestro productos la empresa Mundo Verde con esta información permitirá mejorar la calidad de servicio que se ofrece.

DATOS GENERALES.

1.- Sexo

Femenino

masculino

2.- Edad

20-25

26-30

31-35

36-40

41 años y más

3.- Nivel de Instrucción:

Básica

Bachiller

Técnico

Profesional

Otro

DATOS DE INFORMACIÓN

AYUDANOS A MEJORAR

4.- ¿Considera Ud. que al momento de ser atendido se lo hace con rapidez?

SI ()

NO ()

5.- ¿Cuál es la principal dificultad que ha encontrado Ud. al momento que le entregan el producto? (Elija máximo 1)

Exceso de tiempo en la entrega ()

Mala atención personalizada ()

Producto en mal estado ()

6.- ¿Usted, se encuentra satisfecho con el servicio que presta la empresa Mundo Verde?

SI ()

NO ()

7.- ¿Según sus expectativas cómo califica usted el nivel de la calidad del servicio que brinda la empresa Mundo Verdes?

Excelente () Muy Bueno () Bueno ()

Regular () Deficiente ()

8.-Recomendaría Ud. a otras personas que adquieran el producto de la empresa Mundo Verde?

SI ()

NO ()

ANEXO N° 4: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	TEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
<p align="center">DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA “MUNDO VERDE”, DE PRODUCTOS ORGÁNICOS ACUICULTURA DEL CANTÓN SANTA ELENA PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2014-2015</p>	<p>¿Cómo influye la estructura organizacional en la gestión administrativa de la Empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena año 2014- 2015?</p>	<p>INCIDENCIA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA MEDIANTE UN ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO. DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA “MUNDO VERDE”, DE PRODUCTOS ORGÁNICOS ACUICULTURA DEL CANTÓN SANTA ELENA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2014-2015</p>	<p>Evaluar la influencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa, mediante un diagnostico situacional para la elaboración de un diseño organizacional para la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena año 2014- 2015</p>	<p>La estructura organizacional fortalecerá la gestión administrativa de la empresa Mundo Verde de productos orgánicos acuicultura del cantón Santa Elena, año 2014-2015.</p>

