

REPÚBLICA DEL ECUADOR



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE EN LA CIUDAD DE TENA

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

AUTOR: Burgos Naula María Fernanda

DIRECTORA: MSc. León Lara Roxana Elizabeth

Tena - Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

LIC. ROXANA ELIZABETH LEON LARA., MG.SC.

DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.

CERTIFICA:

En calidad de Director del Proyecto Integrador denominado: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE EN LA CIUDAD DE TENA, de autoría de la señorita **BURGOS NAULA MARIA FERNANDA**, con CC. 155004032-1 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, 11 de Enero de 2022

Lic. Roxana Elizabeth León Lara ; Mg.Sc.

DIRECTORA

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 11 de Enero de 2022

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Titulación denominado: **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE EN LA CIUDAD DE TENA**, presentado por **BURGOS NAULA MARÍA FERNANDA**, 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;

Mg. Betty Alexandra Jaramillo Tituaña
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Eco. Carina Elizabeth Mendoza Vergara
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Abg. Juan Carlos Ortiz Serrano
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

Yo, BURGOS NAULA MARIA FERNANDA, declaro ser la autora del presente Trabajo de Titulación denominado: **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE EN LA CIUDAD DE TENA** 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:

MARIA FERNANDA BURGOS NAULA

CÉDULA: 155004032-1

FECHA: Tena, 11 de Enero de 2022

CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR

Yo, BURGOS NAULA MARIA FERNANDA, declaro ser autor del Trabajo de Titulación titulado: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE EN LA CIUDAD DE TENA, 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, 11 de Enero 2022, firma el autor.

AUTOR: María Fernanda Burgos Naula

FIRMA:

CÉDULA: 1550040321

DIRECCIÓN: Av. Muyuna, Barrio San Antonio

CORREO ELECTRÓNICO: maferburgos4@gmail.com

TELÉFONO: 062870372 **CELULAR:** 0983064348

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR: MSc. Roxana Elizabeth León Lara

TRIBUNAL DEL GRADO:

Mg. Betty Alexandra Jaramillo Tituaña (Presidente).

Eco. Carina Elizabeth Mendoza Vergara (Miembro).

Ab. Juan Carlos Ortiz Serrano. (Miembro).

DEDICATORIA

El presente trabajo de integración curricular está dedicado a mi madre por guiarme en todo momento y ser un pilar fundamental en mi vida, a todas aquellas personas que de forma directa o indirecta me han ayudado a que esta realización sea posible, a mi familia por todo el apoyo incondicional

AGRADECIMIENTO

A los Docentes de la Carrera de Administración, por brindarme todos sus conocimientos para poder cumplir con todas las actividades necesarias para mi crecimiento personal y académico

A mi directora de TIC MSc. Roxana Elizabeth León Lara, quién con sus conocimientos supo guiar el desarrollo de este presente trabajo brindándome su tiempo y dedicación.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE CUADROS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
A. TÍTULO	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT	3
B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.....	4
C. OBJETIVOS.....	7
3.1 Objetivo General.....	7
3.2 Objetivos Específicos.....	7
D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS	8
E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	9
5.1 Análisis Situacional.....	9
5.2 Estructura organizacional	11
5.2.1 Desarrollo Organizacional.....	11
5.2.2 Diseño Organizacional	12

5.2.3	Administración.....	13
5.2.4	Importancia de la administración.....	15
5.2.5	Gestión de Talento Humano.....	16
5.3	Marco Legal.....	18
5.4	Marco Conceptual.....	22
F.	METODOLOGÍA.....	25
6.1	Materiales.....	25
6.2	Ubicación del Área de estudio.....	26
6.3	Metodología aplicada en el TIC.....	27
6.5	Metodología para cada objetivo.....	28
G.	RESULTADOS.....	32
	Matriz FODA.....	32
	Encuestas.....	34
7.3	Encuesta aplicada a la empresa INVIERTEMENTE.....	35
	ANTECEDENTES.....	41
	PRESENTACIÓN.....	42
	General.....	43
	Específicos.....	43
H.	CONCLUSIONES.....	52
I.	RECOMENDACIONES.....	53
J.	BIBLIOGRAFÍA.....	54
K.	ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución empleados Inviertemente	34
Tabla 2 Conocimiento de la estructura organizacional	35
Tabla 3 Utilidad para toma de decisiones.....	36
Tabla 4 Importancia de la estructura organizacional.....	37
Tabla 5 Implementación de la estructura organizacional	38
Tabla 6 Medios sociales.....	39
Tabla 8 Plan de socialización de la estructura organizacional.....	51

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Matriz de Asignaturas Integradoras	8
Cuadro 2 Conceptos de Administración.....	16
Cuadro 3 Tipos de enfoques utilizados.....	27
Cuadro 4 Metodología Primer objetivo.....	29
Cuadro 5 Matiz FODA	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquización de variables	9
Figura 2 Ubicación de la empresa Inviertemente en la ciudad de Tena	26
Figura 3 Empresa Inviertemente, ubicada en las calles Sucre y Juan León Mera	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Conocimiento de la estructura organizacional	35
Gráfico 2 Utilidad para toma de decisiones	36
Gráfico 3 Importancia estructura organizacional	37
Gráfico 4 Implementación de la estructura organizacional	38
Gráfico 5 Medios sociales.....	39

A.TÍTULO

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE
EN LA CIUDAD DE TENA**

RESUMEN

En el trabajo integrador curricular denominado “Estructura Organizacional de la Empresa INVIERTEMENTE en la ciudad de Tena”; se ejecutó con el propósito de elaborar la estructura organizacional para la empresa, la cual permitirá mejorar el desarrollo interno y externo de misma y por ende el clima laboral, para lo cual se aplicaron distintas técnicas de investigación tanto descriptiva como exploratoria y , se aplicó una metodología mixta con un enfoque cualitativo y cuantitativo utilizando también una investigación descriptiva a través de la aplicación de una matriz FODA en la cual se describió la situación actual de la empresa respecto a la estructura organizacional, y el posicionamiento en el mercado, además la investigación descriptiva fue de gran importancia para aplicar las encuestas a toda la población que conforman la empresa INVIERTEMENTE para la recolección de datos, dentro de ellos se aplicaron 15 encuestas conformadas por 5 preguntas. La información recopilada puso en evidencia la inexistencia y necesidad que tiene la empresa de contar con una estructura organizacional, por lo que se procede a la elaboración de la estructura organizacional enfocada en las falencias y necesidades principales de la empresa. Se planteó el organigrama estructural donde se detallan de manera general las actividades a desempeñar por cada unidad que conforma la empresa, de esta manera también se elaboró una propuesta para la socialización y difusión de la estructura organizacional creada con la finalidad de poner en conocimiento al 100% del personal administrativo y operativo de la empresa.

Palabras clave: Investigación descriptiva, Estructura organizacional, Organigrama.

ABSTRACT

The curricular integrative work called "Organizational Structure of the Company INVIERTEMENTE in Tena city"; was implemented with the purpose of elaborating the organizational structure for the company, which will allow to improve its internal and external development and therefore the work environment, for which were applied different descriptive and exploratory research techniques and a mixed methodology with a qualitative and quantitative approach also using a descriptive research through the application of a SWOT matrix in which the current situation of the company with respect to the organizational structure, and the positioning in the market. In addition, the descriptive research was of great importance to apply the surveys to the entire population that is part of the company "INVIERTEMENTE" for data collection, in this were applied 15 surveys with 5 questions for each one. The information collected revealed the lack of and need of the company to have an organizational structure, for that reason it was proceed to the development of the organizational structure focused on the main weaknesses and needs of the company. The structural organization chart details in a general way the activities to be carried out by each unit that is part of the company, in this way was also proposed the socialization and transmittion of the organizational structure created in order to inform 100% of the administrative and operational staff of the company.

Keywords: Descriptive research, Organizational structure, Organizational chart.

Reviewed by:

BA. Jenniffer Valeria Vargas
Coordinator of Language Center ISTT

B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

2.1 Actualidad e importancia.

La organización constituye la parte fundamental como columna vertebral de una institución contribuyendo de esta manera al desarrollo económico y de esta manera logrando mejorar la calidad de vida de una institución, por tal motivo es de suma importancia el establecer una estructura organizacional clara y bien definida enmarcando los valores, principios lo cual permitirá realizar procesos para que la parte administrativa logre dirigir de mejor manera la empresa, lo que evitaría un sin número de inconvenientes en la vida cotidiana en el desempeño las respectivas funciones laborales. (Aleida & González, 2017)

Actualmente la gran mayoría de las pequeñas empresas comienzan como negocios emprendimientos unipersonales sin contar con una estructura orgánica definida, y muy comúnmente los emprendedores que ocupan el cargo de gerentes escogen este camino debido a su desorganización, falta de información, pocos ingresos y además de otros factores que afectan el óptimo desempeño de la empresa. En estas ocasiones es cuando las decisiones gerenciales afectan directa o indirectamente al desarrollo, funcionamiento y crecimiento normal de la empresa en el mercado y como efecto se va reduciendo las oportunidades de incrementar sus ingresos.

Dentro de las funciones básicas de las empresas se encuentra la planificación, organización, integración, dirección y control que dan las pautas sobre la importancia de una estructura organizativa adecuada que brinde un determinado orden jerárquico que es el inicio para un desempeño óptimo de la empresa, una tarea para el gerente y su equipo de trabajo; esta exitosa mezcla traerá consigo un futuro lleno de retos que ayudarán en el desarrollo de la empresa en el mercado. Toda organización requiere identificar el tipo de estructura que más se acople a su necesidad para desarrollar un buen diseño organizacional, ya que gran

parte de su éxito se origina en esta importante decisión. Se debe establecer la dirección o rumbo del negocio, seleccionar las competencias de los empleados para lograr sus propósitos, delegar trabajo y controlar su marcha y realización.

El trabajo de integración curricular surge desde dos perspectivas la primera que como empleada de la empresa se conoce de la ausencia de una estructura organizacional de la empresa INVIERTEMENTE., esto ha generado de cierta manera un retraso en el trabajo, dualidad de funciones, pérdida de tiempo y recursos, confusión e incertidumbres dentro de la misma; motivo por el cual la autora propone un diseño de estructura, el cual beneficiara a su crecimiento como empresa y desarrollo en el mercado.

En el método dinámico se observan los hechos bajo una meta concreta previamente definida y de ser necesario se modifica la forma de recopilar información, interpretar, comprobar y analizar las causas del fenómeno. Y posteriormente se expondrán los resultados de instrumentos estadísticos, se comprobará la hipótesis que consiste en el diseño de una apropiada estructura organizacional que permitirá mejorar el posicionamiento de la empresa Inviertemente. en el mercado y el nivel de aceptación que tendrá la propuesta planteada, lo que contribuirá a la optimización de procesos, recursos humanos y materiales, para una adecuada toma de decisiones.

En el trabajo de integración curricular se evaluarán las necesidades de establecer un orden tanto en las responsabilidades y cargos como en la toma de decisiones, ya que actualmente el crecimiento de la empresa INVIERTEMENTE. se ve afectado al no contar con una estructura organizacional, que impacta en la eficiencia y eficacia de las labores realizadas, a su vez contribuye al retraso en el crecimiento profesional de cada uno de sus empleados y al posicionamiento en el mercado.

La gerente de dicha empresa Srta. Ángela Gilces es quien conoce ampliamente el mercado, la operación del negocio y tiene el soporte operativo necesario, pero no cuenta con el respaldo y asesoramiento de los demás miembros

de la empresa ocasionando una concentración de responsabilidades que afecta al ambiente laboral porque no existe la aportación de ideas para ejecutar nuevas estrategias de mercado, tomando en consideración que los servicios que ofrece la empresa va dirigido a la población económicamente activa (18 a 65 años de vida).

2.2 Presentación del problema profesional a responder.

A partir la creación de la empresa INVIERTEMENTE, y la problemática anteriormente mencionada, surge la pregunta de investigación la cual se plantea de la siguiente manera: ¿Cómo mejoraría una estructura organizacional el desarrollo de la empresa INVIERTEMENTE en la ciudad de Tena?

Campo:Administración. **Área:** Talento Humano.

Aspecto: Negocio. **Sector:** Comercial

C. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Elaborar la estructura organizacional de la empresa INVIERTEMENTE.

3.2Objetivos Específicos

3.2.1 Analizar la situación actual de la empresa INVIERTEMENTE respecto a la estructura organizacional, y posicionamiento en el mercado mediante la herramienta FODA.

3.2.2 Recopilar información mediante encuestas las funciones y procedimientos de los colaboradores de la empresa INVIERTEMENTE para la estructura organizacional.

3.3.3Diseñar una estructura organizacional para cada cargo al interior de la empresa.

D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS

Las asignaturas integradoras de la malla curricular de la carrera de Tecnología superior en Administración permitirán ejecutar el trabajo integrador curricular de manera subjetiva y contribuir en la mejora del desempeño y desarrollo del mismo, lo que permitirá poner en práctica los conocimientos adquiridos en el proceso de la formación profesional y establecer estrategias para la toma de decisiones encaminados al alcance y cumplimiento de los objetivos planteados, permitiendo dar a conocer un trabajo estructurado y ejecutado que será de gran ayuda para el principal beneficiario de la investigación.

Cuadro 1 Matriz de Asignaturas Integradoras

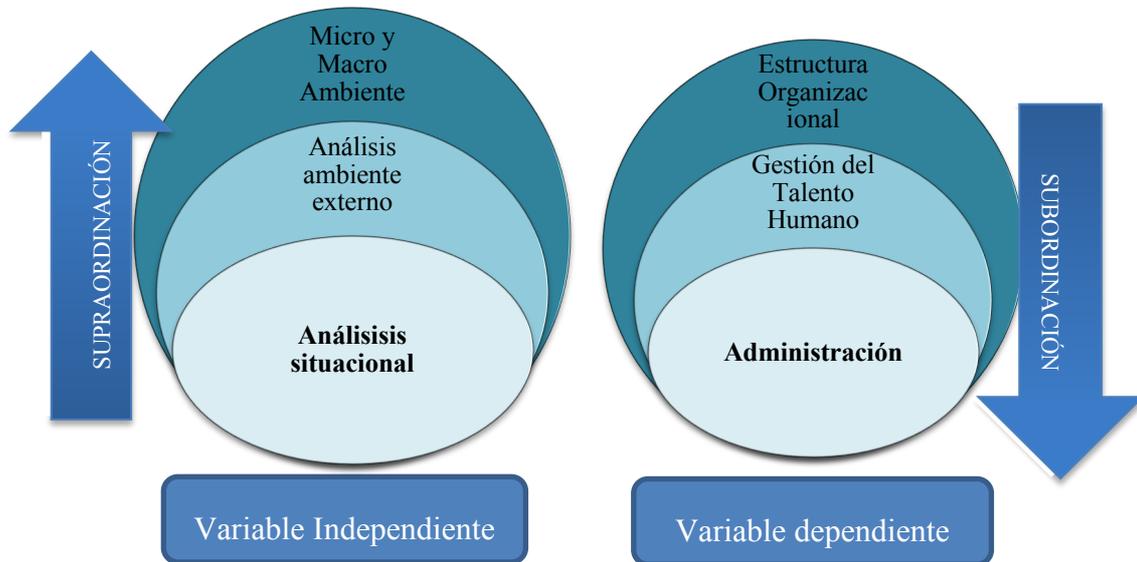
Asignatura	Resultados de Aprendizaje	Aplicación Directa	Aplicación Indirecta
Metodología de Investigación	Formular la solución de problemas de índole administrativo aplicando metodologías y técnicas de investigación.	X	
Investigación de Mercado	Identificar el contexto de la organización, utilizando herramientas administrativas para el correcto desempeño del área departamental de la empresa.	X	
Métodos Estadísticos	Aplicar métodos analíticos y estadísticos e interpretar sus resultados para una eficaz toma de decisiones en el contexto 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	

Fuente: Sílabos de la carrera de administración.

Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda, (2021)

E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Figura 1 Jerarquización de variables



Elaborado por Burgos Naula María Fernanda (2021)

5.1 Análisis Situacional

El análisis situacional es el estudio del medio en que se desenvuelve la empresa en un determinado momento, tomando en cuenta los factores internos y externos mismos que influyen en cómo se proyecta la empresa en su entorno. El análisis situacional es un paso crítico para establecer una relación a largo plazo con los clientes. En la vida corporativa, el análisis situacional ayuda a definir cuál es la situación actual y cuáles deberían ser las acciones para seguir avanzando. Como las principales herramientas para realizar un análisis situacional se emplea la Matriz FODA. (Chiavenato, 2017)

5.1.1 Análisis del ambiente externo: Es el conjunto de condiciones ambientales o fuerzas sociales, culturales, de costumbre, legales, políticas, tecnológicas, económicas, etc., que modifica una empresa u organización, o que influyen en ellas. En otras palabras, es todo aquello que es incontrolable por la

empresa, pero puede incluir en ella tanto oportunidades como amenazas. (Muñoz, 2014)

5.1.1.1 Macroambiente: se define como el entorno que tiene relación directa e indirecta con la que funciona la empresa, hace alusión a muchos factores, además de tener características bastante interesantes que todo emprendedor con planes de expansión debe conocer. Estos factores son los demográficos, políticos, legales, etc. (Pacheco, 2020)

5.1.1.2 Microambiente: Son todos aquellos factores que ejercen un cierto control a la empresa o al sector en el que desarrolla su actividad. Afecta una empresa en particular y, a pesar de que generalmente no son controlables, se puede influir en ellos. Son fuerzas que una empresa puede intentar controlar y mediante las cuales se pretende lograr el cambio deseado. (Jaramillo, 2017)

5.1.2 Análisis del ambiente interno La exploración interna de una organización se basa en evaluar los recursos, capacidades y competencias de esa organización para lograr adoptar los instrumentos estratégicos pertinentes y poder conseguir de esta forma un grado de resultados óptimos. (Harold Koontz, 2019)

5.1.3 Análisis FODA Corresponde a una herramienta estratégica por excelencia en el mundo empresarial que ayuda a las organizaciones a desarrollar una plena conciencia de todos los factores involucrados en una decisión, bien sea de la propia organización o proyecto. (Jaramillo, 2017)

5.2 Estructura organizacional

La organización como unidad de análisis es definida en su momento por como el sistema interrelacionado de comportamientos de personas para cumplir con una tarea, la cual ha sido dividida en varios subsistemas en donde cada uno responde con una parte de dicha tarea y, al mismo tiempo, suma esfuerzos para el desempeño eficaz del sistema. Desde entonces, la estructura organizacional comprende la forma en que la organización divide el trabajo y realiza su posterior coordinación, buscando la concordancia entre los procesos internos y el entorno. De esta forma, la estructura permite la interdependencia de las actividades y su integración a través diferentes mecanismos: ajuste mutuo, supervisión directa y estandarización (Marín-Idárraga, 2015)

La estructura organizacional busca mejorar el desempeño laboral en una empresa, el poder distribuir el trabajo en cada una de sus áreas y complementar el mejor funcionamiento organizacional que pueda llevar al éxito de una empresa u organización.

La palabra organizar se deriva de organismo, que es una entidad con las partes de tal manera integradas que su relación con una y otra está gobernada por su relación con el todo. Por tanto, organizar es establecer relaciones efectivas de comportamiento entre las personas de manera que puedan trabajar juntas con eficiencia y obtengan satisfacción personal al hacer tareas seleccionadas bajo condiciones ambientales dadas para el propósito de realizar alguna meta u objetivo. (Tenesaca, 2010)

5.2.1 Desarrollo Organizacional

Hablar de dónde y cómo se originó el DO no es cosa fácil, ya que no hay muchos registros documentales fehacientes que concuerden con una fecha y lugar exacto, por lo que los autores de la investigación suponen que el DO nació como muchos otros constructos, desde el momento mismo que el hombre primitivo adaptó sus conocimientos, habilidades y actitudes a las exigencias diarias impuestas

por la vida, con el fin de subsistir en un mundo caótico y cambiante. (Escudero Macluf, 2014)

El desarrollo organizacional es una parte fundamental en el desempeño de la organización, está diseñado para mejorar las habilidades, el conocimiento y la efectividad individual de una empresa.

El autor Richard Beckhard menciona que es un esfuerzo planificado de las organizaciones desde la alta gerencia, con el fin de incrementar la eficiencia en los subordinados y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. “Una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional que pretende cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de tal manera que puedan adaptarse a las nuevas tecnologías, los mercados y los varios retos, incluyendo el mismo cambio vertiginoso.”

“En ese sentido, surge aquí una pregunta clave: ¿Qué significa el esfuerzo planificado? La respuesta es la aplicación creativa de valores y técnicas desde la alta gerencia para ser instaurada en toda la organización, teniendo en cuenta la manera de ser de los individuos, los cuales poseen un potencial en el cual se deberán unificar los esfuerzos para lograrla efectividad y salud de la organización” (Cristiani, 2016)

5.2.2 Diseño Organizacional

El siglo XXI trajo consigo la afirmación del cambio como un evento que impacta inexorablemente sobre las organizaciones. La sociedad del conocimiento, cada vez más afianzada, ha modificado la forma como se estructuran. A modo de introducción se presentan diversos estudios que han buscado comprender la influencia e impacto que tienen los diferentes parámetros de estructuración en el diseño y ajuste de las organizaciones. Se prosigue con el acercamiento teórico de los temas: la transformación y cambio organizacional y los procesos organizacionales, como determinantes del análisis y diseño organizacional. (Marín, 2009)

El DO para la persona: El entrenamiento de la sensibilidad.

Esta técnica permite mejorar las relaciones interpersonales y desarrollar habilidades entre los participantes, son grupos de 10 personas dirigidas por un líder seleccionado previamente que pueda lidiar con esta responsabilidad.

El DO para dos o tres personas: El análisis transaccional

Comprende la mejora de la comunicación entre las personas, les enseña a manifestar sus ideas en forma clara y responsable, también a responder de manera lógica y con fundamentos, formando personas francas y honradas.

El DO para equipos o grupos: Consultoría de procesos y formación de equipos.

En esta técnica, un consultor es quien ayuda a los miembros de la organización a comprender de mejor manera cómo funcionan las relaciones laborales, también da pautas para que cambien su forma de trabajar juntos, desarrollando sus aptitudes para resolver problemas.

El enfoque de formación de equipos es similar al anterior ya que también realiza un análisis de las actividades, relaciones interpersonales en un grupo, la asignación de recursos, etc., con el objetivo de incrementar la efectividad.

El DO para tratar toda la organización

En esta frase, se emplea la técnica de retroinformación sobre encuestas, que sirven para mejorar el proceso administrativo en la organización. Esta técnica consiste en realizar encuestas, tabularlas y entregar los resultados a los directivos, quienes decidirán las medidas a tomar para solucionar dichos percances.

5.2.3 Administración

La palabra administración proviene del latín (ad, dirección hacia, tendencia; ministerio, comparativo de inferioridad, y el sufijo ter, que indica subordinación u obediencia, es decir, quien cumple una función bajo el mando de otro, quien le presta un servicio a otro) y significa subordinación y servicio. En su origen, el término significaba función que se desempeña bajo el mando de otro, servicio que se presta a otro. La tarea de la administración consiste en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial mediante planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de la empresa para conseguir tales objetivos. Por tanto, administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia. (Chiavenato, Administración, Teoría Procesos Administrativos, 2017)

Desde que el hombre apareció en la tierra ha tenido la necesidad de trabajar en grupo para subsistir. En este sentido, la administración ha existido no como una disciplina propiamente dicha, sino como un medio para coordinar los esfuerzos de un grupo y lograr objetivos comunes. (Munch, 2014)

Asimismo, la administración ha contribuido en el desarrollo de la sociedad a proporcionar lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos y realizar cualquier actividad con la mayor eficiencia, lo cual tiene múltiples connotaciones en los avances de la humanidad. (Munch, 2014)

La palabra administración ha experimentado cambios profundos y amplios en su significado, de modo que el administrador, ya sea director de empresa, gerente de departamento, jefe o incluso líder de equipo, se convirtió en una figura indispensable en todas las clases posibles de organizaciones humanas durante los últimos años. La mejor manera de demostrar el cambio profundo y la ampliación del significado de la palabra administración es recorrer con rapidez su trayectoria y seguir a grandes rasgos los pasos graduales de la historia de las empresas y la teoría de la administración. (Chiavenato, 2017)

5.2.4 Importancia de la administración

Administrar es una de las actividades humanas más importantes. Desde que las personas empezaron a conformar grupos para lograr metas que no podían cumplir como individuos, la administración ha sido esencial para asegurar la coordinación de los esfuerzos individuales. Conforme la sociedad ha llegado a depender cada vez más del esfuerzo grupal y muchos grupos organizados se hicieron muy grandes, las tareas de los gerentes han tomado importancia (Harold Koontz, 2019)

Administrar ayuda a obtener mejores resultados en los objetivos que se ha propuesto, su principal objeto son las organizaciones, por lo tanto, la administración es aplicable a distintos ámbitos como; laborales, sociales, políticos, empresas privadas, públicas, organizaciones estatales y distintas instituciones privadas.

El éxito de un organismo social depende, directa e inmediatamente, de su buena administración, y sólo a través de esta, de los elementos materiales, humanos, con lo que el organismo cuenta, para las grandes empresas la administración técnica o científica es indiscutible y obviamente esencial ya que por su magnitud y complejidad simplemente no podrían actuar si no fuera a base de una administración sumamente técnica (Ponce, 2016)

Cuadro 2 Conceptos de Administración

AUTORES	CONCEPTOS
Chiavenato Idalberto(2004)	"el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales" (Idalberto, 2004)
Robbins y Coulter(2007)	"coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas" (Mary, 2007)
Hitt, Black y Porter(2006)	"el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional" (Hitt Michael, 2006)
Reinaldo O. Da Silva(2002)	un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización" (Reinaldo, 2002)
Koontz y Wehrich (2004)	"el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos" (Heinz, 2004)

Elaborado por Burgos Naula María Fernanda (2021)

5.2.5 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. (Freire, 2018)

Desde sus inicios, la Gestión de Talento Humano ha atravesado un proceso de evolución principalmente desde la era de la industrialización clásica (1900 – 1950), época en la que la administración de personas surge como Relaciones Industriales que ponía énfasis en las normas y en controles rígidos. Posteriormente, la era de la industrialización moderna (1950– 1990) concibe la clásica administración de recursos humanos cuyo énfasis hacía en los objetivos organizacionales para dirigir la empresa y finalmente en la era de la información, se empieza a hacer referencia a lo que actualmente se conoce como Gestión de

Talento Humano que enfatiza la libertad y el compromiso para motivar. (Freire, 2018)

La Gestión de Talento Humano (GTH) se refiere a las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que se vinculan con las relaciones humanas del trabajo administrativo en las organizaciones. Muchos administradores con planes, organizaciones o controles inadecuados fueron exitosos debido a que acertaron en la contratación de la gente adecuada para los puestos de trabajo, así como cuando motivaron, evaluaron y desarrollaron a sus colaboradores. (Freire, 2018)

Las organizaciones son auténticos seres vivos. Cuando logran el éxito, tienden a crecer o, cuando menos, a sobrevivir. El crecimiento conlleva una mayor complejidad de los recursos que necesitan para sus operaciones, como aumentar el capital, incrementar la tecnología, las actividades de apoyo, etc. Por otra parte, provoca el aumento en el número de personas y también la necesidad de que éstas apliquen más los conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio. (Chiavenato, GESTION DEL TALENTO HUMANO, 2019)

Las personas se convierten en el elemento básico del éxito de la empresa. En la actualidad se habla de estrategia de recursos humanos para expresar la utilización deliberada de las personas, con el propósito de que ayuden a la organización a ganar o a mantener una ventaja sostenible frente a los competidores que se disputan el mercado. (Chiavenato, GESTION DEL TALENTO HUMANO, 2019)

Gestión humana, o gestión del talento humano, tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral, y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independientemente de las personas como seres sociales ni al margen de la organización que lo condiciona y donde queda materializado parte de ese conocimiento, a utilizarse en su continua y necesaria renovación. (Santos, 2017)

5.3 Marco Legal

LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008), dispone:

Título II Capítulo segundo Derechos del buen vivir

Sección octava Trabajo y seguridad social

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

Art.- 34.- El derecho de 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 la forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Título VII Administración pública Sección segunda Administración pública

Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Art. 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará

la destitución de la autoridad nominadora. (ASAMBLEA GENERAL DEL ECUADOR, 2008)

LA LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA Y DEL SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIA, dispone:

Según la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario:

Título I Del ámbito, objeto y principios

Art. 1.- Definición: Para efectos de la presente Ley se entiende como Economía Popular y Solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiero y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación del capital.

Art. 2.- Ámbito: Se rigen por la presente Ley, todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas de organización que, de acuerdo con la Constitución, conforman la economía popular y solidaria y el sector Financiero Popular y Solidario; y, las instituciones públicas encargadas de la rectoría, regulación, control, fortalecimiento, promoción y acompañamiento.

Las disposiciones de la presente Ley no se aplicarán a las formas asociativas gremiales, profesionales, laborales, culturales, deportivas, religiosas entre otras, cuyo objeto social principal no sea la realización de actividades económicas de producción de bienes o prestación de servicios.

Art. 3.- Objeto. - La presente Ley tiene por objeto:

a) Reconocer, fomentar y fortalecer la Economía Popular y Solidaria y el Sector

b) Financiero Popular y Solidario en su ejercicio y relación con los demás sectores de la economía y con el Estado;

c) Potenciar las prácticas de la economía popular y solidaria que se desarrollan en las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y en sus unidades económicas productivas para alcanzar el Sumak Kawsay;

d) Establecer un marco jurídico común para las personas naturales y jurídicas que integran la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario;

Título II De la economía popular y solidaria

Capítulo I De las formas de organización de la economía popular y solidaria

Art. 8.- Formas de Organización. - Para efectos de la presente Ley, integran la Economía Popular y Solidaria las organizaciones conformadas en los Sectores Comunitarios, Asociativos y Cooperativistas, así como también las Unidades Económicas Populares.

Sección II De las organizaciones del sector asociativo

Art. 18.- Sector Asociativo. - Es el conjunto de asociaciones constituidoras por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias, con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada bajo los principios de la presente Ley.

Art. 19.- Estructura Interna. - La forma de gobierno y administración de las asociaciones constarán en su estatuto social, que preverá la existencia de un órgano de gobierno, como máxima autoridad; un órgano directivo; un órgano de control interno y un administrador, que tendrá la representación legal; todos ellos elegidos por mayoría absoluta, y sujetos a rendición de cuentas, alternabilidad y revocatoria

del mandato. La integración y funcionamiento de los órganos directivos y de control de las organizaciones y del sector asociativo, se normará en el reglamento de la presente Ley, considerando las características y naturaleza propia de este sector.

Art. 20.- Capital Social. - El capital social de estas organizaciones, estará constituido por la cuota de admisión de sus asociados, las ordinarias y extraordinarias, que tienen el carácter de no reembolsables, y por los excedentes del ejercicio económico. En caso de bienes inmuebles obtenidos mediante donación, no podrán ser objeto de reparto en caso de disolución y se mantendrán con el fin social materia de la donación.

Título V Del fomento, promoción e incentivos

Capítulo I Del fomento

Art. 133.- Gobiernos Autónomos Descentralizados. - Los gobiernos autónomos descentralizados, en ejercicio concurrente de la competencia de fomento de la economía popular y solidaria establecida en la respectiva Ley, incluirá en su planificación y presupuesto anuales la ejecución de programas y proyectos socioeconómicos como apoyo para el fomento y fortalecimiento de las personas y organizaciones amparadas por esta Ley, e impulsarán acciones para la protección y desarrollo del comerciante minorista a través de la creación, ampliación y mejoramiento y administración de centros de acopio de productos, centros de distribución, comercialización, pasajes comerciales, recintos feriales o mercados u otros. Los gobiernos autónomos en el ámbito de sus competencias, determinarán los espacios públicos para el desarrollo de las actividades económicas de las personas y las organizaciones amparadas por esta Ley.

Art. 134.- Las Municipalidades conformando regímenes de administración en condominio, los comerciantes minoristas, podrán construir mercados, centros de acopio, silos y otros equipamientos de apoyo para la producción y comercialización de productos y servicios. El régimen de administración en condominio entre las Municipalidades y de los comerciantes minoristas se regulan mediante ordenanza. (LOEPS, 2018)

5.4 Marco Conceptual

Burocracia. - El término es utilizado especialmente en la administración pública; podría definirse como un conjunto de técnicas o metodologías que pretende controlar el poder central a fin de administrar de forma estandarizada o uniforme.

Cadena de mando. - Es la jerarquía de relaciones de dependencia en una organización desde los mandos operativos hasta los mandos superiores; no solo establece jerarquía de responsabilidad de gestión o de rendición de cuentas, sino que también las líneas de autoridad y el poder de toma de decisiones.

Cultura organizacional. - Se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, políticas, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones, y proporciona pautas de conductas y normas con las cuales los colaboradores produzcan para alcanzar los objetivos propuestos.

Departamentalización. - Se realiza en organizaciones con el propósito de incrementar su eficiencia, su principal objetivo es concentrar las actividades y tareas similares en una misma área, la departamentalización más adecuada para una organización se la debe realizar dependiendo de la función o actividad que realice, para así evitar la departamentalización excesiva.

Desarrollo económico. - Se basa en la capacidad de generar riqueza y progreso en el conjunto de la sociedad, sería aquel que es sostenido en el tiempo, equitativo, eficiente, respetuoso con las personas y al mismo tiempo beneficioso.

Desarrollo social. - Es cuando los seres humanos se encuentran dentro de un marco de paz, libertad, justicia, democracia, equidad, tolerancia y solidaridad, tienen amplias y constantes posibilidades de satisfacer sus necesidades con miras a lograr su mejoramiento y realización personal.

Desarrollo socioeconómico. - Son políticas para derivar el desarrollo de la economía y de la sociedad, determinan actividades en que los factores sociales y económicos, se traducen en el crecimiento de la economía y la sociedad y son medibles en ambos términos.

Diseño organizacional. - Es un proceso formal, una guía para la integración de las personas, tareas, responsabilidades y la relación de autoridad, la información y la

tecnología de una organización; es un proceso que logra coherencia entre sus componentes y que no cambia un elemento sin evaluar la consecuencia del otro.

Eficacia. - Principio del desempeño de la administración; es la capacidad de alcanzar el objetivo que se desea a través de una acción específica, gozando de la virtud de producir el efecto deseado.

Eficiencia. - Principio del desempeño de la administración; es la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad, en el menor tiempo posible y con el uso mínimo de los recursos para así incrementar los ingresos.

Estructura organizacional. - Es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización; identifica cada puesto, su función, y donde se reporta; es una disposición intencional de roles, en la que cada persona asume un papel y una responsabilidad que se espera cumpla con el mayor rendimiento posible.

Gestión. - Son los trámites que se realizan para la consecución o cumplimiento de actividades o proyectos que deseamos llevar a cabo para el logro de un fin con el único propósito de que lo gestionado sea beneficioso para los socios.

Impacto. - Se refiere a los efectos que la intervención planteada tiene sobre una organización, puede verse como un cambio en los resultados de un proceso, implica mejoramiento significativo y en algunos casos todo lo contrario.

Manual de Funciones. - Constituye el documento formal donde se establece las diferentes descripciones de puestos de trabajo de una organización, es de suma importancia para llevar a cabo la correcta gestión de los recursos; también facilita el control y la mejora continua de los procesos de gestión.

Organigrama. - Es la representación gráfica de la estructura de una organización, permite tener una idea de cómo está conformada una organización, si al momento de realizar el organigrama no se lo hace de forma de acuerdo a la realidad se podría generar confusiones en cuanto a la toma de decisiones.

Organización. - Es un sistema definido o diseñado para conseguir ciertos objetivos; estos sistemas pueden estar compuestos por otros subsistemas vinculados que desempeñan funciones concretas; lo fundamental dentro de una organización es la comunicación y la coordinación entre los mecanismos que la conforman.

Toma de decisiones. - Es el proceso de evaluar y elegir por medio del razonamiento y la voluntad una determinada opción en medio de un universo de posibilidades, con el propósito de resolver una situación específica ya sea que se trate en el ámbito personal, familiar, social, laboral, económico, institucional, empresarial, etc.

F. METODOLOGÍA

La metodología es una serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido. Para el trabajo de integración curricular se realizaron varios procesos de investigación que ayudaron a obtener información suficiente para analizar e interpretar el problema planteado al inicio del mismo, metodología que se describirá más adelante misma permitirá alcanzar resultados válidos y de pertinencia, cumpliendo con los estándares de exigencia científica. Es así que para la consecución de dicho trabajo se utiliza algunos materiales que permiten la viabilidad técnica del mismo (Coelho, 2019)

6.1 Materiales

Para la investigación del trabajo de integración curricular se menciona a continuación los implementos que se emplearon para el funcionamiento del mismo:

Cuadro 3 Materiales

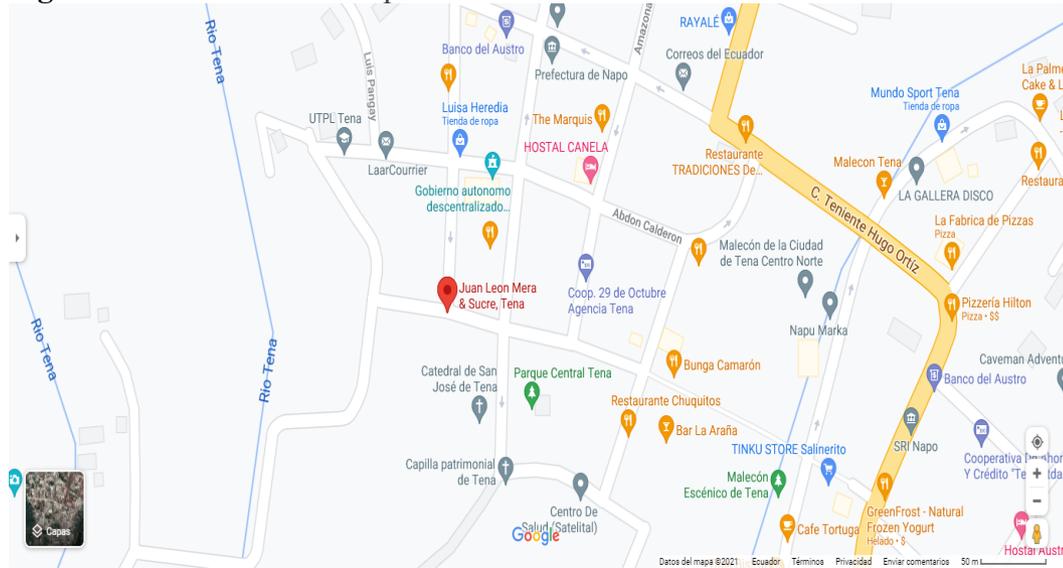
Cantidades	Materiales	Características
1	Laptop	Laptop Sony Vaio SVE14A25CL Intel Core i5-3210M 2.50 GHz Procesador: Intel Core i5-3210M 2.50 GHz (c/TB 3.1GHz) Memoria RAM: 4GB DDR3. Disco Duro: 750GB. Video: AMD Radeon HD 7670M 1GB. Pantalla: LED 14" HD. Otros: Bluetooth 4.0, DVD+RW , HDMI, Teclado Iluminado , USB 3.0 ,Windows 10.
1	Servicio de Internet	5 MBPS */ Velocidad asimétrica Tecnología :Cobre Costo mensual del Plan \$23.41 mes precio final
1	Resma de Hojas A4	Resma de papel A4. 500 hojas.
1	Impresora	multifuncional EcoTank Epson L3110, modelo C11CG87301

Elaborado por Burgos Naula María Fernanda (2021)

6.2 Ubicación del Área de estudio

El área de estudio escogida para esta investigación es la empresa Inviertemente, ubicada en la zona urbana del cantón Tena, provincia de Napo en la calle Sucre y Juan León Mera barrio central

Figura 2 Ubicación de la empresa Inviertemente en la ciudad de Tena



Fuente: Google Maps (2021)

Figura 3 Empresa Inviertemente, ubicada en las calles Sucre y Juan León Mera



Fuente: Fanpage de la empresa Inviertemente (2021)

6.3 Metodología aplicada en el TIC

Cortés Cortés & Iglesias León (2018, págs. 8-11) afirma que la Metodología es un proceso de Investigación Científica, el cual está conformado por toda una serie de pasos lógicamente estructurados y relacionados entre sí. Este estudio se hace sobre la base de un conjunto de características y de sus relaciones y leyes, además sus enfoques pueden resumirse como:

Cuadro 4 Tipos de enfoques utilizados

Enfoque Inductivo	Enfoque Deductivo
En la investigación se recurrió al método inductivo en mediante observación directa sobre os problemas existentes en la Empresa Inviertemente del Cantón Tena, en vista de la empresa no tienen información estructurada de cada una de las gestiones que realiza, es por ello que mediante este método se participó de lo particular a lo general y se pudo llegar a diseñar una propuesta metodológica de una Estructura Organizacional.	En el trabajo integrador curricular se utilizó el método deductivo el cual permitió analizar las teorías existentes de estructuras organizacionales en otras organizaciones y mediante este procedimiento poder brindar solución a los problemas que se enfrentan cotidianamente los miembros de la empresa Inviertemente
Enfoque científico	Enfoque Histórico-lógico
Se manejó el método científico en base a las teorías científicas y bibliográficas existentes las cuales tratan acerca de las estructuras organizacionales, con el cual se determinó la importancia de una estructura organizacional en de la empresa Inviertemente, para que sus directivos tomen decisiones acertadas en las gestiones que realicen.	Se aplicó el método histórico - lógico en la investigación, en base a la información existente y en los procedimientos que deben aplicar para lograr una estructura organizacional eficaz.

Fuente: Cortés Cortés & Iglesias León (2018)

Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

De dichos enfoques se utilizaron diferentes tipos de investigación como son:

Investigación descriptiva: En esta ocasión la investigación es descriptiva, dado que se basó en el análisis de la empresa Inviertemente y se trata de describir el funcionamiento de la empresa. Para Cerda (1998), una de las funciones principales de este tipo de indagación es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, clases o categorías de ese objeto.

Investigación de campo: Se ejecutó en el lugar de los hechos, en las instalaciones de la empresa Inviertemente para recopilar información primaria de la fuente.

6.5 Metodología para cada objetivo

Primer Objetivo: Analizar la situación actual de la empresa INVIERTEMENTE respecto a la estructura organizacional, y posicionamiento en el mercado mediante la herramienta FODA, cabe recalcar que para el primer acercamiento con la empresa se realizó mediante una solicitud (Ver Anexo 1).

Este objetivo implica realizar un diagnóstico sobre las condiciones en las que se encuentra la empresa Inviertemente. Aquí se debe priorizar las falencias que tenga la entidad para lograr cambiar su situación actual.

Cuadro 5 Metodología Primer objetivo

Objetivo	Metodología investigación	Tipo de Investigación	Herramientas
<p>Analizar la situación actual de la empresa INVIERTEMENT E respecto a la estructura organizacional, y posicionamiento en el mercado mediante la herramienta FODA.</p>	<p>1. Inductivo.</p> <p>Mediante este método se participó de lo particular a lo general y se pudo llegar a diseñar una propuesta metodológica de una Estructura Organizacional.</p>	<p>1. Descriptiva</p> <p>Se identificó la mala comunicación entre los trabajadores, funcionarios y directivos por la falta de una estructura organizacional y mediante la propuesta realizada a la Empresa se procuró mejorar el trabajo en equipo para lograr la meta establecida</p>	<p>1. Encuesta</p> <p>Mediante la aplicación de las encuestas (Anexo 3) se llega a determinar que es necesaria la implementación de una estructura organizacional que conlleve un adecuado proceso de administración, que vele por las necesidades presentes y futuras, capacite a los asociados para que fortalezcan sus conocimientos administrativos.</p>
	<p>2. Deductivo.</p> <p>Este procedimiento facilitó analizar los problemas existentes, mediante análisis dar solución a los problemas que se enfrentan los trabajadores de Inviertemente sobre la inexistencia de la estructura organizacional.</p>		<p>2. Observación</p> <p>Se pretende recabar información para generar diagnósticos de la situación administrativa de la entidad, para determinar los puntos relevantes de análisis.</p>
			<p>3. Matriz FODA.</p> <p>Mediante un análisis FODA se pudo diagnosticar la actual situación de la estructura administrativa, lo cual ha afectado en la toma de decisiones y genera un impacto negativo en el ámbito laboral de los beneficiarios de la empresa Inviertemente</p>

Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Modelo de Matriz FODA:

MATRIZ FODA	
FORTALEZAS	AMENAZAS
Se identifican la o las características en las que se destaca la empresa y mediante las cuales se logra alcanzar los objetivos y concretar los planes	Detecta aquellas situaciones o acontecimientos que impidan o pongan en peligro la consecución de los objetivos planteados por la empresa
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
Determinan los puntos negativos y aquellas características en las cuales se necesita aplicar una mejora.	Estudia aquellos elementos externos, cambios o tendencias de las cuales la empresa puede generar una ventaja o beneficio

Segundo Objetivo: Recopilar información mediante encuestas las funciones y procedimientos de los colaboradores de la empresa **INVIERTEMENTE** para la estructura organizacional.

En cuanto al cumplimiento del segundo objetivo se debe desarrollar una serie de preguntas cuestionario el cual está conformado por cinco preguntas las cuales serán valoradas según la escala de Likert (Ver Anexo 3). Este mantendrá relación con las variables, dado que son partes de los resultados de la investigación. Para lograr la consecución de estos será intrínseco aplicar el método analítico para así definir la información obtenida por variable de estudio.

Tercer Objetivo: Diseñar una estructura organizacional para cada cargo al interior de la empresa.

Una vez que se obtenga la información necesaria producto de los resultados de la investigación se podrá cumplir con el tercer objetivo. Esto implica elaborar una guía técnica para la elaboración de una estructura organizacional para la empresa **Invieramente**. El manual contendrá lo siguiente:

-Introducción: La introducción dentro de la Estructura Organizacional cumple el propósito de iniciar y motivar al lector en el estudio del informe, dándole una visión general de éste. Se la redacta con el objeto de poder presentar una visión sintética del contenido. La introducción informa tres elementos muy importantes de la investigación: el propósito, la importancia y el conocimiento actual del tema.

-Objetivos del manual: La importancia de describir los objetivos de la Estructura Organizacional es con la finalidad de saber cuales son las interrogantes que serán detalladas en la ejecución del mismo; estableciendo un objetivo general y los objetivos específicos que determine los pasos a seguir para cumplir con el objetivo principal y siempre respondiendo interrogantes como Que?, Cómo?, Para que?.

-Marco Legal: El marco legal dentro de la elaboración de la Estructura Organizacional proporcionará las bases legales sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política tomando en consideración a la estructura fundamental detallada en la pirámide de Kelsen.

-Misión y visión: La misión y visión se encuentra orientado en función hacia las expectativas que tiene la empresa. La misión se centra en el objetivo para el presente, siendo inmediata, precisa y específica. La visión, en cambio, es más global, porque es una declaración de las aspiraciones futuras a largo plazo.

-Estructura organizacional: como ya se mencionó previamente la estructura organizacional es redefina la forma en la cual se asignan las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada uno de los miembros dentro de la empresa para alcanzar los objetivos propuestos.

-Organigrama: es un diagrama en el cual se muestra desde una perspectiva gráfica el detalle de la estructura interna de la empresa.

G. RESULTADOS

Objetivo 1.- Analizar la situación actual de la empresa INVIERTEMENTE respecto a la estructura organizacional, y posicionamiento en el mercado mediante la herramienta FODA.

Matriz FODA.

Dentro de la empresa de servicios INVIERTEMENTE ubicada en la zona central de la ciudad de Tena, ha venido realizando hasta la actualidad una administración de forma tradicional, es decir no llevan una estructura planificada o un organigrama mediante el cual cada miembro de la empresa conozca tanto el flujo administrativo o el flujo de servicio; motivo por el cual mediante un análisis FODA se pudo diagnosticar la actual situación y la estructura administrativa.

Se efectuó una serie de levantamientos de información para conocer la estructura actual de INVIERTEMENTE en dichas reuniones de Autora y la empresa INVIERTEMENTE, se determinó que en la actualidad no tienen una estructura clara ni definida, se han manejado únicamente por medio de una estructura informal ya que la empresa tiene apenas 2 años. Las reuniones permitieron conocer este tipo de factores los cuales beneficiaron la investigación, emitir recomendaciones sobre puntos de atención y proponer oportunidades de mejoramiento.

Cuadro 6 Matiz FODA

MATRIZ FODA	
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Decisión participativa de la empresa en nuevos mercados • Eficiente capacidad de administración y desarrollo emprendedor • Excelente atención al cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de nuevos competidores. • Pérdida de Posicionamiento en el mercado. • Determinación de clientes insatisfechos. • Emergencia Sanitaria por el COVID 19
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<p>La empresa INVIERTEMENT no cuenta con un plan de marketing.</p> <p>La empresa INVIERTEMENTE no cuenta manuales de organización.</p> <p>En el mercado no existe una diferenciación marcada entre los competidores.</p> <p>Escasez de capital para crecer.</p> <p>Falta de capacitación al personal en cuanto al servicio al cliente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La diversificación de productos o servicios. • Expandir el negocio. • Fuertes barreras de entradas a competidores.

Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Encuestas

Las encuestas aplicadas al total de la población, es decir a los 15 empleados que trabajan en la empresa para lo cual se utilizó la técnica cualitativa que permitió agrupar las preguntas diseñadas para recopilar la información necesaria y de esa manera responder al objetivo planteado que fue: Elaborar la estructura organizacional de la empresa INVIERTEMENTE. Para lo cual se crean preguntas medibles mediante la escala de Likert (Ver Anexo 1)

Población y muestra: para el presente estudio se realizara en función al total de toda la población es decir a quienes forman parte de la empresa directa e indirectamente a INVIERTEMENTE según la siguiente distribución de funciones:

Tabla 1 Distribución empleados Inviertemente

Empleados	Número
Administrador	1
Gerente	1
Arquitecto	1
Abogado	1
Secretaria	1
Vendedores	8
Otros colaboradores	2
Total	15

Elaborado por Burgos Naula María Fernanda (2021)

7.3 Encuesta aplicada a la empresa INVIERTEMENTE

1. ¿Conoce si la empresa Inviertemente cuenta con una estructura organizacional?

Tabla 2 Conocimiento de la estructura organizacional

Etiquetas de fila	Frecuencia	Porcentaje
Casi Nunca	1	6,67%
Casi Siempre	1	6,67%
Nunca	12	80,00%
Siempre	1	6,67%
Total General	15	100,00%

Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Gráfico 1



Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Interpretación: Una vez recopilada la información correspondiente a todos los trabajadores de la empresa INVIERTEMENTE mediante el Gráfico 1 se evidencia que el 93,33% de los trabajadores no conocen o desconocen que la empresa cuente con la estructura organizacional.

2. ¿Considera que la estructura organizacional seria de mucha utilidad para ayudar en la toma de decisiones gerenciales?

Tabla 3 Utilidad para toma de decisiones

Etiquetas de fila	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	100,00%
Casi Siempre	0	0,00%
Ocasionalmente	0	0,00%
Casi Nunca	0	0,00%
Nunca	0	0,00%
Total General	15	100,00%

Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Gráfico 2



Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Interpretación: Mediante la recopilación de las 15 encuestas se evidencia mediante el Gráfico 2 que todos los trabajadores de la empresa Inviertemente consideran que la estructura organizacional seria de mucha utilidad para ayudar en la toma de decisiones gerenciales.

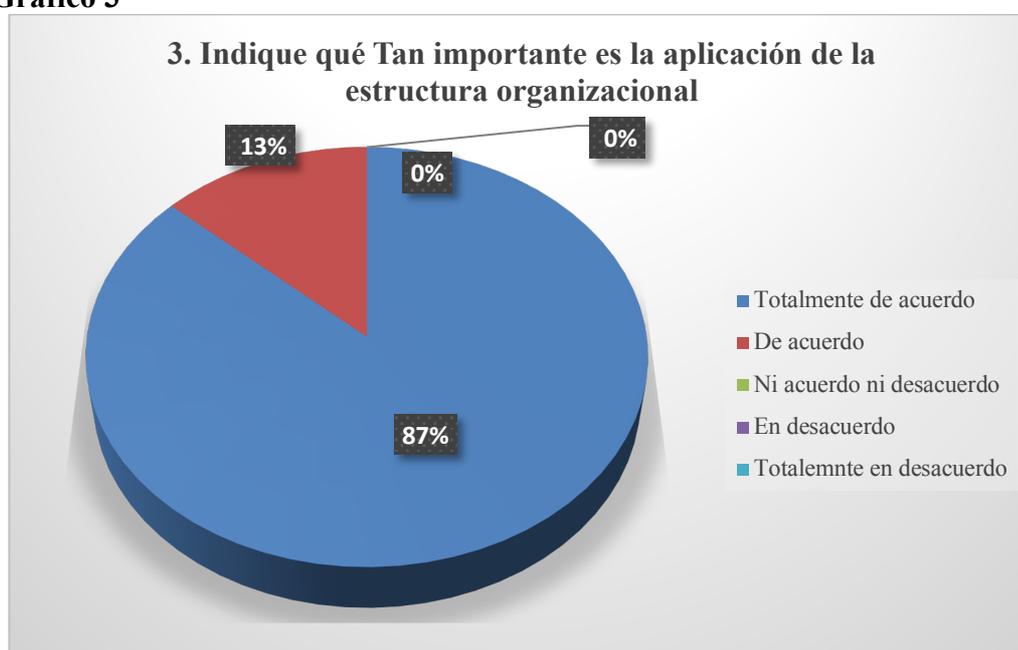
3. Indique qué Tan importante es la aplicación de la estructura organizacional

Tabla 4 Importancia de la estructura organizacional

Etiquetas de fila	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	86,67%
De acuerdo	2	13,33%
Ni acuerdo ni desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total General	15	100,00%

Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Gráfico 3



Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Interpretación: Mediante la recopilación de las 15 encuestas se evidencia en el Gráfico 3 que de manera general el 86,67% de trabajadores consideran que están de acuerdo con la aplicación de la estructura organizacional lo que ayuda a corroborar la pregunta anterior que el 100% de empleados consideran de gran utilidad para la estructura organizacional

4. ¿Considera que Inviertemente necesita implementar una estructura organizacional?

Tabla 5 Implementación de la estructura organizacional

Etiquetas de fila	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11	73,33%
De acuerdo	3	20,00%
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	6,67%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total General	15	26,67%

Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Gráfico 4



Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Interpretación: Una vez aplicada la encuesta en el Gráfico 4 se evidencia que el 73,33% están totalmente de acuerdo en que es necesario implementar una estructura organizacional mientras que el 26,67% no consideran tanta importancia en la necesidad de la implementación de la estructura organizacional.

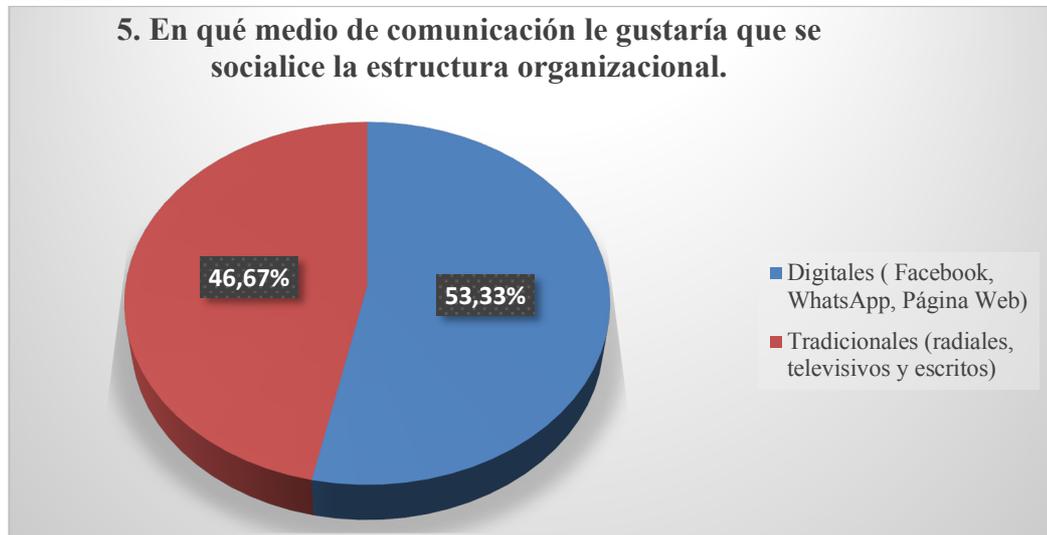
5. En qué medio de comunicación le gustaría que se socialice la estructura organizacional.

Tabla 6 Medios sociales

Etiquetas de fila	Frecuencia	Porcentaje
Digitales (Facebook, WhatsApp, Página Web)	8	53,33%
Tradicionalas (radiales, televisivos y escritos)	7	46,67%
Total General	15	100,00%

Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Gráfico 5



Elaborado por: Burgos Naula María Fernanda (2021)

Interpretación: Una vez aplicada la encuesta en el Gráfico 5 se evidencia que no existe una diferencia tan marcada en el método de difusión para la socialización de la estructura organizacional de la empresa INVIERTEMENTE por lo cual se debe tomar en consideración el momento de elaborar la estructura organizacional

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PROCEDIMIENTOS POR CARGOS PARA LA EMPRESA INVIERTEMENTE



AUTORA: María Fernanda Burgos Naula.

TENA-ECUADOR

2021

ANTECEDENTES

En función al trabajo de investigación denominado ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE EN LA CIUDAD DE TENA y mediante la observación directa a la situación actual de la empresa, se evidencio la falencia de una estructura organizacional para poder llevar los procesos internos con un orden establecido, motivo por el cual se ha visto la necesidad de establecer la propuesta de estructura organizacional.

De acuerdo a la autora (Gonzalez, 2021) menciona que una organización es “Todo conjunto de individuos que interactúan de acuerdo a ciertas reglas para lograr un propósito común, como por ejemplo una empresa con fines de lucro o bien una organización social orientada a la ayuda de la población en general”, mientras que la estructura de una organización básicamente debe estar constituida por la repartición del trabajo en función a los roles que desempeñan dentro de la organización tales como son el área de producción, finanzas, mercadeo, planificación, etc.; la integración de esos roles en departamentos o divisiones establecidas de acuerdo a las funciones que desempeñan, productos, regiones o mercados y finalmente la distribución de poder a través de la estructura. Existen varios tipos de estructura: la forma funcional centralizada, la forma de múltiples divisiones descentralizadas, la forma de “Holding” y la forma matricial, en algunos casos se puede encontrar una combinación de varios tipos de estructura dentro de una misma empresa.

La siguiente propuesta de la estructura organizacional para la empresa Inviertemente se plantea con la finalidad de su revisión y aplicación para la organización para de esa manera mejorar la parte administrativa y operativa en función a cada una de las asignaciones que se tienen en orden jerárquico.

PRESENTACIÓN

La elaboración de la presente Estructura Organizacional y Procedimientos por cargos para la empresa INVIERTEMENTE surge como la necesidad de regular los procesos operativos y administrativos conforme a los requerimientos actuales para brindar un servicio de excelencia con eficacia y eficiencia a los habitantes de la ciudad de Tena que buscan satisfacer las necesidades que la empresa oferta.,

Cabe señalar que la estructura organizacional y procedimientos representa el desarrollo de los propósitos y metas en la Administración como parte del trabajo de Mejoramiento. La estructura organizacional es un instrumento que ayudará a regular las tareas y compromisos de cada uno de los integrantes que intervienen en la empresa, su éxito dependerá de la participación profesional de todos.

MISIÓN

La empresa INVIERTEMENTE tiene como misión: brindar un servicio de asesoría inmobiliaria personalizada orientada a cuidar el patrimonio de nuestros clientes, con ética y profesionalismo, proporcionado a nuestros clientes con ética y profesionalismo, proporcionando a nuestros clientes asesoría inmobiliaria personalizada e integral, con ética, honestidad y discreción, siempre orientados al servicio personalizado en todas las etapas de nuestra intervención en la venta y compra, basados en nuestra experiencia y capacitación en el sector.

VISIÓN

Ser la mejor alternativa para quienes quieren la ayuda de un profesional inmobiliario desde una relación cercana y resolutiva, ofreciendo las propuestas mas innovadoras. Que nuestros clientes se sientan plenamente acompañados y asesorados durante todo el proceso de compra de una propiedad, para mejorar su calidad de vida.

Objetivos de la propuesta

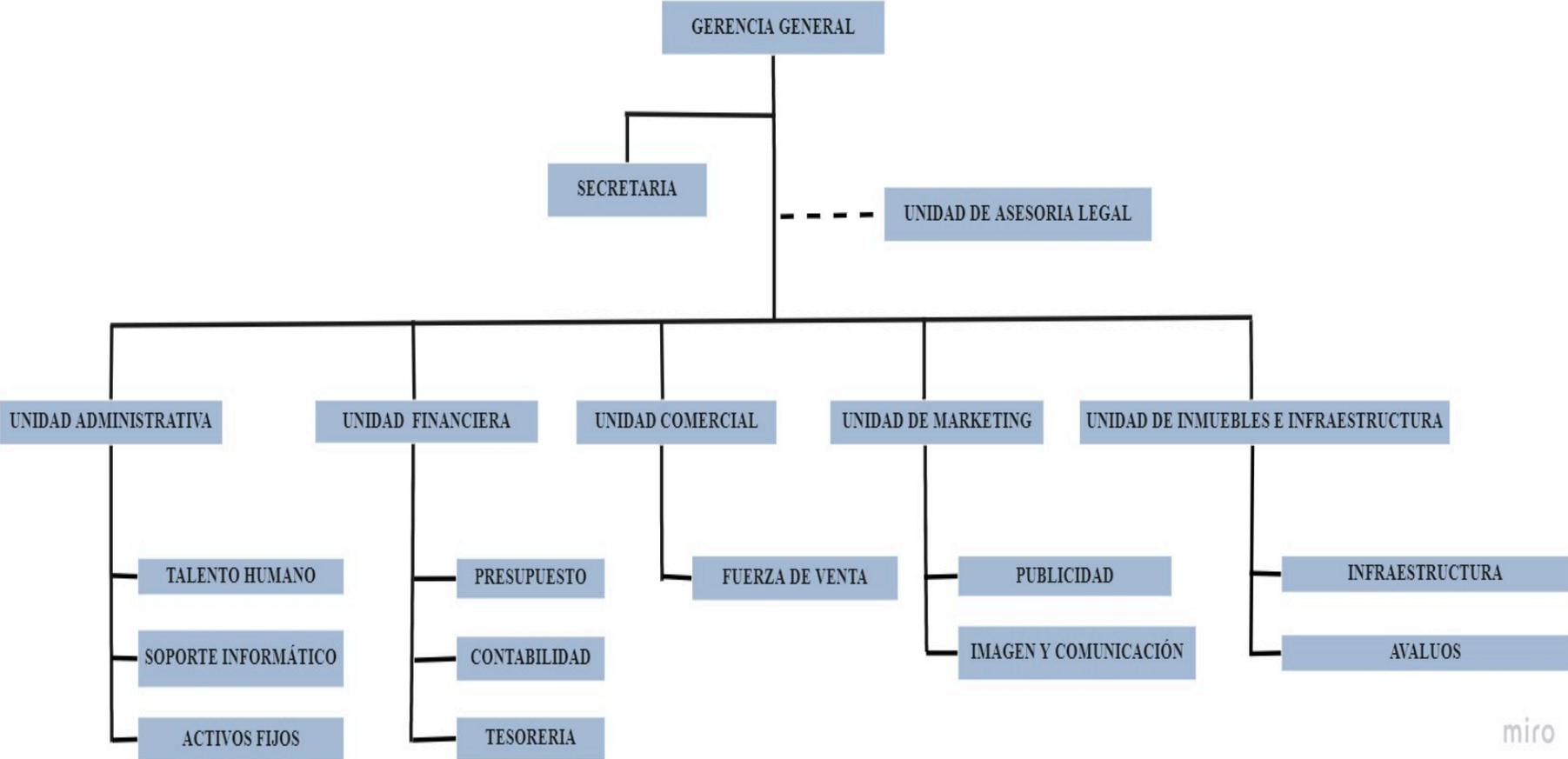
General

Realizar la estructura organizacional y procedimientos por cargos para la empresa INVIERTEMENTE, ubicada en la ciudad de Tena Provincia de Napo.

Específicos

- Definir el organigrama estructural delimitando una coyuntura cimentada de la organización liderada por la autoridad responsable de la empresa.
- Detallar las funciones que cada área y autoridad tiene a cargo
- Contar con todos los parámetros necesarios para garantizar el cumplimiento de las funciones establecidas.

Gráfica 1 Organigrama Inviertemente



Elaborado por Burgos Naula María Fernanda (2021)

Funciones de los Cargos que se encuentran dentro del Organigrama

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE CARGOS

Para el desarrollo de sus actividades, la Gerencia General requiere:

- Gerente General
- Secretaria

Gerente General:

2.1 Objetivo

El Gerente General tiene responsabilidad directa en la dirección, coordinación, control y evaluación del funcionamiento y actividades de la Empresa, en concordancia con las políticas, planes, estrategias estipuladas y aprobadas; lo cual a cierta manera garantiza que los procedimientos y políticas se lleven a cabo dentro del marco de la ley, y que se obtengan los objetivos propuestos, sobre la base de una organización y administración eficientes; y asesora al Directorio en la buena marcha de la Empresa.

Asimismo, ejerce la representación legal de la Empresa. Desarrolla las siguientes funciones:

2.2 Funciones Generales

- a) Formular y presentar a todo el personal de la empresa INVIERTEMENTE su aprobación el plan anual de la Empresa que incluye las estrategias de planeamiento, objetivos,

políticas, metas, programas y presupuestos referidos a las actividades.

- b) Asesorar a todo el personal de la empresa INVIERTEMENTE en cuestiones técnicas proporcionándole la información necesaria.
- c) Dirigir las medidas correctivas que fueran necesarias para el logro de los objetivos, planes, programas, metas y presupuestos establecidos.
- d) Asegurar que el desarrollo de programas y planes que dirijan las actividades y el uso de los recursos, se lleven a cabo conforme la estrategia, políticas, procedimientos y normas establecidas.
- e) Hacer cumplir de manera eficiente los acuerdos y resoluciones que adopten los trabajadores empresa INVIERTEMENTE
- f) Dirigir las actividades que permitan adoptar nuevos enfoques para el mejor posicionamiento de la empresa.
- g) Evaluar los criterios y procedimientos de selectividad en la calidad de clientes, a fin de garantizar una mejor rentabilidad lucrativa dentro de los planes diseñados.
- h) Inspeccionar directamente o por medio de los funcionarios responsables el sistema de contabilidad adecuado y el buen desarrollo financiero de conformidad con el presupuesto anual de la Empresa, informando mensualmente al Directorio.
- i) Aprobar los Estados Financieros, Estados de Resultados e información complementaria, con la percepción respecto de los objetivos de la Empresa, antes que sean sometidos a consideración de los trabajadores de la empresa INVIERTEMENTE.
- j) Planificar, supervisar el desarrollo de proyectos estratégicos modernos que faciliten la mejora de la Empresa.
- k) Revisar y evaluar periódicamente las operaciones que se llevan a cabo en la Empresa.
- l) Representar a la Empresa ante toda clase de autoridades, entidades y personas.

- m) Transigir las cuestiones litigiosas hasta por el monto autorizado, dando cuenta al Directorio.
- n) Aprobar la adquisición y contratación de los bienes y servicios necesarios para la ejecución de las actividades y operaciones de la empresa INVIERTEMENTE. Asimismo, el Gerente General es responsable por la evaluación y aprobación de los Expedientes de Contratación y de aprobar los plazos y procedimientos de las contrataciones y adquisiciones que le presente la Subgerencia de Administración y Finanzas. La Gerencia General es la máxima autoridad administrativa y es el órgano competente facultado para suscribir, prorrogar y resolver los contratos.

Funciones Específicas

- a) Establecer con los Funcionarios bajo su responsabilidad las actividades que aseguren una tarea ordenada y de coordinación constante.
- b) Ejercer atribuciones, cuando lo estime conveniente, que les corresponden específicamente a otros funcionarios bajo su responsabilidad, en forma particular o simultáneamente con ellos.
- c) Supervisar y evaluar periódicamente al personal directamente a su cargo.
- d) Disponer proyectos de capacitación para el personal, orientados a su desarrollo técnico.
- e) Autorizar el pago de horas extras y/o trabajos extraordinarios.
- f) Aprobar el rol de vacaciones anuales del personal a su cargo y las modificaciones necesarias.
- g) Aprobar la contratación de servicios de terceros, cuando sea necesario, para la ejecución de las actividades y operaciones de INVIERTEMENTE.

- h) Sugerir y admitir la compra de activos fijos para la Gerencia General.
- i) Representar a la Empresa ante toda clase de autoridades, entidades y personas, dentro de las facultades conferidas por ésta.

GERENTE

- Dirigir trabajos dentro de la empresa
- Contratar personal que trabajara en la empresa
- Supervisar personal que trabaja en empresa

SECRETARIA

- Llevar archivo de comunicaciones enviadas y recibidas
- Realizar actas de reuniones de la empresa
- Ayudar en logística de la gerencia
- Supervisar los trabajos realizados por el mensajero
- Supervisar trabajos realizados por el guardia
- Colaborar con la logística

UNIDAD DE ASESORIA LEGAL

- Elaboración de contratos, pliegos y proyectos de reformas a leyes, ordenanzas, decretos.
- Examina sentencias, para efectuar los procesos y procedimientos.
- Formula proyectos: de leyes, decretos, acuerdos, convenios, contratos, reglamentos, y más instrumentos.

UNIDAD ADMINISTRATIVA

- Dirigir y controlar la política interna
- Planeación
- Organización
- Representación
- Administración del presupuesto

- Rendición de cuentas
- Liderazgo

UNIDAD FINANCIERA

- Recibir registros de control de personal
- Realizar informes de control de personal
- Registrar asientos diarios contables
- Registrar Ingreso de Personal
- Realizar Adquisición de compras
- Realizar retenciones tributarias
- Analizar cuentas contables
- Realizar Balances
- Realizar Arqueos de Caja
- Aprobar compras
- Aprobar proveedores

UNIDAD COMERCIAL

- Investigación de su Mercado territorial
- Diseñar objetivos
- Conocer a los clientes y sus necesidades
- Planificar estrategias
- Diseño del proceso de ventas
- Seguimiento y control de los asesores comerciales
- Acciones de reporte hacia el gerente de ventas
- Planificación estratégica y manejo de territorio

UNIDAD DE MARKETING

- Supervisar las campañas de publicidad
- Supervisar el diseño de impresión de la publicidad
- Investigación de mercado
- Análisis del producto o servicios y sus competidores

- Planificación y desarrollo de estrategias de marketing
- Desarrollo de pronósticos

UNIDAD DE INMUEBLES E INFRAESTRUCTURA

- Crear y diseñar edificaciones y estructuras
- Diseñar planes de renovación para estructuras existentes
- Evaluar las condiciones de las estructuras
- Formular, elaborar y ejecutar la supervisión de obras de infraestructura
- Realizar informes periódicos de las obras en ejecución
- Solución de controversias y modificaciones según la evolución de la obra en ejecución

Tabla 7 Plan de socialización de la estructura organizacional

Fecha	Actividades	Responsable	Materiales	Presupuesto
13 -12-2021 Al 14-12-2021	Indicaciones e introducción para la socialización Tema Antecedentes	Personal administrativo Estudiante	Diapositivas/Archivo en Word / Archivo en PDF	\$ 15,00
15-12-2021 Al 16-12-2021	Socialización de la Presentación ,Misión y visión de la empresa.	Personal administrativo Estudiante	Diapositivas/Archivo en Word / Archivo en PDF	\$ 10,00
17-12-2021 Al 20-12-2021	Socialización de la propuesta Objetivos y Estructura organizacional	Personal administrativo Estudiante	Diapositivas / Archivo en Word / Archivo en PDF	\$ 15,00
21-12-2021 Al 22-12-2021	Indicación e inducción de generalidades de cargo a los miembros de la empresa	Personal administrativo Estudiante	Diapositivas / Archivo en Word / Archivo en PDF	\$ 10,00
23-12-2021 Al 24-12-2021	Socialización de las Funciones específicas de los cargos	Personal administrativo Estudiante	Diapositivas / Archivo en Word / Archivo en PDF	\$ 10,00
25-12-2021 Al 27-12-2021	Evaluación de la implementación de la estructura organizacional.	Personal administrativo Estudiante	Encuesta/ Anexo 4	\$ 15,00
Total				\$ 75,00

Elaborado por Burgos Naula María Fernanda (2021)

H. CONCLUSIONES

- Se realizó un análisis de la situación actual de la empresa mediante la herramienta FODA que detalla las falencias de la misma, demostrando así la importancia de contar con una estructura organizacional para un mejoramiento continuo que le ayude a posicionarse en el mercado de esta manera se cumple con el objetivo planteado.
- A partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Inviertemente se ha obtenido que el 100% de encuestados desconoce la estructura organizacional por lo que se determinó la necesidad de crear una estructura organizacional
- Al culminar la investigación se diseñó una estructura organizacional basada en las necesidades que tiene la empresa para un mejor cumplimiento de sus funciones en las distintas áreas.

I. RECOMENDACIONES

- Con la investigación efectuada a la empresa INVIERTEMENTE en la ciudad de Tena, se sugiere que se realice anualmente un análisis situacional de la empresa para poner en conocimiento todas sus falencias y trabajar en ellas para sus mejoras

- Con base en los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa INVIERTEMENTE, se recomienda implementar la estructura organizacional diseñada por la autora y renovarla cada 5 años para una mejor organización dentro de la empresa.

- Realizar la socialización respectiva de la implementación de la estructura organizacional a todos los colaboradores de la empresa INVIERTEMENTE, Usando las recomendaciones del producto

J. BIBLIOGRAFÍA

- Aleida, G., & González, A. G. (2017). LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN EN LA GESTION TOTAL DE LA CALIDAD. *Ensaio e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde*.
- ORIGEN Y DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN. (2007).
- Reinaldo, O. D. (2002). *Teorías de la Administración*. International Thomson Editores.
- Heinz, K. H. (2004). *Administración Un Perspectiva Global*. McGraw-Hill Interamericana.
- Idalberto, C. (2004). «*Introducción a la Teoría General de la Administración*» (Septima edicion ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Mary, R. S. (2007). *Administracion* (Octava Edicion ed.). Pearson Educación.
- Hitt Michael, B. S. (2006). *Administracion* (Novena Edicion ed.). Pearson Educación.
- Munch, L. (2014). *Administración gestión organizacional enfoques y proceso administrativo* (Segunda Edicion ed.). Pearson Educacion.
- Santos, A. C. (s.f.). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO* (Segunda edicion ed.). ECOE.
- Marín-Idárraga, D. A. (2015). *Estudios Gerenciales; Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales*. Colombia.
- Tenesaca, I. &. (2010). *Diseño de una estructura organizacional y funcional para la Empresa Compuauto*. Cuenca.
- Escudero Macluf, J. D. (2014). *El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones*.
- Cristiani, M. E. (2016). *Desarrollo organizacional*. México: Red Tercer Milenio. Viveros de Asís, 96.
- Marín, D. C. (2009). *Determinantes del análisis y diseño organizacional. Grupo de organización AdGeO*.

- Torres Jimenez, L. D. (2018). *Tesis presentada como requisito para optar por el título de Ingeniero en Gestión Empresarial (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas)*. Guayaquil.
- Freire, M. C. (2018). *DISEÑOS DE PROCESOS DE GESTION DE TALENTO HUMANO* (Primera Edicion ed.).
- LOEPS, L. O. (2018). *LEY ORGANICA DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA*.
- ASAMBLEA GENERAL DEL ECUADOR. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Montecristi.
- Chiavenato, I. (2019). *GESTION DEL TALENTO HUMANO* (Tercera Edicion ed.). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Cortés Cortés , M. E., & Iglesias León, M. (2018). *Generalidades sobre Metodología*. México: Ana Polkey Gómez.
- Gonzalez, A. B. (2021). *RELACION ENTRE ORGANIZACION Y EMPRESA*.
- Harold Koontz, H. W. (2019). *Administracion, Una perspectiva Global y Empresarial* (Decimocuarta edición ed.). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Ponce, A. R. (2016). *Administracion moderna*. Limusa S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Administación, Teoría Procesos Administrativos* (Tercera Edicion ed.). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.

K. ANEXOS

Anexo 1.- Carta de solicitud

Tena, 18 de junio del 2021

Srta.
Angela Andrea Gilces Cerda
GERENTE PROPIETARIA DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE
Presente.-

De mi consideración:

Yo, María Fernanda Burgos Naula, portadora del número de cédula 155004032-1 estudiante del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN, me encuentro cursando el último periodo académico, expreso a usted un atento y cordial saludo, a la vez me permito solicitar se autorice realizar mi tema de tesis en la empresa que usted dirige con el tema DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE. Con el fin de cumplir todos mis requisitos académicos y beneficiar a la misma.

Por la atención que se digne a prestar al presente, hago llegar el debido agradecimiento



María Fernanda Burgos Naula
C.I. 1550040321

ESTUDIANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA

Anexo 2.- Carta de aceptación.

Tena, 21 de Junio del 2021

Srta.
Maria Fernanda Burgos Naula
ESTUDIANTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO TENA
Presente.-

De mis consideraciones:

Ante lo solicitado a mi persona Ángela Andrea Gilces Cerda, portadora del número de cédula 150120900-9, representante legal de la empresa INVIERTEMENTE ubicada en la ciudad de Tena. Autorizo realizar la ejecución de su tema DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE. Con el fin de que cumpla con sus requisitos académicos y beneficie enormemente a mi empresa.

Con sentimiento, consideración y estima



Angela Andrea Gilces Cerda
C.I. 1501209009
GERENTE PROPIETARIA DE INVIERTEMENTE

Anexo 3 Encuesta aplicada



ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE

Objetivo: Elaborar la estructura organizacional de la empresa INVIERTEMENTE.

Instrucciones Generales:

a. Esta encuesta es de carácter académico, los datos obtenidos con ella son estrictamente confidenciales y el investigador se compromete a mantener la reserva del caso.

Marque con una (x) el paréntesis que indique su respuesta. Sus criterios serán de suma utilidad para el desarrollo de este trabajo, le agradecemos por su colaboración.

1 ¿Conoce si la empresa Inviertemente cuenta con una estructura organizacional?

- Siempre
- Casi Siempre
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

2. ¿Considera que la estructura organizacional seria de mucha utilidad para ayudar en la toma de decisiones gerenciales?

- Siempre
- Casi Siempre
- Ocasionalmente
- Casi Nunca
- Nunca

3. Indique qué Tan importante es la aplicación de la estructura organizacional

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

4. ¿Considera que Inviertemente necesita implementar una estructura organizacional?

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

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

- Tradicionales (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**

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (TIC)



Firmado electrónicamente por:

**BETTY ALEXANDRA
JARAMILLO
TITUAÑA**

**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.

Anexo 4 Evaluación de la implementación de la estructura organizacional



ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA EMPRESA INVIERTEMENTE

Objetivo: Evaluar

Instrucciones Generales:

Marque con una (x) el paréntesis que indique su respuesta. Sus criterios serán de suma utilidad para la empresa, le agradecemos por su colaboración.

1. ¿Considera que la implantación de la estructura organizacional generará un cambio positivo en la empresa INVIERTEMENTE?

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

2. ¿Considera que el conocimiento adquirido en la socialización de la estructura organizacional fue suficiente para el manejo de la misma?

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

3. ¿Está de acuerdo que se implante la estructura organizacional socializada?

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