

**Design of organizational management structure for MI PYMES
LIARSA S.A.S.**

**Diseño de estructura de gestión organizacional para la MI PYMES
LIARSA S.A.S.**

Autores:

Salcedo-Cepeda, Humberto

Universidad Bolivariana del Ecuador
Maestría en Administración y Dirección de Empresas
Guayaquil - Ecuador

 <https://orcid.org/orcid=0009-0001-8213-2992>

 humbertosalud@hotmail.es


Dueñas-Calero, Alex

Universidad Bolivariana del Ecuador
Maestría en Administración y Dirección de Empresas
Guayaquil - Ecuador

 <https://orcid.org/orcid=0009-0001-3048-5796>

 alexdueñas1980@gmail.com

Zuñiga-Delgado, Mireya Stefania
Universidad Bolivariana del Ecuador
Guayaquil - Ecuador

 mszuniga@ube.edu.ec

 <https://orcid.org/0000-0002-4458-5771>

Fechas de recepción: 30-JUN-2024 aceptación: 20-AGO-2024 publicación: 15-SEP-2024

 <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>
<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

La Mi Pymes LIARSA S.A.S es una empresa timada en el rango de las pequeñas empañías, dedicada a ejecutar proyectos de construcción y mantenimiento de obras, en un mercado que se encuentra restructurándose y en constante expansión resulto vital implementar un plan de gestión organizacional para subsanar errores frecuentes y espontáneos que usualmente se venía cometiendo la empresa a fin de alcanzar la máxima eficiencia y alcanzar las metas programadas hasta conseguir posesionarnos y ser reconocida como una de las más grandes de la ciudad por sus parámetros de eficiencia y eficacia.

Siendo que el área técnica en la rama de la construcción y el diseño de estructuras es la actividad principal de la microempresa en detalle, la parte administrativa y organizacional en ocasiones toma un segundo plano aun cuando es de vital importancia para el crecimiento y fortalecimiento de las instituciones con miras expansivas a corto y mediano plazo.

Así también reducir los riesgos propios de este tipo de negocios en la lucha constante en medio de la fragilidad del mercado ecuatoriano, cabe destacar que este proyecto se realizó a través de una investigación de carácter descriptiva documental y bibliográfica para obtener el resultado deseado.

Palabras clave: Empresa; Proyectos; Organizacional; Técnica; Administrativa



Abstract

Mi Pymes LIARSA S.A.S is a company specialized in the range of small businesses, dedicated to executing construction and maintenance projects, in a market that is restructuring and constantly expanding, it was vital to implement an organizational management plan to correct errors frequent and spontaneous actions that the company had usually been committing in order to achieve maximum efficiency and achieve the programmed goals until we were able to take possession and be recognized as one of the largest in the city due to its parameters of efficiency and effectiveness.

Since the technical area in the branch of construction and design of structures is the main activity of the microenterprise in detail, the administrative and organizational part sometimes takes a second place even though it is of vital importance for the growth and strengthening of the companies. institutions with expansive views in the short and medium term.

Thus also reducing the risks inherent to this type of business in the constant struggle amid the fragility of the Ecuadorian market. It should be noted that this project was carried out through descriptive documentary and bibliographic research to obtain the desired result.

Keywords: Company; Projects; Organizational; Technique; Administrative



Introducción

El ardiente sol del mediodía, las torrenciales lluvias, así como la nieve y las tormentas obligan a los primeros antepasados a buscar refugio en grutas y cavernas como lo demuestra la evidencia encontrada en muchas de estas depresiones geográficas alrededor de todo el mundo, dando origen a la necesidad constante a la búsqueda de refugio a estas condiciones muchas veces adversas para el hombre.

Con el transcurrir del tiempo el ser humano fue mejorando su habitad, no solo hallando un sitio propicio para establecerse sino construyéndolo y dando le forma según su deseo y conveniencia buscando comodidad confort y posteriormente lujo en la edificación de viviendas.

Así es que el área de la construcción y la edificación se empieza a tecnificar dando origen a múltiples y elaborados sistemáticas para el desarrollo de magnificas obras de la ingeniería y la arquitectura trabajando con los materiales obtenidos de la explotación pétreo y además elaborando diversas herramientas y cada vez más complejas y eficientes maquinarias que permitan optimizar recursos, mano de obra y tiempo en la edificación de los distintos proyectos.

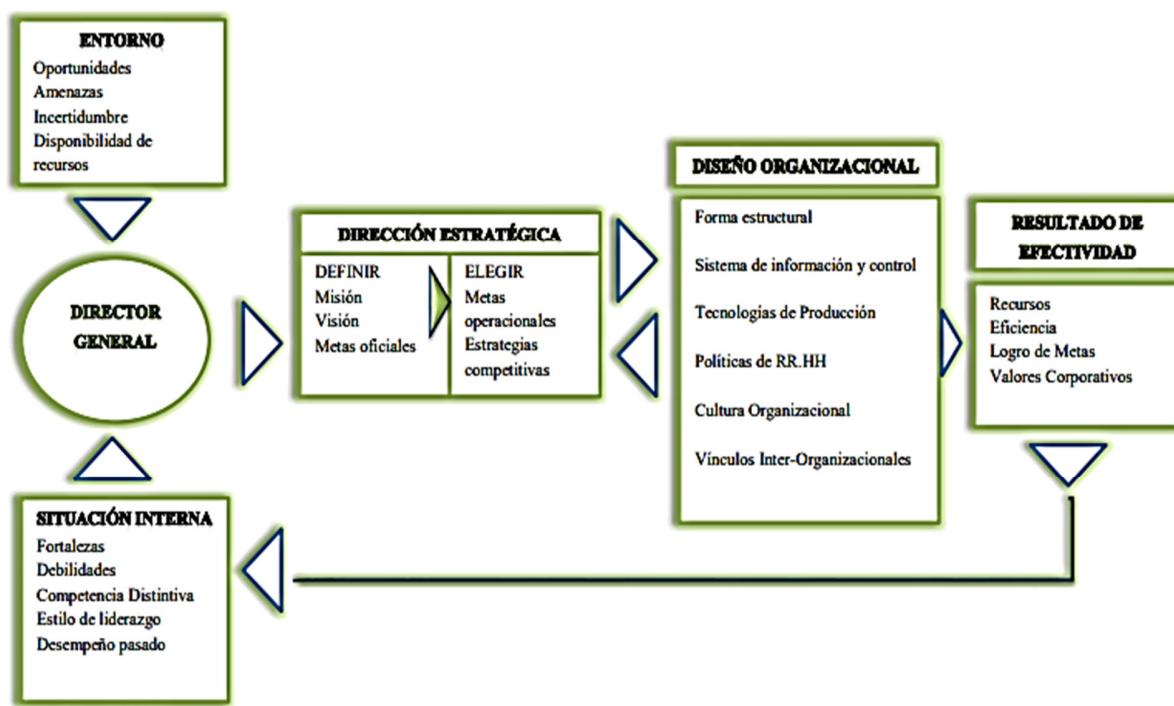
En la actualidad y luego de haber pasado una época dura para toda la humanidad como lo fue la pandemia ocasionada por el virus del Covid 19, la microempresa LIARSA S.A.S. inicia actividades económicas en el área de la construcción como apuesta a la reactivación económica anhelada y motivada por los grandes actores económicos a nivel mundial y local. Domiciliada en el cantón Durán mismo que cuenta con una población estimada de 230839 habitantes según el último censo realizado en el año 2010; contiguo a la ciudad de Guayaquil ciudad más poblada y con el mayor movimiento económico del país.

Si bien el metro cuadrado de construcción podría oscilar entre los 360 y los 1.500 dólares americanos dependiendo de la ciudad y el tipo de edificación que se vaya a realizar, esto convierte al sector en un nicho rentable pero a la vez latamente competitivo por lo que resulta muy importante estar preparado con el contingente necesario y las herramientas administrativas y organizacionales adecuadas para afrontar mejor los retos propios del mercado.

Es ahí donde radica la importancia del presente proyecto investigativo; ya que como se describió en el párrafo anterior se pretende demostrar de forma medible y comprobable cuan eficaz y eficiente es la aplicación de un diseño de estructura de gestión organizacional para la mi pymes LIARSA S.A.S.



Ilustración 1: Modelo de diseño organizacional de Richard Daft



Fuente: (Cruz, 2013)

Autores: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

La modalidad y tipo de la investigación se llevará a cabo por medio del método descriptivo de la investigación, observando y analizando las variables, contrastando con documentación bibliográfica y expedientes investigativos.

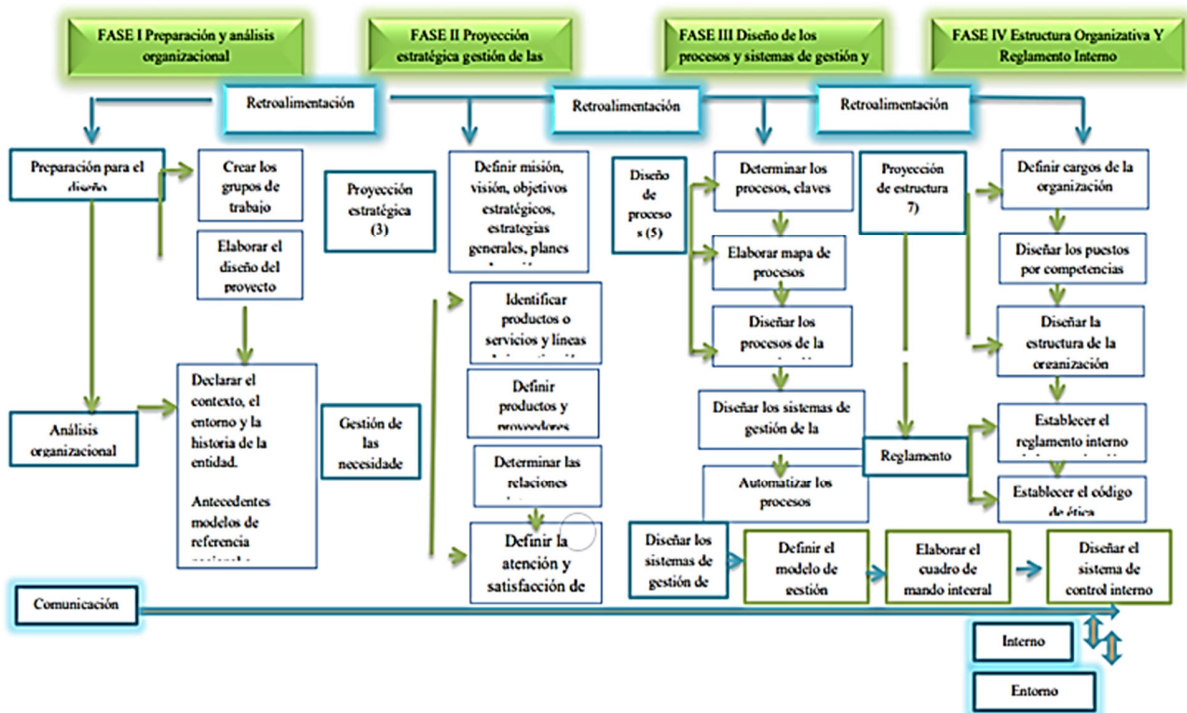
Un concepto muy aceptado a nivel educativo bien puede ser “El diseño organizacional es un proceso que consiste en elegir una estructura para las tareas, las responsabilidades y las relaciones de autoridad dentro de la organización” (Slocum, 2009, pág. 424).

Se podría considerar que el diseño organizacional es el proceso a través del cual las compañías buscan mejorar resultados, mediante la implementación adecuada de sistemas de planeación estratégica, teniendo en cuenta todas las variables tanto internas como externas a la organización, asumiendo la facilidad de adaptación y la fiabilidad en cuanto a la interpretación de resultados.

Estructura organizacional es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y donde se reporta dentro de la organización. Esta estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y ayudar a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro. (González, 2019, pág. 8).

También (González) indica que a su criterio el diseño organizacional está fundamentado en enfoques “Su evolución en el transcurso del tiempo se caracteriza por cuatro etapas: a. Enfoque clásico; b. Enfoque tecnológico de las Tareas; c. Enfoque ambiental; y d. Reducción de tamaño”.

Ilustración 2: Diseño de organización de Ailed Labrada Sosa



Fuente: (Cruz, 2013)

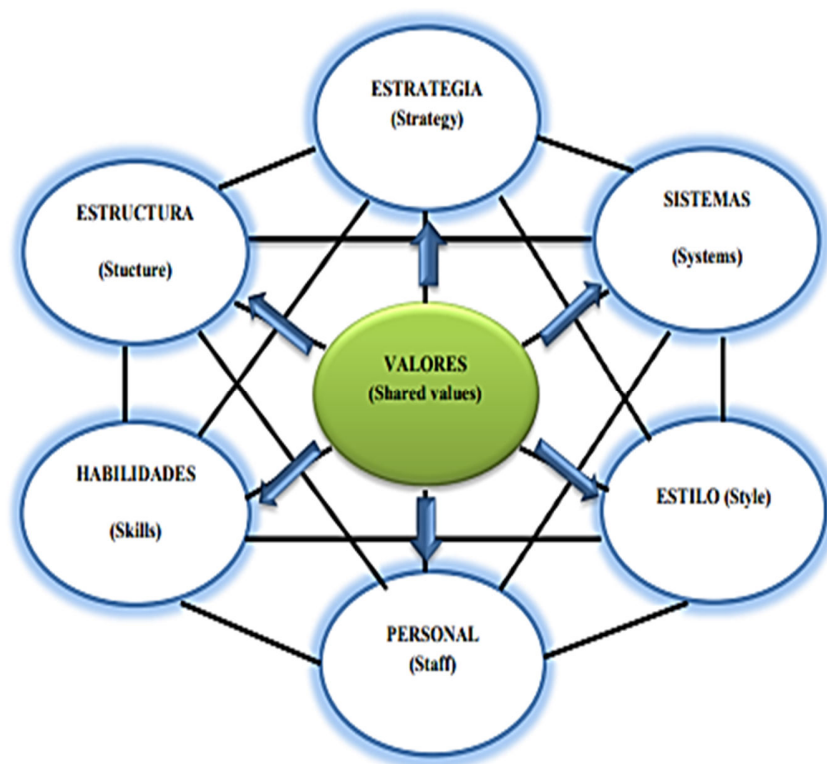
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

El enfoque clásico dado por notables autores como Max Weber, Henri Fayol entre otros proponiendo en sus escritos una estructura jerárquica absoluta, e incluso Weber detalla por primera vez el término burocracia como parte del diseño de una organización.

Para tener una perspectiva más clara sobre la importancia del diseño organizacional se puede recoger la deducción de que “Para que las organizaciones puedan funcionar correctamente deben tener una estructura que contenga e integre órganos, personas, tareas, relaciones, recursos, etc.” (Chiavenate, 2009, pág. 92).

De la premisa anterior se puede decir que; es importante saber aplicar un buen diseño organizacional, porque mediante este se orienta al camino deseado a la empresa, ya que se delimitan los objetivos y la manera de alcanzarlos desde el punto administrativo de la empresa, estableciendo además funciones, aplicando técnicas que permitan estandarizar y modernizar procesos.

Ilustración 3: Diseño de organización de McKinsey



Fuente: (Cruz, 2013)

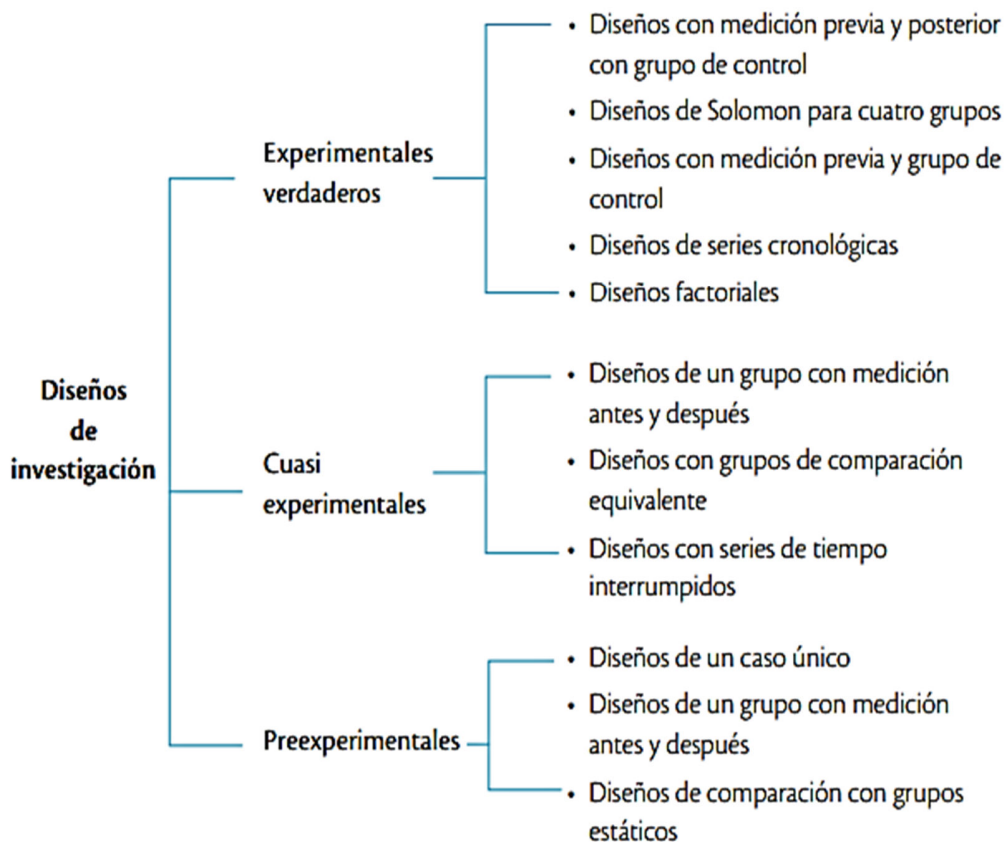
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Material y métodos

Diseño de la investigación

El diseño como parte de una estrategia bien estructurada es clave para todo proceso investigativo a fin de lograr resolver la problemática planteada dilucidando hipótesis, por lo tanto, un buen diseño resulta fundamental en la investigación científica.

Ilustración 4: Tipos de diseños de investigación

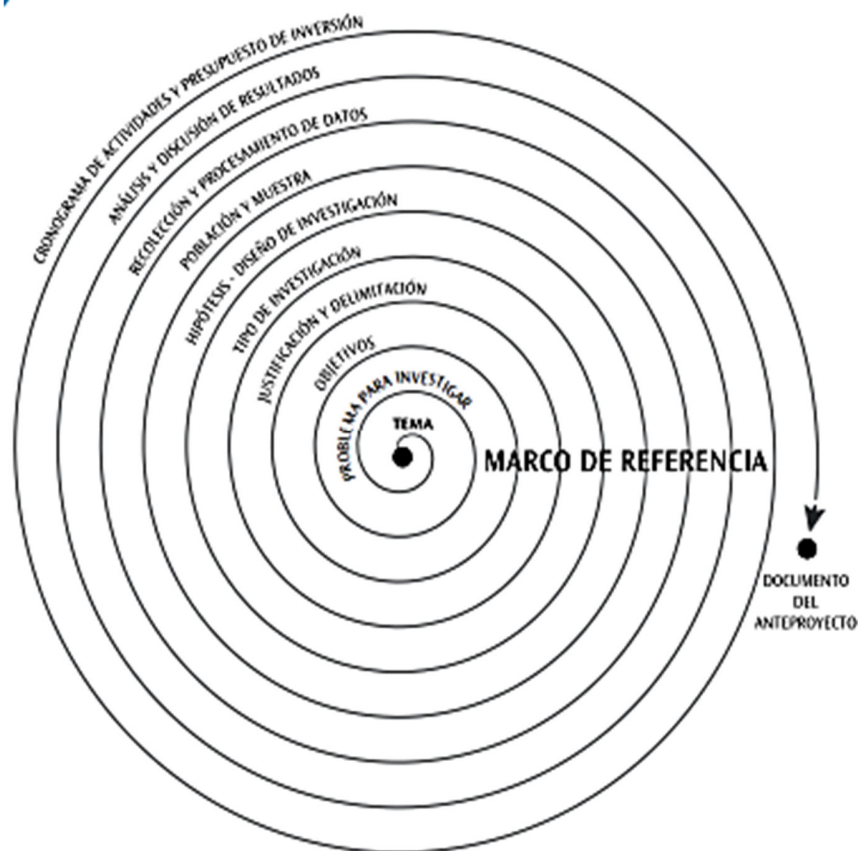


Fuente: (Bernal, 2010, pág. 147)

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Si bien la investigación científica se puede definir como un conjunto de pasos metodológicos y sistemáticos en busca de la obtención de respuestas o resultados concretos, es también cierto que existe varios métodos para alcanzar estos resultados; es así que el presente trabajo de titulación se basa en una investigación cuantitativa y enmarcada en el estudio descriptivo.

Ilustración 5: Componentes del proceso investigativo



Fuente: (Bernal, 2010, pág. 78)
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Nivel de investigación

La investigación se puede clasificar según el nivel de conocimiento o experticia que tenga el investigador sobre un problema o fenómeno que se desee estudiar siendo este un estudio según su naturaleza o profundidad; llevando para cada caso o nivel investigativo un conjunto distinto de procedimientos investigativos tal como lo relatan varios autores.

Nivel preliminar o exploratorio

Tal como su nombre refleja, es la parte antecesora de la investigación, la fase preparatoria en donde se da inicio al proceso investigativo como tal, por su parte (Carrasco, 2005, pág. 41) concluye que en este nivel se “recoge información pertinente sobre factibilidad, posibilidad y condiciones favorables para sus fines investigativos”

Nivel descriptivo

Se enfatizará este nivel por tratarse de una parte sustancial de la presente investigación, ya que como su nombre manifiestamente indica este nivel investigativo describe los fenómenos, los problemas, las circunstancias inherentes visibles y verificables.

Nivel explicativo o casual

Aquí el investigador pretende responder una incógnita, la interrogante ¿Por qué?, pudiendo dar a conocer la respuesta de un hecho o fenómeno estudiado en un marco de la realidad objetiva, definiendo características o cualidades.

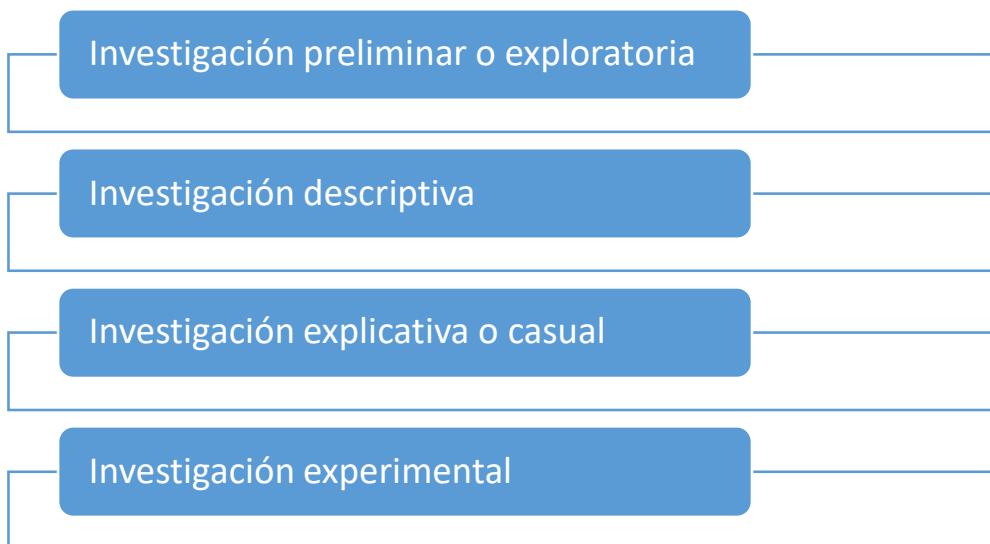
“En este nivel el investigador conoce y da a conocer las causas o factores que han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio” (Carrasco, 2005, pág. 42)

Nivel experimental o relacional

En este nivel (Carrasco, 2005) asevera que “responde a las preguntas ¿Qué cambios y modificaciones se han producido? ¿Qué mejoras se han logrado? ¿Cuál es la eficiencia del nuevo sistema?” (pág. 42)

Esta investigación tiene lugar luego de haber realizado un trabajo previo, en otras palabras, luego de haber determinado el objetivo, las variables y las conclusiones; cuando el investigador propone una solución nueva al caso planteado anteriormente, mismo que debe ser contrastado con el estudio original.

Ilustración 6: Niveles de investigación



Fuente: (Carrasco, 2005, pág. 41)

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Población y muestra

En palabras de (Mejía & Torres, 2018, pág. 89) la población es un conjunto de elementos con fines comunes de los cuales resulta las conclusiones más relevantes de una investigación.” Por esto se puede decir que la población es el universo amplio en donde se va a realizar la investigación previa a la obtención de una muestra.

Existen también tipos de población, pero para objetos del presente estudio se hablará sobre dos de ellas: población finita y población infinita. La población finita, es cuando el universo poblacional es determinado por una cantidad de individuos determinados dentro de un conglomerado, por lo tanto, conocemos a detalle el número de sujetos a ser estudiadas y la fórmula para determinar el tamaño de la muestra es:

En donde:

N = Total de la población

Za= Nivel de confianza (1.95)

p= Proporción esperada

q= 1-p (0.95)

d= Precisión (5%)

Para el caso de la población infinita, que se refiere al evento en el que se desconoce el número exacto de sujetos, la fórmula a aplicar sería:

En donde:

z= valor de z, 1.96 para a= 0,5 y 2,58 para a =0.01

p= Prevalencia esperada del parámetro a evaluar

q=1-p

i= Error q se prevé cometer (10%)

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población. (Rivero, 2008, pág. 51).

Para que la investigación sea fiable es indispensable saber tomar un adecuado tamaño muestral y así reducir el margen de error: puesto que resultaría muy complicado por no imposible realizar una investigación con el total de la población. De ahí es que es de vital importancia saber definir y justificar el tamaño de la muestra usando la técnica y la fórmula precisa adecuada con la finalidad que la muestra sea apropiada para la obtención del resultado esperado.

Resultados de las encuestas

Encuestas al personal

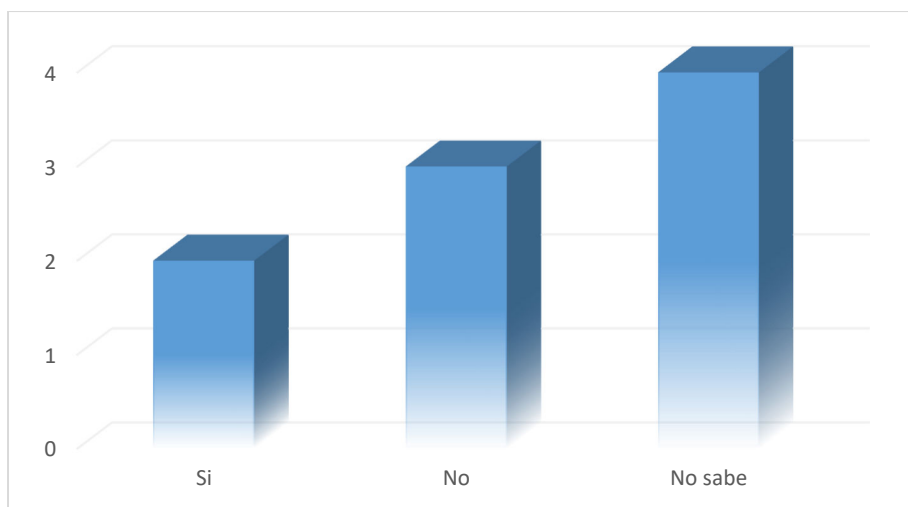
1 ¿La MY PIMES LIARSA S.A.S tiene una estructura jerárquica rígida?

Tabla 1: Estructura jerárquica

	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	2	22%
	No	3	33%
	No sabe	4	44%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 7: Estructura jerárquica



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

En este caso los encuestados consideran de forma minoritaria en que si posee una estructura jerárquica rígida, y más bien el desconocimiento sobre si la estructura es o no rigurosa predomina entre los empleados.

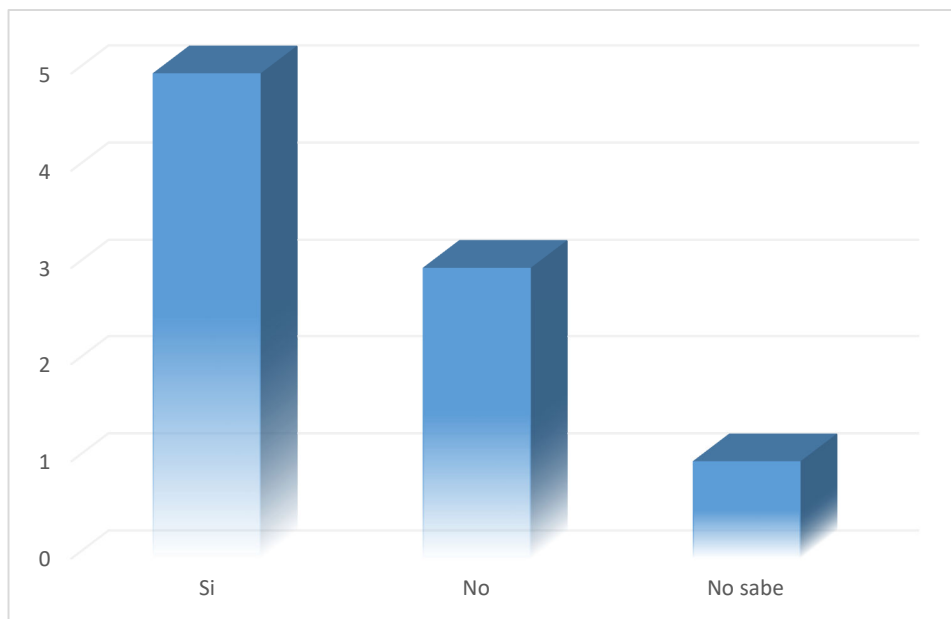
2 ¿Conoce usted la estructura jerárquica de la empresa?

Tabla 2 Conocimiento de estructura

2	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Si	5	56%
	No	3	33%
	No sabe	1	11%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 4: Conocimiento de estructura



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

En esta interrogante los colaboradores internos de LIARSA contestaron mayoritariamente, en un 56% que, si conoce la estructura jerárquica de la empresa, el 33% contestó que no, mientras que solo un 1% no sabe la respuesta.

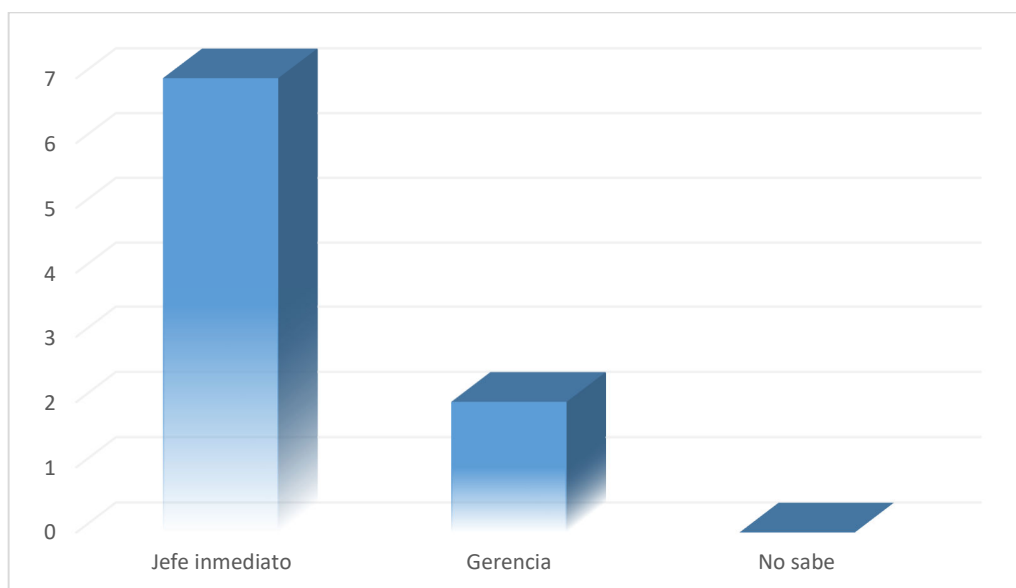
3 ¿De quién recibe las órdenes de manera directa?

Tabla 3: Órdenes

3	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Jefe inmediato	7	78%
	Gerencia	2	22%
	No sabe	0	0%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 5: Órdenes



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

El 78% de los colaboradores indican recibir órdenes de su jefe inmediato, lo que demuestra que a pesar de las falencias que pudieran ser detectadas en esta investigación, la empresa mantiene su estructura o cadena de mando.

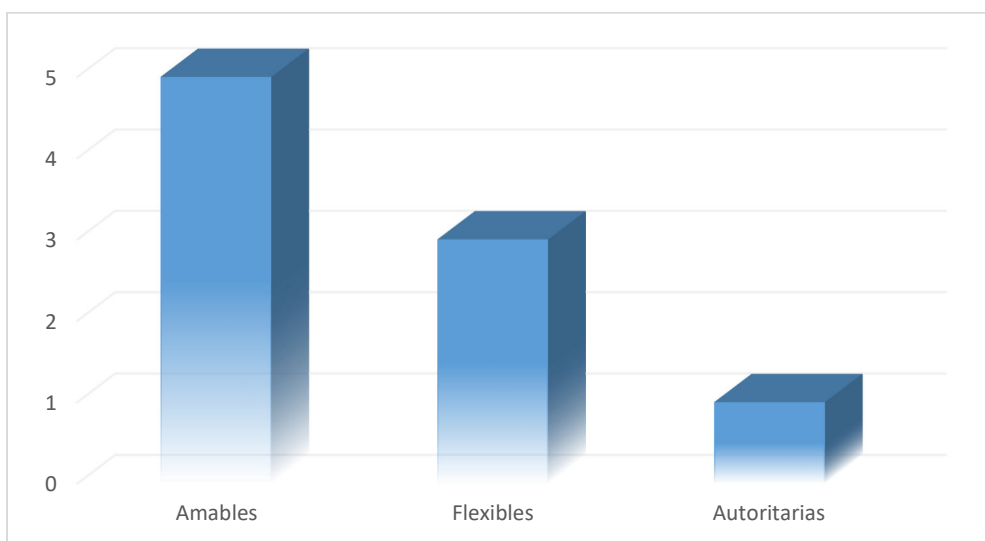
4 ¿Las órdenes que recibe de su jefe inmediato son: amables, flexibles, autoritarias?

Tabla 4: Tipos de órdenes

4	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Amables	5	56%
	Flexibles	3	33%
	Autoritarias	1	11%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
 Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 10: Tipos de órdenes



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
 Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

La amabilidad es lo que caracteriza las órdenes emitidas por los jefes o coordinadores ya que el 56% así lo reveló lo que mejoraría el ambiente laboral pues no se detectaría hostilidad, seguida de órdenes flexibles con un 33% y por último las ordenes autoritarias, por lo que se puede decir que existe un sano ambiente laboral.

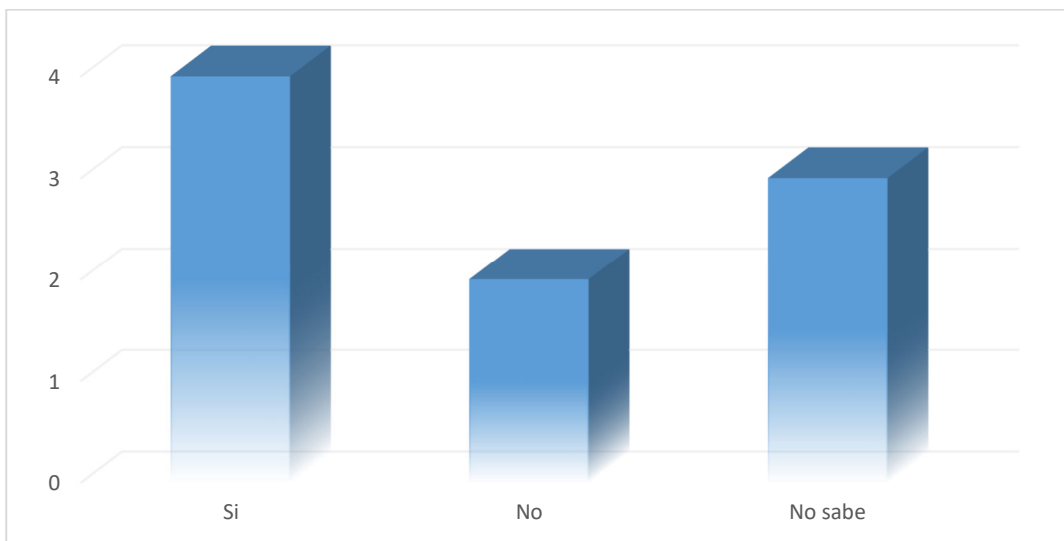
5 ¿Conoce si la empresa posee algún manual de funciones para las tareas asignadas según su puesto de trabajo?

Tabla 5 Conocimiento de manual de funciones

5	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Si	4	44%
	No	2	22%
	No sabe	3	33%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
 Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 6: Conocimiento de manual de funciones



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
 Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Para el 44% de los encuestados la empresa si posee un manual de funciones o al menos algún tipo de documento que registre las tareas asignadas según el puesto de trabajo; pero el 22% considera que no es así y el 33% señala no saber sobre el tema en cuestión; lo que se consideraría negativo para la organización.

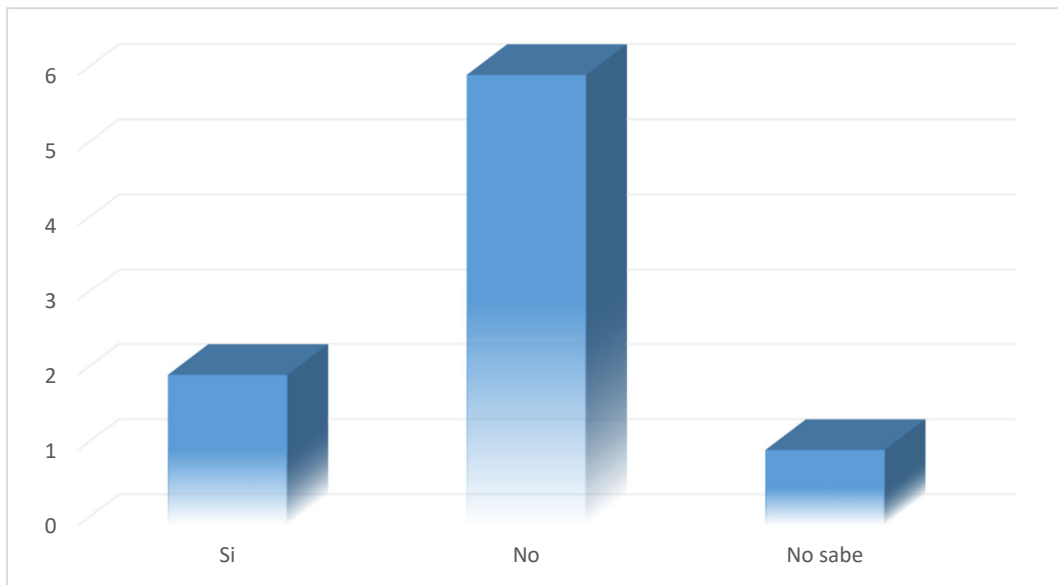
6 ¿Consideran su opinión para la toma de decisiones?

Tabla 8: Consideración de opinión

6	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Si	2	22%
	No	6	67%
	No sabe	1	11%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 7 Consideración de opinión



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

La contundente respuesta de parte de la gran mayoría de los encuestados fue negativa con un 67%, lo que indica claramente que los trabajadores no se sienten escuchados y probablemente tampoco se sientan valorados ocasionando malestar y pérdida de interés en la realización de una mejor actividad laboral

7 ¿Realiza actividades distintas a las competentes respecto a su puesto de trabajo?

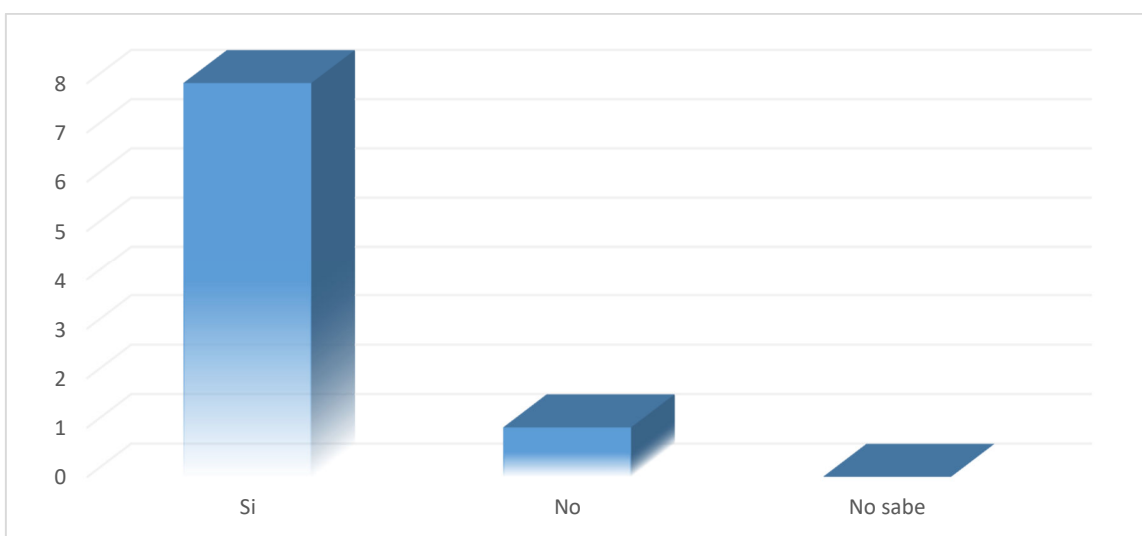
Tabla 6: Distintas actividades

7	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Si	8	89%
	No	1	11%
	No sabe	0	0%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 8: Distintas actividades



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Con un 89% de respuestas afirmativas los colaboradores de LIARSA S.A.S. responden realizar actividades distintas a las competentes respecto a su puesto de trabajo, mientras que tan solo el 11% respondió de manera negativa, pudiendo ocasionar una sobre carga laboral, aumento del estrés en el trabajo y desanimar a los empleados.

8 ¿La empresa entrega los recursos necesarios para que pueda cumplir con su trabajo?

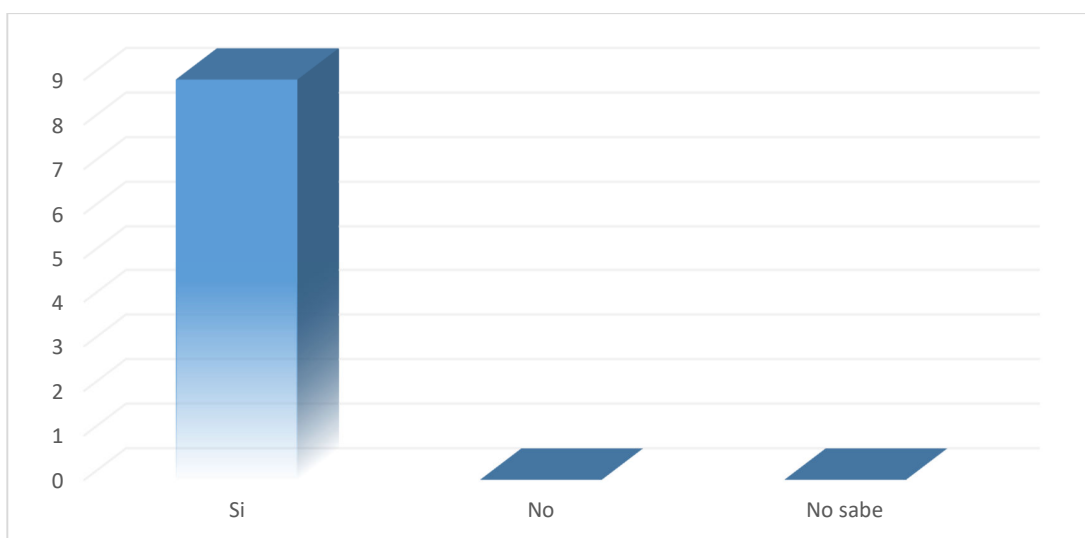
Tabla 7: Entrega de recursos

	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
8	Si	9	100%
	No	0	0%
	No sabe	0	0%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 14: Entrega de recursos



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

En este caso la respuesta de la totalidad de los empleados encuestados fue contundente, ya que el 100% señaló que si recibe los recursos necesarios para que pueda cumplir con su trabajo, lo que muestra la preocupación de la gerencia en entregar a sus colaboradores lo necesario en cuanto a recursos para su normal desenvolvimiento laboral.

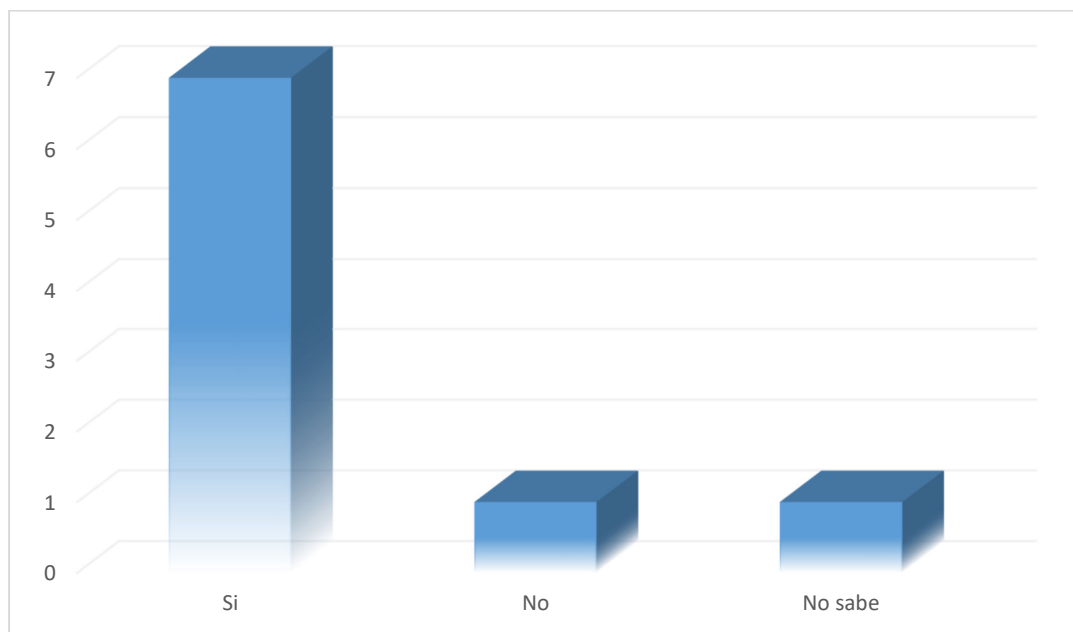
9 ¿Los proveedores están en la capacidad logística y con el inventario necesario para responder a sus pedidos?

Tabla 8: Capacidad de proveedores

9	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Si	7	78%
	No	1	11%
	No sabe	1	11%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Tabla 9: Capacidad de proveedores



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S
Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

La capacidad logística de los de mantener el inventario necesario para responder a sus pedidos es importante para mantener la cadena de suministros y de esta manera lo entiende la empresa, tal es así que gran mayoría de los empleados sostuvo de manera afirmativa lo descrito con un 78%.

10 ¿Considera necesario o estaría de acuerdo en recibir capacitaciones más seguidas?

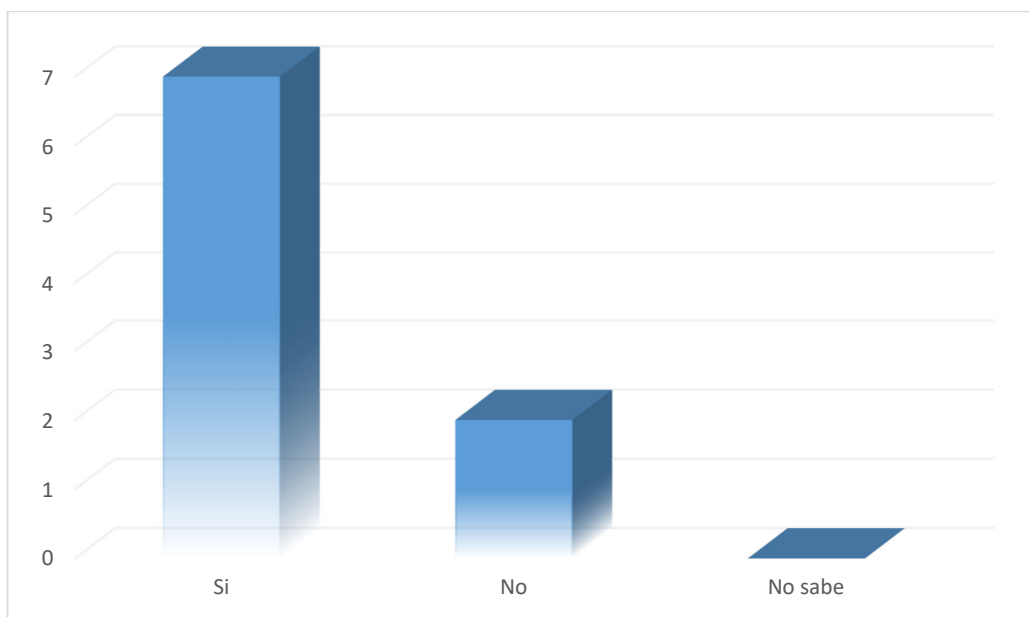
Tabla 10: Capacitaciones

10	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Si	7	78%
	No	2	22%
	No sabe	0	0%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 16 Capacitaciones



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

De la misma manera que en la pregunta anterior el 78% de los encuestados afirma que si considera necesario o estaría de acuerdo en recibir capacitaciones más seguidas, ya que de esa manera se mejoran y actualizan los conocimientos y habilidades.

11 ¿Cuáles de los siguientes valores le generan dicha y compromiso al cumplir con sus actividades en la LIARSA S.A.S?

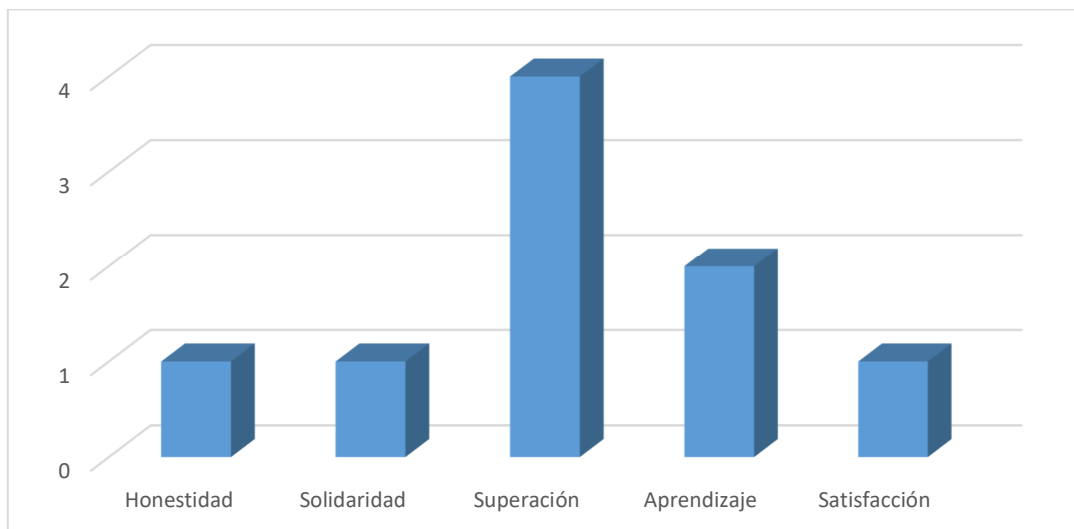
Tabla 11: Valores

11	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Honestidad	1	11%
	Solidaridad	1	11%
	Superación	4	44%
	Aprendizaje	2	22%
	Satisfacción	1	11%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 17:9 Valores



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

En este ítem el 44% de los colaboradores dijo que la superación era el valore le generaba dicha y compromiso al cumplir con sus actividades, mientras que el aprendizaje estuvo como segunda opción con el 22% y al final la honestidad y la satisfacción del trabajo realizado con un 11% cada una.

12 ¿Qué tan frecuente son las quejas de los clientes?

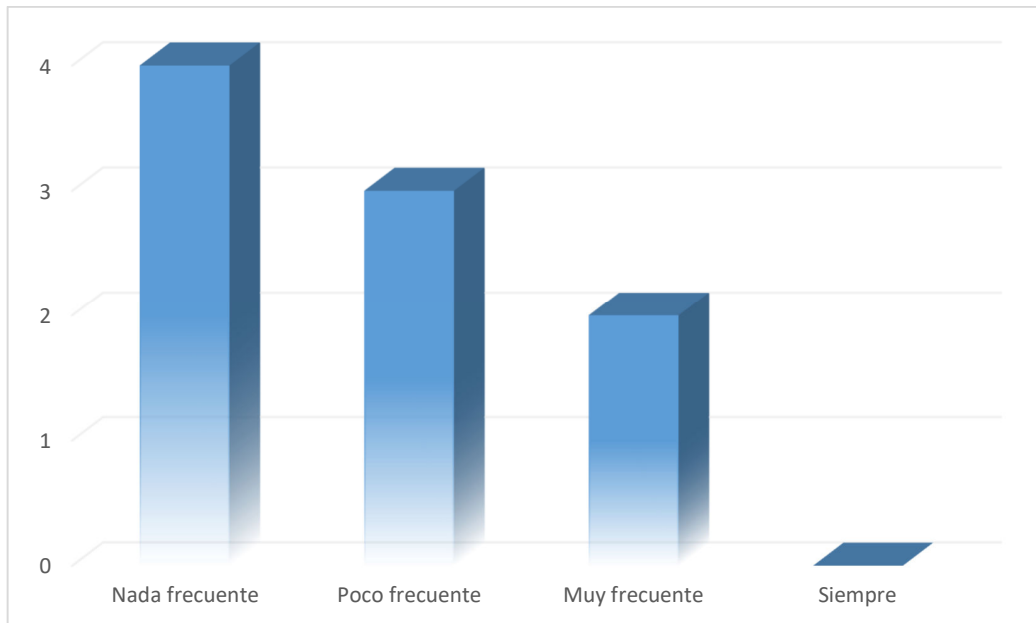
Tabla 12: Quejas

12	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Nada frecuente	4	44%
	Poco frecuente	3	33%
	Muy frecuente	2	22%
	Siempre	0	0%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 18: Quejas



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Un 44% de los colaboradores de LIARSA S.A.S. estima que no existen quejas de parte de los clientes, mientras que son poco frecuentes para el 33%; y muy frecuentes para el 22% de los encuestados.

13 ¿Cuáles son las razones de las quejas de sus clientes?

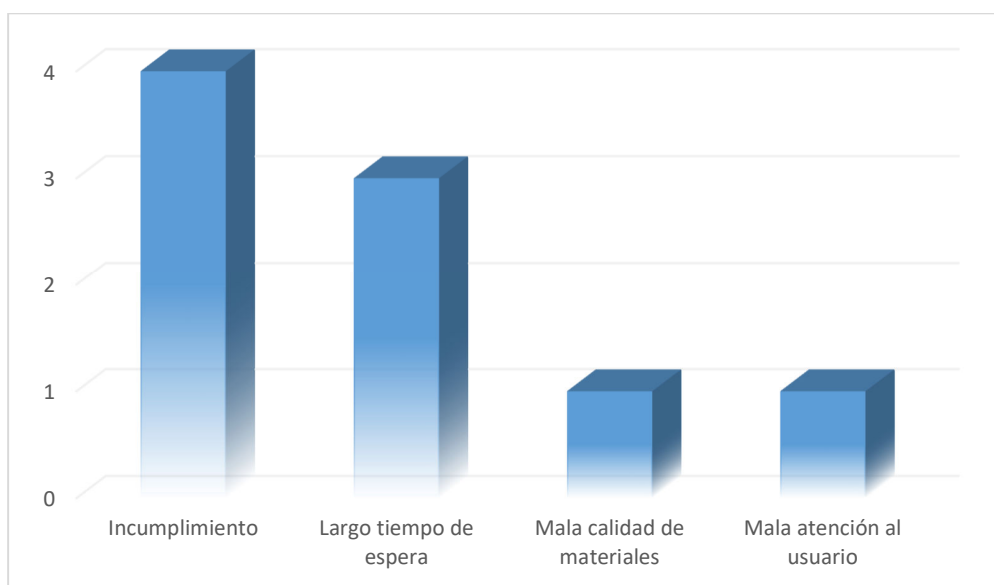
Tabla 13: Razones de quejas

13	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
	Incumplimiento	4	44%
	Largo tiempo de espera	3	33%
	Mala calidad de materiales	1	11%
	Mala atención al usuario	1	11%
	Total	9	100%

Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Ilustración 19: Razones de quejas



Fuente: Empleados LIARSA S.A.S

Elaborado por: Humberto Salcedo Cepeda, Alex Dueñas Calero.

Una leve mayoría de empleados considera que la principal queja de los clientes es el incumplimiento con un 44%, seguido por los largos tiempos de espera con un 33%, y en igual porcentaje la mala calidad de materiales y la mala atención en el servicio, lo que refleja que es mucho lo que hay que mejorar para eliminar estas inconformidades.

Conclusiones

Mediante el presente estudio realizado siguiendo los métodos de investigación científica detallada en las páginas que antecedieron; a los directivos, empleados y cartera de clientes; y a la evidencia observable se logró demostrar los aciertos y las falencias que posee LIARSA S.A.S.

En el transcurso en el que se desarrolló este trabajo se evidencian que el personal solo cuenta con conocimientos básicos de la cartera de los servicios y productos ofertados, carentes de conocimientos avanzados sobre el giro del negocio.

Además, se manifestó también que la empresa no dispone de manuales descriptivos de puestos ni de funciones, ni algún otro manual definido como plan de acción o de contingencia que demuestren lo organizados que a nivel administrativo se encuentran. Luego del planteamiento formal de la propuesta tanto directivos como colaboradores concordaron en la necesidad de un plan estratégico y la definición de los puestos para optimizar la productividad de la empresa a través de trabajos eficaces y eficientes.

Recomendaciones

Implementar y socializar correctamente entre los colaboradores y directivos de LIARSA S.A.S. el diseño organizacional propuesto en este trabajo, realizando además actualizaciones periódicas en función del avance y crecimiento de la empresa, siendo estas actualizaciones incluyentes y participativas preferentemente con la conformación de mesas de trabajo.

Otro aspecto fundamental es la capacitación técnica y tecnológica para el personal de colaboradores, además que si bien es cierto que las evaluaciones demostraron que el personal tiene desarrollada muy bien el aspecto interpersonal también es cierto que esa preeminencia hay que mantenerla actualizada y constantemente potencializada.

Velar por que el personal de colaboradores cumpla con lo establecido por los manuales y las políticas de la empresa.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución del Ecuador. Montecristi.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación Tercera Edición. Bogotá: PEARSON EDUCACIÓN.
- Carrasco, S. D. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- CEPAL ORG. (2020). MIPYMES en América Latina. Santiago: Naciones Unidas, Santiago.
- Chiavenate, I. (2009). Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Cruz, G. V. (2013). DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA CONSTRUCTORA TORREMOLINA S.A. DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA,. Trabajo de Titulación. La Libertad, Santa Elena, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional. Santa Fe: Cengage Learning Editores.
- Ecuador, P. d. (07 de 12 de 2017). REGLAMENTO A LA ESTRUCTURA DE DESARROLLO PRODUCTIVO DE INVERSIÓN. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ekos. (10 de 08 de 2019). Mipymes representan el 99% de negocios en Ecuador. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

González, M. J. (2019). Estructura Organizacional 2019. Barranquilla: Institución Universitaria



Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

