



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL
ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL**

Carrera:

Tecnología en administración de empresas

**Proyecto de titulación previo a la obtención del título de tecnología en
administración de empresas**

Tema:

**“Diseño de una estructura organizacional de la empresa Nautifibra ubicada en la
ciudad de Guayaquil.”**

Autora:

Ambar Anabel Delgado Gilces

Tutor:

Msc.Cesar Valenzuela

Guayaquil - Ecuador

2022



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE FORMACIÓN
PROFESIONAL ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL**

Carrera:

Tecnología en administración de empresas

**Proyecto de titulación previo a la obtención del título de tecnología en
administración de empresas**

Tema:

“Diseño de una estructura organizacional de la empresa Nautifibra ubicada en la
ciudad de Guayaquil.”

Autora:

Ambar Anabel Delgado Gilces

Tutor:

Msc.Cesar Valenzuela

Guayaquil - Ecuador

2022

Declaración de responsabilidad del estudiante

Yo, AMBAR ANABEL DELGADO GILCES, declaro bajo juramento y con la verdad, que el presente trabajo de titulación, válido para optar por el título de Tecnólogo en Administración de Empresas, titulado: “DISEÑO DE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA NAUTIFIBRA UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”, es de mi total autoría; y que no lo he presentado en ninguna otra institución educativa para obtener algún título, grado o calificación profesional.

Reconozco que he consultado todas las fuentes bibliográficas que aquí detallo. De la misma manera, según lo que establece la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y el Reglamento Interno del Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial, cedo los derechos de propiedad intelectual de este trabajo de investigación, al Instituto ya mencionado.

Autorizo la reproducción parcial o total de este trabajo con fines académicos por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando se incluya la cita bibliográfica del documento.

Ámbar Anabel Delgado Gilces

C.I.: 0954234803

Reconocimiento de firma, notariado

(Documentos de la notaria)

Copia a color de: Cédula de Ciudadanía y Certificado de Votación

Certificación del tutor

Msc. Cesar Valenzuela, en calidad de Tutor del trabajo de titulación

CERTIFICA:

Que el trabajo de titulación válido para optar por el título de Tecnólogo en Administración de Empresa, cuyo tema es: “DISEÑO DE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA NAUTIFIBRA UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”, fue elaborado por la señorita AMBAR ANABEL DELGADO GILCES, ha sido debidamente revisado y está en condiciones de ser entregado para que se siga lo dispuesto por el Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial, correspondiente a la sustentación y defensa del mismo, previo a la obtención de su título.

Msc. Cesar Valenzuela

Tutor de Trabajo de Titulación

Dedicatoria

El trabajo investigativo va dedicado para mis padres Ana Gilces y Byron Delgado que fueron los que me apoyaron desde el principio de mi carrera y siguen siendo un apoyo especial en todo este proceso de la tesina, mi novio Josué Larrosa quien me ha ayudado mucho para poder seguir en esto dándome ánimos y fortaleza para continuar en mi tesina.

A todos mis amigos Steven Castro, Yadira Suqui, Angelline Gualpa, Paola Prieto, Ariana Bazante y Cielo Saquisili que con sus mensajitos de apoyo me daban aliento de avanzar muy pronto mi proyecto.

Agradecimiento

Agradezco mucho a Dios quien me ha dado soporte y fuerzas en todo el transcurso de mi carrera que no me ha dejado caer y me mantiene en pie, también me agradezco mucho a mi porque sé el esfuerzo y sacrificio que he hecho en todo este tiempo para poder obtener este logro que es importante tanto como en mi vida personal y laboral que sé que me ayudara a escalar poco a poco sin dejar luchar para así obtener lo que me he propuesto.

Índice de contenido

Índice de figura	XII
Índice de anexos	XIII
Informe del Urkund.....	XIV
Resumen	XV
Abstract	XVI
Introducción.....	1
Formulación del Problema	4
Objetivo General.....	4
Capítulo 1 FUNDAMENTACIÓN	6
1.1. Marco histórico	6
1.2. Marco teórico	11
1.3. Marco jurídico.....	23
1.4. Marco conceptual.....	32
2. Capítulo II Metodología empleada.....	34
2.1. Enfoque de la investigación.....	34
2.2. Tipos de investigación.....	34
2.3. Métodos de investigación	35
2.4. Análisis de resultado	37
2.5. Resultados de entrevistas.....	38
2.6. Métodos Estadísticos	46
3. Propuesta.....	49
3.1. Título de la propuesta	49
3.2. Objetivo de la Propuesta.....	49
3.3. Descripción de la propuesta.....	49

3.4. Propuesta.....	54
3.5. Capacitación.....	57
3.6. Gastos para la elaboración del diseño de la estructura organizacional	58
3.7. Diseño de la estructura organizacional de Nautifibra	59
3.8. Resultados esperados de la aplicación de la propuesta	60
Conclusiones.....	60
3.9. Recomendaciones.....	61
Bibliografía.....	62
Anexos.....	65

Índice de tabla

Tabla 1. Guía de observación.	37
Tabla 2. Entrevistados.	38
Tabla 3. Recursos no materiales para realización del desarrollo de una estructura organizacional de la empresa Nautifibra.	50
Tabla 4. Materiales para la realización del desarrollo de la estructura organizacional de la empresa Nautifibra.	50
Tabla 5. Costos para la elaboración del diseño de estructura organizacional de la empresa Nautifibra.	58
Tabla 6. Organigrama del diseño de la estructura organizacional de Nautifibra.	59

Índice de figura

Ilustración 1.Imagen del organigrama funcional o estructural.....	16
Ilustración 2.Imagen del organigrama matricial.....	17
Ilustración 3.Imagen del organigrama lineal o vertical.....	18
Ilustración 4.Imagen del organigrama horizontal.....	19
Ilustración 5.Imagen del organigrama mixto.....	20
Ilustración 6.Imagen de la fachada del lugar de remodelación de botes, barcos, yates, etc. de Nautifibra.....	51
Ilustración 7. Ubicación de la empresa Nautifibra.....	52
Ilustración 8.Diseño del organigrama para la empresa Nautifibra en base al organigrama horizontal que se presentó en la investigación teórica de la tesina.....	54
Ilustración 9.Imagen del modelo del uniforme administrativo de Nautifibra.....	Error!
Bookmark not defined.	
Ilustración 10.Imagen del modelo del uniforme administrativo de Nautifibra.....	56
Ilustración 11.Foto del uniforme de los trabajadores operativos de Nautifibra.....	56
Ilustración 12.Foto del uniforme de los trabajadores operativos de Nautifibra.....	57

Índice de anexos

Anexo 2.Formato de preguntas para la entrevista de los trabajadores de Nautifibra.	65
Anexo 3.Formato de Guía de observación.	66
Anexo 4.Fotos del proceso de remodelación de lancha.	66
Anexo 5.Fotos del proceso de remodelación de lancha.	66
Anexo 6.Fotos del proceso de remodelación de lancha.	66
Anexo 7.Fotos del proceso de remodelación de lancha.	66
Anexo 8.Imagen tomada a la previa capacitación de los trabajadores operativos de Nautifibra.....	66

Informe del Urkund

Resumen

La finalidad del tema de tesina es debido a que la empresa ya llevaba años elaborando en el mercado náutico y de acuerdo al análisis y vivencias propias de la autora de la tesina, ya que estuvo un tiempo trabajando con ellos se dio cuenta de las fallas que se manejaba al momento de organizarse para las restauraciones de sus pedidos y al tener acceso a documentos de la compañía esta se percató que no tenían una estructura organizacional ni un diseño de organigrama para la ejecución de su estructura ,es así que la tutora de la tesina le hizo la propuesta al dueño y gerente y mediante este proyecto detalle los puntos investigativos ,los métodos aplicados y formatos que fueron de ayuda para los resultados factibles del proyecto .

Palabras claves: Náutico, propuesta y análisis.

Abstract

The purpose of the thesis topic is due to the fact that the company had already been developing in the nautical market for years and according to the analysis and experiences of the author of the thesis, since she spent time working with them, she realized the failures that It was handled at the time of organizing for the restoration of their orders and when having access to documents of the company, it realized that they did not have an organizational structure or an organization chart design for the execution of its structure, so the tutor of the thesis made the proposal to the owner and manager and through this project detail the investigative points, the applied methods and formats that were helpful for the feasible results of the project.

Keywords: nautical, proposal and analysis

Introducción

La estructura organizacional de una empresa se constituye en una construcción de reformar a los empleadores en áreas administrativas de control, para así poder asignar cargos a los funcionarios y que aquellos cumplan los cargos asignados con un mejor control de organización.

La prolongación opta por armar, organizar, repartir trabajos, insumos y responsabilidad de los cargos de trabajo siendo así una operación de mayor agilidad para el movimiento del negocio llevando al éxito y a los objetivos que requiera la gerencia, los empleados deberán asumir una gran responsabilidad por la división de departamentos que se estima organizar todo esto para tener una mejora administrativa de la institución.

El desarrollo de una estructura organizacional se debe a las actualizaciones y modernización que se va adaptando las empresas a medida que va el pasar de los años estando al tanto de las nuevas tendencias que se va presentando y sin duda alguna se establecería nuevos cambios o ciertas modificaciones en reubicar a colaboradores para cubrir las áreas que se vaya a determinar.

Los estudios en base al desarrollo de la estructura organizacional se encontraron que existen 4 tipos de organizaciones, se fomenta que no hay elección en específica de un tipo de estructura organizacional para elegir, sino que todo se basa en como quieras organizar tu estructura sin embargo se menciona estos 4 tipos que son: estructura funcional, estructura lineal, estructura divisional y estructura por proyecto.

Como toda organización se debe cumplir las reglas diplomáticas que se haya impuesto en la entidad; su reforma quiere cumplir las reglas tanto por motivo de profesionalismo al momento de conllevar un negocio y por el otro lado por el manejo controlado de las tareas laborales, que se proyecta en ver un estudio de organización factible para ser dirigido con buen manejo administrativo de parte de la gerencia.

La importancia de un control de organización que mantenga actualizada su estructura organizacional es el éxito el cual la empresa se dispone a obtener para su éxito de empresa en el mercado ecuatoriano, ya con una estructura organizacional bien realizada es como dar paso a nuevos cambios y una mejor aceptación en la toma

decisiones que con respecto al logro que busca toda compañía; es decir la estructura organizacional es la base esencial de toda empresa que se plantea en encaminarse al éxito.

La estructura organizacional es de mucha importancia en una empresa porque le reduciría costos administrativos, la presión en sus empleados por los sobrecargos de tareas es uno de los puntos, pagos extras por sobretiempos, se crea responsabilidades de trabajo, el colaborador tendrá en claro cuál es su desempeño en la compañía y los dueños tendrán más control en su negocio y así disponer estrategias para cada departamento, bajo la supervisión de los jefes de área.

Las empresas en la actualidad son muy temáticas con la actualización de su estructura organizacional hay ciertas empresas que tienen protocolos ya establecidos en reglamentos con los cambios de estructuras en tiempos establecidos, es decir tienen límites de tiempo para el manejo de su estructura organizacional, normalmente lo hacen las empresas modernas que buscan adaptarse a las tendencias en el pasar de los años.

Los trabajadores deben estar al tanto de la estructura organizacional de la empresa y su labor productiva para la empresa, teniendo en claro sus tareas bajo la supervisión del encargado del área que fue asignado en cuestión a la estructura realizada todo esto para cumplir un objetivo siendo algo claro y conciso para el desarrollo de las tareas de cada trabajador que se ubicarían y dividirían en los departamentos que se les haya asignado dependiendo sus habilidades y destrezas de la misma, así se manejaría una labor equitativa y sin problemas técnicos porque ya cada colaborador sabe su trabajo al momento de ejecutarlo, la constancia de los departamentos tienen sus protocolos a seguir para vincular sus tareas con los demás departamentos y consolidar un trabajo fructífero para el bienestar de la compañía.

En la actualidad debido a la pandemia del COVID 19 muchos negocios quebraron otros abrieron, pero no duraron mucho tiempo en el mercado por no haber implementado en su negocio un desarrollo de estructura organizacional de su personal más sin embargo otras empresas tenían estructura organizacional aparentemente bien estructurada, pero jamás se dio una actualización del formato y se vieron obligados en una actualización de la estructura.

Nautifibra es una empresa familiar que tiene este caso ya comentado, la falta de actualización de la estructura organizacional porque en base a la experiencia de la convivencia con ellos se fue notando que no había una organización que existían falencias

en correlación a los procesos de mantenimiento de los barcos que llegaban al taller y con los departamentos administrativos se decidió reestablecer la estructura organizacional de la empresa; la importancia de un buen desarrollo de estructura organizacional que se le va a implementar a la empresa es de acuerdo a las necesidades y trabajos divididos que se le ira a implementar a cada funcionario .

La empresa lo que busca es dar responsabilidades en sus áreas, delimitar los medios solicitados de cada departamento y saber cuál es su objetivo como equipo del área, se pudo observar que en su estructura organizacional le faltaba actualización y algunos ajustes para que este bien definido y ejecutado con sus respectivas áreas y además de eso lo que indaga la empresa es que en base a su estructura organizacional pueda explorar con facilidad un objetivo de la empresa tampoco darle sobrecargos a los colaboradores para que estos puedan enfocarse en un respectivo trabajo .

Al momento de asignar estos cambios se estima que haya más control en las áreas que tenga un orden y se siga un protocolo que sería estimado por el jefe de área o bien sea por el gerente de la empresa; los beneficios que se planea con la reestructuración del desarrollo de la estructura organizacional de la empresa se consienten establecer un margen de ganancias elevadas porque toda empresa con estructura organizacional busca una mejoría en sus ventas o producciones que sería una forma de calcular su crecimiento para así conseguir el éxito que toda compañía busca obtener .

La sabiduría con la cual se desea implementar el desarrollo de la estructura organizacional de la compañía Nautifibra ubicada en la ciudad de Guayaquil es con el conocimiento que se ha requerido en el transcurso de la carrera administración de empresas y bajo los estudios actuales que se han reformado por motivos de pandemia covid-19 y sobre todo por la practica preprofesional que se ha adquirido buenos conocimientos para la buena práctica y estructuración que se va a desarrollar en la compañía.

Este proyecto va dirigido a los propietarios EC. Robert Zuloaga, Johnny Zuloaga, al fundador de este proyecto laboral al Sr Zuloaga, sus colaboradores y a sus clientes más fidedignos que llevan años solicitando de los servicios de la empresa y ponen en manos de los colaboradores el trabajo que sea solicitado siendo seguro su buen trabajo de calidad y prestigio que se ha venido manejando.

La empresa ha trabajado a lo largo de su trayectoria con muy prestigiosas compañías de turismo que hoy en día existe una muy buena comunicación y asociación de aquellas compañías aledañas, con los asociantes que maneja y los ejemplos de compañías que viene trabajando con ellos se han visto en la obligación de hacer ajustes administrativos y lo que corresponde a la modificación de la estructura organizacional de la empresa Nautifibra.

La investigación que se va a disponer y el análisis que con tal precisión se llevará dándole como base a los estudios actualizados de una buena estructura organizacional y además la reestructuración se dará a costo del personal activo en la actualidad tomando también en cuenta ciertos puntas que los dueños de la empresa van a requerir en su desarrollo y confiando en la modificación del proyecto que se va a llevar a cabo.

La empresa llevaba mucho tiempo sin un diseño de la estructura organizacional se podría comentar que casi desde sus inicios en el mercado no hubo modificaciones en su diseño estructural puesto que existía un desorden total con sus mandos de tareas laborales y supervisión de los departamentos; la división de departamentos también se necesita modificar puesto que hace falta más departamentos para así no sobrecargar los demás departamentos que en su tiempo fue diseñado.

Los retos que se está dispuesto a sobrellevar es el buen estudio de la planificación para el desarrollo de la estructura organizacional dando a detalles a sus áreas y que así el gerente de la empresa o ya sea el supervisor, encargados del manejo del personal.

Formulación del Problema

¿Cómo mejorar la estructura organizacional de la empresa Nautifibra, ubicada en la ciudad de Guayaquil?

Objetivo General

Diseñar una estructura organizacional que compensa a los dueños en busca de mejoría para la empresa Nautifibra ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Se procede a detallar lo que la autora va a trabajar en cada capítulo:

Capítulo I “Fundamentación”

La autora de la tesina ha concurrido a las investigaciones históricas, teóricas, Judiciales y conceptuales de acuerdo con el tema dado de la tesina para así obtener una amplia información que ayudaran a realizar el tema propuesto.

Capitulo II “Metodología empleada”

En este capítulo se puede observar las metodologías implementadas para la investigación del tema dando, los estudios que se obtuvo por medio de encuestas y fichas de observaciones serán detallados con claridad y precisión.

Capitulo III “Propuesta”

En la propuesta que es lo que se basa este capítulo es acerca de lo que la autora va a proponer y a su vez dando los resultados de la investigación del proyecto para así dar solución a la problemática de la propuesta.

Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos

En esta parte final del último capítulo es donde se mostrará las pruebas de la obtención de resultados los afiches que se usó en la investigación, anexos y entre otras plantillas que se haga uso de la veracidad del proceso de la investigación de la propuesta.

Capítulo 1 FUNDAMENTACIÓN

1.1. Marco histórico

En el marco histórico se va a plantear ciertos puntos de históricos partiendo de cada punto del tema de la investigación para así que la autora tenga en clara estas definiciones históricas de cada palabra.

1.1.1. Principios de las organizaciones

Se ha descrito la organización como el lado formal de la Administración, cómo el canal a través del cual se hacen efectivas las medidas y planes administrativos. Se ha dicho que la organización es la estructura interna de todo grupo que se mueve hacia un objetivo común. Estos símiles son justos pero incompletos. Donde se encuentra la verdadera dinámica de la organización, la fuerza impulsora que la mueve hacia un objetivo determinado es en la relación de las tareas al procedimiento (D.Mooney, 1958)

Se constituye de un conjunto de movimientos que son ejercidos para un objetivo en común que llega a considerar un administrador o jefe de la empresa, que lo dispuesta a implementar como un mecanismo de importancia para una mejoría de la compañía

Es un sistema que está constituido por uno o varios individuos que buscan esa técnica para poder desarrollar un plan de acciones y así que estas sean manifestadas y proyectadas para una buena ejecución dentro de lo que establezca la compañía.

Una organización es un conjunto de personas constituidas de un grupo empresarial que tienen como objetivo un bien común de la empresa, siendo supervisados por un superior y además que si no existieran estas personas no se le llamara organización porque no hay quien cubra las tareas de las áreas correspondientes.

La palabra organización se define como un orden de alguna cuestión de entidad conjuntada por diferentes tipos de personas especialidades en su tarea laboral y que mantienen un objetivo general para la mejoría o planes que objeta mantener la compañía tomando en cuentas las herramientas necesarias.

Las organizaciones se compactan por ser un grupo de colaboradores con debidos conocimientos fundamentales que se pueda impartir para beneficio de la compañía mismo, su labor como tal consiste en las ideas que se implementa en las entidades ya sea en un tiempo largo o corto determinado que cada uno las tenga en claro para que así sea fructífero la colaboración de cada uno, para que el proyecto pautado tenga unos fines en escala clasificada en su mejoría anual y con este dato se pueda proponer nuevas estrategias.

1.1.3. Evolución del desarrollo de la estructura organizacional.

El desarrollo de la estructura organizacional tiene como originalidad en el año 1920 cuando Henry Ford y después el señor Frederick Taylor desarrollaron las teorías de la división del trabajo y la administración de empresas, a raíz de los años que van pasado se ha pulido el método de desarrollar una estructura organizacional porque se ha venido otros tiempos y hay ciertos cambios de tipo de profesionales que se han agregado al plan estudiantil y se forzado a crear nuevas áreas en satisfacción y beneficio de la compañía.

La estructura organizacional es la organización del personal y división de áreas que se necesite disponer para la asociación de trabajos y un bien común de la empresa, se dice que toda empresa para garantizarse un buen éxito comercial debe tener bien definido su estructura organizacional de la empresa para así llevar a cabo las estrategias y afrontar la demanda del mercado.

Las organizaciones interactúan continuamente con su entorno, en los estudios gerenciales los sucesos suelen investigarse sin tener en cuenta su dinamismo (Valencia, 2018).

Se dice que la adaptación de los márgenes estructurales de las organizaciones son un constante andar a medida que los parámetros vayan evolucionando ya sea porque la productividad se ha visto en un descenso o en algún departamento se haya manifestado anomalías que perjudique a las ventas o servicio que presta la compañía.

La economía a nivel mundial, transita tiempos de cambios tanto en el ámbito privado como en el público; nuevos objetivos de desarrollo, nuevas exigencias desde instancias mundiales, avances tecnológicos, sistemas de información, estrategias de

mercado innovadoras, entre otros elementos, son propicios y detonan en las organizaciones la adopción de estrategias y el despliegue de procesos de adaptación constantes, ante la dinámica externa a la cual se someten. (Coral, Alberto, & Maritza, 2020).

Por lo tanto, en cuanto a cambios de los planes de la compañía siempre se debe tener en cuenta los avances tecnológicos, las nuevas tendencias, etc.

Esto hace que la competencia vaya mejorando y la compañía se sienta presionada en generar cambios en sus profesionales dentro de la compañía siendo peones precisos que al momento de hacer los cambios genera lo que se proyecta obtener.

1.1.2. Definición de estructuras

El término estructura se emplea frecuentemente para designar el orden interno -- y con frecuencia escondido o no evidente-- de las cosas.

Su abanico de significados es muy amplio: desde estructura organizativa a estructura económica, estructura interna ... También son abundantes términos derivados como infraestructura, superestructura ...

En el contexto de las estructuras de edificación se emplea el término estructura en relación con las agresiones de tipo mecánico que sufre cualquier objeto real por el mero hecho de existir y usarse; llamamos estructura resistente a aquella parte del objeto que le permite tener una esperanza razonable de mantener la integridad física y la forma en condiciones normales de uso. (HERNÁNDEZ-ROS, 1999)

La afirmación de que las primeras realizaciones arquitectónicas y de ingeniería estructural son tan antiguas como la civilización no es gratuita. En efecto, tan pronto como se desea cubrir un espacio, salvar un vano o transmitir un empuje (vertical u horizontal), es preciso el desarrollo de un conocimiento específico. El dominio de las técnicas para resolver, en particular, tales problemas han sido transmitido a través de construcciones religiosas o áulicas que han permanecido a través de los siglos como puntos de referencia y muestra de la habilidad, el ingenio y la audacia de las generaciones predecesoras. Obras como el puente de Alcántara (Cáceres), la mezquita de Córdoba y el monasterio de El Escorial (Madrid) -de los siglos I, X y XVI, respectivamente- demuestran la personalidad de sus proyectistas, pero también sus conocimientos constructivos, su capacidad organizadora y la ambición y poderío económico de sus promotores. (Alarcón, 2001)

En base a lo investigado del autor Hernández y Alarcón nos da una referencia que una estructura no se la definiría así si no existiera una infraestructura como tal, algo físico en donde un grupo de personas pertenezcan con un fin común y todo esto se lo define desde hace muchos años atrás cuando empezó todos estos estudios de la arquitectura.

Sin embargo, esto con los años ha venido tomando más claridad y se ha venido adaptando según los avances tecnológico que hoy en día es algo totalmente tiene otras perspectivas modernistas.

1.1.3. Definición de organigramas

Los organigramas son la representación gráfica de la estructura orgánica de una empresa u organización que refleja, en forma esquemática, la posición de las áreas que la integran, sus niveles jerárquicos, líneas de autoridad y de asesora. (Gomez, 2009)

Como lo manifiesta el autor Gomez en lo citado es que los organigramas son las representaciones que le dan una claridad de esquema a la organización de sus funciones departamentales que hace que se aprecie de una forma clara y precisa para los colaboradores.

1.1.5. Inicios de Nautifibra

Este negocio surgió como primera estancia en el año 1980 en una localidad de Guayaquil muy cerca del río Daule que es un afluente del río Guayas, conjuntada por 5 hermanos que sus sueños eran constituir un negocio familiar y siendo su fuente principal de ingresos.

El señor Néstor Zuloaga que desde luego fue quien junto a sus hermanos este siendo el menor de todos empezó a motivarlos a contextualizar este nuevo proyecto ya con previos conocimientos del servicio que se empezaría a prestar de fibra y vidrio ya sea en remodelaciones, mantenimiento y construcciones todo especializado para el área náutica, pero cabe resaltar que todos ya arribaban la edad de 40 años eso quiere decir que eran personas que manejaban muy bien este servicio e iniciando todo esto se sacaría provecho de lo experimentado y aprendido.

Varios años después cada hermano tomo rumbos diferentes muy apartados del negocio y solo el señor Nelson lucho y sobrellevo el proyecto que había empezado hace

varios años atrás; Don Nelson a la edad de 65 años decidió dejar en manos el taller a sus hijos Robert Zuloaga y Oscar Zuloaga.

El Señor Roberth Zuloaga y el señor Oscar Zuloaga muy jóvenes acompañaban a su padre y aprendiendo del oficio del taller, pero uno de los hijos tuvo otras visiones el señor Roberth y fue cuando empezó a formarse académicamente en la carrera de ciencias económicas mientras continuaba con su labor en el taller y por su formación académica y obteniendo conocimientos de su carrera fue como salió el nombre de Nautifibra por la fecha de 14/03/2007.

Cuando empezó a tener más alza y más clientes de alta gama fue cuando el señor Roberth Zuloaga brindó sus servicios a la empresa Astinabe el cual se motivó a independizar de lo que había creado; de este se fue asociando a empresas de rangos mayores por la calidad del servicio que brindan y hoy en día se mantienen vigentes ya que se caracterizan por trabajar con fibra y vidrio altamente reforzados y con acabados impecables.

En el año 2006 el señor Roberth Zuloaga culmina sus estudios académicos y así se convierte en Economista, ya habiendo culminado sus estudios empieza a darle marcha al negocio con pie derecho le aplica ciertos cambios ,ya algo más concreto y claro que es lo que una empresa debe constatar, con tanto sueño y sacrificio poco a poco se ha venido ganando la confianza de los clientes que buscan de su calidad de trabajo y es como actualmente se ha venido manejando, cada día mejorando para poder llevar en alto el legado que le dejó su padre. (Zuloaga, 2021)

1.2. Marco teórico

El presente punto del proyecto muestra varios tipos de investigaciones científicas con su respectivo autor siendo de agrado y de arduo trabajo investigativo con fines de aclarar puntos referentes al tema presentado.

1.2.1. Estructura organizacional

El diseño y la estructura organizacional enfoca el trabajo de las personas, por tanto, es responsabilidad de los directivos asegurar que la organización este diseñada de manera correcta para que las diferentes partes de la organización funcionen en conjunto alcanzando las metas propuestas. La estructura organizacional define el nivel de subordinación como los niveles de jerarquía y control de la gerencia y supervisores, identifica el agrupamiento de colaboradores en departamentos y de departamentos en la organización, además el diseño de sistemas que garanticen la comunicación, coordinación e integración de los aportes entre departamentos. (Sotalin, 2015)

Las estrategias implementadas de las organizaciones para la estructura organizacional se deben definir teniendo en cuenta varios puntos los cuales son de conveniencia y de aportes claves, contextuando y como fundamentos principales siendo los objetivos de la empresa, el perfil laboral de cada colaborador, las estrategias a futuro o a corto plazo y se podría manifestar también como punto importante las opiniones externas o ajenas de la organización, además de las actualizaciones moderna de las estructuras organizacionales.

Según (Espinosa, 2018)La estructura organizacional es cambiante la cual depende de la estrategia que se tome en el tiempo y en el lugar geográfico. Toda organización sea grande o pequeña necesita tener una estructura que permita diferenciarse de su competencia, para poder ofrecer un servicio de calidad, apoyado de la tecnología y la innovación.

La autora de la tesina concluyo que según lo estudiado de Sotalin y espinosa es importante tomar en cuenta estos puntos ya que muchas organizaciones deben cumplir con una estructura organizacional en su organización porque se dice que es la clave del éxito de toda compañía que tiene bien estructurada su organización; las entidades que

cumplen estos parámetros orientándose en métodos son organizaciones que tienen en claro sus finalidades como empresa y que saben cómo primordial que la base de todo el éxito es una estructura organizacional bien desarrollada.

1.2.2. Tipos de estructuras organizacionales

Los principales tipos de estructura según (Harnan, 2010) son:

1. Lineal o militar.
2. Funcional.
3. Lineal y de staff.
4. Con comités.
5. Lineal y funcional.

Conjunto de personas que, en torno y bajo el mando del director de una empresa o institución, coordina su actividad o le asesora en la dirección: la empresa elige a los mejores técnicos para su staff.

Podemos elaborar el siguiente concepto: los componentes básicos de la estructura organizacional son cinco: nivel superior o estratégico, nivel medio o táctico, nivel operativo, en la pirámide organizacional y por fuera: la tecnoestructura y el staff de apoyo.

Estructura Lineal

Es la más simple de las estructuras organizacionales, con la característica que hay un solo jefe que dirige y da las órdenes a los operarios. Este es el caso de las pequeñas y medianas empresas, donde no hay muchas divisiones de funciones y el nivel superior es el que supervisa el trabajo.

Ventajas: La línea de autoridad es directa, y va desde el nivel superior hacia los niveles inferiores. El control es directo.

Desventaja: La falta de flexibilidad para adaptarse al crecimiento. Podemos graficar a la estructura lineal de la siguiente manera:

Estructura Funcional

En el diseño de la estructura funcional, es preciso establecer cuáles son las funciones de la empresa con el fin de crear los cargos necesarios para poder garantizarlas.

Este tipo de estructura pone énfasis en la división del trabajo y se agrupa en tareas por su especialización. Cada subordinado recibe órdenes de cada uno de esos especialistas.

Ventajas:

- Se aprovecha la especialización.
- Las funciones están formalizadas
- Se transmite la experiencia en forma directa y también los conocimientos necesarios.

Desventajas:

- Se recibe órdenes de varios jefes, por eso vulnera el principio de unidad de mando.
- Se debilita el control.
- No define bien la relación de autoridad y responsabilidad.

Estructura lineal y de staff

La palabra staff significa personal de apoyo.

En este tipo de estructura cuentan con asesoramiento realizado por especialistas, pero éstos carecen de autoridad, no toman decisiones, influyen en la toma de decisiones de sus asesorados. En la actualidad, es cada vez más necesaria la participación del staff, que incluso en muchos casos toma decisiones y tiene autoridad.

Estructura con comités

Hay empresas que necesitan la formación de comités para poder ayudar a resolver ciertos problemas específicos que se les puedan presentar.

Estos comités puedan ser transitorios o permanentes.

Los comités permanentes son los que se cuenta en cualquier momento.

Los comités temporarios o transitorios se constituyen para resolver la situación y luego cada uno vuelve a su trabajo específico.

También se encuentran los comités consultivos que son aquellos que emiten dictámenes y los comités ejecutivos que además toman decisiones y emiten órdenes.

Estructura Lineal y Funcional

Surge de combinar las estructuras lineales y las estructuras funcionales. Poseen las ventajas de cada una de ellas, eliminando sus facetas negativas.

En los niveles más altos mantienen la estructura lineal y en los niveles más bajos mantienen la estructura funcional, pero no se permite las órdenes cruzadas. Cada especialista maneja su sector, dentro del cual es el único que puede dar órdenes.

1.2.3. Departamentalización

Este es el criterio más tradicional, estando presente en la mayoría de las empresas. La departamentalización por procesos o funciones agrupa las actividades de la organización con base en los procesos operativos o funciones básicas de la organización, operaciones comercialización, finanzas, recursos humanos. (Camperos)

La departamentalización va a influir mucho en el proceso del diseño de la organización es una forma más ordenada de concluirlo al momento de llevar en marcha el proyecto con las funciones en claras y precisas para un mejor manejo que va a requerir la autora.

Planear debe ser el primer paso de todo proceso de departamentalización. Esto incluye:

1) Especificar qué es lo que se espera de ella, o sea, estudiar su conveniencia, en base a un análisis de las condiciones actuales de la institución, para determinar qué es lo que se pretende reformar. Esto incluye un estudio de los recursos humanos y físicos, así como de su estructura y funcionamiento.

2) En base al análisis previo, saber con la mayor claridad posible cuales son los aspectos que se pretende transformar y las consecuencias últimas de la reforma que se pretende establecer.

3) Estudiar y preparar los recursos humanos y materiales necesarios para implantar en la institución las condiciones necesarias para la planificación.

4) Organizar y preparar a los encargados u oficinas responsables de la planeación.
(Diez, S.F)

1.2.4. División del trabajo y departamentalización definición

La división organizacional puede tener la desventaja que el individuo se aburra si la actividad se vuelve repetitiva y personalmente insatisfactoria. Sin embargo, existen técnicas de expansión del trabajo que pueden neutralizar esta situación.

Por otro lado, existe el concepto de departamentalización que es la agrupación de actividades (o tareas) con un criterio predeterminado.

También podemos verla como la actividad de agrupar en departamentos dentro de una estructura organizacional aquellas actividades de trabajo similares y conectadas lógicamente, siguiendo un criterio determinado. (LRH, 2015)

Según lo citado por LRH lo que da a entender que es necesario y fundamental la división de departamentos en la organización ya que así una sola persona no se sobrecargará de trabajo y no tendrá mezclados sus funciones ya que estará enfocado en una específica labor y a su vez la organización tendrá divisiones de trabajos que cumplirá con un mejor equipo para la organización.

1.2.5. Tipos de organigrama

Los distintos modelos de organigrama están sujetos a la perspectiva de la compañía, por lo que es necesario realizar una evaluación de las necesidades organizativas para seleccionar la opción más adecuada en cada caso. Existen más de una docena de tipologías de organigramas, pero a continuación, nos centramos en los más representativos y más utilizados en la actualidad.

- **Organigrama funcional o estructural**

Ilustración 1. Imagen del organigrama funcional o estructural.

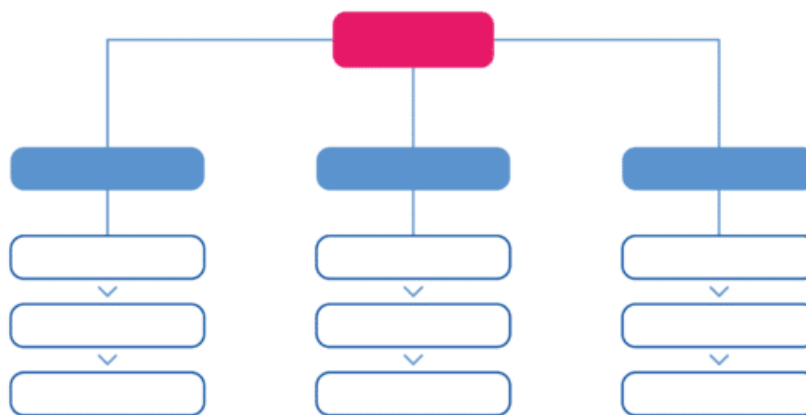


Imagen tomada de (Branding, 2020)

Es un organigrama vertical que configura la estructura organizativa a partir de las funciones.

Parte de un CEO o líder y, posteriormente, se divide en áreas o departamentos. Por ejemplo, el departamento Comercial agrupa a todos los especialistas en el departamento. Se plasma gráficamente de manera vertical.

Se ordena según las capacidades de cada empleado con el objetivo de que todas las áreas funcionen bajo el enfoque global de la empresa y evitar inconvenientes que afecten a la productividad. Si una compañía, no obstante, busca dinámicas laborales integradas, este organigrama no es la mejor opción debido a que, por su estructura marcada y jerárquica, existen ciertas barreras entre los departamentos y equipos.

Un software de gestión de empleados es muy útil para construir este tipo de organigramas funcionales, ya que ayuda a gestionar y dimensionar las distintas áreas de la organización, mediante áreas generales y específicas. Facilita la división de funciones entre departamentos, el cumplimiento de los objetivos al elegir las tareas según las habilidades del empleado y la reducción del riesgo de duplicidades dentro del organigrama funcional.

- **Organigrama matricial**

Ilustración 2. Imagen del organigrama matricial.

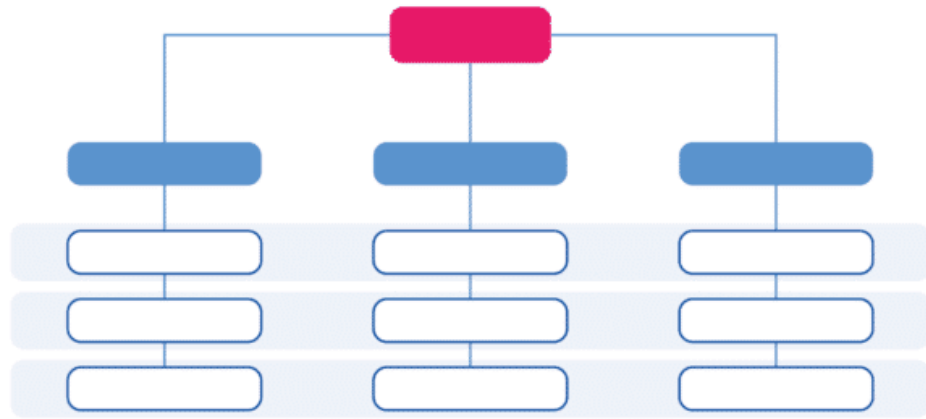


Imagen tomada de (Branding, 2020)

Esta estructura combina distribuciones verticales y horizontales. Por un lado, los puestos de trabajo y departamentos se dividen según las funciones. Y, por otro lado, se encuentran las divisiones de la organización. La jerarquía se divide en dos líneas independientes que cuentan con los mismos derechos.

La mayoría de los trabajadores estará en contacto continuo con ambas líneas. Gráficamente se representa con líneas verticales y horizontales que integran las áreas.

- **Organigrama lineal o vertical**

Ilustración 3. Imagen del organigrama lineal o vertical.

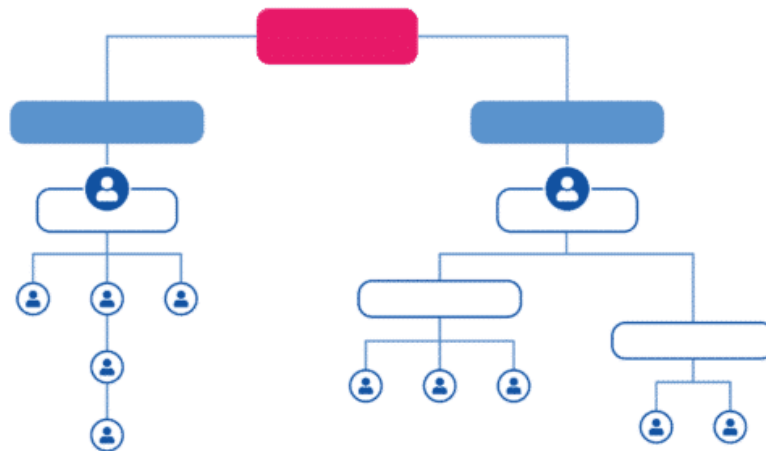


Imagen tomada de (Branding, 2020)

Se considera el organigrama más clásico. Representa la estructura de arriba hacia abajo, el CEO o líder está en la parte superior y subordina el resto de las áreas y empleados. Es una estructura algo más rígida en cuanto a autoridad y responsabilidad.

El organigrama vertical es de los más utilizados debido a su sencillez y a que se basa en la jerarquía para desarrollar la distribución. Se adapta a organizaciones de distintos tamaños.

Los managers tendrán que hacer un seguimiento exhaustivo de sus colaboradores, con el objetivo de que no queden limitados en sus funciones o no queden bloqueados.

Dentro de este modelo de organigrama de empresa, se encuentra el organigrama jerárquico. Su característica principal es que establece las relaciones entre los departamentos de forma escalonada, parte de un sector con mayor autoridad y establece los vínculos con los otros componentes.

Desde ese punto de partida se despliegan los departamentos y sus divisiones, siempre sujetos a la autoridad máxima de la compañía.

- **Organigrama horizontal**

Ilustración 4. Imagen del organigrama horizontal.

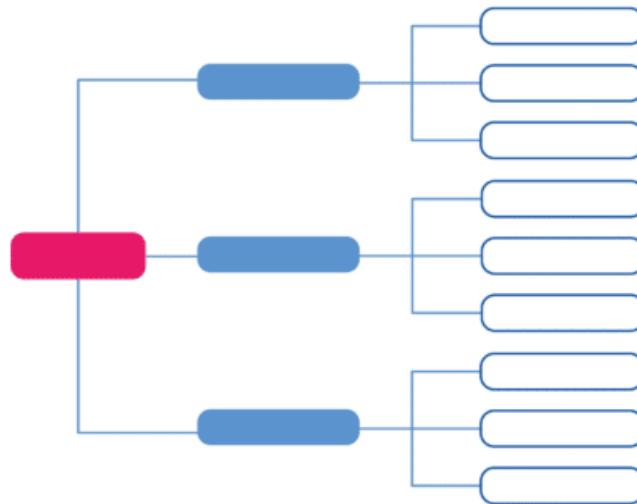


Imagen tomada de (Branding, 2020)

El organigrama horizontal se despliega de izquierda a derecha: las personas con mayor jerarquía aparecen en el extremo izquierdo y las siguientes escalas jerárquicas se van desplegando hacia la derecha.

Esta estructura aporta formalidad a la organización. Dependiendo de la comunicación y el tipo de relación entre las partes, incentiva los vínculos horizontales, fomentando una dinámica dialogística. Para ello, es recomendable el uso de encuestas de clima laboral que impulsen una cultura participativa.

- **Organigrama mixto**

Ilustración 5. Imagen del organigrama mixto.

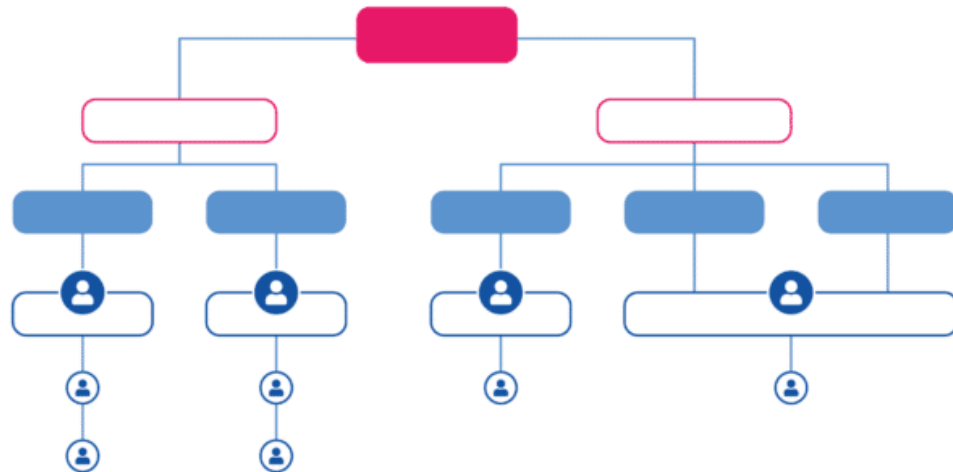


Imagen tomada de (Branding, 2020)

El organigrama mixto fusiona el organigrama horizontal y el vertical. Parte de un área principal que actúa como líder y se despliega de arriba hacia abajo con las diferentes áreas. De forma horizontal se despliegan los departamentos que componen cada área.

Este tipo de organigrama es común en organizaciones de gran tamaño, con elevado número de empleados y divisiones.

- **Organigrama circular**

El organigrama circular tiene como eje de la estructura a la persona o departamento de mayor jerarquía. Y en torno a este se despliegan los demás componentes, de dentro hacia afuera.

Esta estructura evita las jerarquías directas y favorece la integración entre áreas.

1.2.6. Diseño organizacional

El diseño organizacional es el vehículo mediante el cual se ejecuta la estrategia empresarial, y, por tanto, debe ser considerado como una actividad crítica para el establecimiento del marco referencial, a través del cual la empresa servirá a sus clientes y se interrelacionará con el mercado. Por este motivo, los altos directivos tienen la responsabilidad de comprender de forma profunda y sistemática los conceptos y habilidades involucrados en el diseño de sus organizaciones. Y es que, cuando el proceso se lleva a cabo de forma efectiva, tiene el potencial de facilitar las actividades de la empresa. (Camperos)

La base de un buen diseño organizacional es la planeación que vaya a tomar el gerente de la empresa mediante los estudios previos realizados, la organización como tal en conjunto a sus trabajadores dará la solución y guía para poner en marcha el diseño de la estructura organizacional para manejar el orden el cual se planea acomodar para el objetivo que busca la empresa.

La organización construye un modelo del cual es lo que quiera cambiar para su nuevo diseño, el equipo de trabajo es de parte fundamental para este cambio de diseño organizacional tomando en cuenta todos los parámetros que los rodea en la organización y así los resultados que se busca sean factibles para ellos y que favorezcan la constancia, la creatividad e investigación que les va a dar al proyecto.

Todas las partes de la organización son distintas, pero de acuerdo con el diseño que se va a desempeñar hará que sea una sola armonía enfocándose en un mismo objetivo que influirá la organización para no tener desbalances de los bloques que se irán moviendo.

1.2.7. Definición de desarrollo

El desarrollo es un esfuerzo organizado y bien dirigido desde la alta gerencia, la cual es parte fundamental para conseguir el involucramiento de los subordinados con el fin de lograr el avance organizacional y así conseguir eficacia y eficiencia integra. (Cristiani, 2012)

El desarrollo es en base a los fundamentos que la empresa requiera tomar y es una estructura que va pactándose con toda la organización siendo así un trabajo con la mayor debida veracidad con previas investigaciones para así precisar el proceso de desarrollo y que no sea un trabajo mal estructurado. Es ético y valorable mantener una parte investigativa previa para que vaya acorde a las cualidades que sobrelleva la organización.

El proceso de desarrollar algo en particular es para la mejoría de ese objetivo y que si lo requiere es porque necesita un cambio primordial para los avances de sus directrices y que se alinee a un enfoque no obstante tomando como base las guías y la información recibida para facilitar un poco el trabajo de desarrollar.

1.3. Marco jurídico

En esta sección se explicará a detalle las leyes nacionales que reconforta el proyecto para así dar en marcha con las cuestiones legales que amparen el proceso del proyecto estimado.

1.3.1 Constitución de la república del Ecuador

Título II Derechos

Capítulo II

Sección octava

Trabajo y seguridad social

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

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Capítulo III

Derecho a las personas y grupos de atención prioritaria

Sección novena

Personas usuarias y consumidoras

Art. 52.- Las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características.

La ley establecerá los mecanismos de control de calidad y los procedimientos de defensa de las consumidoras y consumidores; y las sanciones por vulneración de estos derechos, la reparación e indemnización por deficiencias, daños o mala calidad de bienes y servicios, y por la interrupción de los servicios públicos que no fuera ocasionada por caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 53.- Las empresas, instituciones y organismos que presten servicios públicos deberán incorporar sistemas de medición de satisfacción de las personas usuarias y consumidoras, y poner en práctica sistemas de atención y reparación.

El Estado responderá civilmente por los daños y perjuicios causados a las personas por negligencia y descuido en la atención de los servicios públicos que estén a su cargo, y por la carencia de servicios que hayan sido pagados.

Art. 54.- Las personas o entidades que presten servicios públicos o que produzcan o comercialicen bienes de consumo, serán responsables civil y penalmente por la deficiente prestación del servicio, por la calidad defectuosa del producto, o cuando sus condiciones no estén de acuerdo con la publicidad efectuada o con la descripción que incorpore.

Las personas serán responsables por la mala práctica en el ejercicio de su profesión, arte u oficio, en especial aquella que ponga en riesgo la integridad o la vida de las personas.

TITULO VI

REGIMEN DE DESARROLLO

Sección quinta

Intercambios económicos y comercio justo

Art. 336.- El Estado impulsará y velará por el comercio justo como medio de acceso a bienes y servicios de calidad, que minimice las distorsiones de la intermediación y promueva la sustentabilidad.

El Estado asegurará la transparencia y eficiencia en los mercados y fomentará la competencia en igualdad de condiciones y oportunidades, lo que se definirá mediante ley.

TITULO VII

REGIMEN DEL BUEN VIVIR

Sección duodécima

Transporte

Art. 394.- El Estado garantizará la libertad de transporte terrestre, aéreo, marítimo y fluvial dentro del territorio nacional, sin privilegios de ninguna naturaleza. La promoción del transporte público masivo y la adopción de una política de tarifas diferenciadas de transporte serán prioritarias. El Estado regulará el transporte terrestre, aéreo y acuático y las actividades aeroportuarias y portuarias. (Asamblea nacional constituyente , 2008)

1.3.2. Plan de creación de oportunidades 2021-2025

Objetivos del eje económico

Objetivos 2. Impulsar un sistema Económico con reglas claras que fomenten el comercio exterior, turismo, atracción de inversiones y modernización del sistema financiero nacional.

La economía mundial yes es una fantástica red de cooperación humana, en la cual, cada uno de nosotros nos especializamos en producir unas pocas cosas de manera abundante, confiando en que el resto hará lo mismo en los campos en que se especializan

punto. esta red mundial de especialización y división de trabajo puede incrementar el nivel de bienestar de las personas.

los recursos naturales son un punto de partida en la especialización del comercio exterior, pero existen otros aspectos más importantes que definen la especialización de los países: habilidades profundas, mejor tecnología y el aprovechamiento de las economías de escala.

Las habilidades profundas son consecuencia de la especialización, mientras más producimos un determinado bien más bueno somos en eso. Las mejoras en tecnología resultan al buscar mejores maneras de producir algo con el objetivo de utilizar las materias primas disponibles de la mejor manera. Finalmente, las economías de escala son consecuencia de las dos anteriores, como resultado de la especialización y las mejoras tecnológicas podemos producir a gran escala bajando los costos por cada unidad producida.

A inicios del siglo XIX, David Ricardo definió la ley de las ventajas comparativas mostrando que todas las personas y regiones pueden beneficiarse de la especialización y el comercio. La clave es especializarse en la producción de aquellos bienes en los cuales poseemos ventajas comparativas, es decir, aquellas áreas en las que tenemos una superioridad relativamente mayor comparado con otros.

Es así, que surge el comercio internacional como una herramienta fundamental para el crecimiento económico de toda economía. Con esto se logra que los países estén más interconectados y se masifica la producción de bienes y servicios de aquellos en los que una economía posee una mayor ventaja.

Entre los efectos positivos de la apertura comercial se cuentan los aumentos de competitividad, productividad e innovación; la reducción de precios y costos de producción; una mayor optimización de recursos: y mejoras en bienestar y calidad de vida. (Secretaria Nacional de Planificación 2021-2015).

1.3.3. Código de comercio

Disposiciones preliminares

Art. 1.- El Código de Comercio rige las obligaciones de los comerciantes en sus operaciones mercantiles, y los actos y contratos de comercio, aunque sean ejecutados por no comerciantes.

Art. 2.- Son comerciantes: a) Las personas naturales que, teniendo capacidad legal para contratar, hacen del comercio su ocupación habitual; b) Las sociedades constituidas con arreglo a las leyes mercantiles; y, c) Las sociedades extranjeras o las agencias y sucursales de éstas, que dentro del territorio nacional ejerzan actos de comercio, según la normativa legal que regule su funcionamiento.

Art. 3.- Los principios que rigen esta ley son:

- a) Libertad de actividad comercial;
- b) Transparencia;
- c) Buena fe;
- d) Licitud de la actividad comercial;
- e) Responsabilidad social y ambiental;
- f) Comercio justo;
- g) Equidad de género;
- h) Solidaridad;
- i) Identidad cultural; y,
- j) Respeto a los derechos del consumidor.

LIBRO PRIMERO

DE LA ACTIVIDAD MERCANTIL Y DE LOS ACTOS DE COMERCIO EN GENERAL

Art. 7.- Se entiende por actividades mercantiles a todos los actos u operaciones que implican necesariamente el desarrollo continuado o habitual de una actividad de producción, intercambio de bienes o prestación de servicios en un determinado mercado, ejecutados con sentido económico, aludidos en este Código; así como los actos en los que intervienen empresarios o comerciantes, cuando el propósito con el que intervenga por lo menos uno de los sujetos mencionados sea el de generar un beneficio económico.

Art. 9.- Por mercadería o mercancía, para fines de los actos u operaciones a las que se refiere este Código se entiende todo bien mueble, material o inmaterial, que pueda ser objeto de actos jurídicos mercantiles. En lo que atañe a inmuebles, se estará a lo dispuesto por este Código para cada tipo de contrato.

TITULO SEGUNDO

EL COMERCIANTE O EL EMPRESARIO DE COMERCIO CAPITULO

PRIMERO LOS COMERCIANTES O EMPRESARIOS

Art. 10.- Se considerarán comerciantes o empresarios, y estarán sometidos por tanto a las disposiciones de este Código: a) Los comerciantes o empresarios, definidos como tales bajo los términos de este Código; b) Las sociedades que se encuentran controladas por las entidades rectoras en materia de vigilancia de sociedades, valores, seguros y bancos, según corresponda, en función de sus actividades de interrelación; c) Las unidades económicas o entes dotados o no de personalidad jurídica cuyo patrimonio sea independiente del de sus miembros, que desarrollen actividades mercantiles; y, d) Las personas naturales que se dedican a actividades agropecuarias, manufactureras, agroindustriales, entre otras; y que, por el volumen de su actividad, tienen la obligación de llevar contabilidad de acuerdo con la ley y las disposiciones reglamentarias pertinentes.

CAPITULO TERCERO

DE LOS SUJETOS EN LA NAVEGACION Y COMERCIO MARITIMO

SECCION I

DEL ARMADOR O NAVIERO

Art. 862.- El armador o naviero es la persona natural o jurídica, propietaria o no de una nave, que asume su gestión náutica y su operación comercial, ya sea directamente o a través de otra persona distinta a este. Se presumirá que el propietario o los copropietarios de la nave son sus navieros o armadores, salvo prueba en contrario.

Operador es la persona que, sin tener la calidad de armador, en virtud de un contrato, ejecuta a nombre propio o en el del naviero los contratos de transporte u otros para la explotación de naves soportando las responsabilidades consiguientes. (Asamblea nacional de la republica del ecuador, 2019).

1.3.4. Código de trabajo

La Comisión de legislación y codificación

TITULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Art. 1.- **Ámbito de este Código.** - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 2.- **Obligatoriedad del trabajo.** - El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

TITULO I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I

De su naturaleza y especies

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

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

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

período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

1.4.5. Ley de Agencia de Regulación y Control Sanitario

Resolución ARCSA-de-029-2015-GGG

Capítulo III

Del registro sanitario y permiso de funcionamiento

Art. 7.- Los establecimientos en donde se fabriquen, importen, distribuyan, almacenen o comercialice plaguicidas de uso doméstico, industrial o en salud pública, deberán contar previo al inicio de sus actividades, con el Permiso de Funcionamiento vigente.

Los establecimientos en los que se realice la fabricación, almacenamiento y distribución deben estar bajo la dirección técnica de profesional técnico. El perfil profesional del responsable técnico estará público en el instructivo que emita la Agencia.

CAPITULO X

De la comercialización

Art. 29.- De acuerdo con los requerimientos de preparación, el contenido máximo unitario, la toxicidad del ingrediente activo y del producto final, los plaguicidas podrán ser de venta libre o de venta especializada, condición que será establecida en el respectivo Registro Sanitario.

CAPÍTULO XI

DE LA VIGILANCIA Y CONTROL

Art 33.- Las acciones de vigilancia y control de los plaguicidas de uso doméstico, industrial y en salud pública, se ejecutarán en cualquier momento con el objeto de verificar el cumplimiento las especificaciones técnicas del producto con las cuales se otorgó el Registro Sanitario, así como ante denuncias presentadas a la Agencia.

CAPITULO XII

DE LA SUSPENSION Y CANCELACION DEL REGISTRO SANITARIO

Art. 41.- El Registro Sanitario será suspendido en cualquier momento por la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria-ARCSA-, cuando en ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia y control determine.

a) Que las condiciones de elaboración, procesamiento, envasado, almacenamiento, distribución o expendio del producto representan un riesgo para la salud de los trabajadores, consumidores o de la población en general;

b) Que el producto que se ofrece al consumidor no corresponde con la información y condiciones con las que fue registrado. (Agencia Nacional de Regulación, 2012)

1.4. Marco conceptual

Como siguiente punto se da paso a los conceptos de palabras texteadas en el proyecto para así manifestar su definición clara.

Aeroportuario. -Algo relacionado al aeropuerto o que este en el aeropuerto ya sea algún objeto que lo constituya.

Arduo. -Viene del sinónimo de esfuerzo que significa algo que es trabajado con mucha constancia y esfuerzo que la persona ha luchado mucho por esforzarse y conseguirlo.

Autónomo. -La definición de autónomo es la capacidad que concibe una persona para resolverse ante alguna adversidad u oficio que no necesita ayuda externa porque es capaz de resolverla por sí mismo.

Conciso. -Se define como algo justo que se presenta de forma clara sin ninguna variedad de por medio.

Consultivo. -Es una definición que deriva de la palabra consultar es algo físico que sirve para hacer consultas de alguna información que disponga.

Constituir. -Se puede definir como alguna persona u objeto que se compacta ante un componente, entre varias cosas más que así se forman para contextualizarse ya sea de una comunidad o compañía.

Dictámenes. -Es una orden que puede ser emitida ya sea por algún juez o profesional certificado para poder manifestar una opinión ante algún individuo o sociedad, puede ser con fines comunicativos para una ciudadanía. (Gilces, 2021)

Dinamismo. -Es la persona que actúa con innovación ante una adversidad que sea para disponerse y manifestar su creatividad para las demás personas.

Fibra. -Cada uno de los filamentos que entran en la composición de los tejidos orgánicos vegetales o animales. Cada uno de los filamentos que presentan en su textura algunos minerales, como el amianto. Producto textil sintético, por oposición al de origen natural. Filamento sintético de diversa naturaleza y distintas aplicaciones industriales. Fibra de vidrio, de carbono. Raíces pequeñas y delicadas de las plantas. Componente de ciertos alimentos, de naturaleza fibrosa, que les confiere propiedades digestivas salutíferas (Real academia española, 2020).

Fortuito. -Se trata cuando un momento se presente de forma inesperada algo que menos se lo esté esperando ya sea de forma positiva o negativa.

Indemnización. -Es cuando se le amerita una compensación económica a una persona por daños y perjuicios.

Licitud. -Significa que algo en particular es acertado y que lo respalda la ley.

Náutica. -Es una actividad o complementación que forma parte de la zona acuática, de la navegación para ser en específicos.

Naviero. -Es la persona que es dueño de un transporte acuático que es capaz y tiene licencia de manejar este tipo de transportes en el mar.

Negligencia. -La ocasión cuando una persona comete alguna falta por su mala atención u organización de parte de la personal o del equipo que la respalda.

Propicios. -Se defina como un lugar de ambiente agradable para el funcionario u operario ya que podrá desarrollarse de buen modo sin ningún conflicto.

Portuaria. -Es el lugar donde se maneja la transición de los transportes acuáticos conocidos como muelles o puertos.

Retribución. -Es cuando algún individuo recibe una recompensación monetaria por hacer obra de prestar sus servicios para cualquier entidad.

Reubicar. -Cuando algo que estuvo en un lugar situado es traslado o cambiado de su lugar de origen por motivos externos o de mandos de alto cambio. (Gilces, 2021)

Subsidiaridad. - Criterio que pretende reducir la acción del Estado a lo que la sociedad civil no puede alcanzar por sí misma. (Real academia española, 2020)

2. Capítulo II Metodología empleada

La metodología que se va a emplear en este punto del proyecto es una investigación de tipo cualitativa el cual se busca información u opiniones distintas para poder dar en marcha con el proceso investigativo, además que se va a mencionar los tipos de investigación que se aplicara siendo estos detallados su objetivo conciso para la continuación de la mejora del proyecto.

2.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación que se busca es de tipo cualitativa esta información se manifiesta presentársela a 3 de los colaboradores del personal de la empresa la cual se busca las opiniones de estos ya que son los que llevan muchos años en la compañía en base a preguntas que el investigador las va a formular y se les va a cuestionar al personal, sea de provecho la información que se busca para el fortalecimiento de la empresa dando un aporte un importante para la investigación.

2.2. Tipos de investigación

En este punto investigativo se va a plantear dos tipos de investigaciones: la investigación descriptiva y la explicativa que serán necesarias para la recopilación de datos que se va a necesitar en el transcurso de la entrevista fomentada para los colaboradores de Nautifibra con sus respectivas preguntas claves importantes para el desarrollo de esta y además detallar los puntos estratégicos para una mejor valoración.

2.2.1. Investigación descriptiva

El método de investigación aplicado que se requiere sustentar con la información obtenida para poder describir los resultados de las preguntas que se va a ejecutar ante los trabajadores de Nautifibra de la entrevista dispuesta a cada uno de ellos. Esto va a permitir a que el investigador obtenga los medios necesarios para poder replantear y recopilar los datos que serán base su investigación y así concluir con lo que desea obtener para su proyecto investigativo.

2.2.2. Investigación explicativa

Para lo implementado de este método investigativo es darse a conocer lo que buscamos, como poder manejar bien los tiempos en cuanto al término de los procesos de restauración de las embarcaciones y así que se manifieste una mejora de organización del equipo de trabajo de NAUTIFIBRA y que la autora profundiza la investigación de acuerdo con los recursos necesarios.

2.3. Métodos de investigación

2.3.1. Métodos teóricos

- **Histórico-lógico**

En este método que se ha buscado desarrollar es para poder estudiar los acontecimientos y trayectoria que se ha venido reforzando la empresa Nautifibra, esto va con un fin de organizar bien las ideas que va a manejar el investigador quiere profundizar todo lo acontecido de la empresa así también como las leyes que maneja para así dar con solución para la problemática del proyecto.

- **Análisis -síntesis**

Lo que buscamos en este método investigativo tomando en cuenta que se tomó un previo análisis de fuentes científicas para que la autora pueda nutrirse de informaciones tomadas por varios autores y estas fueron tomadas para desarrollar la entrevista y de la ficha de observaciones que se manejó de forma discreta, para la importancia de la recolección de información que necesitó el autor que se dé a tomar un buen estudio y así poder aplicar la entrevista a los trabajadores de NAUTIFIBRA dada una duración de 6 minutos con cada trabajador, antes de la entrevista para que estos tomaran confianza con la autora tuvo una conversación previa en conjunto para así poder tomar la entrevista individual y a su vez llenó la ficha de observaciones.

La autora con este método podrá investigar el problema que presenta la empresa con la información que fue recolectada por medio de entrevista y ficha de observaciones.

- **Deductivo-inductivo**

El método inductivo se permitirá seguir la respuesta de la tecnología utilizada, desde lo particular hasta lo general, en cambio lo deductivo parte de lo general a lo particular a, ya que abarca desde el alcance hasta el detalle, es en este nivel donde se evalúan los fundamentos de la topografía. Este tipo de estudio te permite desarrollar el diseño de estructura organizacional para la empresa Nautifibra todo esto para agilizar los trabajos de los trabajadores y que se mantengan en un trabajo como equipo.

2.3.2. Métodos empíricos

- **Entrevista**

En la entrevista que se va a tomar a sus colaboradores de NAUTIFIBRA será de tipo semiestructurada en el cual tendrán un rango de 8 preguntas para responder. Se va a realizar la entrevista a 3 colaboradores de la empresa la cual son trabajadores que tiempo desde los inicios de Nautifibra incluyendo al propietario; con la investigación se necesitará esas preguntas claves hacia los colaboradores que serán de aportes importantes para el proceso de recopilación de información y así la autora de este proyecto sepa que mecanismos tomar en base a la información investigativa que se obtuvo para el “DISEÑO DE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA NAUTIFIBRA”. (ANEXO 1).

- **Observación**

Este método que fue aplicado para este proyecto a los trabajadores de la empresa NAUTIFIBRA, se dio a cabo esta observación el día 13 de diciembre del 2021 a las 8:00am con la autorización del Gerente, tomándose así el desarrollo de esta con la finalidad de identificar factores de riesgo laborales y además poder hacer observaciones con varios puntos específicos a tratar de fomentar los resultados obtenidos. (ANEXO 2).

2.4. Análisis de resultado

Tabla 1. Guía de observación.

GUIA DE OBSERVACION	
LUGAR OBSERVADO:	Nautifibrasport
CIUDAD:	Guayaquil
OBSERVADOR:	Ambar Delgado Gilces
HORARIOS:	8:00am - 10:00am
DÍAS:	miercoles 15 de diciembre
	jueves 16 de diciembre
Parámetros	Observación
COLABORADORES	
Comodidad del colaborador	Tienen una comodidad poco condicional
Habilidad en su trabajo	Eficacez de multiple aprendizaje
Condiciones fisica	Confortable
CONDICIONES LABORALES	
El ambiente	Es al aire libre a orillas del rio por motivos de la llegada de embarcaciones y la probacion de la terminacion de los botes o lanchas
Colores	Azul y naranja
Equipos de trabajo	Tiene un equipo con una excelente comunicación y saben sobrellevar el trabajo en conjunto
Estructura fisica del lugar	Amplio espacio le falta un piso y baño que fue lo mas comentado por los trabajadores

Elaborado por: Ámbar Delgado

Resultados de la observación

En base a la observación que se hizo en el establecimiento de NAUTIFIBRA se concluye que las condiciones de la empresa no están en óptimas condiciones para sus colaboradores, faltando así comodidad y un espacio para su higiene personal que fue lo primero que se observó ,si cumplen con un techado capaz de cumplir una protección contra los rayos de sol ,el suelo necesita una remodelación ,lo que si se observo es su gran espacio para poder trabajar con embarcaciones y con espacios libre al viento ya que ellos trabajan con químicos fuerte y en un espacio cerrada les traería complicaciones a largo plazo.

2.5. Resultados de entrevistas

Tabla 2. Entrevistados.

Entrevistados	Cargos
Robert Zuloaga	Gerente
Oscar Zuloaga	Armador
Eloy Beltrán	Bodeguero

Elaborado por: Ambar Delgado

- **Entrevistado: Ec. Robert Zuloaga**

Cargo: Gerente General

Análisis.

El Economista Robert Zuloaga quien es el fundador de NAUTIFIBRA quien tiene 10 años desde que empezó con este proyecto una persona con una visión enorme capaz de buscar los mecanismos para el crecimiento de su empresa y quien sabe escuchar o captar información para la mejora de la empresa ,sabe cuáles son las falencias que tiene su compañía más sin embargo no ha puesto como prioridad buscar en mejorarlas ,está de acuerdo con lo que la autora le planteo, que cree que haya una mejora de su empresa y sea la base de su éxito ya que en la empresa no existe una estructura organizacional y es lo que busca ejecutar la autora, como propietario sabe su posición como colaborador pero no le hace conocer a sus trabajadores su autoridad y a su vez la responsabilidad de cada uno de sus labores.

- **Entrevistado: Oscar Zuloaga**

Cargo: Armador

Análisis.

El señor Oscar Zuloaga hermano y mano derecha del Ec. Robert Zuloaga quien junto a él empezó este proyecto con mucho trabajo y esfuerzo, mediante la entrevista se pudo notar que tiene en claro su trabajo, pero no sabe cuál es su posición como trabajador a pesar de los años de labor que mantiene en la empresa, su cargo es ser el armador de los botes, lanchas o barcos es el único del personal que sabe de este procedimiento y con el mantiene 3 ayudantes.

- **Entrevistado: Eloy Beltrán**

Cargo: Bodeguero

Análisis.

El señor Eloy Beltrán que lleva como colaborador 8 años en la empresa NAUTIFIBRA quien a su cargo tiene el empeño de Bodeguero es quien recibe las embarcaciones quien gestiona y maneja los materiales con la cual se trabaja para las restauraciones de los trabajos ,pero a su vez maneja otro tipos de labor el cual lo manifestó ,el entrevistado sabe cuál es su trabajo tiene la habilidad de gestionarla sin problema por las experiencias que ha obtenido mediante esos 8 años de labor pero no conoce su posición como trabajador, ni quienes son los encargados de su área.

Preguntas de entrevista para los dueños de Nautifibrasport

Nombre:

Roberth Zuloaga

Cargo:

Gerente-General



1.- ¿Qué tiempo lleva en la industria de los botes?

Llevamos 17 años como Nautifibra.

2.- ¿Cuál es el objetivo que tiene como persona y a nivel empresa?

Cómo personas liderar una de las primeras empresas contracturas de lanchas y botes de recreación y que nuestra empresa sea líder en la construcción de botes de recreo y deportivos.

3.- ¿Conoce cuál es su posición como trabajador?

Propietario

4.- ¿Cuáles son las debilidades que ve en su organización de trabajo?

La Inversión muy pocas fuentes de capital externo

5.- ¿Conoce sobre las estructuras organizacionales de las empresas?

Si

6.- ¿Cree que exista una mejora laboral al momento de diseñar una estructura organizacional?

Si para eso trabajamos

7.- ¿Está conforme con la estructura de su equipo de trabajo y que le gustaría mejorar?

Nunca se está conforme siempre hay que mejorar y dar productos de calidad

8.- ¿Qué piensa sobre asignarle cargos por área y en que le beneficiaría a la empresa?

Siempre se asigna y hay mejora productiva y se aprovechan los tiempos para realizar trabajos de acuerdo con las exigencias de los clientes pero es mejor dar cargos de permanencia para que así el trabajador cumpla sus obligaciones.

Preguntas de entrevista para los dueños de Nautifibrasport

Nombre:

Eloy Beltrán

Cargo:

Bodeguero



1.- ¿Qué tiempo lleva en la industria de los botes?

8 años.

2.- ¿Cuál es el objetivo que tiene como persona y a nivel empresa?

Seguir adelante con el equipo ya que llevo años en esto y siento que hay potencial a futuro.

3.- ¿Conoce cuál es su posición como trabajador?

Bodeguero, pero se trabaja de todo un poco

4.- ¿Cuáles son las debilidades que ve en su organización de trabajo?

Que se pierda tiempo cuando hace falta un trabajador y nadie sepa suplantar su posición o saber manejar su labor.

5.- ¿Conoce sobre las estructuras organizacionales de las empresas?

No, no tengo conocimiento específico

6.- ¿Cree que exista una mejora laboral al momento de diseñar una estructura organizacional?

Si, claro se vería una mejor organización al momento de establecer las restauraciones

7.- ¿Está conforme con la estructura de su equipo de trabajo y que le gustaría mejorar?

Esta un poco inconcluso

8.- ¿Qué piensa sobre asignarle cargos por área y en que le beneficiaría a la empresa?

Me parece bien ya que cada uno tendría responsabilidad por su trabajo y ya no dependerá del equipo completo.

Preguntas de entrevista para los dueños de Nautifibrasport

Nombre:

Oscar Zuloaga

Cargo:

Armador



1.- ¿Qué tiempo lleva en la industria de los botes?

10 años.

2.- ¿Cuál es el objetivo que tiene como persona y a nivel empresa?

Como persona cumplir todas mis metas posibles y tratar de ser lo mas responsable en cambio a nivel empresa ofrecer un buen servicio y crecer junto con ellos al nivel nacional.

3.- ¿Conoce cuál es su posición como trabajador?

Armador, mano derecha del propietario

4.- ¿Cuáles son las debilidades que ve en su organización de trabajo?

La falta de organización con el equipo de trabajo

5.- ¿Conoce sobre las estructuras organizacionales de las empresas?

No

6.- ¿Cree que exista una mejora laboral al momento de diseñar una estructura organizacional?

Si yo opino que sí, ya que nos ahorraríamos tiempos al momento de decidir quién realizara tal trabajo

7.- ¿Está conforme con la estructura de su equipo de trabajo y que le gustaría mejorar?

La verdad que no estoy conforme me gustaría que cada uno tenga en claro su trabajo y labor como trabajador incluyéndome.

8.- ¿Qué piensa sobre asignarle cargos por área y en que le beneficiaría a la empresa?

Estoy de acuerdo, nos beneficiaría como empresa porque nos ahorraríamos dinero y tiempo.

2.6. Métodos Estadísticos

2.6.1. Estadística Descriptiva

En este método nos ayuda con la descripción específica de toda la información que fue recolectada en el proceso de observación que se dio a cabo en el lugar físico de Nautifibra y de la entrevista con los trabajadores de Nautifibra algo más específico en respuesta que necesitaba la autora para recopilación de datos

2.6.2. Herramientas del análisis

La autora de este proyecto ha utilizado como análisis la ejecución del proyecto los mecanismos DAFO y CAPA para la empresa NAUTIFIBRA siendo esta usada como herramienta para el análisis de este proyecto, para así ver las fallas o anomalías que presenta la empresa en cuanto a lo que respecta la problemática del proyecto que se analiza.

Se establece las Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades a la empresa NAUTIFIBRA. Se detalla los factores la cual presentan ya sea como internos y externos que la manifiesta la empresa y se concierne obtenerlo para así sea de una constante los problemas que presente a futuro ya sea en corto plazo o largo plazo.

Análisis DAFO

➤ Debilidades

- Falta de una organización en los trabajos establecidos.
- Falta de mando para establecer una responsabilidad de área.
- Comunicación clara con los colaboradores.

➤ Amenazas

- Que tenga que compartir el área de trabajo con una competencia.
- Máquinas de alta tecnología.
- Altos costos de materiales como la fibra y vidrio que son los componentes principales de trabajo.
- Pandemias Covid-19.

➤ **Fortalezas**

- Los años de experiencia en el mercado Náutico.
- Que se manejen con materiales de alta calidad.
- Han trabajado con grandes empresas muy reconocidas al nivel internacional.
- Conocimientos y manejo con los materiales de trabajo

➤ **Oportunidades**

- Al haber trabajado con empresas internacionales han ganado clientes de alta gama que confían en su calidad de trabajo.
- Han tenido las oportunidades de trabajar en los exteriores uno de ellos son Estados Unidos y Panamá ya que han sido recomendados por empresas que han trabajado con ellos.
- Que al tener la competencia cerca está al tanto de las estrategias que manejen.

Análisis CAPA

➤ **Corregir debilidades**

- Implementar un diseño de estructura organizacional.
- Contratar una persona que maneje este departamento y antes de eso darle una breve capacitación de lo que va a establecer como jefe de área.
- Hacer reuniones con el personal para poder manifestarles y ponerlos al tanto de las novedades de la empresa.

➤ **Afrontar amenazas**

- Hacer divisiones y arreglos en la estructura del lugar.
- Incluir nuevas herramientas tecnológicas para un mejor acabado y a su vez reducción de costos en tiempo de mano de obra.
- Mantener buena comunicación con los buenos proveedores y que también se maneje bien las negociaciones en conjunto con la estabilidad económica que este presentando el país.
- Analizar los riesgos y tomar decisiones que favorezcan a las empresas.

➤ **Potenciar fortalezas**

- Autoalimentarse de información e innovándose en nuevas tendencias que presente el mercado náutico.
- Investigar materiales sustituibles que tengan esa calidad y eficiencia de los trabajos con la cual maneja la empresa y así poder tener alternativas de costos de materiales.
- Mantener esa confianza que les ha impuesto estas compañías y seguir brindándoles cada vez trabajos de buena calidad sin perder la calidad de trabajos que presentan.
- Brindarles a los colaboradores capacitaciones.

➤ **Aprovechar oportunidades**

- Brindarles un paquete de trabajos personalizados y con entregas factibles al lugar donde requiera el cliente.
- Mantener comunicaciones constantes con los clientes y asociarse con sus alrededores.
- Se puede sacar provecho en tener cerca a la competencia así se pueda ejecutar estrategias que superen a la competencia.

3. Propuesta

3.1. Título de la propuesta

Diseño de una estructura organizacional de la empresa Nautifibra ubicada en la ciudad de Guayaquil.

3.2. Objetivo de la Propuesta

Crear la estructura organizacional para la empresa Nautifibra buscando así la agilidad de su equipo de trabajo y que esto muestre una mejora en los procesos de poder agilizar sus elaboraciones de restauración de barcos, lanchas, botes, etc.

3.3. Descripción de la propuesta

Para poder gestionar la propuesta de la autora va a tomar en cuenta todos los medios utilizados para el avance de el mismo, ya que así es como se podrá dar el impulso y la iniciativa de la propuesta del proyecto.

3.3.1. Recursos

En este punto de los recursos de la autora va a detallar con que va a trabajar para la ejecución de su propuesta.

3.3.2. Recursos no materiales

Tabla 3. Recursos no materiales para realización del desarrollo de una estructura organizacional de la empresa Nautifibra.

Recursos no materiales para realización del desarrollo de una estructura organizacional de la empresa Nautifibra
Gerente general
Armador
Bodeguero
Ayudante
Ayudante
Chofer-ayudante
Base de datos de los trabajadores

Elaborado por: Ambar Delgado

3.3.3. Recursos materiales

Tabla 4. Materiales para la realización del desarrollo de la estructura organizacional de la empresa Nautifibra.

Materiales para la realización del desarrollo de la estructura organizacional de la empresa Nautifibra.
Laptop
Hojas de las entrevistas realizadas
Ficha de observación
Impresora

Elaborado por: Ambar Delgado

3.3.4. Infraestructura

La infraestructura en la cual se va a realizar el desarrollo del diseño de la estructura organizacional será en la misma entidad Nautifibra.

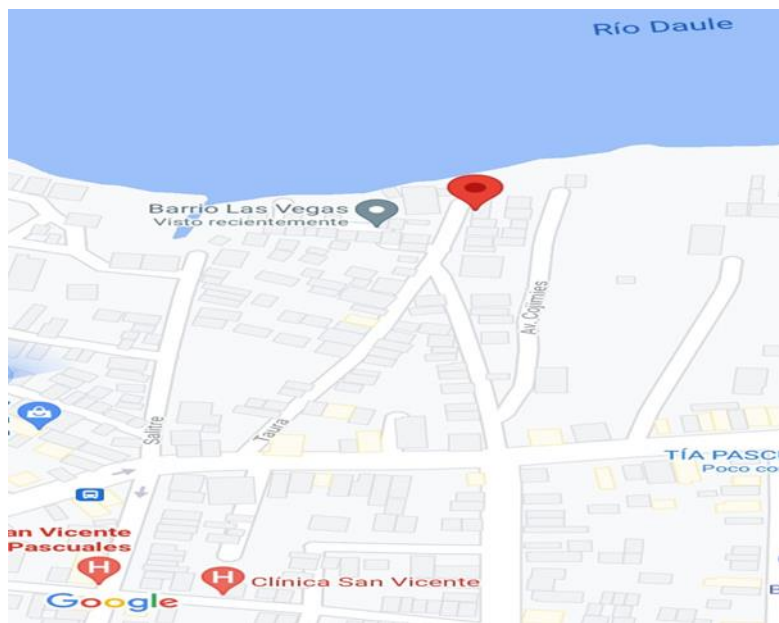
Ilustración 6 Imagen de la fachada del lugar de remodelación de botes, barcos, yates, etc. de Nautifibra.



Fuente: Ámbar Delgado

3.3.5. Ubicación sectorial y física

Ilustración 7. Ubicación de la empresa Nautifibra.



Fuente: Google maps

3.3.6. Factibilidad de la aplicación

El proyecto es factible por que cumple con todos los requisitos requeridos para la elaboración de la propuesta y además que hay disposición y participación completa por parte de todos los colaboradores de la empresa y de accesos de documentación más la información ya concurrida por la autora; la cual se va a detallar todos los mecanismos que lo acreditan para la elaboración de la estructura organizacional.

- **Factibilidad operativa**

La factibilidad operativa del proyecto de la autora al hacer el análisis de los desarrollos operativos en general es que obtiene todas las circunstancias ya sea como el compromiso de los trabajadores y los materiales tales como: Laptop, impresora y materiales administrativos.

- **Factibilidad legal**

En este punto de la factibilidad legal del proyecto damos como proyecto factible por las leyes que avalan y cumplen con todas las normas y leyes impuestas por la constitución de la república del Ecuador, código de comercio, Ley de Agencia de Regulación y Control Sanitario, código de trabajo y el plan de gobierno “Plan de creación de oportunidades 2021-2025.

- **Factibilidad técnico-tecnológico de innovación**

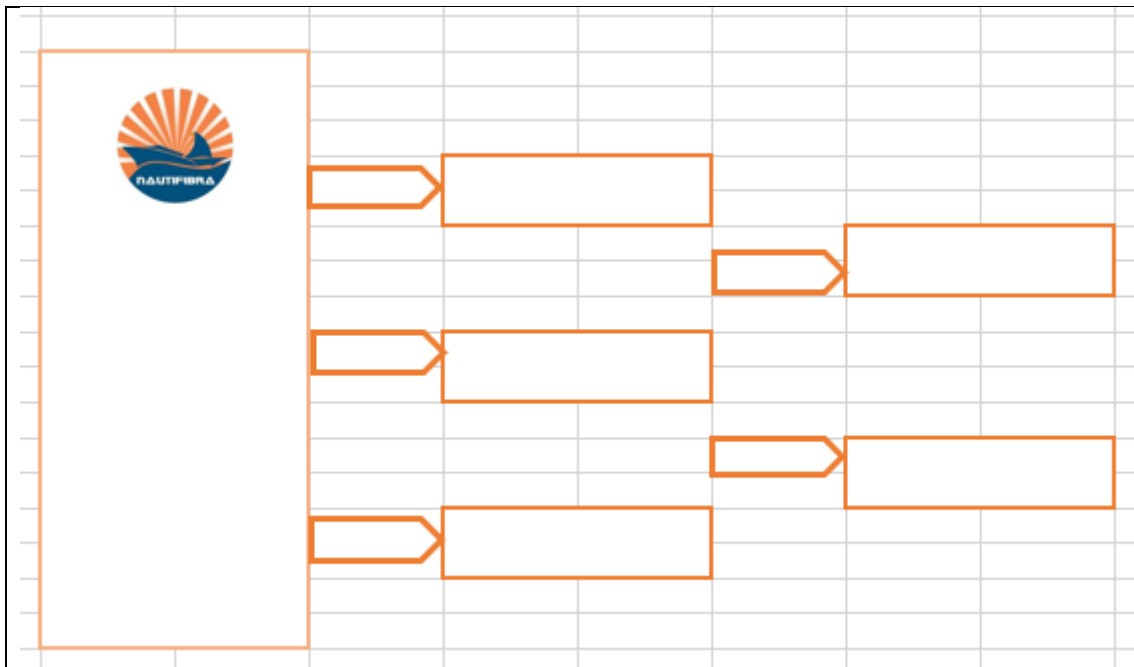
La factibilidad de innovación del proyecto se refiere al proceso de un diseño de la estructura organizacional de la empresa Nautifibra porque ellos llevan manejándose varios años en la industria náutica y nunca se ha creado este dicho formato ya que al realizar los estudios adecuado se dio a la conclusión que con la creación de este diseño solventara una mejora de la organización en sus procesos.

3.4. Propuesta

3.4.1. Diseño del organigrama

El diseño del organigrama para la empresa Nautifibra se ha diseñado porque la empresa no tiene este formato y la autora de la tesina ha creado uno para dicha empresa que como se puede apreciar en la ilustración 8 de la tesina.

Ilustración 8. Diseño del organigrama para la empresa Nautifibra en base al organigrama horizontal que se presentó en la investigación teórica de la tesina.



Elaborado por: Ambar Delgado

3.4.2. Modelo de uniformes de los trabajadores de Nautifibra

Los modelos de la empresa Nautifibra son con un modelo sencillo algo informal que hace que se los identifique al momento de gestionar acuerdos de negocios con clientes importantes que son de la parte administrativa de ahí tenemos un segundo modelo en el cual es el que lo maneja los trabajadores operativos de Nautifibra.

Ilustración 9..Imagen del modelo del uniforme administrativo de Nautifibra.



Foto tomada por: Ambar Delgado

Ilustración 10. Imagen del modelo del uniforme administrativo de Nautifibra.



Foto tomada por: Ambar Delgado

Ilustración 11. Foto del uniforme de los trabajadores operativos de Nautifibra.



Foto tomada por: Ambar Delgado

Ilustración 12. Foto del uniforme de los trabajadores operativos de Nautifibra.



Foto tomada por: Ambar Delgado

3.5. Capacitación

La capacitación que la autora de la tesina se planteo en dar para hacerle el conocimiento a los trabajadores de Nautifibra de lo que va suceder en la empresa y todo lo que abarca con el tema de la estructura organizacional y las funciones que cada uno tomara para que la toma de decisión no afecte en los conocimientos y procesos de la empresa, por no anticipado de la organización es así que se fomenta la capacitación con el fin de alimentar el coeficiente del trabajador y que sepa los manejos y cambios que dará la empresa con el fin que agilice los procesos. En el anexo 8 se muestra la foto previas a la capacitación de los trabajadores operativos de la empresa.

3.6. Gastos para la elaboración del diseño de la estructura organizacional

Para el desarrollo del diseño de la estructura organizacional se elaboró una tabla donde se muestra detalladamente los costos y gastos que fueron necesarios para la elaboración de un diseño de estructura organizacional, todos los materiales que se usó en el proceso de capacitación y todo lo programado.

Tabla 5. Costos para la elaboración del diseño de estructura organizacional de la empresa Nautifibra

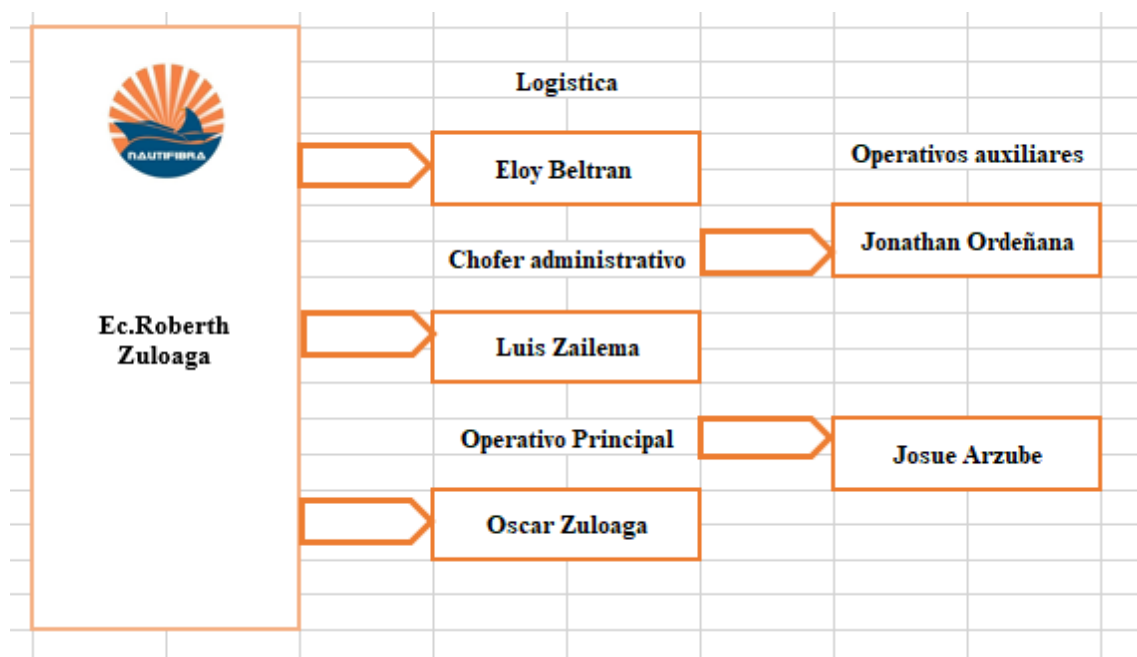
Costos para la elaboración del diseño de estructura organizacional de la empresa Nautifibra	
Laptop	775.60
Impresora	517.06
Resma de hojas	3.50
Bebidas gaseosas	5.15
Sándwiches	2.50
Valor total	1,303.81

Elaborado por: Ambar Delgado

3.7. Diseño de la estructura organizacional de Nautifibra

En el diseño que se ha elaborado para la empresa Nautifibra y que se maneja las divisiones departamentales de acuerdo con los conocimientos adquiridos de cada trabajador, se muestra en la tabla 6 como se organizó a cada trabajador de acuerdo con los rangos y funciones para cada uno de ellos.

Tabla 6. Organigrama del diseño de la estructura organizacional de Nautifibra.



Elaborado por: Ambar Delgado

3.8. Resultados esperados de la aplicación de la propuesta

Lo que se busca en la investigación de este proyecto es la agilidad de trabajos y los no sobrecargos para los colaboradores y que sobrealimente sus conocimientos en lo que basa lo aprendido de la empresa y es así como se busca reducir tiempo y recursos en las elaboraciones de cada trabajo.

Conclusiones

EL proyecto investigativo que se ha gestionado mediante estudios, análisis, entrevistas y guías de observación que han sido falibles como un proyecto satisfactorio en las operaciones realizadas con los trabajadores de Nautifibra, así siendo participes cada uno de ellos por la dedicación y esfuerzo de su mejora estructural.

EL diseño que se ha realizado para la organización será de una aporta ayuda en la agilidad de trabajo y un mejor control de sus áreas efectuadas para así llegar a cabo con las exigencias de los clientes de Nautifibra.

3.9. Recomendaciones

Las recomendaciones que se le daría a Nautifibra en lo que respecta a su estructura organizacional es:

- Hacer las modificaciones del diseño de estructura organizacional anual.
- Capacitaciones a los trabajadores con las funciones que se maneja y la asignación de cada uno de ellos.
- Incentivar al colaborar por su gran labor y responsabilidad de sus áreas.
- Fomentar reglamentos y normas al colaborador que lo presionen en sus cargos laborales y no dispersen de sus actividades.
- Tomar en cuentas los estudios que haya realizado el colaborador y a su vez hacerlos participes en la toma de decisiones que decida la gerencia.

Bibliografía

- Agencia Nacional de Regulación, C. y. (13 de septiembre de 2012).
- Alarcón, E. (2001). Las estructuras. En E. Alarcón, *Las estructuras* (págs. 435-436). Madrid.
- Asamblea General. (1948). Ley de Propiedad Intelectual. q.
- Asamblea nacional constituyente . (20 de octubre de 2008). Quito, Pichincha, sierra.
- Asamblea nacional de la republica del ecuador. (14 de mayo de 2019). Codigo de comercio. Quito, Pichincha.
- Branding, E. (6 de julio de 2020). *endalia*. Obtenido de endalia: <https://www.endalia.com/news/organigrama-empresa/>
- Camperos, M. C. (s.f.). *El diseño organizativo*. Obtenido de https://www.westfield.education/wp-content/uploads/2020/03/L-DRH_18_00170_01.pdf
- Chiavenato.I. (2002). Gestión del talento humano. *El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*, Mc Graw Hill. México III Edición.
- Coral, T. E., Alberto, R. L., & Maritza, B. B. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *revista venezolana de gerencia*, <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641006/>.
- Cristiani, M. E. (2012). DESARROLLO ORGANIZACIONAL. *Red Tercer Milenio.*, 96.
- D.Mooney, J. (1958). *Revistas online*. Obtenido de Se ha descrito la organización como el lado formal de la Administración, como el canal a través del cual se hacen efectivas las medidas y planes administrativos. Se ha dicho que la organización es la estructura interna
- Diez, J. C. (S.F). EL PROCESO DE DEPARTAMENTALIZACION. <http://publicaciones.anuies.mx/>, 3.

- Espinosa, V. G. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 20-21.
- Gilces, A. D. (27 de Diciembre de 2021). Guayas, Guayaquil.
- Gomez, R. A. (julio de 2009). *Accelerating the world's research*. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55140673/organigrama-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1644457221&Signature=THL8eH5ArQ21-kDnE-PLNy1CMIvq6rZul~gyBuKvB-1wYqkYuSxJMhQ8eTmFp18oNeeY3AW1vn923Y5G1uxDvrY99ZnWID8mWYOnkZheus6rnSpF7ok41dhgzjpvHVR-GzKQD3WePV6maS6W>
- Harnan, M. C. (2010). La estructura organizacional: Grupos y estilos gerenciales. http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MGIEV/MGIEV04/Unidad_1/Lectura2_EstructuraOrg_U1_MGIEV001.pdf.
- HERNÁNDEZ-Ros, R. A. (1999). *¿QUE ES ESTRUCTURA?* Madrid: Ma Concepción Pérez Gutiérrez.
- la, P. s. (DICIEMBRE de 2017). *Estrategias organizacionales para tu empresa*. Obtenido de <https://runahr.com/recursos/hr-management/conoce-las-clases-de-estrategiasorganizacionales-que-puedes-implementar-en-tu-empresa/>
- LRH. (26 de 08 de 2015). *Portal con artículos e información de actualidad sobre la gestión de RR.HH. en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/division-del-trabajo-y-departmentalizacion/>
- Mabel, C. Z. (2019). ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL DE GLAMOUR S.A. *UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION.FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA*.
- Real academia española. (2020). Diccionario de la lengua española. España.
- Secretaria Nacional de Planificacion 2021-2015. (s.f.). Plan de creacion de oportunidades. Quito, Ecuador.

- Sotalin, E. (2015). “ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE ESCOLAR Y TURISMO UNIPRO C.A. *UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS*, 26-27.
- Valencia, M. (2018). Complejidad y dinámica, la necesidad de considerarlas en la evaluación organizacional. *Revista de ciencias sociales*, Vol. 24 Núm. 2 Pág. 9-23.
- Zuloaga, E. (15 de noviembre de 2021). historia de Nautifibrasport. (A. Delgado, Entrevistador)

Anexos

Anexo 1.Formato de preguntas para la entrevista de los trabajadores de Nautifibra.

Preguntas para la entrevista a los trabajadores de Nautifibrasport

Nombre:



Cargo:

- 1.- ¿Qué tiempo lleva trabajando en Nautifibrasport?**

- 2.- ¿Conoce las áreas de trabajo que maneja la empresa?**

- 3.- ¿Cuáles son las debilidades que ve en su organización de trabajo?**

- 4.- ¿Cree tener la habilidad para ser responsable de su área de trabajo?**

5.- ¿Qué opina del manejo organizacional de su equipo de trabajo?

6.- ¿Está conforme con la estructura de su equipo de trabajo y que le gustaría mejorar?

7.- ¿Usted como colaborador cree que la empresa mejoraría si se implantara una estructura organizacional y que este se lo dé a conocer a sus colaboradores?

8.- ¿Se les ha dado el conocimiento de cuál es su labor como colaborador de Nautifibrasport?

Anexo 2.Formato de Guía de observación.

GUIA DE OBSERVACION	
LUGAR OBSERVADO:	
CIUDAD:	
OBSERVADOR:	
HORARIOS:	
DÍAS:	
Parámetros	Observación
COLABORADORES	
Comodidad del colaborador	
Habilidad en su trabajo	
Condiciones física	
CONDICIONES LABORALES	
El ambiente	
Colores	
Equipos de trabajo	
Estructura física del lugar	

Elaborado por: Ámbar Delgado

Anexo 3.Fotos del proceso de remodelación de lancha.



Foto de: Ec. Roberth Zuloaga



Foto de: Ec.Roberth Zuloaga



Foto de: Ec. Roberth Zuloaga



Foto de: Ec. Roberth Zuloaga



Foto de: Ec. Roberth Zuloaga



Foto de: Ec. Roberth Zuloaga

Anexo 7. Imagen tomada a la previa capacitación de los trabajadores operativos de Nautifibra.



Foto tomada por: Ambar Delgado