



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
Sede Santo Domingo

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS
CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS Y NEGOCIOS

Tesis previa la obtención del título de

INGENIERA DE EMPRESAS

“ANÁLISIS DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA “PAREDES Y VARGAS” PARA MEJORAR LA EFICIENCIA Y EFICACIA ADMINISTRATIVA EN EL PERIODO 2014”.

Estudiante

TANIA BETSABE SACÓN GARCÍA

Director de tesis:

Ing. Jacinto Vera Intriago, MBA.

Santo Domingo – Ecuador

Mayo, 2015

“ANÁLISIS DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA “PAREDES Y VARGAS” PARA MEJORAR LA EFICIENCIA Y EFICACIA ADMINISTRATIVA EN EL PERIODO 2014”.

Ing. Jacinto Vera Intriago, MBA.

DIRECTOR DE TESIS

APROBADO

Ing. Patricio Analuisa MBA
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Dr. Rodobaldo Martínez
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ing. Franklin Naranjo MsC.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Santo Domingo..... de..... del 2015

Autora: TANIA BETSABE SACÓN GARCÍA

Institución: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

Título de Tesis: “ANÁLISIS DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA “PAREDES Y VARGAS” PARA MEJORAR LA EFICIENCIA Y EFICACIA ADMINISTRATIVA EN EL PERIODO 2014”.

Fecha: MAYO, 2015

El contenido del presente trabajo es de exclusiva responsabilidad de su autora

Tania Betsabe Sacón García

1719914705

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

Sede Santo Domingo

INFORME DEL DIRECTOR DE TESIS

Santo Domingo,..... de del 2015

Ing.

Patricio Analuisa MBA.

COORDINADOR DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS Y NEGOCIOS

Presente.-

De mi consideración:

Por la presente pongo en su conocimiento que está finalizada la tesis titulada “ANÁLISIS DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA “PAREDES Y VARGAS” PARA MEJORAR LA EFICIENCIA Y EFICACIA ADMINISTRATIVA EN EL PERIODO 2014”, realizada por la Srta. Tania Betsabe Sacón García, de la Carrera de Ingeniería de Empresas y Negocios, de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, por lo cual autorizo su respectiva presentación.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Jacinto Vera Intriago, MBA.

DIRECTOR DE TESIS

UTE – SANTO DOMINGO

Dedicatoria

Con todo mi amor y cariño para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis objetivos, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi agradecimiento.

Papá Omer

Mamá Rosa

Agradecimiento

A Dios, por su fortaleza y su verdadera fuente de amor y sabiduría.

A mis padres, Omer Sacón y Rosa García por el apoyo incondicional que me dieron a lo largo de la carrera.

A mi tía Norma García y mis hermanos Verónica, Nery y Homer por apoyarme siempre.

A todos los directivos de la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su apoyo y colaboración para la realización de esta investigación.

Al Ingeniero Jacinto Vera por su asesoría y dirección en el trabajo de investigación.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de esta investigación, hago extensivo mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Hoja de aprobación.....	ii
Informe del director de tesis.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de cuadros.....	xi
Índice de gráficos.....	xii
Índice de anexos.....	xiii
Resumen.....	xiv
Summary.....	xv

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Tema.....	1
1.2 Planteamiento y formulación de la investigación.....	1
1.2.1 Planteamiento.....	1
1.2.2 Formulación de problema.....	3
1.2.3 Sistematización.....	3
1.3 Justificación.....	3
1.4 Objetivos.....	4
1.4.1 Objetivo General.....	4
1.4.2 Objetivos Específicos.....	4

CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco Teórico.....	5
2.1.1 Organización.....	5
2.1.1.1 Clima organizacional.....	7

2.1.1.2 Variables del clima organizacional.....	8
2.1.1.3 Medición del clima organizacional.....	9
2.1.1.4 Componentes y dimensiones del clima organizacional.....	9
2.1.2 Clima y estructura organizacional.....	11
2.1.2.1 Liderazgo y clima organizacional.....	11
2.1.2.2 Clima organizacional y relaciones de trabajo.....	12
2.2 Marco Conceptual.....	12
2.2.1 Cultura organizacional.....	12
2.2.2 Ambiente organizacional.....	12
2.3 Marco temporal / espacial.....	14
2.3.1 Marco legal.....	14

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Nivel de estudio.....	15
3.2 Modalidad de estudio.....	15
3.3 Métodos.....	15
3.3.1 Método de observación científica.....	15
3.4 Población y muestra.....	16
3.4.1 Población.....	16
3.4.2 Muestra.....	16
3.5 Técnicas de investigación.....	16
3.6 Tabulación y análisis de datos.....	17
3.7 Hipótesis.....	17
3.8 Variables.....	17
3.9 Operacionalización de las variables.....	17

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Caracterización del campo de acción.....	19
--	----

4.1.1 Encuesta aplicada al personal administrativo de la Compañía de de Transporte de carga pesada Paredes y Vargas.	19
4.1.2 Encuesta aplicada a los socios de la Compañía de de Transporte de carga pesada Paredes y Vargas	20
4.1.3 Entrevista aplicada a la Gerencia de la Compañía de Transporte de carga pesada Paredes y Vargas	21
4.2 Diagnóstico	22
4.3 Análisis FODA	24

CAPÍTULO V

PLAN DE MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL QUE PERMITA LA EFICIENCIA Y EFICACIA ADMINISTRATIVA DE LA COMPAÑÍA PAREDES Y VARGAS

5.1 Declaración formal de la filosofía organizacional.....	27
5.1.1 Misión.....	27
5.1.2 Visión.....	28
5.1.3 Valores.....	28
5.1.4 Objetivos.....	29
5.1.5 Estrategias.....	29
5.1.6 Ventajas del ambiente organizacional para la Compañía Paredes y Vargas	29
5.1.7 Estructura organizacional de la Compañía Paredes y Vargas	30
5.1.8 Manual de funciones y cargos	31
5.2 Diseño de espacios físicos, instalaciones y fachadas	39
5.3 Sistema explícito de bienestar social, premios, reconocimiento y criterios de promoción.....	40
5.4. Capacitación por parte de los líderes corporativos	42
5.4.1 Plan de capacitación	43
5.4.2 Presupuesto.....	43
5.4.3 Cambios esperados	44
5.5 Fomentar el Trabajo en Equipo	44
5.6 Plan de trabajo para la Compañía Paredes y Vargas	45

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.....	46
6.2 Recomendaciones	48
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Clima organizacional.....	8
Cuadro N° 2 Operacionalización de variables independiente y dependiente	18
Cuadro N° 3 Análisis FODA	24
Cuadro N° 4 Manual de funciones y clasificación de puestos: Gerente	32
Cuadro N° 5 Manual de funciones y clasificación de puestos: Jefe contable financiero	33
Cuadro N° 6 Manual de funciones y clasificación de puestos: Asistente administrativo contable	34
Cuadro N° 7 Manual de funciones y clasificación de puestos: Jefe de recursos humanos..	35
Cuadro N° 8 Manual de funciones y clasificación de puestos: Asistente administrativo y de personal.....	36
Cuadro N° 9 Jefe de servicios.....	37
Cuadro N° 10 Conductor	38
Cuadro N° 11 Presupuesto a socios plan de capacitación.....	43
Cuadro N° 12 Presupuesto capacitación personal	44
Cuadro N° 13 Plan de trabajo	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Estructura organizacional de la Compañía Paredes y Vargas	30
Gráfico N° 2 Diseño de las oficinas.....	40

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1 Encuesta aplicada a los clientes internos	53
Anexo N° 2 Encuesta aplicada a los socios de la Compañía Paredes y Vargas	55
Anexo N° 3 Entrevista aplicada a la Gerencia de la Compañía Paredes y Vargas	56
Anexo N° 4 Presentación institucional área de capacitación y formación profesional	57
Anexo N° 5 Registro Único de Contribuyentes	60

RESUMEN

La Compañía de transporte de carga pesada Paredes y Vargas se encuentra domiciliada en la ciudad de Santo Domingo de los Colorados, es una empresa dedicada a prestar servicios logísticos que cubran las necesidades de transporte de mercaderías, productos y otros productos, dentro del territorio local, regional y nacional.

El objetivo de la investigación es analizar el ambiente organizacional de la Compañía de transporte de carga pesada Paredes y Vargas que permita mejorar la eficiencia y eficacia administrativa en el periodo 2014.

Para ello se aplicaron encuestas a la administración de la compañía, a los socios y los empleados de la misma, lo cual permitió determinar que no existe una buena comunicación entre compañeros, el superior inmediato no posee las capacidades técnicas para supervisarle, la empresa no cuenta con un plan estratégico, no se promueve el desarrollo personal y profesional de los colaboradores internos, el persona sufre de elevado estrés laboral debido a la exigencia de trabajo.

Ante ello se considera adecuado diseñar un plan de mejoramiento del ambiente organizacional que permite motivar, incentivar y dinamizar las actividades laborales al interior de la organización, así como en la prestación de los servicios logísticos. Así mismo, se debe incorporar un estilo de liderazgo participativo, diseñar la estructura corporativa, los perfiles de puestos que potencien la eficiencia y eficacia corporativa de la compañía.

SUMMARY

The transport Company of heavy loads “Paredes y Vargas” is located in the city of Santo Domingo de los Colorados, this company is dedicated to provide logistics services that meet the needs of transportation of goods and other products, in the local, regional and national territory.

The aim of the research is to analyze the organizational environment of the transport company of heavy loads “Paredes y Vargas” that allow to improve the administrative efficiency and effectiveness in the 2014 period.

For this, survey were applied to the management of the company, partners and employees of the same, allowing determine that there is not good communication between colleagues, the immediate superior does not have the technical capabilities to provide supervision, the company does not have a strategic plan, it does not promote personal and professional development of internal collaborators, the staff suffers from high job stress due to job requirement.

It is considered appropriate to devise a plan for improving the organizational environment that allows motivate, encourage and stimulate activities within the Organization, as well as in the provision of logistics services. Likewise, it must incorporate a participatory leadership style, design the corporate structure, job profiles that enhance the efficiency and effectiveness of the company.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Tema

Análisis del ambiente organizacional de la Compañía de Transporte de carga pesada “Paredes y Vargas” para mejorar la eficiencia y eficacia administrativa en el periodo 2014.

1.2 Planteamiento y formulación de la investigación

1.2.1 Planteamiento

El ambiente organizacional dentro de la administración de una empresa es de vital importancia para el desarrollo adecuado ya que al contar con un ambiente favorable, con valores y principios éticos, creencias y pensamientos consolidados, la organización tendrá el desempeño favorable que genera resultados positivos y esperados por los líderes que la lideren. (Palencia, Manuel; ORS, Lefler, 2010)

En el Ecuador, la dirigencia nacional a través de los medios de comunicación expresa que el sector del servicio de transporte de carga pesada presente presenta serios problemas que afectan el clima organizacional, lo cual incide en la eficiencia y eficacia administrativa, esto es los valores, principios y creencias corporativas; factores que no permiten desenvolverse en un ambiente organizacional que permite lograr la consecución de los objetivos planteados por la administración de dichas empresas.

La compañía de transporte de carga pesada Paredes y Vargas se encuentra domiciliada en la ciudad de Santo Domingo de los Colorados, cantón Santo Domingo, es una empresa dedicada a prestar los servicios logísticos de carga pesada que cubran las necesidades de transporte de mercaderías, productos, traslados y otros bienes y materiales dentro del territorio local, regional y nacional.

De acuerdo con el diagnóstico realizado en la empresa, se evidencia la ausencia de lineamientos organizacionales como: misión, visión, objetivos, valores institucionales, políticas corporativas, estructura organizacional, manual de funciones y procesos, entre otros instrumentos que apoyen el manejo administrativo y gerencial de la organización.

La Compañía Paredes y Vargas cuenta con una estructura corporativa simple, basada en la Constitución legal del gremio como instrumento administrativo y de gestión, cuyos estatutos no han sido diseñados adecuadamente y requieren ser actualizados para lograr un eficiente y eficaz funcionamiento organizacional.

A pesar de dichas dificultades, la empresa ha logrado un importante crecimiento sostenido en el mercado de servicios de transporte de carga pesada, cuyos problemas son:

- No cuentan con un ambiente organizacional que permita dinamizar las operaciones de prestación de servicios y el adecuado rendimiento productivo del personal que labora en la compañía.
- No cuenta con el plan estratégico institucional que permita incorporar la misión, la visión, los valores y principios corporativos, la estructura organizacional y funcional que permitan la adecuada gestión organizacional de la compañía Paredes y Vargas.
- Las comisiones que se encuentran señaladas y conformadas en los estatutos de la compañía no cumplen con las funciones a ellos encomendadas.
- El personal que labora en la compañía cumple funciones y responsabilidades para las cuales no fueron contratados.
- No cuentan con el manual administrativo que permita coordinar, controlar, transmitir y registrar la información de la compañía.

El ambiente organizacional permite evidenciar en la conducta de los socios, que incumplen con los principios, normas y reglamentos establecidos al interior de la empresa y que constituyen los preceptos organizacionales impuestos para bienestar corporativo de quienes la constituyen, sin embargo, no se identifican con la empresa a la cual se deben.

1.2.2 Formulación de problema

¿El ambiente organizacional de la Compañía de transporte de carga pesada Paredes y Vargas mejorará la eficiencia y eficacia administrativa?

1.2.3 Sistematización

- ¿El ambiente organizacional de la compañía es ineficiente?
- ¿La cultura organizacional incide en el trabajo en equipo y el liderazgo corporativo?
- ¿Los medios de comunicación corporativos impiden la transmisión de mensajes en forma efectiva y oportuna?

1.3 Justificación

Las pequeñas y medianas empresas dedicadas al servicio de transporte de carga pesada requieren contar con el ambiente laboral óptimo que permite incentivar y dinamizar la gestión corporativa, la cual se traduce en incrementar la productividad del recurso humano que conforma la organización y, que permite generar la armonía y bienestar de los clientes internos y externos de la misma. Lo cual se traduce en alcanzar niveles de eficiencia y eficacia administrativa que buscan el compromiso laboral y cooperativo de los socios y el entorno donde prestan los servicios logísticos.

En toda organización es fundamental el contar con el ambiente de trabajo que incentive a los actores y colaboradores internos a crear la actitud de servicio que permita obtener usuarios y clientes satisfechos, al tiempo que se desarrolla la imagen corporativa competitiva que permita ser plenamente identificada en la sociedad donde opera la empresa y, que en el tiempo la convierta en el medio logístico líder del mercado. Buscando a través de ello la preferencia en el cliente que día a día cuenta con mayores ofertas comerciales en el cantón.

En toda organización prestadora de servicios de transporte de carga pesada se debe contar con el ambiente de trabajo adecuado, a fin de lograr niveles de productividad laboral

competitivos, los cuales permiten obtener importantes niveles de ingresos que garantizan la permanencia de las organizaciones en los mercados donde operan en el tiempo, aportando al cumplimiento de los requerimientos de los inversionistas que es el obtener márgenes de utilidad acordes a las aspiraciones económicas, satisfaciendo con ello las aspiraciones anheladas como inversionistas.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar el ambiente organizacional de la Compañía de transporte de carga pesada Paredes y Vargas que permita valorar la eficiencia y eficacia administrativa en el periodo 2014.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Construir la fundamentación teórica de la investigación a partir de las tendencias actuales de ambiente organizacional.
- Analizar la situación actual del clima organizacional de la Compañía Paredes y Vargas.
- Evaluar el clima organizacional de la Compañía Paredes y Vargas.
- Diseñar el plan de mejoramiento del ambiente organizacional que permita la eficiencia y eficacia administrativa en la Compañía Paredes y Vargas.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Organización

Según Chiavenato (2008), organización es una unidad social coordinada conscientemente, compuesta por dos o más personas, que funciona como una base relativamente continúa para lograr una meta común o un conjunto de metas.

Aunque existen distintos tipos de organización, todas tienen en común los siguientes aspectos:

- Tienen un propósito definido que se corresponde con las metas que la empresa quiere alcanzar.
- Están compuestas por personas, que son las responsables de alcanzar dichos objetivos empresariales.
- Para definir y delimitar el comportamiento de las personas en la empresa, se utilizan una serie de métodos y disposiciones. (Chiavenato, 2008, pág. 7).

Una organización es una empresa que ha sido legalmente constituida y que busca alcanzar metas y objetivos corporativos previamente propuestos; para ello los líderes establecen funciones y responsabilidades laborales y legales que deben ser observadas dentro de la estructura corporativa, procesos productivos de cada empresa y las estrategias de negocios que permitan colocar el producto o servicio producido en el mercado a fin de ser preferido por el cliente o consumidor final, obteniendo ingresos económicos a cambio de los bienes producidos.

Cuando hablamos de tratar con los recursos, se hace alusión a desplegar los siguientes puntos:

- **La división del trabajo**, materializada en puestos y departamentos.
- **Las líneas de autoridad** formal.
- **Los mecanismos** utilizados para coordinar los diversos puestos y labores en la organización. (Pavía, 2012, pág. 34)

La organización necesita de recursos financieros, técnicos, económicos y humanos para su funcionamiento. Los componentes de la organización son las personas, los procesos y las herramientas que tienen un propósito en común que es producir u ofrecer productos y/o servicios. (Moro, J., 2012, pág. 46).

Las personas son el recurso más importante y a la vez lo más difícil de gestionar, ya que las organizaciones dependen de éste para lograr el éxito deseado y planteado por los líderes. (Moro, J., 2012, pág. 46).

Las personas que prestan los servicios en la organización, constituyen un grupo de trabajo manejado por reglas y normas que disciplinan el comportamiento, la conducta, la actitud y las responsabilidades que deben asumir en apego al cargo que desempeñan.

Las personas definen los procesos que se utilizan en el proceso de fabricación del producto o prestación del servicio, los procesos son el núcleo de las organizaciones ya que son el compendio del conocimiento adquirido por la organización que se aplica a la hora de producir lo que se oferta. (Moro, J., 2012, pág. 46).

El talento humano es el recurso más importante en la organización, ya que mediante la fuerza laboral es posible manipular instrumentos, herramientas, materiales y otros medios de producción, es decir, el talento humano hace posible la producción y, por ello es el recurso más importante de toda organización y que hoy en día las empresas buscan para lograr niveles de competitividad acordes a la realidad del mercado donde operan.

Las herramientas son los instrumentos para que los procesos productivos puedan llevarse a efecto, las personas necesitan de herramientas o instrumentos que le posibiliten llevarlos a

cabo y que tengan concordancia con los procesos y procedimientos productivos. (Moro, J., 2012, pág. 46).

Las herramientas son los instrumentos que permiten realizar la laboral manual y técnica en los procesos productivos de las organizaciones y, por ello deben ser de calidad adecuada, a fin de permitir que la fuerza laboral los manipule de forma adecuada y obtener bienes y servicios acordes a las exigencias del mercado consumidor.

2.1.1.1 Clima organizacional

En el presente estudio, el clima organizacional será catalogado con el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo de forma cotidiana, el cual influye en la satisfacción personal y la productividad del equipo de trabajo con que cuenta la empresa.

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (Méndez, 2006, pág. 63)

Según Méndez (2006), el clima organizacional es el resultado de la interacción entre las características físicas de la organización y las características personales de los individuos que la forman, dependiendo directamente de la motivación de los empleados son quienes dan lugar a la aceptación sobre clima.

Cuadro N° 1
Clima organizacional

AUTOR	TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL		DESCRIPCIÓN
Likert 1967	Clima Autoritario:	Autoritarismo Explotador	Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que aparte de un sistema muy autoritario a un sistema participativos.
		Autoritarismo Participativo	
	Clima Tipo Participativo:	Consultivo	
		Participación en Grupo	

Fuente: Likert Rensis

Elaborado por: Tania Sacón

En el cuadro anterior observamos los tipos de clima organizacional que es parte de las organizaciones dedicadas a la prestación de servicios y la producción de bienes, los cuales son aplicados en función de la actitud de los líderes o responsables de la administración de las diferentes organizaciones.

2.1.1.2 Variables del clima organizacional

Según Gilmar Cabrera (1999) menciona que las variables que definen el concepto de clima organizacional son:

- **Ambiente físico:** Como espacio físico, condiciones de ruido, calor, etc.
- **Estructurales:** Como la estructura formal, estilo de dirección, tamaño de la organización, etc.
- **Ambiente Social:** Tales como el compañerismo, conflictos, comunicaciones, etc.
- **Personales:** Como las actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- **Propias del comportamiento organizacional:** Como son la productividad, ausentismo, rotación, tensiones, satisfacción laboral, etc. (Cabrera Días, 1999)

El autor hace referencia a las variables que conforman el clima organizacional, las mismas que deben ser cuidadosamente observadas al momento de evaluar el ambiente organizacional de las empresas que se preocupan por contar con ambiente físico adecuado, la estructura corporativa, el ambiente social que debe generarse, lo personal del recurso humano que permite ver una actitud positiva e integradora y las propias del

comportamiento organizacional que se traducen en la productividad y satisfacción de los equipos de trabajo corporativos.

2.1.1.3 Medición del clima organizacional

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir. Aunque existen distintos instrumentos (encuestas) y metodologías para medir el clima organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el clima organizacional como debería ser. La brecha entre ambas mediciones es de gran utilidad para diagnosticar problemas organizacionales, que pudieran ser posteriormente explorados y corregidos. (Iceberg, 2010, pág. 2)

Hoy en día, para las compañías es importante medir y conocer el clima organizacional de las mismas, ya que este incide de forma significativa en los resultados que se han alcanzado. Por ello se conoce que el clima organizacional marca la diferencia entre empresas que tiene elevados estándares de desempeño frente a otras de bajo desempeño productivo, por ello es necesario incorporar a la gestión corporativa la flexibilidad, responsabilidad, estándares, forma de recompensar, claridad y compromiso de equipo.

2.1.1.4 Componentes y dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en las organizaciones ya que influyen en el comportamiento de los equipos de trabajo de las mismas. Por tal razón, para llevar a cabo el diagnóstico del clima organizacional es adecuado conocer las distintas dimensiones que han sido aplicadas en organizaciones similares y que permiten conocer los factores que influyen en el ambiente de las organizaciones.

Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. **Los métodos de mando.** La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. **Las características de las fuerzas motivacionales.** Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. **Las características de los procesos de comunicación.** La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. **Las características de los procesos de influencia.** La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. **Las características de los procesos de toma de decisiones.** La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
6. **Las características de los procesos de planificación.** La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. **Las características de los procesos de control.** El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.** La planificación así como la formación deseada. (Likert, 1968)

Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional.

1. **Apertura a los cambios tecnológicos.** Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.
2. **Recursos Humanos.** Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.
3. **Comunicación.** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
4. **Motivación.** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.
5. **Toma de decisiones.** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en

este proceso. (Taylor, 2010, pág. 55)

Al analizar las diferentes dimensiones tenemos que tener en cuenta los siguientes importantes al momento de realizar una encuesta:

- La redacción tiene que ser comprensible, más aún si existen colaboradores de poca escolaridad.
- La extensión del cuestionario no debe ser muy largo, ya que el colaborador pierde el interés, así también puede tener dificultades para interpretar.
- Instrucciones bien detalladas para facilitar el entendimiento de cómo llevarlo a cabo.
- La cantidad de preguntas deben ser específicas, de acuerdo a las dimensiones que se quieran medir para no agotar al individuo, y también para una tabulación e interpretación más rápida.

2.1.2 Clima y estructura organizacional

La relación existente del clima con la estructura de una empresa, tiene que ver con la distribución física de los puestos de trabajo, que pueden estar formado por grupos pequeños o grandes, de las políticas y reglamentos que la organización implante para mantener un control, también del tipo de liderazgo que los superiores ejerzan para mantener el nivel de rendimiento, de los niveles jerárquicos definidos en la empresa, todo aporta para que los individuos generen percepciones y por ende comportamientos.

2.1.2.1 Liderazgo y clima organizacional

El estudio y análisis del comportamiento organizacional en diferentes organizaciones ha revelado que varios factores influencia ese clima, los factores que han sido identificados como constituyentes de la realidad objetiva del desarrollo organizacional, se refiere a la estructura organizativa, las políticas y los procedimientos, las relaciones interpersonales y grupales, la tarea en el medio físico en el que se desarrolla en liderazgo.

El liderazgo es la habilidad de inspirar y guiar a los colaboradores hacia el logro de los objetivos y de una visión. Es el conjunto de cualidades y técnicas que se ejercen para dirigir a los colaboradores (Münch, 2012, pág. 32).

Un líder es el que desarrolla aptitudes y equipos: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de todas las personas bajo su mando y hace que sus subordinados se conviertan en ganadores. Es decir, el líder influye en los demás a fin de que estos realicen sus trabajos sin necesidad de ser supervisados o presionados, esto es, por convicción propia, lo cual permite lograr mayores rendimientos productivos en las organizaciones.

2.1.2.2 Clima organizacional y relaciones de trabajo

Cuando el clima en una empresa está llevado por el tipo de liderazgo autocrático, estas relaciones se ven afectadas porque existe la percepción de un clima frío, rígido, y burocratizado, lo que hace que los colaboradores quieran ser escuchados, por lo que pueden utilizar la sindicalización para llevarlo a cabo, ya que esta es una opción legal y socialmente reconocido, aunque no es la única alternativa.

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de hábitos y creencias instituidas por las normas, valores, actitudes y las expectativas que comparten todos los miembros de la organización y que los distingue de las demás organizaciones. Es la forma institucionalizada de pensar y actuar que existe en la organización. (Chiaveneto, 2009, pág. 22)

2.2.2 Ambiente organizacional

El ambiente organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera que existe en cada organización. (Chiavenato, 1992)

Eficiencia

Eficiencia significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados. (Chiavaneto, 2009, pág. 22)

Eficacia

La eficacia está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado. (Da Silva, 2002, pág. 72)

Talento Humano

Se entiende por talento humano a la capacidad que tiene la persona de entender y comprender de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias, competencias, motivaciones y aptitudes propias de las personas. (Faba, 2013, pág. 12)

Liderazgo

El liderazgo es la habilidad de inspirar y guiar a los colaboradores hacia el logro de los objetivos y de una visión. Es el conjunto de cualidades y técnicas que se ejercen para dirigir a los colaboradores. Un líder es el que desarrolla aptitudes y equipos: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de todas las personas bajo su mando y hace que sus subordinados se conviertan en ganadores. (Münch, 2012, pág. 32).

Comunicación organizacional

Consiste en el proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de la organización pudiendo ser interno o externa; entendiéndose como el proceso de producción, circulación

y consumo de significados entre una organización y sus clientes internos y externos. (Chiavenato, 2008)

2.3 Marco temporal / espacial

El estudio investigativo del clima laboral se realizará en la Compañía de transporte de carga pesada “Paredes y Vargas”, organización en la actualidad mantiene las oficinas operativas en la ciudad de Santo Domingo de los Colorados, cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, en la República del Ecuador.

2.3.1 Marco legal

La base legal en la que se fundamenta el presente estudio se detalla a continuación:

- Ley de Régimen Tributario Interno: Normativa que regula el cumplimiento de las obligaciones tributarias de la organización prestadora de los servicios de transporte de carga pesada en la localidad.
- Código del Trabajo: Régimen que permite cumplir con las obligaciones y derechos de los colaboradores internos que prestan los servicios en la compañía.
- Ley de Seguridad Social: Cuerpo legal que contempla las obligaciones patronales de la administración de la compañía para con los colaboradores internos y, que busca asegurar el bienestar del asegurado después de los años de servicio en la organización.
- Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial: Normativa jurídica que regula la naturaleza de la prestación del servicio de transporte de carga pesada de la compañía.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Nivel de estudio

- **Exploratoria:** Se aplicó porque la administración de la compañía desconoce la necesidad de contar con el ambiente organizacional que permitió lograr la eficiencia y eficacia administrativa.
- **Descriptiva:** Porque permitió describir la necesidad de generar y contar con el clima organizacional que incentivó al recurso humano que labora en la empresa.

3.2 Modalidad de estudio

- La investigación será de campo ya que permitió conocer el clima organizacional de la empresa y la influencia ejercida por lograr la eficiencia y eficacia administrativa de la empresa.
- La investigación es de tipo documental, ya que se recurrió a datos publicados en libros, revistas y documentos oficiales que permitieron fundamentar la necesidad de contar con el clima organizacional que permita lograr la eficiencia y eficacia administrativa en la prestación de los servicios de transporte de carga pesada.

3.3 Métodos

3.3.1 Método de observación científica

Permitió observar y conocer el clima organizacional requerido para la empresa, a fin de lograr la eficiencia y eficacia administrativa que facilite la administración de la organización en la prestación de los servicios de transporte de carga pesada.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

El universo a investigar estuvo conformado por los 50 socios que laboran prestando los servicios laborales en la Compañía de Transporte de carga pesada Paredes y Vargas.

Así mismo, se encuestó a la administración central y al personal administrativo de la compañía.

3.4.2 Muestra

En la presente investigación, la muestra representativa está conformada por los 50 socios, los cuales constituye el universo de estudio, y debido a que el número es pequeño se consideraron a todos los asociados a fin de lograr un mayor nivel de confianza en el estudio.

De igual forma se encuestará a todo el personal que conforma la administración de la compañía.

3.5 Técnicas de investigación

Las técnicas de estudio a emplearse fueron:

- **Entrevista:** Al administrador de la compañía de transporte pesado Paredes y Vargas.
- **Encuestas:** A los colaboradores internos de la compañía a fin de conocer el clima organizacional y la incidencia en la eficiencia y eficacia administrativa de la organización.

3.6 Tabulación y análisis de datos

Las técnicas de tabulación y análisis de datos a emplearse son:

- Métodos cualitativos y cuantitativos.
- Métodos estadísticos.
- Hoja Electrónica (Excel).
- Análisis de resultados individuales.

3.7 Hipótesis

El clima organizacional contribuye a la eficiencia y eficacia administrativa de la Compañía de transporte de carga pesada Paredes y Vargas.

3.8 Variables

Variable independiente:

Clima Organizacional

Variable dependiente:

Eficiencia y eficacia administrativa.

3.9 Operacionalización de las variables

La matriz de operacionalización de variables independiente y dependiente se detalla a continuación:

Cuadro N° 2
Operacionalización de variables independiente y dependiente

Variables	Definición	Indicadores	Instrumentos
Clima Organizacional	Es el ambiente generado por las emociones, vivencias, costumbres, personalidades de los miembros que conforman el equipo de trabajo de una organización, el cual esta relacionado con la motivación compartida a los colaboradores, tanto en lo físico como lo emocional.	Liderazgo	Encuestas
		Salud y Seguridad	
		Trabajo en Equipo	
		Motivación	Entrevistas
		Comunicación	
		Capacitación	
Eficiencia	Consiste en el logro de aquellas metas que se ha propuesto una empresa utilizando la menor cantidad de recursos.	Optimización de recursos	Encuestas
		Reducción de desperdicio	
Eficacia	Es conseguir las finalidades y objetivos empleando los medios de la mejor manera (tiempo, recursos, materiales) en el menor tiempo posible.	Tiempo	Encuestas
		Uso de recursos	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Caracterización del campo de acción

Aquí se describen los grupos a los que se aplicó las encuestas. Para el tratamiento y análisis de la información se emplearon tablas dinámicas de acuerdo con el tipo de información que se vaya recabando, lo cual permite interpretar y obtener los resultados reales del ambiente laboral en la compañía de transporte de carga pesada.

El objeto de investigación desde el campo de acción es importante, el mismo nos ha permitido realizar el diagnóstico del problema de estudio, en el cual el investigador, luego de tener conocimiento de cómo ha evolucionado la aplicación de los instrumentos que permitan la evaluación del clima organizacional en la compañía de transporte de carga pesada, ha permitido analizar las debilidades en las diferentes áreas de trabajo, el comportamiento de los socios, la actitud del administrador de la compañía, las metas y objetivos corporativos a alcanzar en el mediano o largo plazo y el liderazgo corporativo al interior de la compañía frente a la prestación de los servicios.

Para ello se han utilizado métodos teóricos y empíricos que han permitido establecer y conocer el ambiente laboral existente en la compañía de transporte pesado que opera en el mercado de Santo Domingo y sus zonas de influencia.

4.1.1 Encuesta aplicada al personal administrativo de la Compañía de de Transporte de carga pesada Paredes y Vargas.

La encuesta fue diseñada con la finalidad de determinar los objetivos propuestos en el presente estudio, para ello se diseñaron las preguntas que permitieron evaluar el clima organizacional, y con ello poder desarrollar el plan de mejoramiento del clima organizacional para la compañía de servicios de transporte de carga pesada.

A fin de obtener la información suficiente y necesaria que facilite la ejecución de la investigación se aplicaron las encuestas de diagnóstico que permitieron establecer la comprensión y facilitación en la recolección de los datos para la investigación. (**Ver anexo No. 1**).

- El personal administrativo no se encuentra satisfecho con el ambiente organizacional de la compañía.
- La comunicación en la empresa es inadecuada lo cual incide en el desenvolvimiento corporativo.
- Los colaboradores internos no sientan que son parte de un equipo de trabajo que tiene un objetivo común.
- La administración de la compañía no tiene una clara visión de los objetivos corporativos.
- Los colaboradores de la compañía no tienen claramente definidas las funciones y responsabilidades laborales que deben desempeñar.
- La compañía no promueve ni motiva al personal que labora al interior de la misma.
- La compañía no brinda la capacitación y seminarios de integración que promuevan el compromiso laboral.
- La compañía no cuenta con una planificación estratégica que le permite establecer metas y objetivos corporativos alcanzables y ejecutables.
- Los socios de la compañía no brindan el trato adecuado al personal administrativo de la compañía.
- No cuentan con sistemas de seguridad industrial y salud ocupacional que el caso amerita.

4.1.2 Encuesta aplicada a los socios de la Compañía de de Transporte de carga pesada Paredes y Vargas

La encuesta fue diseñada en apego a determinar los objetivos propuestos en el estudio propuesto, para ello se aplicaron las encuestas piloto a fin de determinar el grado de comprensión de las preguntas y, posteriormente se procedió a levantar la información de todo el universo de socios de la empresa.

Los resultados de las encuestas aplicadas a los socios de la compañía se detallan a continuación. **(Ver anexo No. 2):**

- Los socios expresan que el clima organizacional está ligado al desenvolvimiento corporativo por lo no es posible alcanzar las metas propuestas por la compañía.
- Los socios no se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo de la compañía.
- No cuentan con una planificación estratégica que permita que permita establecer metas, objetivos y una clara visión del futuro de la compañía.
- Los socios expresan no cooperar al proceso de planificación de la compañía.
- No realizan reuniones periódicas para tratar temas de interés para la compañía.
- Existen diferencias y conflictos entre los socios de la compañía de forma frecuente.
- La gerencia no toma en cuenta las opiniones de los socios para la administración de la compañía.

4.1.3 Entrevista aplicada a la Gerencia de la Compañía de Transporte de carga pesada Paredes y Vargas

La entrevista al Gerente de la Compañía fue diseñada en apego a los objetivos investigativos y el ambiente organizacional que se ha creado en la empresa. Para ello se mantuvo un dialogo personal que el líder de la organización, quién manifestó su predisposición a facilitar la encuesta que permite medir el ambiente organizacional de la institución.

Los resultados de la entrevista a la Gerencia de la compañía se detallan a continuación. **(Ver anexo No. 3):**

- El ambiente organizacional tiene diferencias debido a las inadecuadas expresiones utilizadas por ciertos al dirigirse a los colaboradores internos de la empresa.
- La gerencia no se preocupa por diseñar una planificación estratégica que permita el direccionamiento adecuado de la compañía.
- Los canales de comunicación de la compañía son ineficientes, debido a que se utiliza el medio verbal (principalmente).

- Existen diferencias entre la gerencia y los socios, debido a que no se cumplen con las obligaciones y responsabilidades que ellos deben cumplir en forma cotidiana.

4.2 Diagnóstico

En el diagnóstico al ambiente organizacional de la Compañía de Transporte de carga pesada Paredes y Vargas se ha determinado que:

- El personal que conforma la compañía expresa sentirse satisfecho con el ambiente laboral en el 60% de los casos, y el 15% expresa inconformidad con el ambiente de trabajo dentro de la misma. Es decir, la compañía presente un índice significativo de socios que demuestran inconformidad con el clima organizacional de la empresa.
- Los miembros de la compañía expresan que están en desacuerdo con el sistema de comunicación institucional en el 50% de los casos, parcialmente de acuerdo el 50%. Esto permite observar que los medios o sistemas de comunicación corporativa no permiten transmitir la información organizacional en forma efectiva y a tiempo, lo que a su vez genera problemas y diferencias entre los integrantes de la organización.
- Los líderes de la administración de la compañía no tienen una clara visión del manejo del talento humano que labora en la compañía (56% de los casos encuestados). Esto permite observar que la administración de la compañía presenta falencias e inconformidad debido a la forma en que la empresa está siendo direccionada.
- Los responsables de la administración de la compañía no cuentan con las capacidades suficientes para supervisar el cumplimiento de funciones y responsabilidades del personal que la conforma. Información que permite determinar que los líderes no se han capacitado para el desempeño adecuado de las funciones que desempeña al momento y que por lo tanto se ha vuelto una situación que no permite visualizar los resultados esperados por los asociados.

- El 50% del personal expresa no recibir el trato justo por parte del jefe inmediato dentro de la compañía. Ambiente que genera diferencias y escasa cooperación entre los asociados y que incide finalmente en la cooperación organizacional que debe existir para el bienestar de la empresa.
- La mayoría de los miembros de la compañía consideran que la empresa no promueve el desarrollo profesional y personal. Ha sido descuidado el tema de integración corporativa, lo cual reduce las oportunidades de incorporar nuevos líderes que demuestran mejores fortalezas y liderazgo administrativo al servicio de la organización.
- La compañía no cuenta con un plan estratégico que le permita direccionar el crecimiento y desarrollo corporativo de la compañía en el corto y largo plazo. La inexistencia de una herramienta de gestión corporativa reduce e impide el crecimiento y desarrollo organizacional que la empresa lograría si se incorpora dicho instrumento administrativo para el gerenciamiento y consecución de objetivos.
- La compañía descuida la capacita al recurso humano en las diferentes áreas y funciones que deben desempeñar. Es necesario e importante la capacitación y motivación al personal, ya que genera compromiso corporativo de brindar el mejor contingente que impulse el cumplimiento de las metas y objetivos previamente propuestos.
- En la compañía, el personal expresa sufrir de alto estrés laboral en el 100% de los casos al interior de la organización. El estrés organizacional es un problema de salud del talento humano que exige el tomar medidas tendientes a incorporar nuevos colaboradores y mejorar el ambiente laboral en los ya incorporados, a fin de que el equipo de trabajo alcance rendimientos laborales apegados a las condiciones óptimas para el efecto.

- En la compañía no se cuenta con planes de seguridad industrial y salud ocupacional que permita precautelar con el bienestar e integridad del personal de la misma. Debemos recordar que hoy en día los planes son parte de las exigencias y obligaciones de los líderes de la organización, lo cual debe ser observado y cumplido de forma inmediata a fin de evitar problemas legales y responsabilidades jurídicas ante eventuales accidentes de trabajo en la empresa.

4.3 Análisis FODA

El análisis interno de las fortalezas y debilidades, así como el análisis externo de las oportunidades y amenazas al ambiente laboral de la Compañía Paredes y Vargas se detalla a continuación:

Cuadro N° 3
Análisis FODA

	Fortalezas	Debilidades
Análisis interno	Localización estratégica	Baja productividad laboral
	Capital propio	No realizan planificación estratégica
	Conocimiento del comportamiento del consumidor	Discontinuidad administrativa
	Parque automotor nuevo	Deficiente clima organizacional
	Estatuto y permiso de operación calificado	Mala atención al cliente
	Oportunidades	Amenazas
Análisis externo	Captar nuevos clientes	Crisis económica
	Capacitación gubernamental	Incremento de precios
	Alianzas estratégicas con clientes y productores	Tendencias desfavorables del mercado
	Nuevos nichos de mercado	Incremento de competencia desleal
	Control posterior del ambiente laboral	Aumento de precios de insumos al transporte

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón

El análisis interno a la compañía Paredes y Vargas en el área interna presente significativas fortalezas que son conformadas por la localización estratégica, el capital social que es

propio, conocen el comportamiento del consumidor, el parque automotor en nuevo y cuentan con el permiso de operación que viabiliza la normal prestación de los servicios de transporte pesado.

Las debilidades de la compañía en cuanto a no contar con una planificación estratégica, la mala atención al cliente, el deficiente clima organizacional son factores que deben ser analizados ya que inciden de forma significativa en la vida corporativa de la compañía por el hecho de ser parte de la vida real y práctica que lleva adelante dicha organización prestadora de servicios logísticos.

Los factores externos consideran oportunidades de captar nuevos clientes, firmar alianzas estratégicas y recibir capacitación estatal en temas inherentes a la administración y prestación de servicios de la empresa, los cuales deben ser aplicados e incorporados a favor de la organización.

Las amenazas que son parte de la compañía deben ser analizadas y asumidas con la seriedad del caso, ya que el incremento de los costos de la prestación de los servicios, la presencia de competencia desleal y la crisis económica que azota al país son factores que son parte de las condicionantes que exigen el buscar nuevas formas de hacer negocios para mantenerse en el mercado de transporte pesado.

CAPÍTULO V

PLAN DE MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL QUE PERMITA LA EFICIENCIA Y EFICACIA ADMINISTRATIVA DE LA COMPAÑÍA PAREDES Y VARGAS

La Compañía Paredes y Vargas es una organización de servicios dedicada al transporte de carga pesada y a la logística integral. Centrándose básicamente, en ofrecer y brindar buen servicio a los clientes dentro del territorio local y nacional. La compañía fue fundada en el año 2012, la misma que tiene como filosofía la calidad en el servicio a todos los clientes.

Convertir en realidad la filosofía corporativa exige esfuerzo, medios y atención personalizada al cliente interno y externo. Por ello se debe incorporar un ambiente organizacional que involucre y comprometa a todos quienes conforman la organización a brindar el mejor contingente en función de crecimiento y desarrollo institucional que aspiran alcanzar los asociados en el medio y largo plazo. Por ello la labor de la compañía debe ser vital en el desarrollo de los clientes y no únicamente el hecho de cubrir las necesidades de transporte y/o logística, sino que además ellos puedan ofrecer el mejor servicio a los competidores en cada segmento de negocios al cual se dedican.

Durante el tiempo de presencia en el mercado de servicios se ha acoplado a las exigencias y retos que plantea la realidad comercial actual, observando que la evolución y los cambios son una parte intrínseca del ser humano. La estructura organizacional de la compañía está orientada a la operación, ya que de esta forma se hace más sencillo el establecimiento de los niveles jerárquicos y la delegación de tareas y funciones a cada uno miembros de la empresa.

En el presente trabajo, para proponer el plan de mejoramiento del ambiente organizacional que permite la eficiencia y eficacia administrativa de la Compañía Paredes y Vargas, por la facilidad de acceder a la información y apertura de la empresa, ya que la autora conoce de cerca la realidad institucional, ha logrado determinar la necesidad imperiosa de mejorar el clima organizacional que actualmente posee la microempresa.

La realidad actual en el marco corporativo en materia de ambiente organizacional es crítica, en razón de que la administración de la compañía no maneja los conceptos de talento humano que la conforman, lo que incide directamente en el desempeño laboral del equipo contratado por la empresa. A ello debemos sumar el hecho de no contar con el responsable de talento humano, lo cual influye en la satisfacción del cliente y por ende influye en la consecución de las metas y objetivos corporativos propuestos.

La voluntad administrativa de Compañía Paredes y Vargas de implementar el plan de mejoramiento del ambiente organizacional es favorable ya que al haberse detectado las falencias y si desean generar programas que les ayude a mejorar el clima organizacional de la empresa lograrán incrementar la productividad en la prestación de los servicios de transporte de carga pesada.

Para implementar el plan de mejoramiento del ambiente organizacional de la Compañía Paredes y Vargas se proponen los siguientes aspectos teóricos y mecanismos prácticos que se detallan a continuación:

5.1 Declaración formal de la filosofía organizacional

5.1.1 Misión

La declaración de la misión institucional de la compañía es la siguiente:

“Entregar servicios ajustados a los requerimientos de los sectores Comercial, Agropecuario, Manufacturero y Doméstico, buscando permanentemente la excelencia mediante el proceso de mejoramiento continuo en el desempeño corporativo”.

La empresa busca siempre ser reconocida en los clientes locales y nacionales como la organización líder en la prestación de los servicios de transporte de carga pesada. Destacándose de la competencia con la aplicación de la innovación permanente mediante el cambio continuo, trabajo en equipo, desarrollo de valores éticos y profesionales,

innovación tecnológica que consideren la diversificación en la prestación y cobertura de los servicios logísticos requeridos por el mercado.

5.1.2 Visión

La declaración de la visión corporativa se detalla a continuación:

“Buscaremos ser siempre la mejor organización en la prestación del servicio de transporte pesado y manejo seguro de la carga pesada a nivel local, regional y nacional, contando con socios, administradores y colaboradores internos altamente capacitados a fin de ofrecer excelencia en el servicio”.

El mejoramiento en la prestación de los servicios en el largo plazo será posible gracias a la colaboración de los socios, la administración y el equipo de colaboradores internos que laboran en la compañía, lo cual exige el compromiso de mejorar permanente, brindando un servicio y atención personalizada al usuario y la generación de un ambiente organizacional que dinamice las operaciones de la empresa, lo cual se traduce en la prestación de servicios de transporte de carga pesada seguros y confiables a los intereses de los clientes.

5.1.3 Valores

Los valores corporativos que se propone para la Compañía Paredes y Vargas son los siguientes:

- Honestidad.
- Liderazgo.
- Seguridad.
- Trabajo en equipo.
- Lealtad.
- Cooperación.
- Compromiso.

5.1.4 Objetivos

Objetivo General

Cooperar Mejorar el ambiente organizacional que permitan la eficiencia y eficacia administrativa de la compañía Paredes y Vargas.

Objetivos Específicos

- Dinamizar relaciones interpersonales entre la administración, los socios y el personal que labora en la empresa.
- Motivar e incentivar al personal que conforma la compañía.

5.1.5 Estrategias

Las estrategias corporativas propuesta para la Compañía Paredes y Vargas son:

- Compromiso y liderazgo corporativo.
- Medios de comunicación efectivos.
- Crear identidad corporativa.
- Optimizar los recursos disponibles: infraestructura, recurso humano, parque automotor y logística.
- Capacitar y motivar al personal y asociados.
- Establecer sistemas de control interno.
- Mejorar la atención al cliente.
- Trabajo en equipo.

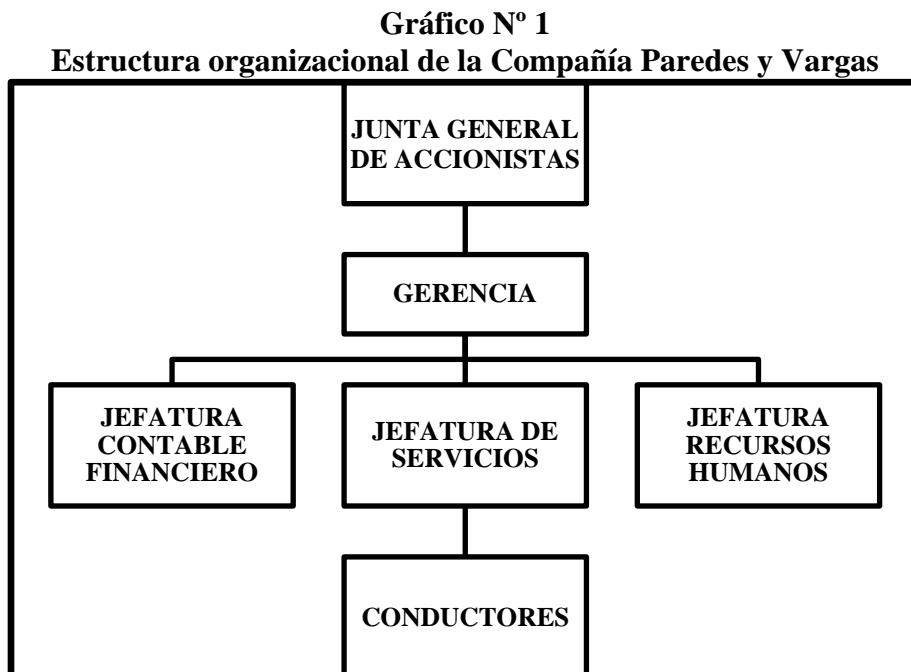
5.1.6 Ventajas del ambiente organizacional para la Compañía Paredes y Vargas

Las ventajas esperadas al definir adecuadamente el ambiente organizacional de la compañía se describen a continuación:

- Marcar la diferencia entre las organizaciones que se dediquen a actividades similares dentro y fuera de la zona de operación.
- Los socios y colaboradores de la organización generarán la identidad propia para la organización.
- Facilitará la creación del compromiso laboral entre todos los miembros que conforman la compañía.
- Motivar al personal a desarrollar el ambiente laboral que todos desean para la organización.
- Influir positivamente en los resultados económicos esperados por los socios de la compañía.

5.1.7 Estructura organizacional de la Compañía Paredes y Vargas

La estructura organizacional propuesta para la compañía estará sujeta a las necesidades y requerimientos propios que se deben incorporar, así tendremos que:




Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Tania Sacón

5.1.8 Manual de funciones y cargos

En la compañía se cuenta con el área responsable de Talento Humano, quienes se encargan del análisis de puestos, pero no se implementado la estructura organizacional, le corresponde al Gerente encargarse de realizar dicha actividad. En la investigación realizada a la compañía se ha logrado identificar mediante la visita técnica realizada a la compañía, logrando determinas las funciones a las cuales deben ajustarse en cada área de trabajo y en particular al talento humano.


Cuadro N° 4
Manual de funciones y clasificación de puestos: Gerente

	MANUAL DE FUNCIONES Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS		
DEFINICIÓN DEL PUESTO: GERENTE			
Velar por la correcta recaudación de inversión de los recursos de la empresa.			
Area:	Administrativa	Reporta:	Junta General de Accionistas
Unidad:	Gerencia	Supervisa a:	Todo el personal
Funciones del puesto: Cumplir y hacer cumplir las disposiciones y reglamento interno y normativa externa vigentes aplicable a la compañía a fin de lograr las metas corporativas propuestas.			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES: Representar a la compañía judicial y extrajudicialmente y para realizar toda clase de gestiones, actos y contratos, con excepción de aquellos que fueren extraños al contrato social. Presentar los balances anuales, así como la propuesta de distribución de beneficios, en el plazo de sesenta días a contarse de la terminación del respectivo ejercicio económico. Cuidar de que se lleve adecuadamente la contabilidad y correspondencia de la compañía. Responder ante la compañía por los daños y perjuicios causados por el dolo, abuso de facultades, negligencia grave o incumplimiento de la Ley. Presentar los objetivos y metas corporativas de cada periodo económico ante la Junta General de Accionistas para su aprobación, ajuste y cumplimiento. Velar por la correcta recaudación de inversión de los recursos de la empresa. Preparar políticas, directrices y procedimientos legales y técnicos que permitan la administración de la compañía en forma eficiente y eficaz. Examinar y evaluar los resultados de la gestión, con la finalidad de expresar criterios objetivos sobre el manejo financiero. Controlar los documentos contables que originan las prestaciones de servicios de la empresa. Supervisar y controlar el pago de obligaciones tributarias y de seguridad social de la compañía. Las demás que disponga la administración de la compañía.			
PERFIL ESENCIAL DEL PUESTO			
Edad:	30 años.		
Sexo:	Masculino.		
Educación:	Ingeniero de Empresas, con experiencia en transporte y gestión administrativo-financiera.		
Experiencia:	Tres años.		
Competencias:	Capacidad y habilidad para solucionar problemas, tomar decisiones, liderazgo y responsabilidad administrativa.		
ELABORADO:	Tania Sacón	APROBADO:	
FECHA:			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón

Cuadro N° 5
Manual de funciones y clasificación de puestos: Jefe contable financiero


	MANUAL DE FUNCIONES Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS		
DEFINICIÓN DEL PUESTO: JEFE CONTABLE FINANCIERO			
Area:	Administrativa	Reporta:	Gerente
Unidad:	Contabilidad	Supervisa a:	Área contable
Funciones del puesto: Supervisar y controlar el manejo integral del área contable financiera de la compañía.			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES: Responsable del manejo contable financiero de la compañía. Presentar estados financieros. Realizar el pago de obligaciones tributarias y de seguridad social. Presentar informes mensuales de la recaudación de aportes y ingresos de la compañía. Supervisar al personal que labora en el área contable de la empresa. Presentar informes del manejo de la cartera de la empresa. Supervisar el registro diario de las diferentes prestaciones de servicios. Participar de reuniones de trabajo institucionales. Las demás que disponga la administración de la empresa.			
PERFIL ESENCIAL DEL PUESTO			
Edad:	30 años.		
Sexo:	Masculino o femenino.		
Educación:	Licenciado en Contabilidad y Auditoría (CPA).		
Experiencia:	Tres años.		
Competencias:	Organizar, planear, supervisar, coordinar y controlar el manejo contable financiero de la empresa.		
ELABORADO:	Tania Sacón	APROBADO:	
FECHA:			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón

Cuadro N° 6


Manual de funciones y clasificación de puestos: Asistente administrativo contable

	MANUAL DE FUNCIONES Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS		
DEFINICIÓN DEL PUESTO: ASISTENTE ADMINISTRATIVO CONTABLE			
Área:	Administrativa	Reporta:	Jefe Contable - Financiero
Unidad:	Contable Financiera	Supervisa a:	Contable - Financiera
Funciones del puesto: Responsable del manejo documental y contable de la compañía.			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES: Atención al cliente de la compañía. Envío y recepción de documentación calificada de la compañía. Archivo y registro de documentación corporativa. Llevar la agenda de Gerencia. Atención de la correspondencia de la compañía. Cooperar en la gestión de la compañía. Cooperar en el pago de las obligaciones tributarias y de seguridad social de la empresa. Elaboración de documentación de la empresa. Participar en reuniones de la empresa. Las demás que disponga la administración de la empresa.			
PERFIL ESENCIAL DEL PUESTO			
Edad:	20 años o más.		
Sexo:	Femenino.		
Educación:	Bachiller con estudios superiores		
Experiencia:	Tres años.		
Competencias:	Cooperar, organizar, coordinar, archivar y controlar el manejo documental de la compañía.		
ELABORADO:	Tania Sacón	APROBADO:	
FECHA:			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón


Cuadro N° 7
Manual de funciones y clasificación de puestos: Jefe de recursos humanos

	MANUAL DE FUNCIONES Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS		
DEFINICIÓN DEL PUESTO: JEE DE RECURSOS HUMANOS			
Area:	Administrativa	Reporta:	Gerencia
Unidad:	Recursos Humanos	Supervisa a:	Personal
Funciones del puesto: Responsable de cooperar en el control, supervisión y la administración del personal.			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES: Atención al cliente interno de la compañía. Supervisión del personal. Controlar el cumplimiento de funciones y responsabilidades del personal. Velar por el bienestar, clima y cultura organizacional de la empresa. Preparar programas de capacitación, reuniones y programas de integración y motivación del personal. Realizar evaluaciones periódicas del personal en cada área, función, ergonomía y ambiente de trabajo. Controlar el pago de los sueldos y demás beneficios de ley del personal. Cooperar en la gestión de la compañía. Elaborar reportes de funciones y responsabilidades del personal. Elaborar roles de pago, descuentos, reportes, aportes y demás obligaciones económicas del personal. Participar en reuniones de la empresa. Las demás que disponga la administración de la empresa.			
PERFIL ESENCIAL DEL PUESTO			
Edad:	30 años.		
Sexo:	Femenino.		
Educación:	Ingeniero de Recursos Humanos, con experiencia en manejo de personal.		
Experiencia:	Tres años.		
Competencias:	Controlar, supervisar, vigilar y precautelar el cuidado y bienestar del personal.		
ELABORADO:	Tania Sacón	APROBADO:	
FECHA:			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón


Cuadro N° 8
Manual de funciones y clasificación de puestos: Asistente administrativo y de personal

	MANUAL DE FUNCIONES Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS		
DEFINICIÓN DEL PUESTO: ASISTENTE ADMINISTRATIVO Y DE PERSONAL			
Area:	Administrativa	Reporta:	Jefe Recursos Humanos
Unidad:	Recursos Humanos	Supervisa a:	Personal
Funciones del puesto: Responsable de cooperar en el control de personal y la administración de la compañía.			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES: Atención al cliente de la compañía. Envío y recepción de documentación calificada de la compañía. Archivo y registro de documentación corporativa. Llevar la agenda de Gerencia. Atención de la correspondencia de la compañía. Cooperar en la gestión de la compañía. Cooperar en el control de asistencia del personal de la empresa. Elaborar reportes de funciones y responsabilidades del personal. Elaborar roles de pago, descuentos, reportes, aportes y demás obligaciones económicas del personal. Elaboración de documentación de la empresa. Participar en reuniones de la empresa. Las demás que disponga la administración de la empresa.			
PERFIL ESENCIAL DEL PUESTO			
Edad:	20 años o más.		
Sexo:	Femenino.		
Educación:	Bachiller con estudios superiores		
Experiencia:	Tres años.		
Competencias:	Cooperar, organizar, coordinar y controlar el manejo del personal que labora en la compañía.		
ELABORADO:	Tania Sacón	APROBADO:	
FECHA:			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón


**Cuadro N° 9
Jefe de servicios**

	MANUAL DE FUNCIONES Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS		
DEFINICIÓN DEL PUESTO: JEFE DE SERVICIOS			
Area:	Operativa	Reporta:	Gerencia
Unidad:	Servicios	Supervisa a:	Conductores
Funciones del puesto: Conducir y prestar el servicio de transporte de carga pesada de la compañía.			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES: Supervisar la prestación del servicio de transporte de carga pesada. Precautelar por el buen funcionamiento del automotor. Monitorear el buen estado de la carga a transportar. Supervisar que los vehículos sean conducidos en estricto apego a lo estipulado en la ley pertinente. Cooperar con la gestión operativa de la compañía. Presentar informes de las operaciones desarrolladas por la compañía. Realizar controles de las condiciones mecánicas de los vehículos, a fin de evitar problemas en la prestación del servicio. Las demas que disponga la administración de la compañía.			
PERFIL ESENCIAL DEL PUESTO			
Edad:	30 años.		
Sexo:	Masculino.		
Educación:	Ingeniero en Vialidad, con experiencia en supervisión y control logístico.		
Experiencia:	Tres años.		
Competencias:	Supervisar, controlar y coordinar las actividades de prestación de servicios y el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los conductores que laboran en la compañía.		
ELABORADO:	Tania Sacón	APROBADO:	
FECHA:			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón

Cuadro N° 10 Conductor

	MANUAL DE FUNCIONES Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS		
DEFINICIÓN DEL PUESTO: CONDUCTOR			
Area:	Operativa	Reporta:	Gerencia
Unidad:	Servicios	Supervisa a:	Conductor
Funciones del puesto:			
Conducir y prestar el servicio de transporte de carga pesada de la compañía.			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:			
Prestar el servicio de transporte de carga pesada.			
Precautelar por el buen funcionamiento del automotor.			
Trasladar la carga en buen estado.			
Conducir el vehículo en apego a lo estipulado en la ley pertinente.			
Cooperar con el manejo contable financiero de la compañía.			
Las demas que disponga la administración de la compañía.			
PERFIL ESENCIAL DEL PUESTO			
Edad:	30 años o más.		
Sexo:	Masculino.		
Educación:	Escuela de Conductores Profesionales		
Experiencia:	Tres años.		
Competencias:	Conducir, vigilar el buen estado del automotor, prestar el servicio de traslado la carga pesada de la compañía.		
ELABORADO:	Tania Sacón	APROBADO:	
FECHA:			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón

5.2 Diseño de espacios físicos, instalaciones y fachadas

La distribución de la planta constituye la disposición de las máquinas, los departamentos, las estaciones de trabajo, las áreas de almacenamiento, los pasillos y los espacios comunes dentro de una instalación productiva propuesta o ya existente. La finalidad fundamental de la distribución en planta consiste en organizar estos elementos de manera que se asegure la fluidez del flujo de trabajo, materiales, personas e información a través del sistema productivo. (Universidad Nacional de Colombia, 2011)

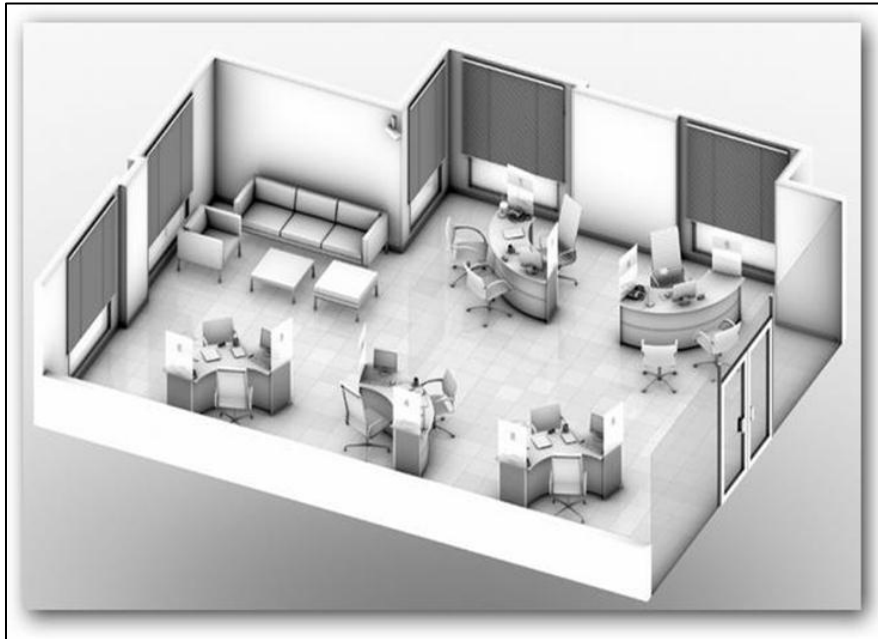
A fin de mejorar el clima organizacional de la compañía, la administración debe equipar las instalaciones según las áreas administrativas, las mismas que deben contar con sistemas de ventilación, espacios físicos adecuados y funcionales, a fin de que el desempeño laboral del personal le permite cumplir adecuadamente las funciones y responsabilidades cotidianas, esto es, contar con la ventilación adecuada, iluminación suficiente, muebles y equipos suficientes y acordes a la necesidad laboral de cada colaborador.

La Compañía Paredes y Vargas debe incorporar la distribución de las oficinas para operación comercial, lo cual permite mejorar el desempeño laboral y optimización de los recursos corporativos.

En la distribución de las oficinas, instalaciones y parqueaderos de la compañía se utilizará la distribución de acuerdo a las áreas de gerencia, contable financiera, recursos humanos y servicios, ya que se requiere agrupar por funciones y actividades administrativas similares en cada jefatura de la compañía, a fin de optimizar los procesos de las diferentes secciones.

El diseño de las oficinas de la compañía son las siguientes:

Gráfico N° 2
Diseño de las oficinas



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Tania Sacón

5.3 Sistema explícito de bienestar social, premios, reconocimiento y criterios de promoción

La Compañía Paredes y Vargas creará la Jefatura de Talento Humano, a fin de incorporar los sistemas de premios, incentivos y promoción para el personal de la empresa. Para ello se proponen los siguientes planes:

1. Plan de bienestar social y laboral

- Firmar convenciones con la Universidad Tecnológica Equinoccial y el Sindicato de Choferes Profesionales de Santo Domingo, a fin de otorgar becas para el personal que necesite o requiera obtener el título de conductor profesional. Con ello se facilita a los familiares de los socios para que accedan a conducir las unidades de la empresa.
- Promover programas deportivos y de recreación (campeonato interno de futbol masculino y femenino) en el que participarán todos los socios, colaboradores y los familiares directos de los mismos con la finalidad de integrar a la familia corporativa.
- Proporcionar el bono navideño a todos los socios y empleados por un valor de USD \$

150,00.

- Realizar programas sociales y de integración para celebrar mensualmente el cumpleaños de cada uno de los miembros que conforman la compañía.
- Firmar convenios corporativos, a fin de ofrecer seguros privados a todos los que forman parte de la compañía.
- Desarrollar programas de salud ocupacional anual, a fin de realizar chequeos ejecutivos a todo el personal y socios de la compañía.

2. Plan de premios y reconocimientos

- Reconocimiento mensual a la excelencia en el desempeño laboral del socio a través de una carta y una orden de consumo para dos personas en Parrilladas Rincón del Che.
- Reconocimiento público al socio que presente sugerencias significativas en beneficio del desarrollo mejoramiento continuo de la prestación del servicio de la compañía.
- Premio a la puntualidad en la asistencia a reuniones, pago de aportes económicos, entrega de información y demás requerimientos a los socios y colaboradores. Actividad que se realizará cada seis meses de trabajo en la institución.
- Entrega de placas y reconocimientos públicos a los socios y fundadores que se han destacado significativamente al servicio y bienestar de la compañía.
- Todo acto destacado será parte de las temas a tratarse en las diferentes reuniones de trabajo, reuniones de socios y actos solemnes de la compañía.

3. Plan de promociones

- Para todo cargo administrativo y operativo en la compañía que se necesite cubrir, se llamará primeramente a concurso interno entre los miembros de la empresa.
- El socio que sea parte activa de la empresa (sea como funcionario o prestador de servicio de transporte de carga pesada) podrá participar en los concursos de merecimientos y oposición.
- Los socios que ingresen a ser parte activa en la administración de la compañía estarán sujetos a las oportunidades de promoción y ascensos.

4. Programa de higiene y seguridad ocupacional

- Dotar de vestuario y equipos de seguridad industrial para el personal que labora en la prestación del servicio de transporte de carga pesada.
- Capacitar al personal de socios y colaboradores internos en el buen manejo de los equipos de carga, descarga de materiales y productos y otros.
- Realizar simulacros anuales a fin de evitar accidentes, ante cualquier emergencia.
- Contratar un técnico en seguridad industrial e higiene laboral, a fin de cumplir con la normativa jurídica establecida al respecto para la compañía.

5. Políticas corporativas de la Compañía Paredes y Vargas

- Los servicios serán prestados en apego a lo establece la ley de tránsito y transporte terrestre.
- La armonía y el respeto son principios fundamentales dentro de la compañía.
- La administración de la compañía será responsable de crear y mantener el ambiente organizacional que armonice la compañía.
- En la empresa, el personal deberá usar términos, gestos y ademanes dentro del plano de respeto, consideración y estima mutua entre todos los que conforman la compañía.
- Todo el personal que labora en la compañía será tratado por el hombre y en apego al cargo que desempeña.
- Si se utilizan términos o frases descorteses, el responsable será sancionado conforme a lo estipula administración de la compañía.
- Todos los reclamos y diferencias serán comunicadas por escrito, a fin de establecer responsabilidades y tomar los correctivos que el caso ameriten.
- La información será comunicada en forma escrita y con la firma de responsabilidad de la persona que la presente.

5.4. Capacitación por parte de los líderes corporativos

Debido a que a empresa carece de programas de capacitación para los socios y colaboradores, se propone el plan de mejoramiento para que todos quienes forman la

compañía sean capacitados en temas donde se han detectado debilidades como son: atención y servicio al cliente interno y externo, competencias personales, liderazgo corporativo, gestión administrativa, comunicación corporativa, facturación, despacho de servicios y recaudación de cartera.

Dichas capacitaciones estarán sujetas a un plan de capacitación empresarial de la Compañía Paredes y Vargas, en el que se definirán de manera exacta los requerimientos de capacitación, las entidades proveedoras del servicio de capacitación, los cronogramas y presupuestos que será autorizado por la Gerencia de la compañía. (**Ver Anexo No. 4**).

5.4.1 Plan de capacitación

El plan de capacitación que se dictará a todo el personal que conforma la compañía se detalla a continuación:

Cuadro N° 11
Presupuesto a socios plan de capacitación

No.	TEMA	RESPONSABLE	HORAS DE CAPACITACIÓN	RECURSOS			PERÍODOS	INDICADOR
				HUMANO	FINANCIERO	TECNOLÓGICO		
1	Comunicación y Trabajo en Equipo	Gerencia y Responsable de Talento Humano	10	Profesional contratado	400,00	Equipo audiovisual	Del 22 al 26 de junio del 2015	Número colaboradores capacitados / Número colaboradores de empresa
2	Motivación y Relaciones Humanas	Gerencia y Responsable de Talento Humano	10	Profesional contratado	400,00	Equipo audiovisual	Del 6 al 10 de julio del 2015	Número colaboradores capacitados / Número colaboradores de empresa
TOTALES			20 HORAS		800,00			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón

5.4.2 Presupuesto

El presupuesto que se destinará a la capacitación del personal que labora en la compañía es el siguiente:

Cuadro N° 12
Presupuesto capacitación personal

No.	Descripción	Cantidad	Costo Unitario (\$)	Costo Total (\$)
1	Capacitadores técnicos	2	400,00	800,00
2	Computador personal	1	450,00	450,00
3	Proyector de láminas por computadora	1	430,00	430,00
4	Pizarrón para tiza líquida	1	72,00	72,00
5	Marcador de tiza líquida (caja)	3	5,50	16,50
6	Resmas de papel bond	2	4,20	8,40
7	Copias	300	0,05	15,00
Subtotal				<u>1.791,90</u>
Imprevistos (5%)				89,60
Total				<u>1.881,50</u>

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón

5.4.3 Cambios esperados

Los cambios esperados en cuenta al ambiente organizacional son los siguientes:

- Que el ambiente organizacional de la compañía incentive el liderazgo y el trabajo en equipo.
- Que se utilicen términos, frases, gestos, y demás formas de comunicación dentro del marco de la consideración, respeto y estima mutua entre todos quienes hacen la empresa.
- Que se incrementen los niveles de competitividad y productividad laboral.
- Que la prestación de los servicios de transporte de carga pesada brinden al cliente una atención personalizada.
- Que se aprovechen los tiempos y recursos con que cuenta la empresa, en su afán por incentivar el desarrollo corporativo de la organización.
- Los cambios serán incorporados de inmediato.
- Que la empresa cuenta con instalaciones funcionales.
- Que los empleados de la empresa se sientan motivados y comprometidos con el trabajo que desarrollan.

5.5 Fomentar el Trabajo en Equipo

En la empresa, un factor muy influyente en el ambiente laboral es el hecho de no trabajar

en equipo para la consecución de las metas y objetivos corporativos propuestos por los socios y accionistas. Para ello es necesario influir positivamente en todos los miembros de la compañía a fin de generar el compañerismo entre todos y capacitarlos para desarrollar el trabajo en equipo y, con ello obtener importantes resultados y el compromiso laboral con la organización que permita la consecución de las metas y objetivos propuestos.

Las empresas que fomentan entre los socios y colaboradores ambientes de armonía y confraternidad alcanzan importantes resultados a favor de sus organizaciones. Es decir, la empresa en efectividad y los trabajadores y socios en las relaciones sociales que desarrollan. El compañerismo es posible cuando hay trabajo y amistad conjunta. El trabajo en equipo en la compañía generará beneficios para toda la organización, generando beneficios individuales y grupales y, finalmente se alcanzará bienestar y enseñanza en respeto a los valores corporativos, ideologías y creencias propias de quienes la conforman y que permiten cultivar la eficiencia y eficacia corporativa.

5.6 Plan de trabajo para la Compañía Paredes y Vargas

El plan de trabajo propuesto para la Compañía Paredes y Vargas se detalla a continuación:

Cuadro N° 13
Plan de trabajo

PLAN DE TRABAJO		
ACTIVIDADES	RESPONSABLE	TIEMPO
1. Socialización de la Filosofía corporativa entre todos los miembros de la compañía.	Gerente	Junio – Julio del 2015.
2. Creación de la Jefatura de Talento Humano.	Gerente	Junio – Agosto del 2015.
3. Programa de capacitación a todos los miembros de la empresa (socios y colaboradores).	Jefe Talento Humano, Jefe Contable Financiero y Jefe de Servicios.	Junio del 2015.
4. Plan de bienestar social y laboral.	Jefatura de Talento Humano.	Junio del 2015.
5. Plan de premios y reconocimientos.	Jefatura de Talento Humano.	Junio del 2015.
6. Plan de Promociones.	Jefatura de Talento Humano.	Junio del 2015.
7. Programa de seguridad industrial e higiene laboral.	Jefatura de Talento Humano	Diciembre 2015.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Tania Sacón

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- La investigación permitió determinar que los principales problemas que poseía la empresa es el no contar con el ambiente laboral que permita incentivar la productividad laboral, el deficiente liderazgo, la incapacidad administrativa de los líderes de la organización, la inexistencia de planeación estratégica, la escasa capacitación y motivación al personal y socios, el elevado nivel de estrés laboral y la inexistencia de la filosofía corporativa.
- La compañía no cuenta con el clima y ambiente laboral que incentive el compromiso laboral corporativo de todos los que la conforman.
- Para implementar y desarrollar el ambiente organizacional en la empresa del sector prestador de servicios de transporte de carga pesada es sumamente riguroso y con alto índice de complejidad, para ello primeramente los líderes de la organización deben conocer claramente la situación real de la misma y, luego desarrollar los lineamientos que se adapten a las condiciones reales de la organización estudiada.
- La implementación y desarrollo del ambiente organizacional, contribuirá con el aumento de la productividad de la compañía y el logro de los resultados esperados, así como las metas y objetivos propuestos por los administradores de la organización.
- El deficiente liderazgo de la administración de la compañía se ve reflejado en el desconocimiento de las funciones y responsabilidades que deben cumplir y hacer cumplir al interior de la organización.

- Un gran número de socios de la compañía no cooperan con el crecimiento y desarrollo corporativo de la empresa, lo cual es preocupante para los intereses corporativos de todos los asociados.

6.2 Recomendaciones

- Desarrollar programas de motivación para todo el personal de la compañía, a fin de mejorar los niveles de rendimiento laboral e incrementar la satisfacción por el trabajo en equipo en la organización.
- Incorporar la Jefatura de Talento Humano, a fin de desarrollar programas de reclutamiento, selección y adiestramiento al personal, para ello se les dotará de herramientas que les permita lograr cambios en el personal, que servirán de fundamento para el mejoramiento en el desempeño de las funciones y responsabilidades asignadas.
- Fomentar el trabajo en equipo, debido a que los socios y colaboradores de la compañía no están predispuestos a llevar adelante sus labores bajo la modalidad, ya que de esta manera se lograrán los objetivos corporativos con eficiencia y eficacia significativas.
- Incorporar canales de comunicación efectivos a todas las áreas de la empresa, a fin de dinamizar la transmisión de mensajes e información al interior y exterior de la organización, logrando la emisión de datos seguros y confiables.
- Desarrollar un estilo de liderazgo que permita a la compañía contar con un ambiente organizacional armónico y cordial, que incentive al personal a participar activamente en la administración efectiva de la empresa.
- Realizar reuniones de trabajo con el personal de socios en forma frecuente, en las cuales involucrar a todos los socios en la generación de estrategias que permitan aportar al crecimiento y desarrollo económico de la compañía.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

1. Anzola, Olga. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Colombia - Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
2. BERNAL, César. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia - Bogotá: Prentice Hall.
3. Cabrera Días, G. (1999). Clima Organizacional nas Empresas Chilenas. Psicología Social e Institucional, 1.
4. Chiaveneto, I. (2009, pág. 22). Gestión del Talento Humano. México D.F.: McGraw Hill.
5. Chiaveneto, I. (2008). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill.
6. Chiaveneto, Idalberto. (2008). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill.
7. Da Silva, R. (2002, pág. 72). Teorías de la Administración. Argentina: Thompson.
8. Díaz Sanjuán, L. (2011). La Observación. México: Universidad Autónoma de México.
9. Fernández, M., Sánchez, J. (2010). Eficiencia Organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación. España: Díaz de Santos.
10. Figueroa Chiriboga, M. A. (2010, pág. 11). Determinar el estado actual del clima de la Empresa Municipal de Aseo de Cuenca (EMAC) de la ciudad de Cuenca durante el periodo 2009-2010 y elaboración de una propuesta de mejora. Ecuador: Institucional.
11. García, M., Ibarra, L. (2009). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. México: Universitaria.
12. Hax, A., Majluf, N. (2014). Estrategias para el liderazgo competitivo. De la visión de los resultados. Argentina: Granica.com.
13. Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). Comportamiento Organizacional: Conceptos, Problemas y Prácticas. México: Mc Graw Hill.
14. LEVIN, Richard; RUBIN, David. (2010). Estadística para administración y economía. México: Pearson Educación.
15. LIKERT, R. (1968). El factor humano en la empresa: su dirección y valoración. España: Deusto.

16. Likert, Rensis. (2009). El factor humano en la empresa: su dirección valoración. España - Deusto: Colección Gestión.
17. Mendez Alvarez, Carlos. (2009). Clima Organizacional en Colombia: El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Colombia - Bogotá: Central.
18. Méndez, C. (2006, pág. 63). El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
19. Münch, L. (2012, pág. 32). Liderazgo y Dirección: El liderazgo en el Siglo XXI. México: Trillas S.A.
20. PALENCIA, Manuel; ORS, Lefler. (2010). Fundraising, el arte de captar recursos. España - Barcelona: Edicions i Serveis Escolars Domènech, S.A.
21. Pavía, I. (2012, pág. 34). Organización Empresarial y de Recursos Humanos. España - Málaga: IC Editorial.
22. Registro Oficial 587. (2009). Ley de Seguridad Social. Ecuador - Quito: Jurídica.
23. Registro Oficial No. 167. (2013). Código de Trabajo. Ecuador - Quito: Jurídica.
24. Registro Oficial No. 408. (2015). Ley de Régimen Tributario Interno. Ecuador - Quito: Jurídica.
25. Registro Oficial Suplemento 398. (2008). Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. Ecuador - Quito: Jurídica.
26. Siliceo Salazar, Alfonso. (2014). Capacitación y desarrollo empresarial. México: Limusa.
27. TAYLOR, B. Y. (2010, pág. 55). Metodología para la medición del clima organizacional. España: Deusto.

Pàginas Web

28. Faba, T. H. (5 de 3 de 2013, pág. 12). Talentohumanofaba2013.blogspot.com. Recuperado el 7 de 0 de 2014, de talentohumanofaba2013.blogspot.com: <http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definicion-de-talento-humano.html>
29. Iceberg. (8 de 2010, pág. 2). www.degerencia.com. Recuperado el 15 de 9 de 2014, de www.degerencia.com: http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional
30. Moro, J. (23 de 7 de 2012, pág. 46). www.gedpro.com. Recuperado el 10 de 9 de 2014, de www.gedpro.com:

<http://www.gedpro.com/Comunidad/Blogs/tabid/69/EntryId/106/Componentes-de-organización-procesos-personas-y-herramientas.aspx>

31. Ortiz, Z. (4 de 2005, pág. 8). www.concyteg.gob.mx. Recuperado el 11 de 9 de 2014, de www.concyteg.gob.mx: <http://www.concyteg.gob.mx/resources/reportesVerano2014/J%20GUADALUPE%20ORTIZ%20ZAMUDIO.pdf>
32. Universidad Nacional de Colombia. (4 de Abril de 2011). Dirección Nacional de Servicios Académicos Virtuales. Recuperado el 22 de Marzo de 2015, de www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4100002/lecciones/taxonomia/layuut.htm
33. wikipedia. (7 de 3 de 2014, pág. 3). wikipedia. Recuperado el 10 de 9 de 2014, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n>

ANEXOS

Anexo N° 1
Encuesta aplicada a los clientes internos

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS

Objetivo: Evaluar el clima organizacional y la influencia en la eficiencia y eficacia administrativa que perciben los colaboradores internos de la Compañía Paredes y Vargas.

Lea cada pregunta y marca con una **X** la casilla correspondiente a la respuesta que mejor describa su opinión. **La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (en desacuerdo)**. Tiene la opción de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo considere.

1. Totalmente de acuerdo.
2. Parcialmente de acuerdo.
3. En desacuerdo.
4. No Aplica (N/A).

PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	N/A.	Total
1. Le gusta el ambiente laboral de la compañía.	0%	50%	50%		100%
2. Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo de la compañía.	50%	0%	50%		100%
3. Existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo	50%	0%	50%		100%
4. Siente que forma parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	0%	50%	50%		100%
5. El superior inmediato posee una clara visión de la dirección del equipo de trabajo.	50%	0%	50%		100%
6. El superior inmediato le comunica oportunamente sobre el resultado de la evaluación del desempeño tanto positiva como negativa.	0%	100%	0%		100%
7. El superior inmediato posee las capacidades técnicas para supervisarle.	0%	100%	0%		100%
8. Recibe el trato justo y adecuado por parte del jefe inmediato.	0%	50%	50%		100%
9. Los objetivos que fija el jefe de área para el cargo son razonables.	50%	0%	50%		100%
10. Es fácil comunicarse con la Gerencia sobre problemas relacionados con el trabajo.	100%	0%	0%		100%
11. Encuentra apoyo y confianza del Gerente para el desarrollo de sus actividades en la compañía.	0%	100%	0%		100%
12. La compañía cuenta con la misión, visión, políticas, valores y objetivos institucionales.	0%	0%	100%		100%
13. La compañía cuenta con un plan estratégico para el cumplimiento de metas y objetivos corporativos.	0%	0%	100%		100%
14. La compañía realiza seminarios de capacitación o de relaciones interpersonales con el fin de aumentar el compromiso laboral de los colaboradores internos.	0%	0%	100%		100%
15. La compañía realiza eventos de motivación, integración, deportivos y sociales.	0%	50%	50%		100%
16. Considera usted que la compañía promueve el desarrollo personal y profesional de los colaboradores internos.	0%	0%	100%		100%
17. Las normas, procedimientos corporativos son observados por el recurso humano de la compañía.	0%	100%	0%		100%
18. Cuenta usted con una descripción del cargo por escrito y actualizada.	0%	0%	100%		100%
19. Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar el trabajo asignado.	50%	50%	0%		100%
20. Las herramientas y equipos que utiliza (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.	0%	50%	50%		100%
21. Muchos de los trabajadores de la empresa en su nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	0%	100%	0%		100%
22. El trato personal entre socios y personal de la empresa es cordial y adecuado.	0%	50%	50%		100%
23. Cuenta con planes de seguridad industrial y salud ocupacional corporativa.			100%		100%
24. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.	0%	100%			100%

Anexo N° 2
Encuesta aplicada a los socios de la Compañía Paredes y Vargas

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS

Objetivo: Evaluar el clima organizacional y la influencia en la eficiencia y eficacia administrativa que perciben los socios de la Compañía de transporte Paredes y Vargas.

Lea cada pregunta y marca con una **X** la casilla correspondiente a la respuesta que mejor describa su opinión. **La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (en desacuerdo).** Tiene la opción de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo considere.

1. Totalmente de acuerdo.
2. Parcialmente de acuerdo.
3. En desacuerdo.
4. No Aplica (N/A).

PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	N/A.	Total
1. Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo al cual pertenece	16%	24%	60%		100%
2. Siente orgulloso de ser socio de la compañía.	48%	16%	36%		100%
3. La compañía tiene claramente definida la misión y visión empresarial.	28%	16%	56%		100%
4. Cuenta la compañía con la directiva establecida legalmente por los entes de control.	32%	20%	48%		100%
5. Cree usted que el clima organizacional esta exclusivamente ligado al buen desenvolvimiento corporativo que permita alcanzar las metas propuestas por la administración.	14%	36%	50%		100%
6. Están establecidos los canales de comunicación entre la Gerencia y las diferentes áreas de la empresa.	8%	52%	40%		100%
7. Usted aporta al proceso de planificación de la compañía.	12%	32%	56%		100%
8. Los clientes están recibiendo el servicio que demanda de la compañía.	31%	38%	31%		100%
9. Es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento dentro de la prestación de servicios de la compañía.	32%	56%	12%		100%
10. Siente que forma parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	46%	32%	22%		100%
11. El Gerente pide las opiniones de los socios a fin de apoyarse en la toma de decisiones.	24%	32%	44%		100%
12. Los directivos reaccionan de manera positiva ante nuevas ideas.	28%	46%	26%		100%
13. Realizan reuniones periódicas para tratar temas relevantes de la compañía.	16%	8%	76%		100%
14. Existen diferencias y conflictos entre compañeros de trabajo.	12%	72%	16%		
15. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad de las instalaciones de la compañía.	76%	24%			100%

Anexo N° 3
Entrevista aplicada a la Gerencia de la Compañía Paredes y Vargas

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS

Objetivo: Evaluar el clima organizacional y la influencia en la eficiencia y eficacia administrativa que percibe la Gerencia de la Compañía de transporte Paredes y Vargas.

PREGUNTAS

1. Se siente satisfecho con el ambiente organizacional de la compañía

Si, aunque se han presentado casos de maltrato verbal entre socios y el personal administrativo.

2. Se siente orgulloso de administrar la compañía.

Si, porque el estar al frente de la compañía permite conocer y trabajar de cerca con los requerimientos de los clientes.

3. La compañía tiene claramente definida la misión y visión empresarial.

No, en realidad son actividades que aún no hemos establecidos con todos los socios.

4. Usted cumple con las exigencias legales y administrativas para ser el gerente de la compañía

Si, porque han sido reconocidos mis derechos y responsabilidades.

5. Cuentan con canales de comunicación entre la Gerencia y las diferentes áreas de la compañía

Si, aunque los medios de comunicación están establecidos verbalmente.

6. De que manera usted cumple con los procesos de planificación de la compañía

Los procesos de planificación se ajustan a las propuestas que presentan los socios y la administración, es decir, trabajamos en forma conjunta a fin de brindar el mejor servicio a los clientes.

7. Se toman en cuenta las opiniones de los socios para beneficio de la compañía

Si, ya que muchas de las ideas se han incorporado para beneficio de todos los miembros de la empresa.

8. Existen diferencias entre Gerencia y los socios.

Si, porque muchos de los socios no cumplen con las obligaciones y el trato que se merecen los compañeros y el personal que labora en la compañía.

Anexo N° 4
Presentación institucional área de capacitación y formación profesional

	 	 <p>fedeta FUNDACIÓN ECUATORIANA DE TECNOLOGÍA APROPIADA</p>
		<p>PRESENTACION INSTITUCIONAL AREA DE CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL</p> <p>FEDETA, 2009</p>
		<p><i>Forjadores del cambio</i></p> <p>Xavier Aguirre R. COORDINADOR DE PROYECTOS Telf. 094889900 E-mail: xaaralex@hotmail.com</p> <p><small>Av. Veintimilla E10-78 y 12 de Octubre, Edificio El Girón Torre E. Oficina 701 – Telefax: 2234 014, Casilla Postal: 17-03-233 Página web: www.fedeta.org, Quito - Ecuador</small></p>

Fuente: fedeta




TEMA	MOTIVACIÓN Y RELACIONES HUMANAS
DIRIGIDO A	Todo el personal
METODOLOGÍA	Para este taller se utiliza la educación vivencial, basada en una poderosa corriente educativa de andrología, que no es más que aprender actuando o viviendo las experiencias durante el taller; y tecnología de transformación basada en la programación Neurolingüística que se enmarca en una nueva forma de interpretación de los acontecimientos que rediseñan nuestros marcos mentales de referencia. Retroalimentación, observación y reflexión, para aplicarlos con un plan de acción inmediatamente finalizado el taller.
OBJETIVO	<p>Lograr la motivación del personal para mejorar la Autoestima en el ámbito personal y departamental para crear una atmósfera de trabajo ideal y generar un compromiso responsable y real del personal hacia su departamento y su empresa.</p> <p>Propiciar la sincronización de las divisiones y áreas hacia un trabajo en equipo que genere satisfacción a las necesidades del cliente interno y externo.</p>
CONTENIDO GENERAL	<p>1. MOTIVACIÓN PERSONAL Teniendo pensamientos positivos Una oportunidad para cambiar Y tu autoestima ¿cómo se encuentra? Conductas de Vida La imagen personal La imagen profesional</p> <p>2. RELACIONES HUMANAS Resolución de problemas – básico. Dime con quién trabajas. Cultura y clima organizacional. Plan de acción.</p>
DURACIÓN	8 Horas
PERFIL CAPACITADOR	Psicólogo Industrial, con posgrado en manejo de talento humano. Experiencia mínima de dos años. Proactivo. Seminarios de capacitación y especialización permanente. Ser calificado como consultor privado.
FECHA TENTATIVA	Julio 2015 (último sábado del mes)

Fuente: fedeta

TEMA	COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
DIRIGIDO A	Todo el personal
METODOLOGÍA	El curso se llevará a cabo en forma de taller, de tal forma que se manejarán diversas dinámicas grupales que cristalicen la teoría vista en el curso.
OBJETIVO	Ejercer un trabajo en equipo en su organización, rompiendo supuestos y aprovechando al máximo el potencial de los integrantes, con el fin de alcanzar un beneficio colectivo.
CONTENIDO GENERAL	<p>Fundamentos de trabajo en equipo.</p> <p>Diferentes modalidades del trabajo en equipo.</p> <p>Equipos de alto rendimiento.</p> <p>Formación de equipos.</p> <p>Objetivos al formar un equipo.</p> <p>Lineamientos para reuniones productivas.</p> <p>Dinámica del trabajo continuo en equipo.</p> <p>Etapas del crecimiento de un equipo.</p> <p>Problemas comunes.</p> <p>Recomendaciones para un equipo exitoso.</p> <p>Resolviendo problemas de equipo.</p>
DURACIÓN	8 Horas
PERFIL CAPACITADOR	<p>Ingeniero en Recursos Humanos, con MBA mención gestión talento humano.</p> <p>Experiencia mínima de dos años.</p> <p>Proactivo.</p> <p>Seminarios de capacitación y especialización permanente.</p> <p>Ser calificado como consultor privado.</p>
FECHA TENTATIVA	Agosto 2015 (último sábado del mes)

Fuente: fedeta

**Anexo N° 5
Registro Único de Contribuyentes**

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES			
NUMERO RUC:	2390011477001		
RAZON SOCIAL:	COMPAÑIA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A.		
NOMBRE COMERCIAL:			
CLASE CONTRIBUYENTE:	OTROS		
REPRESENTANTE LEGAL:	PAREDES VARGAS NELSON IVAN		
CONTADOR:			
FEC. INICIO ACTIVIDADES:	15/06/2012	FEC. CONSTITUCION:	01/05/2012
FEC. INSCRIPCIÓN:	15/06/2012	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:	TRANSPORTE REGULAR DE CARGA PESADA POR CARRETERA.		
DOMICILIO TRIBUTARIO:	Provincia: SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS Cantón: SANTO DOMINGO Parroquia: SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS Ciudadela: URBANIZACION BAHIA COLORADA Calle: AV. ABRAHAM CALAZACON Número: LOTE 310 Intersección: PASAJE 1 Manzana: 16 Edificio: PAREDES Piso: 2 Oficina: 201 Referencia ubicación: FRENTE AL COMERCIAL DE TRACTORES LLASA Teléfono Trabajo: 022746779 Teléfono Trabajo: 022746888 Celular: 0994253104 DOMICILIO ESPECIAL:		
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:	<ul style="list-style-type: none"> * ANEXO ACCIONISTAS, PARTICIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES * ANEXO RELACION DEPENDENCIA * ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO * DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA, SOCIEDADES * DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE * DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA 		
# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:	del 001 al 001	ABIERTOS:	1
JURISDICCION:	1 REGIONAL NORTE/ SANTO DOMINGO DE LOS	CERRADOS:	0
			
		SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	
FIRMA DEL CONTRIBUYENTE			
Usuario: DVO010305	Lugar de emisión: SANTO DOMINGO/AV. QUITO	Fecha y hora: 20/02/2013 13:12:37	
Página 1 de 2			

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES

NUMERO RUC: 2390011477001
RAZON SOCIAL: COMPAÑIA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A.

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

Nº. ESTABLECIMIENTO: 001	ESTADO: ABIERTO	MATRIZ:	FEC. INICIO ACT.: 15/09/2012
NOMBRE COMERCIAL:			FEC. CIERRE:
ACTIVIDADES ECONÓMICAS:			FEC. RENICIO:
TRANSPORTE REGULAR DE CARGA PESADA POR CARRETERA.			

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS Ciudad: SANTO DOMINGO Parroquia: SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS Ciudadela: URBANIZACIÓN BAHIA COLORADA Calle: AV. ABRAHAM CALAZACON Número: LOTE 310 Intersección: PASADÉ 1 Referencia: FRENTE AL COMERCIAL DE TRACTORES LLAMA Municipio: 16 Distrito: PAREDES Piso: 2 Oficina: 201 Teléfono Trabajo: 022744779 Teléfono Trabajo: 022746848 Celular: 0904253104





 FIRMA DEL CONTRIBUYENTE



 SERVICIO DE VENTAS INTERNAS

Usaria: DUV013329 Lugar de emisión: SANTO DOMINGO W. QUITO Fecha y hora: 26/03/2013 13:12:37

COMPANÍA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS
 Dirección: Urb. Bahía Colorado Av. Abraham Calazacon y paraje s/n
 Telf. 2744-779-2744848-094253104

SANTO DOMINGO-ECUADOR

ACTA DE JUNTA GENERAL EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS DE LA COMPANÍA
 DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A.



En la ciudad de Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, el día lunes cuatro de junio del dos mil doce, siendo las 18:00, se reúnen en el local de la oficina, ubicada en la Urbanización Bahía Colorado, Av. Abraham Calazacon y paraje s/n, los accionistas y el capital que representan:

Apellidos y Nombres	Capital	%
PAREDES VARGAS NELSON IVAN	662	82.75
PAREDES DOMINGUEZ NELSON RAMON	20	2.5
VARGAS SALAZAR HECTOR RAMIRO	20	2.5
CUEVA ESCALERAS WILSON RIGOBERTO	4	0.5
PAREDES VARGAS ENMA GRACIELA	50	6.25
BARRIGA PEREZ EDJ JORDAN	4	0.5
SANCHEZ YANEZ ANGEL MANUEL	4	0.5
VARGAS SALAZAR VICTOR ISAIAS	4	0.5
SANCHEZ YANEZ WILSON BOLIVAR	4	0.5
VARGAS SALAZAR HOLGER GUSTAVO	4	0.5
ROSAS SALAZAR FRANCLIN WILLIAM	4	0.5
MANCHENO LOPEZ HUGO OSWALDO	4	0.5
GRANJA URIBE VIKTOR HUGO	4	0.5
VELASCO URIBE WILSON RAUL	4	0.5
ANCHUNDIA RAMIREZ VERONICA KATHERINE	4	0.5
GUERRERO DAVILA PILAR DEL ROCIO	4	0.5
TOTALES	800	100

Por estar reunidos los accionistas que representan el cien por ciento del Capital Social de la Compañía de TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A., deciden instalarse en Junta General Extraordinaria y Universal de accionistas renunciando expresamente al requisito de convocatoria previo al amparo de lo dispuesto en el Art. 238 de la ley de Compañías vigente.

Actúa como Presidenta Ad-hoc, designado por la Junta General la señora ENMA GRACIELA PAREDES VARGAS, y como Secretario Ad-hoc, el señor HECTOR RAMIRO VARGAS SALAZAR.

El Presidente Ad-hoc, solicita que a través de Secretaría se deje constancia de que se encuentran presentes todos los accionistas de la compañía y de que aceptan como en efecto así lo hacen la celebración de esta Junta General Extraordinaria y Universal de Accionistas, para tratar el siguiente orden del día:

- 1.- Nomenclamiento del PRESIDENTE de la Compañía de TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A. para el período administrativo de dos años con las atribuciones y deberes determinados en el Estatuto Social.
- 2.- Nomenclamiento del GERENTE GENERAL de la Compañía de TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A. para el período administrativo de dos años con las atribuciones y deberes determinados en el Estatuto Social.
- 3.- Del ingreso de nuevos accionistas de la Compañía de TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A.

COMPañÍA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A.

Dirección: Urb. Bahía Colorado Av. Abrahán Calazacón y pasaje 101

Telf. 2744-779-2744848-094253104

SANTO DOMINGO-ECUADOR

DESARROLLO



1.- *Nombramiento del PRESIDENTE de la Compañía de TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A. para el período administrativo de dos años con las atribuciones y deberes determinadas en el Estatuto Social.*

La Presidenta Ad-hoc, designado por la Junta General la señora ENMA GRACIELA PAREDES VARGAS, agradece la confianza depositada en ella y seguidamente manifiesta que es necesario que la Junta General de Accionistas de la Compañía nombre al Presidente, para el período administrativo de dos años a partir de la presente fecha. El socio señor Wilson Bolívar Sánchez Yáñez, toma la palabra y luego de hacer un análisis del perfil que debe tener quien asuma la calidad de Presidente de la Compañía propone como candidato a la Presidencia al señor FRANCLIN WILLAN ROSAS SALAZAR, por lo que eleva a moción, la misma que es apoyada por los socios HUGO OSWALDO MANCHINO LOPEZ y BARRIGA PEREZ EDI JORDAN; al no existir otro candidato, la Presidenta Ad-hoc, somete a votación la candidatura del señor FRANCLIN WILLAN ROSAS SALAZAR, una vez verificada la misma se constata que tiene el apoyo del cien por ciento de los accionistas, por lo que es elegido por unanimidad. Encuentrándose presente el señor FRANCLIN WILLAN ROSAS SALAZAR, en firma expresa su decisión de aceptar dicho cargo a la vez que agradece el respaldo brindado a su persona. A continuación la Presidenta Ad-hoc, toma la posesión de rigor y posesiona del cargo al presidente electo.

2.- *Nombramiento del GERENTE GENERAL de la Compañía de TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A. para el período administrativo de dos años con las atribuciones y deberes determinadas en el Estatuto Social.*

A continuación el Presidente de la Compañía expresa que para avanzar en el desarrollo de la Compañía es necesario que se nombre al Gerente general; toma la palabra el socio RUAL WILSON VELASCO URIVE, y luego de referirse al perfil que debe tener el Gerente General, menciona el nombre del señor PAREDES VARGAS NELSON IVAN, para ocupar esta dignidad; la moción es apoyada por los socios señores VARGAS SALAZAR HOLGER GUSTAVO y GUERRERO DAVILA PILAR DEL ROCIO, al no haber otro candidato a esta dignidad el Presidente de la Asamblea somete a votación, y luego de efectuarse la misma se verifica que tiene el respaldo del cien por ciento de los accionistas, en consecuencia es nombrado Gerente General de la Compañía TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A., por lo que estando presente acepta dicha designación, no sin antes agradecer la confianza.

3.- *Del Ingreso de nuevos Accionistas de la Compañía de TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS S.A.*

El Gerente de la Compañía a continuación expresa que para avanzar en el desarrollo de la Compañía es necesario el ingreso de nuevos accionistas, toma la palabra el Sr. CUEVA ESCALERAS WILSON ROBERTO, y menciona que en calidad de representante legal de la Compañía se delega al Sr. NELSON IVAN PAREDES VARGAS, para que luego de un análisis del perfil acepte o niegue el ingreso de nuevos accionistas, moción que es apoyada por SANCHEZ YANEZ MANUEL ANGEL Y VARGAS SALAZAR VICTOR ISAIAS, EL Presidente de la Asamblea somete a votación, y luego de efectuarse la misma se verifica que tiene el respaldo del cien por ciento de los accionistas.

Por no haber otro punto a ser tratado en el orden del día la presidencia concede un receso de quince minutos para la redacción del acta, la que se hace en los términos que aquí constan y que luego de ser leída es aprobada y suscrita en cinco ejemplares por los asistentes, a las 15h30 del mismo día arriba señalado. Se levanta la sesión.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto los accionistas que representan el cien por ciento del capital social.

COMPANÍA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA PAREDES Y VARGAS
 Dirección: Urb. Bahía Colorado Av. Abrahán Calzadon y pasaje z/
 Telf. 2744-779-2744848-094253104
 SANTO DOMINGO-ECUADOR

COMPANÍA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA
 PAREDES Y VARGAS S.A.

LISTADO DE ASISTENCIA

Santo Domingo 04 de Junio del 2022

N°	APELLIDOS	NOMBRES	CEDULA IDENTIDAD	FIRMA
1	PAREDES VARGAS	NELSON IVAN	171661014-0	
2	PAREDES DOMINGUEZ	NELSON RAMON	170114380-0	
3	VARGAS SALAZAR	HECTOR RAMIRO	171259688-4	
4	CUEVA ESCALERAS	WILSON ROBERTO	171134083-4	
5	PAREDES VARGAS	ENMA GRACIELA	171148059-8	
6	VARGAS SALAZAR	HOLGER GUSTAVO	171024305-4	
7	SANCHEZ YANEZ	WILSON BOLIVAR	171102377-8	
8	VARGAS SALAZAR	VICTOR ISAIAS	170708558-3	
9	ROSAS SALAZAR	FRANCLIN WILLAN	170993061-2	
10	SANCHEZ YANEZ	MANUEL ANGEL	171239046-5	
11	MANCHENO LÓPEZ	HUGO OSWALDO	160044779-1	
12	GRANJA URIBE	VICTOR HUGO	050128147-1	
13	VELASCO URIBE	RAUL WILSON	170772184-0	
14	ANCHUNDIA RAMIREZ	VERONICA KATHERINE	172145626-5	
15	BARRIGA PEREZ	EDI JORDAN	171136325-7	
16	GERRERO DAVILA	PILAR DEL ROCIO	171392314-0	

Sra. Enma Graciela Paredes Vargas
 PRESIDENTA AD-HOC

Sr. Hector Ramiro Vargas Salazar
 SECRETARIO AD-HOC

Franclin Willan Rosas Salazar
 PRESIDENTE

3de3

Fuente: Cia. Paredes y Vargas