

# REPÚBLICA DEL ECUADOR



## “ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CIA. TRANS MUSHUK ÑAMBY S.A.”

Informe Final de Trabajo de Integración Curricular, presentado como requisito parcial para optar por el título de Tecnólogo Superior de en Administración.

**AUTOR:** Saltos Lara Johana Estefanía

**DIRECTORA:** Lcda. León Lara Roxana Elizabeth., MSc

**Tena - Ecuador**

**2022**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR**

**LCDA. ROXANA ELIZABETH LEÓN LARA., MSC.**

**DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.**

### **CERTIFICA:**

En calidad de Director del Proyecto Integrador denominado: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CIA. TRANS MUSHUK ÑAMBY S.A, de autoría de la señora **SALTOS LARA JOHANA ESTEFANIA**, con CC. 155010365-7 estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, CERTIFICO que se ha realizado la revisión prolija del Trabajo antes citado, cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen los respectivos reglamentos e instituciones.

Tena, 04 de octubre de 2021

Lcda. Roxana Elizabeth León Lara., MSc.

**DIRECTORA**

## **CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR**

Tena, 17 de enero de 2022

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Titulación denominado: **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CIA. TRANS MUSHUK ÑAMBY S.A**, presentado por SALTOS LARA JOHANA ESTEFANIA, estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, ha sido corregida y revisada; por lo que autorizamos su presentación.

Atentamente;

Mgtr. Jorge Iván Barahona Bonifaz  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

Lcda. Yajaira Elizabeth Andi Lozada  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

Ab. Juan Carlos Ortiz Serrano  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **AUTORÍA**

Yo, **SALTOS LARA JOHANA ESTEFANIA**, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación denominado: **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CIA. TRANS MUSHUK ÑAMBY S.A** y absuelvo expresamente al Instituto Superior Tecnológico Tena, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo al Instituto Superior Tecnológico Tena, la publicación de mi trabajo de Titulación en el repositorio institucional- biblioteca Virtual.

### **AUTOR:**

**SALTOS LARA JOHANA ESTEFANIA**

**CÉDULA:** 155010365-7

**FECHA:** Tena, 17 de enero de 2022

## **CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR**

Yo, SALTOS LARA JOHANA ESTEFANIA, declaro ser autora del Trabajo de Titulación titulado: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CIA. TRANS MUSHUK ÑAMBY S.A, como requisito para la obtención del Título de: TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN: autorizo al Sistema Bibliotecario del Instituto Superior Tecnológico Tena, para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual del Instituto, a través de la visualización de su contenido que constará en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio el Instituto. El Instituto Superior Tecnológico Tena, no se responsabiliza por el plagio o copia del presente trabajo que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Tena, 17 de enero de 2022, firma el autor.

**AUTOR:** Johana Estefania Saltos Lara

**FIRMA:**

**CÉDULA:** 155010365-7

**DIRECCIÓN:** San Antonio, Av. Muyuna, Calle Pedro Grefa y Guayusa

**CORREO ELECTRÓNICO:** johana.saltos@est.itstena.edu.ec

**TELÉFONO:** 062311-293 **CELULAR:** 0979261062

### **DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR:** Lcda. Roxana Elizabeth León Lara., MSc.

### **TRIBUNAL DEL GRADO:**

Mgr. Jorge Iván Barahona Bonifaz (Presidente).

Lcda. Yajaira Elizabeth Andi Lozada (Miembro).

Ab. Juan Carlos Ortiz Serrano. (Miembro).

## **DEDICATORIA**

Mi trabajo de titulación lo dedico a Dios quien supo darme sabiduría y dirigirme por un buen camino, por darme fuerza para seguir adelante y no desmayar en las dificultades que se presentaban, enseñándome afrontar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni decaer en el intento.

A toda mi familia por apoyarme ya sea económicamente y moralmente cuando más los necesitaba, porque con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una excelente persona y siempre acompañándome en todo mis sueños, propósitos y metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Carrera Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, quienes con su experiencia y conocimientos me guiaron en cada uno de los semestres y a su vez a mi Directora de proyecto, por todo su apoyo brindado.

## ÍNDICE

APROBACIÓN DEL DIRECTOR .....	ii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	iii
AUTORÍA .....	iv
CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR.....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE.....	viii
A. TÍTULO.....	1
RESUMEN .....	2
ABSTRACT.....	3
B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.....	4
2.1 Necesidad.....	4
2.2 Presentación del problema profesional a responder.....	5
2.3 Delimitación .....	5
2.3.1 Delimitación Espacial:.....	5
2.3.2 Delimitación Temporal: .....	5
2.3.3 Unidades de Observación: .....	6
2.4 Beneficiarios .....	6
2.4.1 Directos: .....	6
2.4.2 Indirectos.....	6
C. OBJETIVOS .....	7
3.1 Objetivo General.....	7
3.2 Objetivos Específicos.....	7
D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS.....	8
E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	9
5.1 Conceptos de la Administración.....	9
5.2 Gestión de Talento Humano.....	10
5.2.1 Diseño de Gestión de Talento Humano .....	10
5.2.2 Procedimiento de Gestión de Talento Humano .....	11
5.3. Diseño Organizacional .....	11
5.3.1 Requisitos del diseño organizacional.....	12
5.3.2 Las cuatro características principales del diseño organizacional .....	13
5.3.2 Tamaño Organizacional .....	15
5.3.2.1 Que es tamaño organizacional .....	15
5.3.3 Tipos tradicionales de organización .....	15



5.4. Marco Legal.....	17
5.4.1 LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, .....	17
DISPONE: .....	17
5.4.2 LA LEY DE COMPAÑÍAS, SEÑALA:.....	18
5.4.3 EL CÓDIGO DE TRABAJO, DISPONE:.....	21
5.5. Marco Conceptual.....	23
F. METODOLOGÍA.....	25
6.1 Materiales .....	25
6.2 Ubicación del Área de estudio. ....	25
6.3 Metodología de Estudio:.....	26
6.3.1 Que es metodología.....	26
6.3.2 Tipos de métodos .....	27
6.4 Tipos de investigación.....	28
F. RESULTADOS .....	31
7.1 Análisis FODA.....	32
7.2 Encuesta .....	32
7.3 Encuesta aplicada a la Compañía.....	34
7.4. Propuesta.....	40
7.4.1 Antecedente.....	40
7.4.2 ¿Quiénes somos?.....	41
7.4.3 Misión .....	41
7.4.4 Visión.....	41
7.4.5 Objetivo general: .....	42
7.4.6 Objetivos específicos de la propuesta:.....	42
7.4.7 Introducción: .....	42
7.4.8 ¿Qué es la estructura organizacional?.....	43
7.4.9 Estructura Organizacional .....	44
7.4.10. Funciones Generales de los organismos de la Compañía.....	45
7.4.11 Plan de Socialización.....	47
G. CONCLUSIONES .....	48
H. RECOMENDACIONES.....	49
I. BIBLIOGRAFÍA .....	50
J. ANEXOS .....	52

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Matriz de Asignaturas Integradoras .....	8
Cuadro 2: Conceptos de Administración .....	9
Cuadro 3 Las cuatro características principales del diseño organizacional .....	14
Cuadro 4 Tipos tradicionales de organización.....	15
Cuadro 5 Materiales.....	25
Cuadro 6 Tipos de método científico.....	27
Cuadro 7 Investigación cuantitativa y cualitativa .....	28
Cuadro 8 Tipos de investigación científica por las fuentes de información .....	29
Cuadro 9 Clases de investigación .....	30
Cuadro 10 Definición de la estructura organizacional.....	43
Cuadro 11 Definición de cada puesto Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A. ....	45
Cuadro 12 Plan de socialización de la propuesta de la Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A. .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquización de Variables.....	9
Figura 2 Administración y Gestión de Evolución .....	10
Figura 3 Esquema del Diseño de Organización .....	12
Figura 4 Los cuatro requisitos fundamentales en el diseño organizacional.....	13
Figura 5 Organigrama que indica la diferenciación horizontal (departamentos o divisiones) y la diferenciación vertical (diferentes niveles jerárquicos).....	15
Figura 6 Mapa Satelital de la ubicación de la CIA. Trans. Mushuk Ñamby S.A. ....	26
Figura 7 Análisis FODA de la actual situación actual de la compañía.....	32
Figura 8 Estructura organizacional de la Cía. Trans. Mushuk Ñamby S.A. ....	44

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: ¿ Resultados de la estructura organizacional.....	34
Gráfico 2: ¿ Conocimiento de los funcionamientos de los directivos .....	35
Gráfico 3: Mejoramiento de la compañía por la estructura organizacional.....	36
Gráfico 4: Apoyo de la estructura organizacional para la determinación de las funciones de la directiva de la compañía.....	37
Gráfico 5: Forma de socialización de estructura organizacional .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de la Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A .....	33
Tabla 2: Resultados de la estructura organizacional .....	34
Tabla 3: Conocimiento de los funcionamientos de los directivos .....	35
Tabla 4: Mejoramiento de la compañía por la estructura organizacional.....	36
Tabla 5 Apoyo de la estructura organizacional para la determinación de las funciones de la directiva de la compañía. ....	37
Tabla 6 Forma de socialización de estructura organizacional .....	38

## ÍNDICE ANEXOS

Anexos 1 Carta de solicitud .....	52
Anexos 2 Carta de aceptación.....	53
Anexos 3 Encuesta aprobada .....	54

**A. TÍTULO**

**“ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CIA. TRANS MUSHUK  
ÑAMBY S.A.”**

## RESUMEN

En el trabajo integrador curricular denominado “Estructura Organizacional de la Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A.”, se desarrolló con el propósito de elaborar la estructura organizacional para la compañía, la cual permitirá mejorar el desarrollo interno y externo. El desconocimiento de una estructura organizacional ha provocado que exista una inadecuada organización en la compañía, donde no han tenido claramente definido que actividades deben cumplir los directivos, personales administrativo y operativo. Se ejecutó mediante la metodología de investigación con un enfoque cualitativo y cuantitativo. El propósito del trabajo curricular fue identificar mediante la herramienta FODA la situación actual, también se determinó mediante encuesta las funciones de los colaboradores y si conocían sobre la estructura organizacional de la compañía que dio por resultado el 95% desconoce total y por último se diseñó la estructura organizacional de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A., donde se explicó de manera clara, la misión, visión, los objetivos de la propuesta, una breve introducción, la definición de estructura organizacional y en si el organigrama de la compañía, mediante una cuadro se definió de manera generalizada las actividades que deben cumplir y un plan de socialización de dicha propuesta orientada a los directivos personal administrativo y operativo.

**Palabras clave:** Administración, Gestión de Talento Humano, Estructura Organizacional.

## **ABSTRACT**

The integrative curricular work called “Organizational Structure of the Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A.”, was developed with the purpose to elaborate the organizational structure development for the company, which will improve internal development and external. Ignorance of an organizational structure has caused to exist inadequate organization in the company, where they have not had clearly defined what kind of activities must be carried out by managers, administrative and operational staff. The research was carried out through an investigation methodology with a qualitative and quantitative approach. The purpose of the curricular work was to identify through the tool SWOT the current situation, the functions of the collaborators and if they knew about the organizational structure of the company that gave as a result, 95% are totally unaware and finally was designed the organizational structure of the Urban Transportation Company Mushuk Ñamby S.A., where it was explained clearly, the mission, vision, the objectives of the proposal, a brief introduction, the definition of the organizational structure and the organization chart of the company, through a chart was defined in a generalized way the activities to be carried out and a socialization plan of the proposal aimed to managers, administrative and operational staff.

**Keywords:** Administration, Human Resource Management, Organizational Structure.

**Reviewed by:**

**BA. Jenniffer Valeria Vargas**  
**Coordinator of Language Center ISTT**

## **B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA**

### **2.1 Necesidad**

Cada empresa u organización necesita de una unidad jerárquica que comprende de los niveles de autoridad que están establecidos dentro de la organización. Los niveles de administración se clasifican como: alta dirección el cual comprende en establecer estrategias y políticas para construir objetivos que permitan toma de decisiones y con ello lograr resultados que favorezcan a los accionistas en este caso, gerencia media se encarga de distribuir e implantar procesos verídicos que permita crear excelentes equipos de trabajos (Fiscalizadores, Comisarios) y el Nivel Operativo es el encargado de llevar los procedimientos de una manera correcta en este caso seria los choferes, oficiales que pertenecen a dicha empresa.

El modelo de trabajo de integración curricular surge por la constitución de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A. que, por más de cinco años de gestión el primero de mayo del 2021, inició sus operaciones en las diferentes rutas en el Cantón Archidona, Provincia de Napo, siendo mi madre parte de dicha compañía me motivó a proponerle al gerente general el diseño de la estructura organizacional, el cual beneficiará a la toma de decisiones, crecimiento operacional como compañía de transporte urbano en el Cantón Archidona.

Son más de una veintena de buses azules que están operativos y que ya se encuentran recorriendo las arterias del cantón, a pesar de las adversidades que tuvieron durante mucho tiempo para el funcionamiento la constancia les ha permitido convertirse en la pionera del transporte urbano de Archidona. (Morocho, 2021)

En el modelo de trabajo de integración curricular se evidenciarán las carencias de la compañía, para la toma de decisiones, ya que actualmente han tratado de cumplir con las normativas que dictamina la Ley de Compañías, que está afectando en el funcionamiento de dicha compañía al no contar con una estructura organizacional, que evidenciara el desempeño laboral de cada miembro del organismo de la compañía.

El gerente de la compañía Sr. Sergio Grefa, es quien menciona que no se puede llevar a conciliaciones con los accionistas, ni con los miembros del organismo de la compañía, por la carencia de una estructura organizacional el cual permitirá otorgar funciones competentes a su cargo.

## **2.2 Presentación del problema profesional a responder**

La Compañía al no contar con una estructura definida, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera la estructura organizacional permitiría mejor desempeño en la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A.?

<b>Campo</b>	:	Administrativo
<b>Área</b>	:	Gestión de Talento Humano
<b>Aspecto</b>	:	Gestión Administrativa
<b>Sector</b>	:	Cantón Archidona

## **2.3 Delimitación**

### **2.3.1 Delimitación Espacial:**

El Trabajo de Integración Curricular se lo realizará en la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby, ubicado Av. Rocafuerte Napo y la calle transversal 15, cerca al ex comando de policías de Archidona.

### **2.3.2 Delimitación Temporal:**

Este trabajo se lo efectuará en el Periodo Académico Mayo 2021 – Octubre 2021.



### **2.3.3 Unidades de Observación:**

Las unidades de observación que se contemplan para este trabajo son los transportes de servicio público activo que prestan el servicio en la ciudad de Archidona.

## **2.4 Beneficiarios**

### **2.4.1 Directos:**

Sr. Sergio Grefa como gerente de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A., personal administrativo y operativo.

### **2.4.2 Indirectos**

Población en general a las parroquias del Cantón Archidona, Provincia de Napo a las cuales brindan su servicio.

## **C. OBJETIVOS**

### **3.1 Objetivo General**

Elaborar la estructura organizacional de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A.

### **3.2 Objetivos Específicos**

3.2.1. Identificar mediante la herramienta FODA la situación actual de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A.

3.2.2. Determinar mediante encuesta las funciones de los colaboradores de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A, para la estructura organizacional.

3.2.3. Diseñar la estructura organizacional de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A.

## D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS

Para el desarrollo del Trabajo de Integración Curricular se ha considerado apoyarse en la siguiente metodología de estudios que contempla la malla curricular de la carrera de Tecnología Superior en Administración.

**Cuadro 1:** Matriz de Asignaturas Integradoras

ASIGNATURAS RECIBIDAS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	APLICACIÓN DIRECTA	APLICACIÓN INDIRECTA
Metodología de Investigación	Formular la solución de problemas de índole administrativo aplicando metodologías y técnicas de investigación.	X	
Fundamentos Administrativos	Aplicar el proceso de planificación, organización, dirección y control en las distintas etapas para el buen funcionamiento de la empresa e institución.	X	
Investigación de Mercado	Identificar el contexto de la organización, utilizando herramientas administrativas, para el correcto desempeño del área departamental de la empresa.	X	
Sistema de Organización Empresarial	Aplicar el proceso administrativo en las diferentes áreas de la organización, optimizando sus recursos con una actitud crítica, eficiente y de responsabilidad, utilizando herramientas tecnológicas para lograr la eficiencia en cada uno de los departamentos de la empresa.	X	
Gestión de Talento Humano	Evaluar la metodología mediante la cual la empresa realiza la administración del talento humano.	X	

**Fuente:** Sílabos académicos año 2020.

**Elaborado por:** Johana Estefanía Saltos Lara, (2021).

## E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Figura 1 Jerarquización de Variables



Elaborado por: Johana Estefanía Saltos Lara (2021).

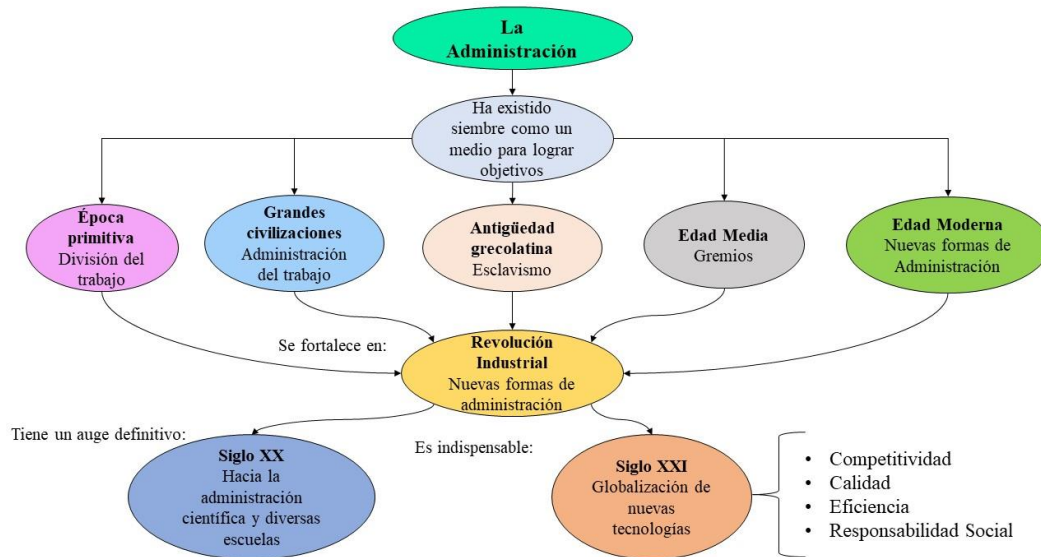
### 5.1 Conceptos de la Administración

Cuadro 2: Conceptos de Administración

Autor	Concepto
Robbins & Coulter (2010)	Administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz.
Koontz Harold (2012)	Proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos, que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz.
Münch Lourdes (2014)	La administración es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficacia, calidad, productividad y competitividad en la consecución de sus objetivos.

Elaborado por: Johana Estefanía Saltos Lara, (2021)

**Figura 2** Administración y Gestión de Evolución



**Fuente:** Libro “Administración. Gestión organizacional, gestión organizacional , enfoques y proceso administrativo”, (Münch, 2014)

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara (2021).

## 5.2 Gestión de Talento Humano

La Gestión de Talento Humano (GTH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal. (Abril Freire, 2018, pág. 23)

Gestión de Talento Humano, es el conjunto de procesos de una empresa u organización, donde nos permite designar mediante áreas o departamentos deberes al personal bajo la dirección de una persona, el cual va a guiar, motivar y dar seguimiento en el cumplimiento de las actividades de sus empleados.

### 5.2.1 Diseño de Gestión de Talento Humano

El diseño de un sistema integrado de procesos de Gestión de Talento Humano, a fin de que pueda ser adaptado e implementado en las distintas

organizaciones, de acuerdo con sus diferentes necesidades, y posibilidades, circunstancias y políticas dispuestas por los entes reguladores de control interno y externo (Abril Freire, 2018, pág. 81).

Diseño de Gestión de Talento Humano, nos permite gestionar las necesidades que tienen, logrando optimizar procesos de la organización, haciendo posible de la manera eficiente, oportuna y reguladora interna y externa de la empresa u organización.

### **5.2.2 Procedimiento de Gestión de Talento Humano**

#### **Propósito General. –**

Implementar, ejecutar, actualizar y gestionar los subsistemas de Gestión del Talento Humano a través de la administración de los procedimientos estructurados fin de dar cumplimiento a las políticas establecidas. (Abril Freire, 2018, pág. 86)

#### **Alcance General. -**

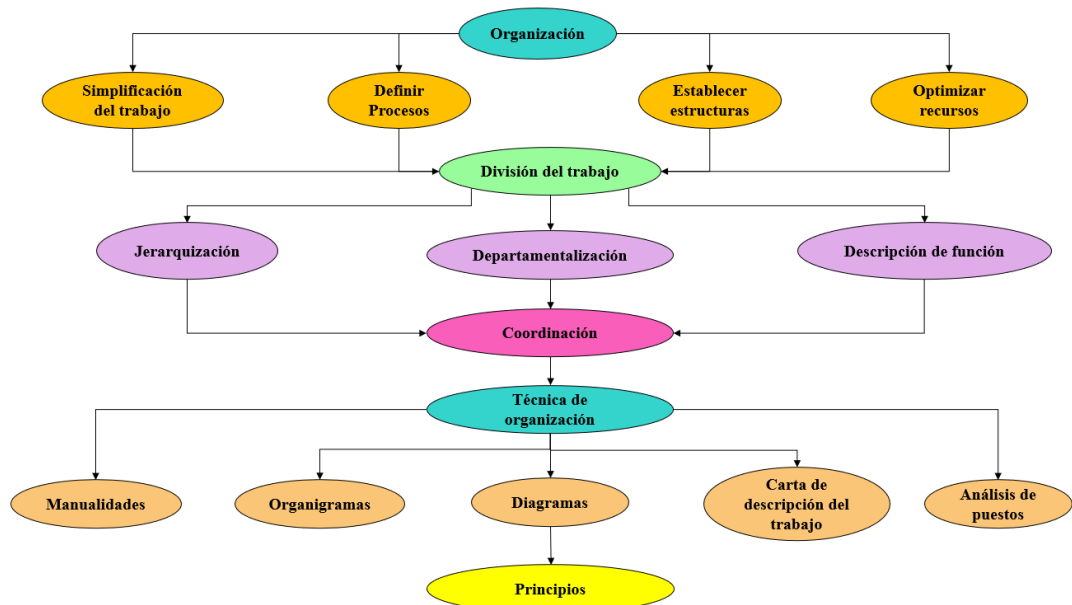
Desde la creación/actualización de los perfiles de cargos por competencias, hasta la desvinculación del colaborador en los casos de renuncia voluntaria, visto bueno, jubilación patronal o muerte. (Abril Freire, 2018, pág. 86)

### **5.3. Diseño Organizacional**

Se refiere sobre todo a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, y dirigir y controlar sus actividades (Chiavenato, pág. 205)

La estructura organizacional es la parte fundamental en el área administrativa de una empresa u organización es cual facilita designar las actividades que deben desempeñar, un grupo de personas para cumplir con los objetivos que se propone la empresa a cumplir en un tiempo determinado.

**Figura 3** Esquema del Diseño de Organización



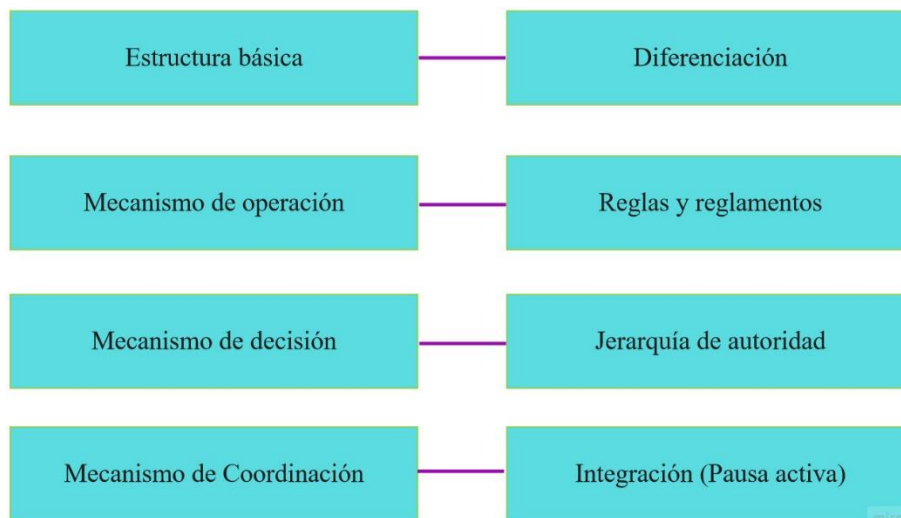
**Fuente:** Libro “Administración. Gestión organizacional, gestión organizacional , enfoques y proceso administrativo”, (Münch, 2014).

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara (2021).

### 5.3.1 Requisitos del diseño organizacional

El diseño organizacional contribuye de cuatro maneras diferentes a la organización; es decir, procura atender cuatro requisitos fundamentales. Como estructura básica, mecanismo o de operación, mecanismo de decisión y mecanismo de coordinación entre las partes. (Chiavenato, pág. 206)

**Figura 4** Los cuatro requisitos fundamentales en el diseño organizacional



**Fuente:** Libro “Administración Proceso Administrativo”, (Chiavenato).

**Elaborado por:** Saltos Lara Johana Estefanía, (2021).

Estos cuatro requisitos permiten idear nuevas técnicas de cambios en el formato, contenido del diseño organizacional, lo cual permitirá ser más factible de delimitar a las personas el cumplir en sus funciones o actividades, para con ello mejorar la relación con los trabajadores demostrándoles que enfocándonos en el desarrollo de la empresa llegaremos a cumplir metas, objetivos que dicha organización se propone a corto o largo plazo.

### 5.3.2 Las cuatro características principales del diseño organizacional

El diseño organizacional debe reunir y compatibilizar cuatro características principales: diferenciación, formalización, centralización e integración. En las diversas empresas, cada una de estas características varía enormemente originando diseños organizacionales heterogéneos, razón por la cual no existen dos empresas con diseños iguales. Veamos cada una de estas características del diseño organizacional, recordando siempre que ellas interactúan entre sí y que son interdependientes. (Chiavenato, pág. 209)



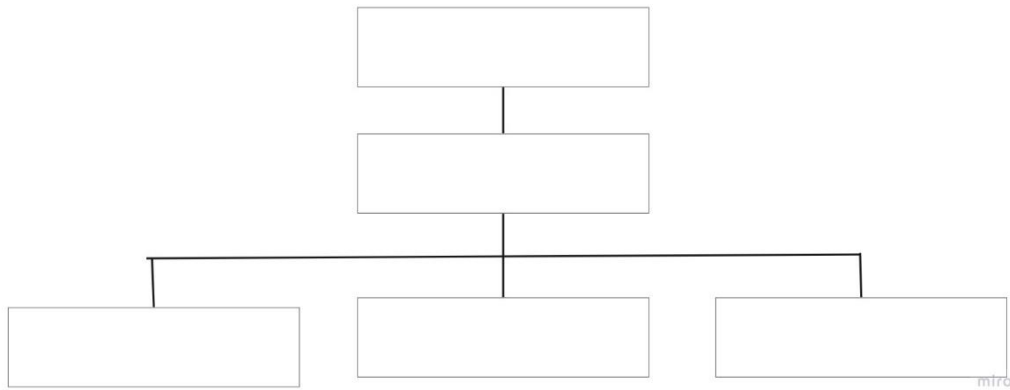
**Cuadro 3** Las cuatro características principales del diseño organizacional

<b>Características Principales del Diseño Organizacional</b>	<b>Definición</b>
Diferenciación:	Se refiere a la división del trabajo en departamentos o subsistemas y capas de jerarquías. La posible distinción es: a. Horizontalmente: dentro de departamentos o divisiones, por departamento.  b. Verticalmente en niveles jerárquicos, crea niveles de autoridad.
Formalización:	Trata sobre la existencia de normas y reglamentos que dictan cómo, cuándo y por qué se realizan las tareas. La formalización es el grado en que reglas y regulaciones claramente definidas gobiernan el comportamiento de los miembros de la empresa.
Centralización:	La posición y distribución del poder para la toma de decisiones. La centralización implica la centralización de decisiones en el nivel superior de la organización, lo que significa que a nivel institucional, hay poca o ninguna delegación de autoridad en el nivel medio.
Integración:	Se refiere a los medios de coordinación y comunicación entre las partes de la organización. Cuanto mayor es la diferenciación, más heterogénea es la estructura de la empresa y mayor es la necesidad de coordinar las distintas partes de la organización para lograr un funcionamiento unificado, armónico y sincronizado.

**Fuente:** Libro “Administración Proceso Administrativo”, (Chiavenato, págs. 209-213)

**Elaborado por:** Saltos Lara Johana Estefanía, (2021).

**Figura 5** Organigrama que indica la diferenciación horizontal (departamentos o divisiones) y la diferenciación vertical (diferentes niveles jerárquicos).



**Fuente:** Libro “Administración Proceso Administrativo”, (Chiavenato).  
**Elaborado por:** Saltos Lara Johana Estefanía, (2021).

### 5.3.2 Tamaño Organizacional

#### 5.3.2.1 Que es tamaño organizacional

El trabajo organizacional de una empresa constituye un aspecto importable en la comprensión de la estructura y su comportamiento el tamaño es la dimensión que incluye el número de empleados y el volumen de las instalaciones de una empresa. (Chiavenato, págs. 218-2019)

### 5.3.3 Tipos tradicionales de organización

**Cuadro 4** Tipos tradicionales de organización

<b>Organización lineal</b>	<p>La organización lineal o estructura lineal tiene su origen en los ejércitos antiguos y en la organización eclesiástica de la Edad Media. Hay líneas de autoridad directas y únicas entre superiores y subordinados (es decir, el derecho a organizarse para exigir el cumplimiento de órdenes y el desempeño de tareas) y responsabilidad (que significa el deber o 'deber de obedecer'). Seguir</p>
----------------------------	---

	órdenes y realizar deberes). Debido a estas líneas de autoridad y responsabilidad, la cadena de mando se presenta.
<b>Organización funcional</b>	La estructura organizativa aplica el principio funcional o el principio de especialización de funciones. Los consultores de recursos humanos o funcionales siguen este principio para separar, diferenciar y especializar. En la Antigüedad, el personal incluía a los Jefes de Homérico, que asesoraban a los reyes de Grecia, y al consejo de sabios que asesoraba a los reyes anglosajones. Recientemente, se ha reconocido que a medida que las empresas crecen y sus entornos se vuelven cambiantes y competitivos, la necesidad de organizaciones especializadas capaces de brindar asesoramiento e innovación es rápida y sustancial.
<b>Organización línea-Staff</b>	Una organización jerárquica es un tipo de organización mixta e híbrida: cuerpos jerárquicos (unidades jerárquicas) que están directamente vinculados a objetivos corporativos importantes (como producción y ventas) y tienen autoridad lineal sobre el desempeño de sus tareas orientadas a objetivos, mientras que las agencias de dotación de personal (empleados o unidades de consultoría) están indirectamente vinculadas a los objetivos corporativos.

**Fuente:** Libro "Administración Proceso Administrativo", (Chiavenato, págs. 221-225)

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

## **5.4. Marco Legal**

### **5.4.1 LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,**

#### **DISPONE:**

Sección octava Trabajo y seguridad social

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Const., 2008, art. 33).

**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Const., 2008, art. 34).

## 5.4.2 LA LEY DE COMPAÑÍAS, SEÑALA:

### SECCION I

#### Disposiciones generales

**Art. 1.-** Contrato de compañía es aquél por el cual dos o más personas unen sus capitales o industrias, para emprender en operaciones mercantiles y participar de sus utilidades. Este contrato se rige por las disposiciones de esta Ley, por las del Código de Comercio, por los convenios de las partes y por las disposiciones del Código Civil (Ley de Compañías, 1999, p.1).

**Art. 2.-** Hay cinco especies de compañías de comercio, a saber:

La compañía en nombre colectivo;

La compañía en comandita simple y dividida por acciones;

La compañía de responsabilidad limitada;

La compañía anónima; y,

La compañía de economía mixta.

Estas cinco especies de compañías constituyen personas jurídicas.

La Ley reconoce, además, la compañía accidental o cuentas en participación

(Ley de Compañías, 1999, p.1).

**Art. 3.-** Se prohíbe la formación y funcionamiento de compañías contrarias al orden público, a las leyes mercantiles y a las buenas costumbres; de las que no tengan un objeto real y de lícita negociación y de las que tienden al monopolio de

las subsistencias o de algún ramo de cualquier industria, mediante prácticas comerciales orientadas a esa finalidad (Ley de Compañías, 1999, p.1).

El objeto social de la compañía deberá comprender una sola actividad empresarial. La operación empresarial única a que se refiere el inciso anterior podrá comprender el desarrollo de varias etapas o de varias fases de una misma actividad, vinculadas entre sí o complementarias a ella, siempre que el giro de la compañía quede encuadrado dentro de una sola clasificación económica, como, por ejemplo, la farmacéutica, la naviera, la de medios de comunicación, la agrícola, la minera, la inmobiliaria, la de transporte aéreo, la constructora, la de agencias y representaciones mercantiles, la textil, la pesquera, la de comercialización de artículos o mercancías de determinada rama de la producción, la de comercialización o distribución de productos de consumo masivo, la de tenencia de acciones, la de prestación de una clase determinada de servicios, entre otras.

Para el mejor cumplimiento de lo anteriormente dispuesto, la Superintendencia de Compañías y Valores elaborará anualmente la clasificación actualizada de las actividades antedichas, pudiendo tomar como referencia la respectiva Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades (CIIU), u otra semejante. Tal clasificación actualizada se publicará en el Registro Oficial durante el primer semestre de cada año.

El objeto de la compañía deberá ser concretado en forma clara en su contrato social. Será ineficaz la estipulación en cuya virtud el objeto social se extienda a una actividad enunciada en forma indeterminada.

En general, para la realización de su objeto social único, la compañía podrá ejecutar y celebrar todos los actos y contratos que razonablemente le fueren necesarios o apropiados. En particular, para tal realización, la compañía podrá ejecutar y celebrar toda clase de actos y contratos relacionados directamente con su objeto social, así como todos los que tengan como finalidad ejercer los derechos o cumplir con las obligaciones derivadas de su existencia y de su actividad.

La compañía no podrá ejecutar ni celebrar otros actos o contratos distintos de los señalados en el inciso anterior, salvo los que ocasional o aisladamente pudieran realizarse con fines de inversión, de investigación o de experimentación, o como contribuciones razonables de orden cívico o de carácter social.

Los actos o contratos ejecutados o celebrados con violación a este artículo no obligarán a la compañía, pero los administradores que los hubieren ejecutado o celebrado, o los socios o accionistas que los hubieren autorizado, serán personal y solidariamente responsables frente a los terceros de buena fe, por los daños y perjuicios respectivos.

**Art. 15.-** 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, solo 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 (Ley de Compañías, 1999, p.2).

Los socios o accionistas tienen el deber jurídico de guardar el debido sigilo respecto de los proyectos de propuestas, estrategias empresariales o cualquier otra información no divulgada, a la que tuvieren conocimiento mediante este mecanismo de garantía de acceso a la información. La compañía podrá requerir al socio o accionista solicitante la suscripción de convenios de confidencialidad para efectos del acceso a la información respectiva.

Salvo autorización expresa de la compañía por escrito, los socios o accionistas que hubieren tenido acceso a la información descrita en el inciso precedente se abstendrán de reproducirla, utilizarla, explotarla o entregársela a terceros, bajo las

responsabilidades administrativas, civiles y penales que, como derivación de dichas prácticas, pudieren concurrir (Ley de Compañías, 1999).

### **5.4.3 EL CÓDIGO DE TRABAJO, DISPONE:**

#### **TITULO PRELIMINAR**

#### **DISPOSICIONES FUNDAMENTALES**

**Art. 2.-** Obligatoriedad del trabajo.

- El trabajo es un derecho y un deber social.

- El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes (Código de trabajo, 2012, art. 2).

**Art. 3.-** Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado (Código de trabajo, 2012, art. 3).

#### **TITULO I**

#### **DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

##### **Capítulo I**

De su naturaleza y especies

Parágrafo 1ro.

Definiciones y reglas generales



**Art. 9.-** Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero (Código de trabajo, 2012, art. 9).

**Art. 10.-** Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros (Código de trabajo, 2012, art. 10).

## 5.5. Marco Conceptual

**Administración:** Acción y efecto de administrar (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Análisis del problema:** en un primer momento, se estudiaría cada uno de los indicadores en la organización y, de esta forma, se conocería cómo se encuentra la misma para enfrentar la competencia, y, en un segundo momento, se comparará el desempeño con patrones establecidos en el entorno (Chávez, 2019).

**Análisis:** Distinción y separación de las partes de algo para conocer su composición (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Ayudante:** En algunos cuerpos y oficinas, oficial subalterno (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Compañía:** Sociedad o junta de varias personas unidas para un mismo fin, frecuentemente mercantil (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Conductor:** Dicho de un cuerpo: Que conduce el calor o la electricidad. U. t. c. (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Denominación:** Nombre, título o sobrenombre con que se distinguen las personas y las cosas (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Diagrama:** Representación gráfica, generalmente esquemática, de algo (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Disciplina:** Es la condición en que las personas se dirigen a sí mismas de acuerdo a las reglas y procedimientos de comportamiento aceptables en la organización; es lo que se llama autodisciplina y autocontrol. (Chávez, 2019)

**Diseño de puestos:** especifica el contenido de cada posición, los métodos de trabajo y relaciones con los demás. (Chávez, 2019)

**Encuesta:** Conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Estructura:** Disposición o modo de estar relacionadas las distintas partes de un conjunto (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Organización:** Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Propuesta:** Proposición o idea que se manifiesta y ofrece a alguien para un fin (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Puesto:** Consiste en las responsabilidades y las obligaciones que desempeña una persona. (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Transporte:** Acción y efecto de transportar o transportarse (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Socialización:** Transferir al Estado, o a otro órgano colectivo, algo de propiedad privada, especialmente un servicio o un medio de producción (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

**Urbano:** Pertenciente o relativo a la ciudad (ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA, 2014).

## F. METODOLOGÍA

### 6.1 Materiales

Para el trabajo de investigación se detalla a continuación los materiales de oficina y equipos informáticos que fueron necesarios para la ejecución del mismo.

Los materiales de oficina y equipos informáticos utilizados son:

Cuadro 5 Materiales

Materiales De Oficina	Equipos Informáticos
Esferos color azul	<b>Internet</b> Fibra Óptica
Impresiones B/N y color	
Anillado	<b>Computador</b> Procesador: Intel(R) Core (TM) i3-8130U CPU @ 2.2 GHz 2.20GHz Memoria instalada (RAM): 4,00 GB
Empastado	

Elaborado por: Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

### 6.2 Ubicación del Área de estudio.

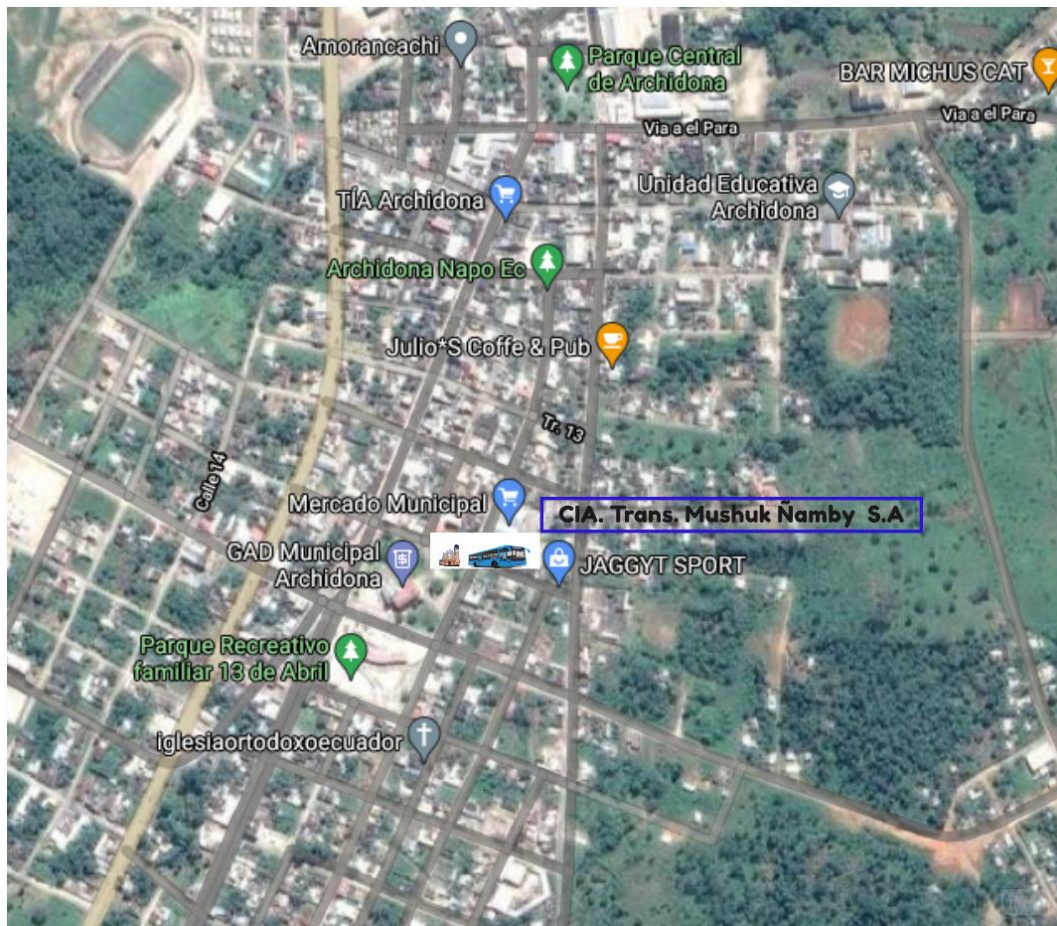
La investigación científica se realizó en la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A del Cantón Archidona, para posteriormente analizar la alternativa idónea de solución. A continuación, se detalla la descripción ordenada, secuencial y sencilla de la metodología desarrollada.

**Provincia** : Napo.

**Cantón** : Archidona.

**Dirección** : Av. Rocafuerte Napo y calle transversal 15.

**Figura 6** Mapa Satelital de la ubicación de la CIA. Trans. Mushuk Ñamby S.A.



Fuente: Google maps (2021)

Elaborado por: Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

## 6.3 Metodología de Estudio:

### 6.3.1 Que es metodología

Es la reflexión o estudio acerca del método. Esta se puede ejercer en dos niveles: el práctico que versa sobre las actividades de indagación llevadas a cabo en las tareas científicas y el filosófico que se ocupa de la reflexión sobre los sustentos epistemológicos de la ciencia. (Rocha, 2015, pág. 63)

### 6.3.2 Tipos de métodos

**Cuadro 6** Tipos de método científico

<b>Método</b>	<b>Definición</b>
Inductivo	Es un método lógico que va de lo particular a lo general, es decir, a partir de percibir y observar casos específicos, descubre relaciones de valor común.
Deductivo	Este método representa el proceso inverso, es decir, de lo general a lo particular. Este método parte de un principio de validez general que se puede aplicar a un caso particular.
Analítico	Implica la descomposición de un objeto o problema en sus partes o componentes para estudiarlos por separado; Es típico de la ciencia experimental.
Sintético	Procede a diferencia del método anterior, ya que integra los elementos dispersos de un hecho para estudiarlos como un todo, es decir, relaciona hechos claramente separados y forma una teoría explicativa, como para unificarlos.
Comparativo	Este método, también llamado analogía, es muy utilizado por los investigadores de los fenómenos socioculturales en las ciencias jurídicas.

**Fuente:** Libro Metodología de la investigación de Carlos Muñoz Rocha (págs. 77-78)

**Elaborado por:** Johana Estefanía Saltos Lara, (2021)

## 6.4 Tipos de investigación

**Cuadro 7** Investigación cuantitativa y cualitativa

<b>Enfoque</b>	
<b>Cualitativa</b>	<b>Cuantitativa</b>
La investigación cualitativa se puede identificar como una investigación donde la recolección de datos no demanda su medición numérica. La actividad indagatoria se centra en los hechos y su interpretación. Podemos decir que se encuentra literalmente cercana a la investigación documental en el sentido de que la revisión de la literatura se realiza de modo permanente; es útil para plantear el problema y elaborar el reporte de la investigación. (Rocha, 2015, pág. 145)	El diseño entendido como el plan o la estrategia para responder al problema planteado se ha de elaborar, como lo hemos afirmado en los anteriores diseños, en concordancia con el tipo de realidad a la cual pertenece el objeto investigado y de acuerdo con las posibilidades de obtener información o datos relevantes. El éxito de la investigación deriva de un buen diseño que favorezca la obtención de información objetiva. (Rocha, 2015, pág. 145)

**Fuente:** Libro Metodología de la investigación de Carlos Muñoz Rocha (pág. 145)

**Elaborado por:** Johana Estefanía Saltos Lara, (2021).

El presente trabajo trata sobre un enfoque cualitativo y cuantitativo, el cualitativo porque se realizará una encuesta al gerente de la Compañía y de igual forma cuantitativo porque esta información se convertirá en datos numéricos y porcentajes los cuales serán tabulados fin de generar la propuesta.

**Cuadro 8** Tipos de investigación científica por las fuentes de información

<b>Tipos de Investigación por las fuentes de información</b>	
<b>Investigación documental</b>	Es una persona que utiliza principalmente fuentes de información escritas o recopiladas y mantenidas por cualquier otro medio, es decir, materiales de todo tipo: libros, revistas, documentos registrados de cualquier forma (voz, imágenes, documentos históricos), reliquias, documentos históricos . , información estadística; todo recopilado por otras personas u organizaciones cuya tarea es estudiarlo, organizarlo, sistematizarlo y analizarlo para un propósito particular.
<b>Investigación de campo</b>	En este documento, la información sobre el fenómeno o evento estudiado se recopila en el sitio donde ocurrió el fenómeno o evento, donde se utilizan una variedad de técnicas o herramientas de recolección de datos, tales como: observación, diseño de cuestionarios, muestreo, entrevistas y levantamientos técnicos. . , técnicas o especímenes de diseño experimental, etiquetado, marcado y muestreo.

**Fuente:** Libro “Metodología de la investigación”, (Rocha, 2015, pág. 87)

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

Para el presente trabajo se utilizará la investigación de campo la cual se ejecutará mediante la encuesta a los trabajadores y accionistas de la Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A., y a su vez la investigación documental nos permite con las bibliografías de las revistas indexadas, normativas de la institución y leyes de la constitución, permitieron tener información verídica para la ejecución del tema curricular.



**Cuadro 9** Clases de investigación

<b>Clases de Investigación</b>	
<b>Investigación aproximativa o exploratoria</b>	Este hecho ocurre cuando nos enfrentamos a problemas nuevos o menos estudiados. En efecto, cuando comienzas a aprender sobre un tema de este tipo, no tenemos suficiente información, con estudios previos, o datos estadísticos, etc., por lo que el enfoque o investigación, aunque científica, solo puede ser aproximada o exploratoria.
<b>Investigación descriptiva</b>	El investigador diseña un proceso para descubrir las características o propiedades de determinados grupos, individuos o fenómenos; Estas correlaciones lo ayudan a identificar o describir los comportamientos o atributos de la población, evento o fenómeno en estudio sin proporcionar una explicación causal.
<b>Investigación explicativa</b>	Este es un tipo de estudio más profundo; Sin duda, para llegar a estos niveles se deben realizar estudios con mayor riqueza de información y así poder centrar la atención en la búsqueda de los orígenes, causas o efectos del factor determinante del evento o fenómeno que se estudia.
<b>Investigación predictiva</b>	Esta investigación es más trascendental, porque no solo explora, describe y explica, sino que también predice los comportamientos futuros de un objeto, fenómeno o evento. Como resultado, se pueden predecir muchos eventos, como el clima, el comportamiento de ciertos materiales utilizados en una multitud de aplicaciones, la trayectoria de un meteorito, la efectividad de una droga y más.

**Fuente:** Libro “Metodología de la investigación”, (Rocha, 2015, pág. 85)

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021)

## F. RESULTADOS

**Objetivo 1.** Identificar mediante la herramienta FODA la situación actual de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A.

La Compañía Trans Mushuk Ñamby S.A., del cantón Archidona se encuentra funcionando de forma tradicional, es decir, no cuenta con una estructura organizacional definida, motivo por la cual no asido socializada al personal administrativo, operativo y accionistas, siendo motivos de discrepancia con el personal en general en la toma de decisiones. Por esta razón es necesario el análisis FODA, cuyo objetivo es identificar la situación actual de dicha compañía.

Para dar solución, se realizó una solicitud de autorización dirigida al Gerente General de la Compañía (**Anexo 1**), la cual fue aceptada posteriormente (**Anexo 2**). En la que aceptaba colaborar con información a través de entrevistas personales y documentación digital, acerca del funcionamiento de la compañía para implementar el análisis FODA.

## 7.1 Análisis FODA

Figura 7 Análisis FODA de la actual situación actual de la compañía



**Fuente:** Información generada por el Gerente General de la compañía.

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

**Objetivo 2.** Determinar mediante encuesta las funciones de los colaboradores de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A, para la estructura organizacional.

## 7.2 Encuesta

La encuesta que se aplicó al personal administrativo, operativo y accionistas de la Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A., constó de 5 preguntas de carácter opcional, en función de la escala LIKERT (**Anexo 3**).

**Tabla 1:** Población de la Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A

<b>Población</b>	<b>Número</b>
Accionistas (activos)	27
Presidente	1
Gerente General	1
Conductores	5
Ayudantes	5
Total	39

**Fuente:** Información generada por el gerente general de la compañía.

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

### 7.3 Encuesta aplicada a la Compañía

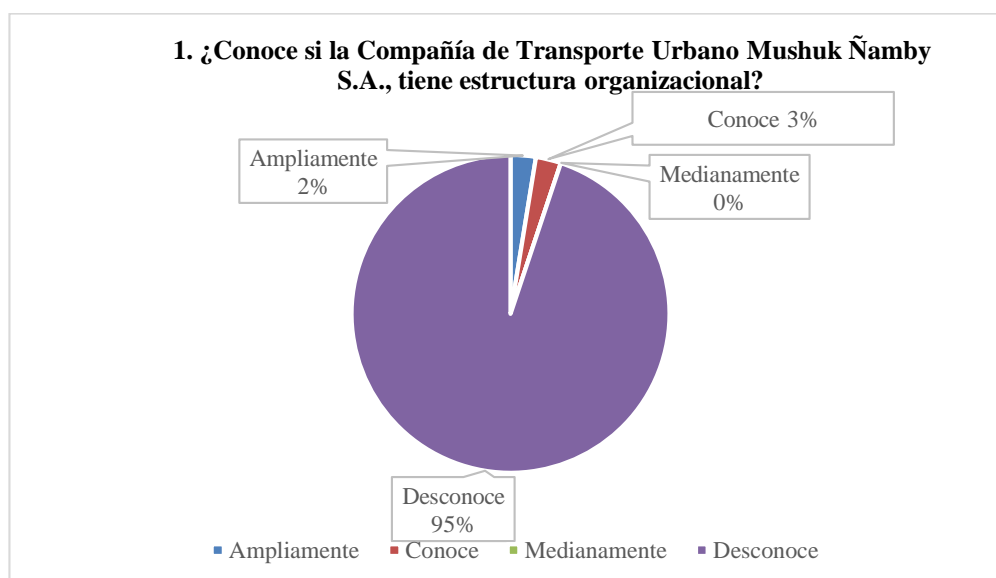
#### 1. ¿Conoce si la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A., tiene estructura organizacional?

Tabla 2: Resultados de la estructura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Ampliamente	1	2%
Conoce	1	3%
Medianamente	0	0%
Desconoce	37	95%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía  
**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

Gráfico 1: Resultados de la estructura organizacional



**Fuente:** Encuesta aplicada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía.  
**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

**Interpretación:** Es evidente que el mayor porcentaje desconoce sobre la estructura organizacional de la Compañía, apenas el 3% conoce, mientras que el 2% manifestaron que ampliamente conoce de ella, por lo tanto, se percibe que tienen un desconocimiento total permitiendo presentar a la autora una estructura organizacional acorde a la necesidad de la compañía.

## 2. ¿Conoce las funciones de cada uno de los directivos de la compañía?

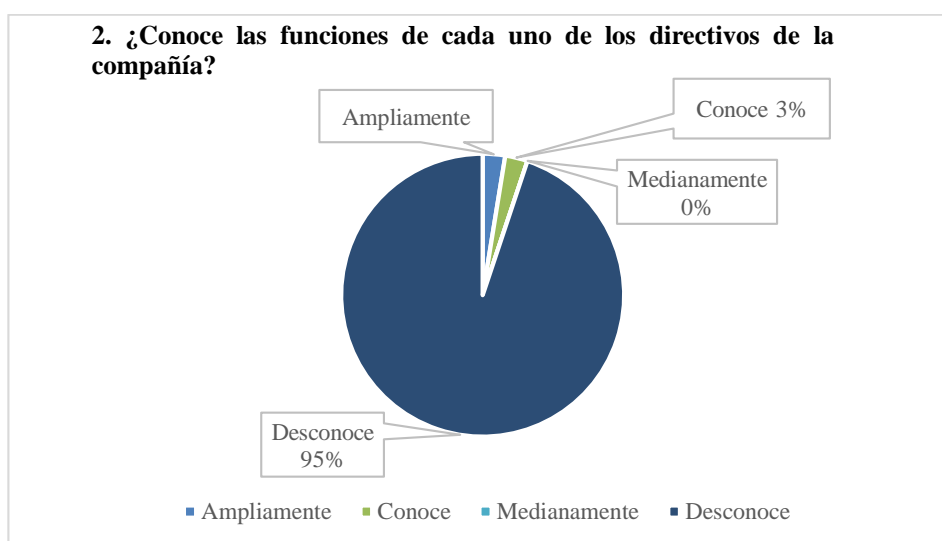
**Tabla 3:** Conocimiento de los funcionamientos de los directivos

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ampliamente	1	2%
Conoce	1	3%
Medianamente	0	0%
Desconoce	37	95%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

**Gráfico 2:** Conocimiento de los funcionamientos de los directivos



**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía.

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

**Interpretación:** Al observar estos resultados, es contundente que casi el 100 % de los encuestados contestan que desconocen las funciones que deben realizar cada uno de los directivos de la compañía para un funcionamiento administrativo correcto, el 3% respondieron que conocen, mientras que el 2% ampliamente, por cuanto es recomendable realizar la estructura organizacional y una especificación breve de las actividades que deben cumplir.

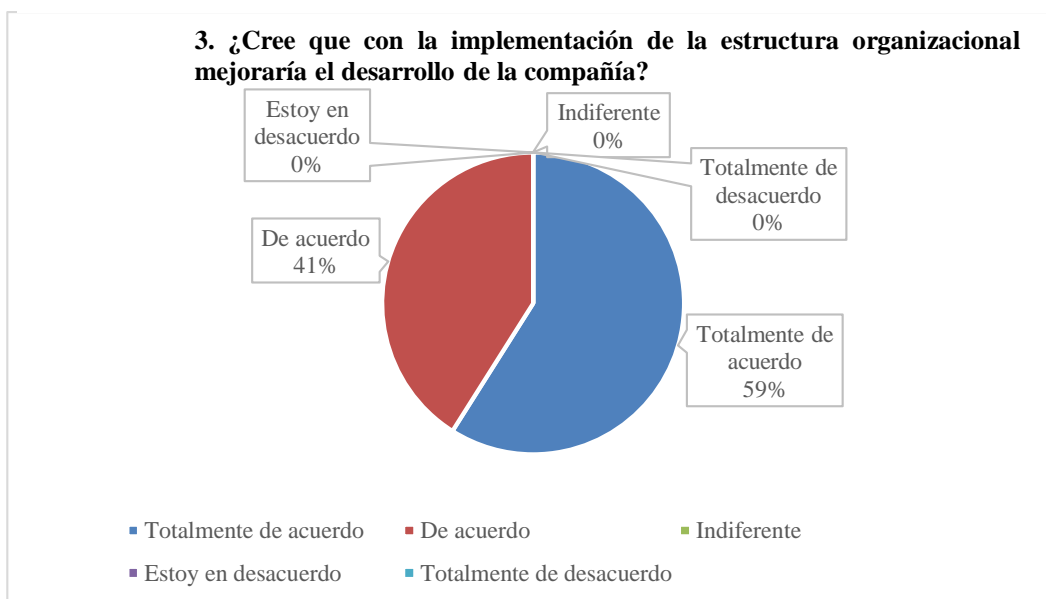
### 3. ¿Cree que con la implementación de la estructura organizacional mejoraría el desarrollo de la compañía?

**Tabla 4:** Mejoramiento de la compañía por la estructura organizacional

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	23	59%
De acuerdo	16	41%
Indiferente	0	0%
Estoy en desacuerdo	0	0%
Totalmente de desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía  
**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

**Gráfico 3:** Mejoramiento de la compañía por la estructura organizacional.



**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía.  
**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

**Interpretación:** En la opinión de los encuestados el 59% está totalmente de acuerdo que la implementación de una estructura organizacional mejoraría el desarrollo de la compañía, mientras que el 41% de acuerdo. La mayoría del personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía, consideran que el poner en efecto la estructura organizacional permitirá el cumplimiento de la metas y objetivos que tiene la compañía con ello el progreso administrativo.

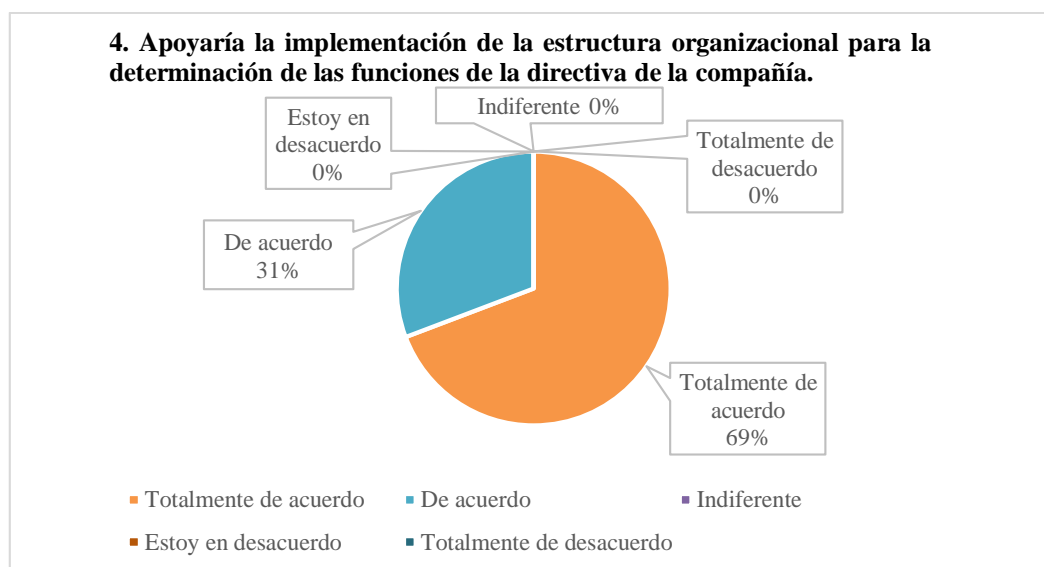
### 3. Apoyaría la implementación de la estructura organizacional para la determinación de las funciones de la directiva de la compañía.

**Tabla 5** Apoyo de la estructura organizacional para la determinación de las funciones de la directiva de la compañía.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	27	69%
De acuerdo	12	31%
Indiferente	0	0%
Estoy en desacuerdo	0	0%
Totalmente de desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía.  
**Elaborado por:** Johana Estefanía Saltos Lara, (2021).

**Gráfico 4:** Apoyo de la estructura organizacional para la determinación de las funciones de la directiva de la compañía.



**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía.  
**Elaborado por:** Johana Estefanía Saltos Lara, (2021).

**Interpretación:** En su mayoría, es decir que el 69% contestaron que están totalmente de acuerdo en la implementación de la estructura organizacional permitiendo la determinación de las funciones de la directiva de la compañía, mientras que un 31% manifestaron que están de acuerdo. Analizando la información obtenida, permitió a la autora que, considere poner en efecto la estructura.



#### 4. En qué medio de comunicación le gustaría que se socialice la estructura organizacional.

**Tabla 6** Forma de socialización de estructura organizacional

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tradicional (radiales, televisivos y escritos)	6	15%
Digital (Facebook, WhatsApp, Página Web)	33	85%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía.  
**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

**Gráfico 5:** Forma de socialización de estructura organizacional



**Fuente:** Encuesta realizada al personal administrativo, operativo y accionistas de la compañía.  
**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021).

**Interpretación:** Estos resultados obtenidos nos indican que el 85% de los encuestados contestaron que el medio de comunicación para socializar la estructura organizacional es de la manera digital, mientras que un 15% manifestó que sea tradicional. Mayormente están de acuerdo que la estructura se explique por el medio de comunicación digital siendo más factible en cuanto todos mencionan que es una manera accesible conectarse al internet.

**CIA. TRANS MUSHUK ÑAMBY S.A**

Fundada el 01 de marzo del 2019

Archidona - Napo - Ecuador



# ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

**CIA. TRANS MUSHUK ÑAMBY S.A**



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA  
N°. 016-A-GADMA

**Archidona 2021**

**Objetivo 3.-** Diseñar la estructura organizacional de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A.

Con la finalidad de presentar una iniciativa de solución a los inconvenientes organizacionales que presenta la compañía, al no contar con una estructura organizacional definida. Siendo así que la presente propuesta permitirá esquematización de las funciones del personal administrativo, operativo y accionistas.

## **7.4. Propuesta**

### **7.4.1 Antecedente**

Del proceso de investigación denominada Cía. Trans Mushuk Ñamby, del cual se determinó la necesidad de elaborar la estructura organizacional, con el fin de plantear soluciones a la problemática que afronta, la cual le impide tener un eficiente desarrollo.

De acuerdo al capítulo 9 del libro Administración teórica proceso y practica de Idalberto Chiavenato, manifiesta en las cuatro características principales del diseño organizacional refleja en la centralización se identifica como la parte de localización y distribución de actividades para la toma de decisiones siendo estas que lleguen hacer por niveles ya sea institucional, intermedio y operativo de una empresa, lo cual sería el filtro de cada nivel, y así llegar a una decisión correcta para el beneficio de la empresa u organización, en este caso la compañía quienes tendrán una propuesta de la estructura organizacional para su progreso . (Chiavenato, pág. 211)

Se presenta la propuesta de la estructura organizacional para la Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A., lo cual les beneficiara para la elaboración de su reglamento interno para el año 2022, con el fin de cumplan con el accionar de sus administradores, accionistas y empleados.

#### **7.4.2 ¿Quiénes somos?**

Somos una compañía de transporte urbano de pasajeros que ofrece sus servicios a los habitantes del cantón Archidona, satisfaciendo las necesidades del cliente, administrando las unidades de cada uno de los accionistas y ofreciendo un servicio seguro y de calidad a la colectividad.

#### **7.4.3 Misión**

Somos una compañía dedicada al servicio de transporte urbano de pasajeros del cantón Archidona, con unidades las cuales son el instrumento y fuente de trabajo, brindando seguridad y satisfacción al cliente, mismo que se demuestra con los valores de responsabilidad y honestidad con su equipo de trabajo, cumpliendo con las leyes y reglamentos de los organismos de control, cuyo único objetivo es satisfacer sus necesidades prestando servicios de excelente calidad y eficiencia.

#### **7.4.4 Visión**

La Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A., para el 2025, será reconocida por el sector del transporte, como la empresa líder del servicio urbano del cantón Archidona, siendo innovadora con unidades modernas, que garantizarán la transportación con la capacitación del personal, mejoramiento del desempeño laboral y que como resultado de este desarrollo obtendrá el reconocimiento cantonal.

#### **7.4.5 Objetivo general:**

Construir la estructura organizacional de la Compañía Mushuk Ñamby S.A.

#### **7.4.6 Objetivos específicos de la propuesta:**

- Fortalecer el desempeño laboral mediante la implementación de la estructura organizacional que permitan aumentar el nivel de eficiencia y eficacia en la ejecución de las actividades dentro de la compañía.
- Orientar a los accionistas, personal administrativo y operativo sobre la estructura organizacional mediante un plan de socialización.

#### **7.4.7 Introducción:**

La presente estructura organizacional, constituye dentro del objetivo social de la compañía en el uso de sus atribuciones que corresponde se ha visto la necesidad de la gestión administrativa siendo que hasta la presente fecha la compañía, cuenta con el servicio de transporte urbano dentro y fuera del cantón Archidona con 29 unidades de color azul, donde el Sr. Sergio Grefa-Gerente de la compañía manifiesta que el apegado a las necesidades de la ciudadanía y no afectara los intereses de otros sectores y menos aún de los colegas transportistas mencionaron sus directivos.

El propósito fundamental de esta estructura organizacional es el de instruir a los accionistas, personal administrativo y operativo que integran la compañía, sobre los distintos aspectos antes mencionados, procurando minimizar el desconocimiento de las actividades de cada uno, la duplicación o superposición de funciones, complicaciones innecesarias en las tramitaciones, desconocimiento de los procedimientos administrativos, entre otros. Para lograrlo, la administración debe

ser eficiente y eficaz, orientando la conducta del personal al cumplimiento espontáneo, cabal y oportuno de sus actividades.

Este documento o las actividades contenidas en él, no son limitativas ni excluyentes, son las más generales y si es necesario se podrán incorporar otras de la misma naturaleza del cargo. Esto implica que la estructura organizacional debe ser objeto de revisiones secuenciales por cuanto debe ser flexible a los cambios que se produzcan en la compañía.

#### 7.4.8 ¿Qué es la estructura organizacional?

**Cuadro 10** Definición de la estructura organizacional

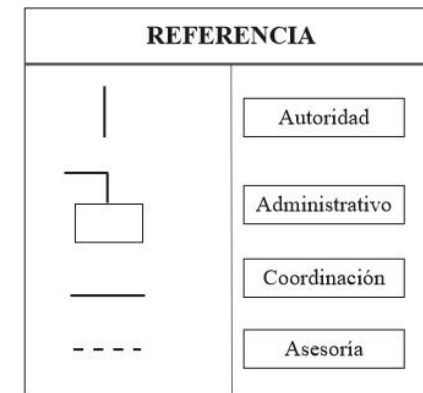
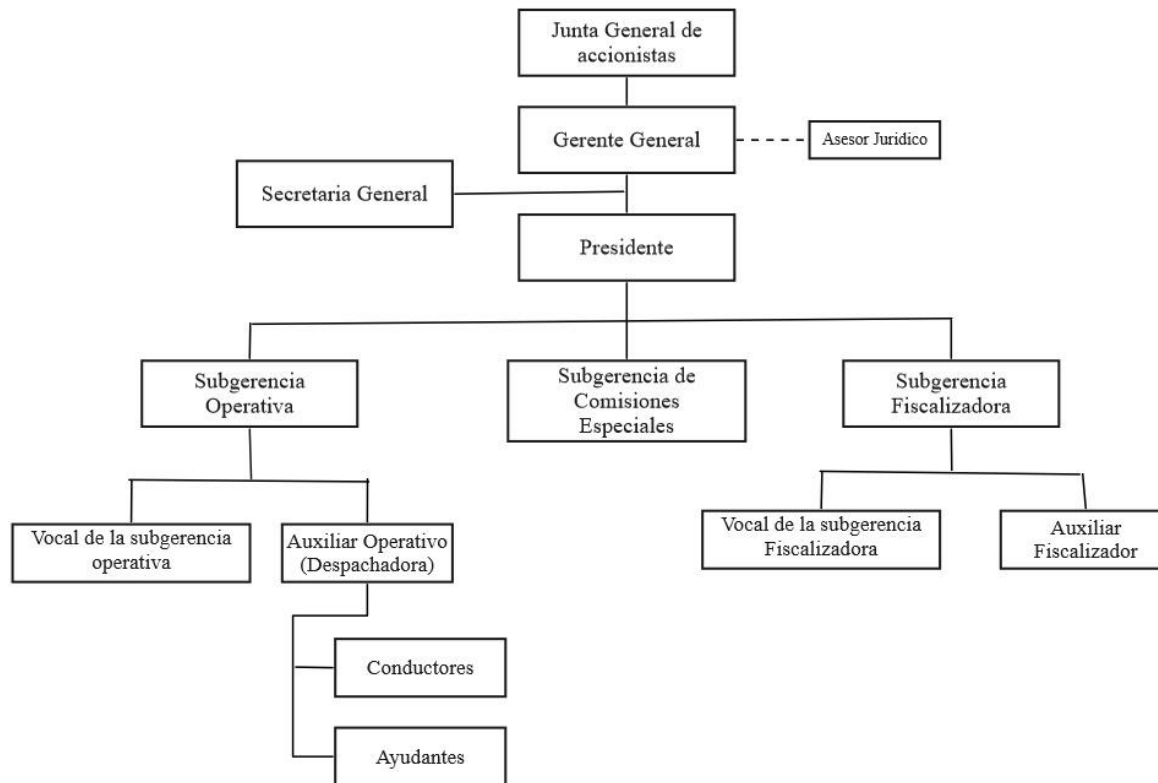
Autor	Concepto
Robbins & Coulter (2010)	Una estructura organizacional define la manera en que las actividades del puesto de trabajo se dividen, agrupan y coordinan formalmente.
Sergio Hernández (2011)	La estructura de una organización es su propio modelo, más o menos estable, donde aparecen factores como la autoridad jerarquías y la comunicación, entre otros.

Elaborado por: Johana Estefania Saltos Lara, (2021)

La estructura organizacional es la parte fundamental en el área administrativa de una empresa u organización la cual facilita designar las actividades que deben desempeñar, un grupo de personas para cumplir los objetivos propuesto por la empresa en el tiempo determinado.

### 7.4.9 Estructura Organizacional

Figura 8 Estructura organizacional de la Cía. Trans. Mushuk Ñamby S.A.



miro

Elaborado por: Johana Estefania Saltos Lara, (2021)

#### 7.4.10. Funciones Generales de los organismos de la Compañía

**Cuadro 11** Definición de cada puesto Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A.

<b>Los Organismos de la Compañía</b>	
Junta General de accionistas	Es la máxima autoridad de la compañía y sus resoluciones son obligatorias, mismas que deberán ser acatadas por todos los integrantes de la compañía.
Gerente General	Es la persona que se encarga de planear, organizar, dirigir y controlar la asignación de los recursos humanos, materiales, financieros y de información con el objeto de poder alcanzar las metas de la compañía.
Presidente	Es la persona que se encarga de mantener con cautela y energía el orden y disciplina durante el desarrollo de la asambleas y los debates de los mismo para que las resoluciones a tomarse sean las más beneficiosas para la compañía.
Secretaria General	Es la persona que presta servicios de secretaria con afinidad en contabilidad, encargada de redactar correspondencia, enviar y recibir; extender actas, dar fe los acuerdos, custodiar los documentos de la entidad y desempeñar otros deberes que le asigne el Presidente, Gerente General o Junta de accionistas, que estén acorde con sus funciones.
Asesor Jurídico	Es la persona especializada en lo penal, el cual defiende los intereses de la compañía en todo tipo de procedimientos judiciales.
Subgerencia Operativa	Es el encargado de crear y mantener un archivo individual y secuencial por cada unidad de transporte para su control. velar, socializar, inspeccionar las actividades del personal operativo de la compañía.



Vocal de la Subgerencia Operativa	Es la persona que conjuntamente con el subgerente operativo buscan la forma de velar, socializar, inspeccionar el cumplimiento de las rutas de cada una de las unidades y de los conductores, oficiales de servicios ayudante.
Auxiliar Operativo (Despachadora)	La persona que se encarga de despachar las rutas diarias para cada una de las unidades.
Conductores	Son los encargados asistir en mantenimiento, prestación de servicios y manejo de las unidades para el funcionamiento adecuado de la compañía.
Ayudantes	Son los encargados de mantener las unidades limpias, ordenas y desinfectadas para cumplir con las rutas y tener un correcto trato con los clientes.
Subgerencia Fiscalizadora	Es el encargado de fiscalizar la situación administrativa, financiera y económica; velando porque esta se ajuste a los requerimientos y normas que determina la Ley de compañías.
Vocal de la Subgerencia Fiscalizadora	Es la persona que juntamente con el subgerente Fiscalizador buscan la forma analizar, evaluar, solicitar, examinar, convocar, asistir y vigilar las operaciones de la compañía.
Auxiliar Fiscalizador	La persona que se encarga de despachar información relevante de la parte administrativa a la Junta de General de accionistas para la toma de decisiones.
Subgerencia de Comisiones Especiales	Están encargados de precautelar el bienestar, la unión y el desarrollo principal de los accionistas a su vez de proponer el desarrollo social, intelectual, pedagógico, cultural y deportivos de los accionistas y empleados, a través de capacitaciones.

**Elaborado por:** Johana Estefania Saltos Lara, (2021)

### 7.4.11 Plan de Socialización

**Cuadro 12** Plan de socialización de la propuesta de la Cía. Trans Mushuk Ñamby S.A.

Plan de socialización de la propuesta							
	Actividad	Aplicación		Responsable	Materiales	Metas	Presupuesto
		Desde	Hasta				
1	Socialización de la estructura organizacional	20/11/2021	21/11/2021	Accionistas, Personal operativo, administrativo y la Estudiante.	Implementar la propuesta. Entrega de la propuesta digital	Implementar la propuesta. Entrega de la propuesta digital	\$ 100,00
2	Explicar la misión y visión planteada	22/11/2021	22/11/2021	Accionistas, Personal operativo, administrativo y la Estudiante.	Cumplir la misión y visión recomendadas.	Cumplir la misión y visión recomendadas.	\$ 85,00
3	Indicación e inducción de los organismos de la compañía.	23/11/2021	23/11/2021	Accionistas, Personal operativo, administrativo y la Estudiante.	Establecer las responsabilidades de cada directivo.	Establecer las responsabilidades de cada directivo.	\$ 100,00
4	Evaluación de la implantación de la estructura organizacional.(Anexo A)	24/11/2021	25/11/2021	Accionistas, Personal operativo, administrativo y la Estudiante.	Valorar el nivel administrativo	Valorar el nivel administrativo	\$ 65,00
<b>Total</b>							<b>\$ 350,00</b>

Elaborado por: Johana Estefania Saltos Lara, (2021)

## G. CONCLUSIONES

- Mediante el análisis FODA que se realizó a la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A, se pudo diagnosticar que la falta de una estructura organizacional, no permite cumplir con las funciones de cada una de sus áreas siendo indispensables para la parte administrativa y operativa.
- Se desarrolló mediante una encuesta la siguiente pregunta número 1 ¿Conoce si la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A., tiene estructura organizacional?, el siguiente resultado es evidente que el mayor porcentaje desconoce sobre la estructura organizacional de la Compañía, apenas el 3% conoce, mientras que el 2% manifestaron que ampliamente conoce de ella, por lo tanto, se percibe que tienen un desconocimiento total permitiendo presentar a la autora una estructura organizacional acorde a la necesidad de la compañía.
- Se logró presentar un diseño de la estructura organizacional de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A., conforme a las necesidades que tiene la compañía, permitiendo su aprobación y ejecución.

## **H. RECOMENDACIONES**

- En base a los resultados obtenidos mediante la herramienta FODA, se sugiere que se realice anualmente un análisis situacional de cómo se encuentra laborando la parte administrativa y operativa de la compañía.
- Con la investigación efectuada, se recomienda que se utilice el trabajo curricular de la autora, y se actualice cada 5 años con su respectiva socialización a los accionistas, personal operativo y administrativo de la Compañía.
- Con la estructura organizacional presentada se recomienda continuar con un proceso de elaboración de un manual de funciones, que le permita estipular claramente la misión del puesto, nivel de instrucción, experiencia laboral, capacitación requerida para el puesto, actividades esenciales, conocimientos adicionales.

## I. BIBLIOGRAFÍA

- (s.f.). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Abril Freire, M. C. (2018). *Diseño de proceso de gestión del Talento Humano*. Ambato: MEGAGRAF-Ambato.
- ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (1999). LEY DE COMPAÑÍAS. Ecuador: LEXIS FINDER - [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec). Obtenido de LEY DE MODERNIZACIÓN A LA LEY DE COMPAÑÍAS: <https://portal.supercias.gob.ec/wps/wcm/connect/7088488d-b53e-43f0-a0c4-9031d08fc8e8/LEY+DE+MODERNIZACION%CC%81N+DE+LA+LEY+DE+COMPAN%CC%83I%CC%81AS.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7088488d-b53e-43f0-a0c4-9031d08fc8e8>
- ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (16 de 12 de 2005). CODIGO DEL TRABAJO. QUITO, ECUADOR: LEXIS.
- ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Quito, Ecuador: LEXIS FINDER-[www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec).
- ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LEGUA ESPAÑOLA. (octubre de 2014). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/administraci%C3%B3n?m=form>
- Chávez, L. M. (2019). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba: La Caracola Editores.
- Chiavenato, I. (s.f.). *Administración teoría proceso y práctica* (Vol. Edición 3). Bogotá-Colombia: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.
- Codificación, C. d. (2012, 26 de septiembre). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Comisión de Legislación y Codificación H. Congreso Nacional. (2012, 26 de septiembre). *Contrato Individual de trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Comisión Legislativa y codificación H. Congreso Nacional. (1999, 5 de noviembre). *Ley de compañías*. Departamento de Cooperación Jurídica. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_comp.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_comp.pdf)

- Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008). *Artículo 33 [Título II]*. Asamblea Nacional. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Artículo 34 [Título II]*. Asamblea Nacional. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la Administración Teoría General Administrativa Origen, evolución y Vanguardi*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz Harold. (2012). *Administración una Perpectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Morocho, L. (07 de mayo de 2021). *Semanario el Observador*. Obtenido de <https://elobservador.ec/buses-urbanos-por-fin-brindaran-servicio-a-la-ciudadania/>
- Münch, L. (2014). *Administración Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. México: Pearson.
- Nacional, C. d. (2012, 26 de septiembre). *Código de trabajo*. Registro Oficial de Suplemento 167. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice-Hall.
- Rocha, C. I. (2015). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Progreso S.A de C.V.

## J. ANEXOS

### Anexos 1 Carta de solicitud

Tena, 21 de junio de 2021

Señor.  
Sergio Grefa  
**GERENTE GENERAL DE LA CIA. MUSHUK ÑAMBY S.A"**  
Presente. -

De mi consideración:

Yo, Johana Estefania Saltos Lara portadora del número de cédula 155010365-7, estudiante del **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN**, me encuentro cruzando el último periodo académico, expreso a usted un atento y cordial saludo, a la vez me permito solicitar de manera más comedida, se me autorice realizar el tema de tesis **"DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CIA. MUSHUK ÑAMBY S.A"** en la compañía al cual usted representa.

El objetivo fundamental de realizar la investigación y colaborar con la sociedad, elegí esta prestigiosa compañía, donde me comprometo a aplicar el conocimiento necesario e investigar ante lo dispuesto en el tema favoreciendo en el proceso administrativo de dicha entidad.

De antemano agradecerle por la atención prestada al presente.

Johana Estefania Saltos Lara  
C.I 1550103657  
CEL.0979261062

ESTUDIANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA



*Recibido*  
06-2021  
*[Signature]*

## Anexos 2 Carta de aceptación



**CIA. TRANS MUSHUK ÑAMBY S.A**  
Fundada el 01 de marzo del 2019  
Archidona – Napo – Ecuador

Tena, 28 de junio de 2021

Sra.  
Johana Saltos  
**ESTUDIANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Presente. -

De mi consideración:

Ante lo solicitado a mi personal Sergio Grefa, portador del número de cédula 150058222-4 representante legal de la CIA. Mushuk Ñamby S.A, mediante Oficio S/N de fecha 21 de junio del presente año. Autorizo a usted realice la ejecución de su tesis en la Compañía, con el tema **“DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CIA. MUSHUK ÑAMBY S.A”**

Con el objetivo principal de esta investigación, ayude al fortalecimiento de la cooperativa en su ámbito laboral y administrativo.

  
Sr. Sergio Grefa  
C.I 150058222-4  
**GERENTE GENERAL DE LA CIA. MUSHUK ÑAMBY S.A”**  


---

Dirección: Transversal 15 y Av. Rocafuerte Napo cerca al ex comando de Policías de Archidona  
E-Mail: [gerenciamushuk@hotmail.com](mailto:gerenciamushuk@hotmail.com) [sergio\\_grefa@yahoo.es](mailto:sergio_grefa@yahoo.es)  
Celular: 0988492568 Gerente General 0987645233 presidente



## Anexos 3 Encuesta aprobada



### ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO CÍA. TRANS. MUSKUY ÑAMBY S.A.

**Objetivo:** La estructura organizacional de la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A.

#### Instrucciones Generales:

a. La participación en esta encuesta es totalmente anónima y voluntaria, los datos obtenidos son para fines académicos.

Marque con una (x) en el cuadro, la respuesta que considere correcta.

1. ¿Conoce si la Compañía de Transporte Urbano Mushuk Ñamby S.A., tiene estructura organizacional?

Ampliamente	
Conoce	
Medianamente	
Desconoce	

2. ¿Conoce la funciones de cada uno de los directivos de la compañía?

Ampliamente	
Conoce	
Medianamente	
Desconoce	

3. ¿Cree que con la implementación de la estructura organizacional mejoraría el desarrollo de la compañía?

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	
Indiferente	
Estoy en desacuerdo	
Totalmente en desacuerdo	

4. Apoyaría la implementación de la estructura organizacional para la determinación de las funciones de la directiva de la compañía.

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	
Indiferente	
Estoy en desacuerdo	
Totalmente en desacuerdo	

La siguiente encuesta se realizará mediante la aplicación de Google Form.

**5. En qué medio de comunicación le gustaría que se socialice la estructura organizacional.**

Tradicional (radiales, televisivos y escritos)	
Digitales (Facebook, WhatsApp, Página Web)	

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**



Firmado electrónicamente por:

**ROXANA  
ELIZABETH  
LEON LARA**

**VALIDADO POR:  
Mgs. Roxana León**

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (TIC)**



Firmado electrónicamente por:

**BETTY ALEXANDRA  
JARAMILLO  
TITUANA**

**APROBADO POR:  
Mgs. Betty Jaramillo**

**DOCENTE DE LA ASIGNATURA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
(TIC)**

La siguiente encuesta se realizará mediante la aplicación de Google Form.