



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Importancia del manual de funciones en el desempeño laboral de la industria Praive S.A. de la ciudad de Huaquillas, provincia de El Oro

**GUALAN TORRES MILENA JAMILETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**RAMIREZ MEDINA JAIRO MIGUEL
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Importancia del manual de funciones en el desempeño laboral de la
industria Praive S.A. de la ciudad de Huaquillas, provincia de El
Oro**

**GUALAN TORRES MILENA JAMILETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**RAMIREZ MEDINA JAIRO MIGUEL
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Importancia del manual de funciones en el desempeño laboral de
la industria Praive S.A. de la ciudad de Huaquillas, provincia de El
Oro**

**GUALAN TORRES MILENA JAMILETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**RAMIREZ MEDINA JAIRO MIGUEL
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

PACHECO MOLINA ANDRES MARCELO

**MACHALA
2021**

Manual de funciones

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1 %
2	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
3	dspace.cordillera.edu.ec Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
7	silo.tips Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, GUALAN TORRES MILENA JAMILETH y RAMIREZ MEDINA JAIRO MIGUEL, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Importancia del manual de funciones en el desempeño laboral de la industria Praive S.A. de la ciudad de Huaquillas, provincia de El Oro, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



GUALAN TORRES MILENA JAMILETH

0750574980



RAMIREZ MEDINA JAIRO MIGUEL

1105396533

**IMPORTANCIA DEL MANUAL DE FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA INDUSTRIA PRAIVE S.A DE LA CIUDAD DE
HUAQUILLAS, PROVINCIA DE EL ORO.**

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Objeto de la investigación

En toda actividad investigativa que caracteriza la formación de un profesional se exige una amplia comprensión sobre la importancia del objeto de la investigación, Leyva y Guerra (2020) expresan que el objeto de la investigación puede tornarse elemental, pues es lo que se pretende estudiar y, por lo tanto, su estructura y funcionamiento es semejante al objeto de estudio. Además, proponen que el objeto es donde reposa el accionar del investigador, es decir, es lo que se transformará en la propia investigación; cabe mencionar que su función es determinar aquella realidad o al menos una parte de ella de la que se desea obtener nuevos conocimientos.

Ante lo expuesto anteriormente sobre qué es un objeto de la investigación, el presente proyecto está dirigido al manual de funciones, como una herramienta necesaria para el desempeño laboral ya que permite potenciar el rendimiento del personal de la organización; también se presenta de manera interna en las instituciones, siendo de suma importancia porque permite mantener un equilibrio en las tareas que los trabajadores deben realizar y con ello controlar y evaluar posteriormente el desempeño del colaborador de acuerdo a las tareas que realiza.

1.2 El problema de investigación

Para realizar una investigación es necesario tener en cuenta la problemática que existe en el área que se desea estudiar. Para iniciar un proyecto de investigación se requiere estar concretamente seguro sobre la dificultad que ha surgido o está presente, por la cual aún no se le ha dado solución (Espinoza, 2018). Ante lo expuesto se evidencia lo necesario para enmarcar al problema como tal; el autor expone que un problema de investigación es un conocimiento básico que se tiene sobre algo a lo que aún no se le ha dado una solución por lo que se cree conveniente iniciar con el proceso investigativo.

Para plantear un problema este debe tener tres aspectos, que sea coherente, preciso, y conciso sobre alguna situación presente en la realidad, la cual permita la recolección de datos necesarios (Bauce, 2016). Es decir, que para plantear un problema este debe estar expresado de tal forma que muestre el camino al cual se dirige el investigador a buscarle solución; por lo que se plantea la siguiente interrogante: ¿Como influye la aplicación de un manual de funciones en el desempeño laboral de la Industria PRAIVE S.A.?

1.3 Justificación

La justificación es parte esencial al momento de iniciar una investigación sobre un problema en particular; contiene aspectos importantes sobre lo que se va a realizar y explica por qué se ejecuta una investigación y esta debe ser coherente (Chaverri, 2017). Además, Suárez et al. (2019) expresan que la justificación indica motivos por el cual la persona que realiza un estudio los mantenga como aspectos importantes a la hora de empezar con el proceso investigativo. Por lo tanto, una justificación determina lo que el investigador cree importante para seguir con la búsqueda de una solución al problema planteado.

Para la realización de este proyecto se consideró como aspecto principal investigar sobre la importancia del manual de funciones en el desempeño laboral de la Industria PRAIVE S.A de la Ciudad de Huaquillas, Provincia de El Oro, debido a la relevancia que tiene en cada unidad de trabajo dentro de las organizaciones; cabe resaltar que esta herramienta es operada únicamente por el departamento de talento humano, ya que en él se detallan las responsabilidades que cada persona debe realizar en su puesto; por lo tanto, mantiene relación directa con el desempeño de cada colaborador de la empresa (Villafuerte, 2018).

La realización de esta investigación presenta una gran oportunidad para que la empresa pueda obtener algún beneficio respecto a información sobre lo que se pueda obtener en los resultados referente a lo que es un manual de funciones y su relación con el desempeño laboral, ya que la Industria PRAIVE S.A al ser una empresa con poco tiempo operando en el mercado no cuenta con un manual de funciones establecido para el mejor rendimiento de sus colaboradores sino que simplemente se guían por conocimientos empíricos de lo que creen que se debería realizar en cada área de trabajo.

1.4 Objetivos de la investigación

Para que toda investigación tenga sentido realizarla esta debe estar respaldada por algo que se quiere alcanzar en este caso un objetivo o meta, Suárez et al. (2019) manifiestan que un objetivo general debe ser claro ya que es la referencia por el cual una investigación se llevará a cabo. Por lo tanto, muestra la trayectoria que se debería tener para lograrlo, es por eso que para este proyecto el objetivo general que se ha planteado es: analizar la importancia del manual de funciones a través de una investigación cuantitativa para determinar su influencia en el desempeño laboral en la Industria PRAIVE S.A.

Los objetivos específicos son extraídos del objetivo general, en ellos se muestra lo que se desea alcanzar de aquellas variables presentes en la investigación (Mora, 2005); es ahí donde el investigador debe cuestionarse que camino a seguir para llegar al objetivo general. Por lo cual para este proyecto se ha planteado alcanzar el objetivo general mediante 3 apartados específicos que son: determinar si la Industria PRAIVE S.A. cuenta con un manual de funciones; además, identificar el manejo de las responsabilidades y funciones dentro de la empresa y establecer si los colaboradores de la empresa están conscientes de sus responsabilidades y funciones a realizar.

CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1 Manual de funciones

Se puede definir como manual aquel documento que se registra información e instrucciones necesarias para la realización de un trabajo; el manual de funciones es donde se expresan tareas específicas a cada colaborador para cumplir con las políticas internas que pueda tener la empresa (Vivanco , 2017). Además, cabe resaltar que el manual de funciones contiene la información que se requiere para llevar a cabo la labor en cada área de trabajo. Por lo tanto, se la considera como una herramienta indispensable, ya que permite transmitir lo que necesitan saber los colaboradores y lograr un adiestramiento sobre las actividades a realizar en cada área.

Tenorio et al. (2019) especifican que un manual de funciones es aquella herramienta donde se enmarcan los objetivos, las competencias y responsabilidades que tiene cada area o cada cargo dentro de la empresa y por último también se refleja en él, la jerarquía y grados de comunicación en las diferentes áreas de la organización. Coronel et al. (2018) lo definen como una herramienta donde se establece claramente politicas, normas y responsabilidades que deberá cumplir el trabajador. En otras palabras en el manual de funciones se especifican lo que tiene que saber un colaborador referente alas actividades que va adeseñar en su respetiva area de trabajo.

2.2 Características del manual de funciones

Un manual de funciones posee características específicas, por lo cual es importante señalar algunas de ellas, ya que según (Vivanco , 2017) estos ofrecen algunas ventajas que ayudan a cumplir de forma as eficiente los objetivos particulares entre los cuales tenemos las siguientes características:

- Ayuda a equiparar la forma de realizar los trabajos.
- Se maneja bajo información estrictamente autorizada para su aplicación.
- Sirven como fuente de consulta para ayudar al mejoramiento continuo de los procesos.
- Se establecen las responsabilidades y funciones que debe tener cada área de trabajo.
- Ayuda a evitar que se generen tareas múltiples en determinadas áreas y por ende existan confusiones.

- Permiten acoplarse para procesos de inducción y capacitación a nuevo personal.

2.3 Responsabilidades y funciones a cumplir

Espinel et al. (2021) señalan que dentro de cada área de trabajo existen elementos intrínsecos como en este caso es la responsabilidad que es aquella en la que demuestra persistencia, motivación, control y compromiso en las tareas establecidas para llegar a una meta propuesta; otro factor importante es el compromiso dentro de la organización, ya que este es un vínculo que existe entre el colaborador, su puesto de trabajo y la empresa (Calderón, 2016). Uranga et al. (2016) manifiestan que el respeto es toda actitud moral que caracteriza a un ser humano teniendo en cuenta su dignidad y libertad de comportarse tal y como es. Ante lo expuesto se puede establecer que las responsabilidades en general dependerán del área de trabajo en que se encuentre el colaborador, pero que debe cumplir con estos tres elementos intrínsecos para llevar una buena relación laboral.

Armijos et al. (2019) mencionan que las funciones tienden a variar de acorde al área o puesto de trabajo al que se dirija así como también tiene que ver el tipo de organización. Es decir, cada área de trabajo va a tener una actividad específica que el colaborador deberá ejecutar, por ejemplo, en recursos humanos las tareas que se deben cumplir pueden ser: establecer las responsabilidades de los departamentos, llevar una constante evaluación del desempeño de sus colaboradores, ejecutar un buen programa de reclutamiento de personal, y por último, impartir las inducciones de los nuevos empleados; estas son las denominadas funciones dentro de la organización.

2.4 Análisis y Descripción de Puestos

Para realizar un análisis funcional de un puesto se lo ejecuta en dos etapas: la primera que consta de la caracterización de los cargos, el nivel de competencias laborales y la elaboración del perfil del cargo; y la segunda etapa se encarga de analizar lo siguiente: la orientación, la cual es proyectada hacia el perfil del cargo, variables como la capacidad productiva del trabajo y la organización del trabajo (Bermejo, 2017). Farfán et al. (2020) exponen que el análisis requiere de estructuración de trabajo para poder concretar las responsabilidades que en dicho cargo se depositarán. Por lo tanto, para realizar un análisis de puestos algunos aspectos como los antes mencionados son los que permiten enfocar las funciones correspondientes de cada área de trabajo.

Bravo et al. (2016) señalan que para realizar una descripción de puestos es necesario tomar en cuenta la estructura organizacional, factor que permite organizarse

adecuadamente y además establecer la jerarquía y cadenas de mando. Caldera et al. (2018) manifiestan que mediante la descripción de puestos se está reduciendo el desconocimiento sobre lo que se necesita realizar en cada área de trabajo. Por lo tanto, se puede decir que la descripción de puestos ayuda a equiparar las actividades para que no se susciten problemas entre compañeros, así como también no se generen duplicidades de funciones en una sola área o en un solo trabajador.

2.5 Desempeño Laboral

El desempeño laboral se define como la manera en la que se comporta un colaborador, ejecutando una estrategia para conseguir los objetivos trazados por la organización; así también se la puede entender como las actividades que un trabajador realiza para llegar a un resultado (Boada, 2019). Entendiéndose con ello que el desempeño laboral son las estrategias y la disciplina con la que un trabajador realiza una serie de actividades para alcanzar el logro de los objetivos y metas de su área de trabajo y en bien de la organización.

Rodríguez y Lechuga (2019) conceptualizan al desempeño laboral como la aplicación de las aptitudes por parte de los trabajadores al momento de ir en dirección de los objetivos de una determinada organización, o en general, en el área en el que se desenvuelvan, con el propósito de obtener un resultado específico en una determinada tarea. Ante lo expuesto, el desempeño en los trabajadores va en pro de los lineamientos y objetivos que se desea alcanzar en un área específica o dentro de la empresa, y por eso siempre buscarán actuar bajo sus mayores capacidades y adaptarse al ritmo que sea necesario.

2.6 Evaluación de desempeño

Guartán et al. (2019) mencionan que la evaluación de desempeño es definida como un proceso donde se revisa de manera individual o grupal los alcances obtenidos, los mismos que permiten trazar nuevos objetivos; consiste en medir el rendimiento del personal en sus tareas, proporcionando beneficios en cuanto a la productividad. Por lo anterior, la evaluación de desempeño es un sistema que permite la medición del rendimiento de los colaboradores, la misma que se puede aplicar de manera individual o grupal y con ella aumentar la productividad en las áreas donde sea aplicada desafiando a los colaboradores a desempeñarse de mejor manera en sus funciones al saber que serán evaluados.

Matabanchoy et al. (2019) señalan que la evaluación de desempeño ha sido considerada como el pilar fundamental para desarrollar la toma de decisiones administrativas que tienen relación con el rendimiento del personal, estímulos, premios y transacciones sean monetarias o no, así como el identificar sus necesidades de capacitación, retroalimentación y desarrollo a nivel personal. Por lo tanto, la evaluación de desempeño es una herramienta base en el ámbito administrativo que ayuda a la valoración del personal bajo una serie de ítems necesarios para reconocer el nivel de rendimiento, logros y capacitaciones necesarias para el personal.

2.7 Conceptualización de la Empresa PRAIVE S.A.

PRAIVE denominada así anteriormente y registrada como taller artesanal, inició sus operaciones en el año 2016, con 4 colaboradores, un soldador, un cortador, un vendedor y una secretaria, con un capital económico de \$3.500 que constituye a la maquinaria indispensable de una soldadora eléctrica, un compresor de aire, una soldadora portátil, una prensa y una caja de herramientas. En la actualidad, PRAIVE S.A. ha sido constituida el 09 de septiembre del 2020 como Sociedad Anónima debido a que sus utilidades y maquinaria superan lo requerido para seguir constando como un taller artesanal, con la presencia de 2 socios y un capital social inicial económico de \$800,00 y maquinaria valorada en \$50.000.

Ahora es una pequeña industria según el SRI dedicada a la fabricación de equipo de cocina y calefacción de uso doméstico no eléctrico: calentadores de agua (calefones), aparatos de cocina y calentadores de platos no eléctricos como actividad económica principal y el establecimiento se encuentra ubicado en la ciudad de Huaquillas, en las calles 16 de julio y Paccha. Actualmente cuenta con 17 colaboradores; 1 jefe de personal, 4 operadores de soldadura, 2 operadores de cortadora, 2 operador dobladora, 1 en control de calidad, 2 en el área de acabado y embalaje, 1 ejecutivo de ventas, 1 administradora, 1 Aux. administradora, 1 persona encargada del transporte de la mercadería y el gerente.

CAPITULO III: METODOLOGIA DEL PROYECTO

3.1 Metodología del proyecto

Según Barrón de Olivares y D'Aquino (2020) definen que la metodología de toda investigación es la estructura sistemática, es decir, el camino a seguir para el logro efectivo entre la relación del sujeto y objeto de estudio. Por lo tanto, cualquier indagación debe contar con un diseño estructural que permita visualizar los pasos a seguir para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos y de paso a la solución de la problemática existente.

El presente proyecto se fundamentó en una investigación descriptiva para el logro de los objetivos propuestos, la misma que permite expresar la realidad de tal manera como se presenta en tiempo y espacio Rojas (2015). Por otro lado, Díaz y Calzadilla (2016) refieren que la investigación descriptiva se origina al momento que se quiere enmarcar aquellas características de forma específica que se encuentran en indagaciones exploratorias. Lo que especifican los autores es que ambas opiniones muestran que el tipo de investigación utilizada busca encontrar y registrar los datos que se han obtenido.

Por lo tanto, la presente investigación es de tipo descriptiva puesto que se va a describir acerca de las variables de manual de funciones y el desempeño laboral. Dentro de la investigación descriptiva, el proyecto es de tipo seccional o transversal porque la población-objeto de estudio será la Industria PRAIVE S.A, además de que los datos que se obtendrán en esta investigación son de un solo momento y en un tiempo determinado.

Para realizar este proyecto se tomaron en cuenta datos numéricos por lo que el método utilizado es el cuantitativo, según Cadena et al. (2017) refieren a este método como aquel que permite producir información que pueda ser cuantificada para que mediante la investigación de este tipo, pueda recoger y analizar los datos pertinentes. Es así que al desarrollar el trabajo de investigación se determinó la necesidad de obtener datos confiables con los cuales se pueda tabular y establecer un análisis concreto y de esta manera dar respuesta a la interrogante planteada al inicio de este trabajo.

Como en toda actividad investigativa se requiere de una recolección de datos, según González et al. (2017) expresan que es necesario la aplicación de una herramienta válida y confiable. Por lo tanto, la herramienta que se determinó utilizar para la recolección de los datos que permitió la resolución del problema de investigación es la encuesta, ya que

esta es considerada como la más elemental a la hora de conseguir información de tal forma que se la pueda interpretar, cuantificar y posterior a ello analizar (Abundis, 2016).

El diseño de la encuesta sostiene un cuestionario donde Casas et al. (2003) en su investigación *“La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos”* lo definieron como aquel documento que recibe la información acerca de los indicadores establecidos en los objetivos de la encuesta. Con lo anterior, se define al cuestionario como un formulario donde constan las preguntas dirigidas a los implicados en la investigación, y a su vez la encuesta queda definida como el proceso que se llevó a cabo para la obtención de los datos necesarios.

En el cuestionario se pueden encontrar diferentes tipos de preguntas. Una de ellas son las preguntas cerradas definidas como las que ofrecen posibles respuestas delimitadas o alternativas de respuesta a los participantes, en donde su elaboración necesita tiempo para pensar en las preguntas y posibles respuestas, sin embargo, luego de ello su tabulación y análisis es mucho más rápida en comparación a otros tipos de preguntas (Fernández, 2007). Por lo tanto, este tipo de preguntas son más sencillas de responder por parte de los sujetos de investigación ya que solo tienen que seleccionar la alternativa más conveniente y por ello se determinó importante para la elaboración del cuestionario del proyecto.

3.1 Escala de Lickert

Uno de los tipos de instrumentos de medición utilizados para la formulación de las preguntas del cuestionario fue la escala de Likert, la cual ha sido definida como pruebas psicométricas donde se miden las actitudes de los encuestados, en este caso, indica su acuerdo o desacuerdo sobre una pregunta dentro de un formulario o test, a través de una escala ordenada numéricamente que suele ir acompañada de respuestas (Matas, 2018). La aplicación de este tipo de escala fue necesaria en el proyecto ya que permite conocer el nivel de concordancia del encuestado con las afirmaciones planteadas por el investigador respecto a un tema en concreto.

La escala de Lickert pertenece a una medición ordinal, está compuesta por un número limitado de alternativas de afirmación poniendo a prueba el juicio del encuestado de tal manera que las respuestas sean de acuerdo a los intereses que el investigador desea medir (Bedoya, 2017). Ante lo mencionado, la escala deberá ir acompañada por valores

numéricos del 1 al 5 debajo de cada posible respuesta, dándole mayor peso a la afirmación más importante a medir para el investigador.

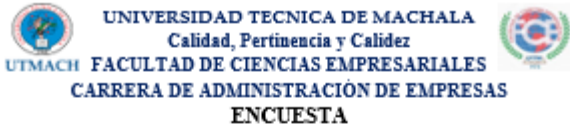
Además, se consideró aplicar una observación, ya que según Alan y Cortez (2018) expresan que tiene como fin captar ciertas características, actitudes o conductas del objeto a investigar mediante el uso del sentido de la vista, además, reiteran que para ser considerada como un método debe cumplir con una planificación de acuerdo a los objetivos de la investigación que permita el registro de los hechos. Por lo tanto, se realizó una observación directa, lo cual permite dar un aporte adicional a los datos obtenidos mediante la encuesta.

Arias et al. (2016) definen a la población de estudio al conjunto de elementos partícipes dentro de una investigación, así mismo, definen a la muestra como un subconjunto de la población que se desea estudiar, en algunos casos se toma como muestra la población o universo total. En base a lo anterior, la población del proyecto es la Industria PRAIVE S.A y por ser una entidad que cuenta con un número de colaboradores limitado, se tomará como muestra al universo total, por lo cual, se realizará la encuesta a todos los miembros que conforman la organización.

Para la validación de la encuesta, se envió el cuestionario de preguntas a 3 profesores expertos en el área de investigación totalmente imparciales, los cuales sugirieron mejorar el enunciado introductorio de la encuesta y redactar en un lenguaje más común las preguntas, se volvió a enviar una vez corregida estas menciones y se hizo una pequeña observación en cuanto al enunciado de la primera pregunta, el cual luego se procedió a su corrección y de esta forma quedó lista la encuesta para ser ejecutada. Además uno de los expertos sugirió que si la encuesta se procede a realizar de manera presencial no estaría demás incluir una ficha de observación directa donde se pueda contrastar de mejor manera los resultados obtenidos a través de la encuesta.

Instrumentos de recolección de datos

- Encuesta



“Con colaboración y empeño todo trabajo se hace más fácil”

Su colaboración es parte fundamental para la culminación eficaz del proyecto de investigación titulado “IMPORTANCIA DEL MANUAL DE FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA INDUSTRIA PRAIVE S.A DE LA CIUDAD DE HUAQUILLAS, PROVINCIA DE EL ORO”, por lo que se agradece anticipadamente su participación y tiempo dedicado a la contestación de la presente encuesta, la misma que será de gran utilidad para la empresa.

1. Si existiera una guía donde se vean reflejadas las tareas que deben desempeñar usted y sus compañeros en las diferentes áreas de la empresa. ¿Cree que mejoraría su rendimiento en el ámbito laboral?

Definitivamente Sí (1)	Probablemente Sí (2)	Indeciso (3)	Probablemente No (4)	Definitivamente No (5)

2. ¿Cree usted necesario que la empresa deba implementar un instrumento donde se vean reflejadas las actividades de cada área?

Indispensable (1)	Sumamente importante (2)	Mediamente importante (3)	Poco importante (4)	No es necesario (5)

3. ¿Realiza usted actividades que no van de acuerdo a su cargo?

- ✓ SI
 ✓ NO
 ✓ A VECES

Específicos:

- Determinar si la Industria PRAIVE S.A. cuenta con un manual de funciones:**

4. ¿Sabe usted de la existencia de una guía donde se detallen las actividades que debe realizar cada colaborador dentro de la empresa?

- ✓ SI
 ✓ NO

5. ¿Existe algún medio en el cual le controlan las tareas asignadas de forma diaria, semanal o mensual?

- ✓ SI
 ✓ NO

6. Cuando usted tiene dudas sobre alguna actividad específica en su área de trabajo ¿con qué frecuencia realiza preguntas a otras personas para tomar una decisión sobre dicha tarea?

Siempre (1)	Continuamente (2)	Regularmente (3)	Ocasionalmente (4)	Nunca (5)

7. Para cumplir con sus responsabilidades y funciones en el área que se encuentra, usted se ha valido de:

- ✓ Capacitación previa
 ✓ Experiencia Personal
 ✓ Formación Técnica

8. ¿Recibe ayuda de otras personas cuando no sabe algo respecto a la tarea que está realizando?

- ✓ SI
 ✓ NO
 ✓ A VECES

9. Para resolver los problemas que se le presentan día a día, ¿en función de que logra resolverlos?

- ✓ Pregunta a sus compañeros
 ✓ Pregunta a la persona encargada del área
 ✓ Pregunta al gerente
 ✓ Lo soluciona usted mismo

10. ¿Están definidas de manera detallada las responsabilidades y tareas según el cargo que desempeña?

- ✓ SI
 ✓ NO

11. ¿Considera usted que si recibiera una capacitación técnica le ayudaría a ejecutar de mejor manera las actividades a desarrollar?

Muy de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	No de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Muy en desacuerdo (5)

12. El nivel de conocimiento sobre las funciones que usted debe desarrollar es:

Muy Alto (1)	Alto (2)	Medio (3)	Bajo (4)	Nulo (5)

- **Ficha de Observación para área administrativa y área operativa**

FORMATO FICHA DE OBSERVACIÓN

"IMPORTANCIA DEL MANUAL DE FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA INDUSTRIA PRAIVE S.A DE LA CIUDAD DE HUAQUILLAS,
PROVINCIA DE EL ORO"

NOMBRE DE LA EMPRESA: PRAIVE S.A.
ACTIVIDADES EN EL AREA: _____ ADMINISTRATIVA _____

DESEMPEÑO DEL PERSONAL:

FORMATO FICHA DE OBSERVACIÓN

"IMPORTANCIA DEL MANUAL DE FUNCIONES EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA INDUSTRIA PRAIVE S.A DE LA CIUDAD DE HUAQUILLAS,
PROVINCIA DE EL ORO"

NOMBRE DE LA EMPRESA: PRAIVE S.A.
ACTIVIDADES EN EL AREA: _____ OPERATIVA _____

DESEMPEÑO DEL PERSONAL:

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN DEL PROYECTO

4.1 Análisis de resultados

Encuesta dirigida al personal administrativo y operativo de la empresa PRAIVE S.A.

Pregunta 1.- Si existiera una guía donde se vean reflejadas las tareas que deben desempeñar usted y sus compañeros en las diferentes áreas de la empresa. ¿Cree que mejoraría su rendimiento en el ámbito laboral?

Tabla No 1: Rendimiento Laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Definitivamente Sí	13	76%
Probablemente Sí	4	24%
Indeciso	0	0%
Probablemente No	0	0%
Definitivamente No	0	0%
Total	17	100%

Fuente: PRAIVE S.A

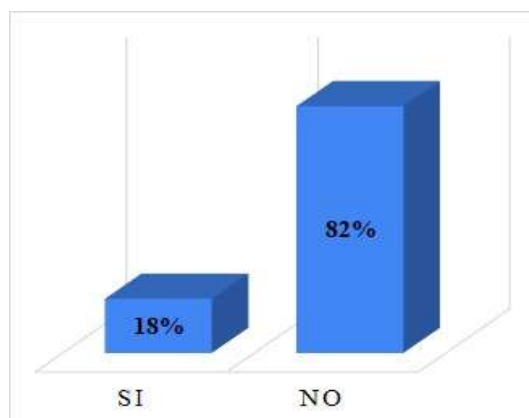
Elaborado por: Los autores

Análisis:

El 100% de los encuestados respondieron que definitivamente sí y probablemente sí.

Pregunta 2.- ¿Sabe de la existencia de una guía donde se detallan las actividades que debe realizar cada colaborador dentro de la empresa?

Gráfica No 1: Instrumento



Fuente: PRAIVE S.A

Elaborado por: Los autores

Análisis:

En su mayoría, el 82% afirman que no existe una guía donde se detallen las actividades que debe realizar cada colaborador dentro de la empresa. Unos pocos confunden tener una guía con una orden de pedido.

Pregunta 3.- ¿Realiza usted actividades que no van de acuerdo a su cargo?

Gráfica No 2: Actividades a realizar



Fuente: PRAIVE S.A

Elaborado por: Los autores

Análisis:

Se encontró que el 65% de los encuestados en ocasiones realizan tareas fuera de su puesto.

Pregunta 4.- ¿Cree usted necesario que la empresa deba implementar un instrumento donde se vean reflejadas las actividades de cada área?

Tabla No 2: Actividades a realizar en cada área

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Indispensable	9	76%
Sumamente importante	7	24%
Medianamente importante	1	0%
Poco importante	0	0%
No es necesario	0	0%
Total	17	100%

Fuente: PRAIVE S.A

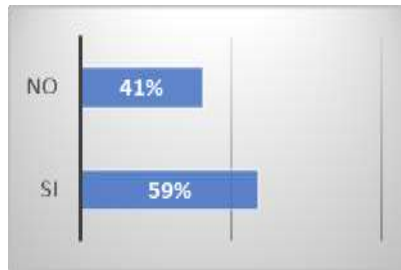
Elaborado por: Los autores

Análisis:

El 76% de los colaboradores de la empresa cree indispensable que la empresa implemente un instrumento donde se vean reflejadas las actividades de cada área.

Pregunta 5.- ¿Existe algún medio en el cual le controlan las tareas asignadas de forma diaria, semanal o mensual?

Gráfica No 3: Control de tareas



Fuente: PRAIVE S.A

Elaborado por: Los autores

Análisis:

La mayoría comparten la idea de que sus tareas son controladas de manera diaria y semanal al ser más específicas y requeridas en un tiempo establecido, mientras que otro grupo manifestó que no son controladas por ser de logística.

Pregunta 6.- Cuando usted tiene dudas sobre alguna actividad específica en su área de trabajo ¿con qué frecuencia realiza preguntas a otras personas para tomar una decisión sobre dicha tarea?

Gráfica No 4: Toma de decisiones



Fuente: PRAIVE S.A

Elaborado por: Los autores

Análisis:

Al momento de tomar una decisión sobre alguna actividad específica en la que exista duda, los colaboradores de la empresa suelen realizar preguntas que les permita tener un mayor enfoque al ejecutar la tarea.

Pregunta 7.- Para cumplir con sus responsabilidades y funciones en el área que se encuentra, se ha valido de:

Tabla No 3: Responsabilidades y Funciones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Capacitación		
Previa	3	18%
Experiencia		
Personal	5	29%
Formación Técnica	9	53%
Total	17	100%

Fuente: PRAIVE S.A

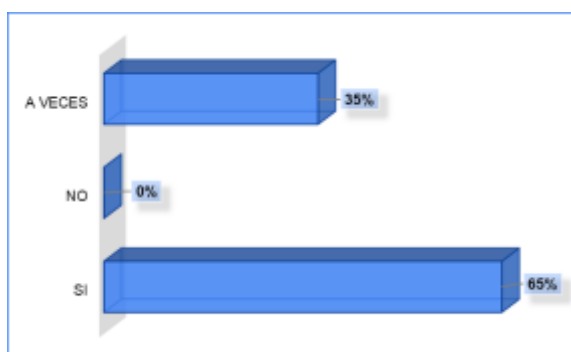
Elaborado por: Los autores

Análisis:

Para cumplir las responsabilidades y funciones en un área establecida, en su mayoría, el 53% se valió de su formación técnica, mientras que el 29% de su experiencia personal y el 18% afirmó haber requerido una capacitación previa por parte de la empresa.

Pregunta 8.- ¿Recibe ayuda de otras personas cuando no sabe algo respecto a la tarea que está realizando?

Gráfica No 5: Instrucciones



Fuente: PRAIVE S.A

Elaborado por: Los autores

Análisis:

Ante el desconocimiento de alguna tarea a realizar, si reciben ayuda.

Pregunta 9.- Para resolver los problemas que se le presentan día a día, ¿en función de que logra resolverlos?

Tabla No 4: Resolución de problemas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pregunta al gerente	2	15%
Pregunta a la persona encargada del área	8	62%
Pregunta a sus compañeros	1	8%
Lo soluciona usted mismo	2	15%
Total	17	100%

Fuente: PRAIVE S.A

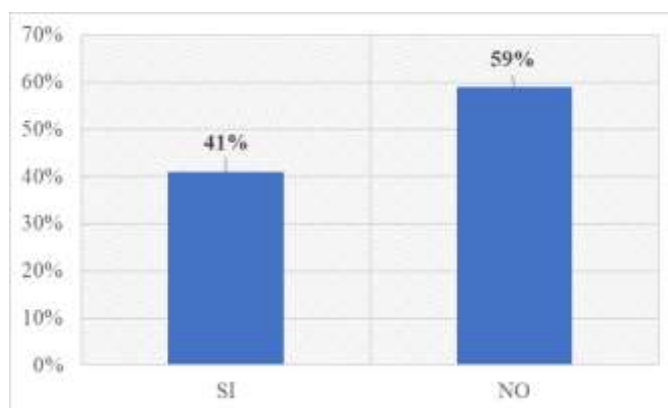
Elaborado por: Los autores

Análisis:

El 62% del universo encuestado logra resolver sus problemas en base a la ayuda del encargado de su área.

Pregunta 10.- ¿Están definidas de manera detallada las responsabilidades y tareas según el cargo que desempeña?

Gráfica No 6: Detalle de tareas



Fuente: PRAIVE S.A

Elaborado por: Los autores

Análisis:

Ante la interrogante si están definidas de manera detallada las responsabilidades y tareas de acuerdo al cargo que desempeña cada colaborador, el 59% de los colaboradores respondió que no.

Pregunta 11.- ¿Considera usted que si recibiera una capacitación técnica le ayudaría a ejecutar de mejor manera las actividades a desarrollar?

Tabla No 5: Capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	8	47%
De acuerdo	6	35%
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	2	12%
Total	17	100%

Fuente: PRAIVE S.A

Elaborado por: Los autores

Análisis:

El 47% de los encuestados se mostró muy de acuerdo en que si recibiera una capacitación técnica, ésta le permitía desempeñarse de mejor manera las actividades que deba realizar.

Pregunta 12.- El nivel de conocimiento sobre las funciones que usted debe desarrollar es:

Tabla No 6: Nivel de conocimiento sobre las actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy alto	2	12%
Alto	5	29%
Medio	10	59%
Bajo	0	0%
Nulo	0	0%
Total	17	100%

Fuente: PRAIVE S.A

Elaborado por: Los autores

Análisis:

El 59% de los colaboradores de la empresa consideran tener un nivel de conocimiento medio sobre las actividades que deben desarrollar en su área, el porcentaje restante se mantiene en un nivel alto y muy alto respectivamente.

4.2 Valoración de la Factibilidad

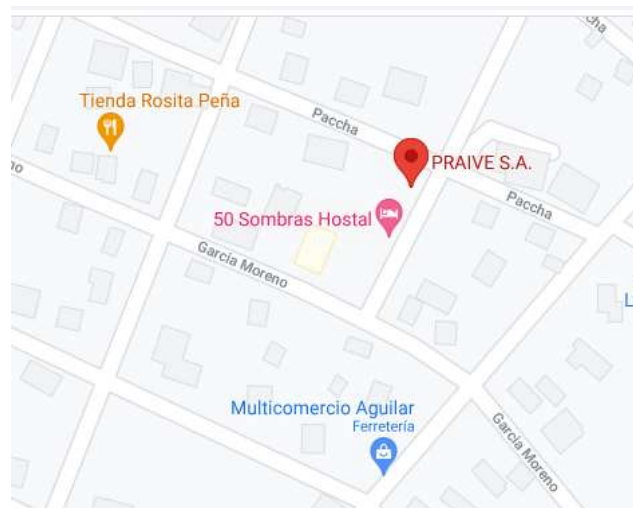
4.2.1 Dimensión Técnica

Romero y García (2018) señalan que un análisis técnico dentro de una empresa tiene como fin encontrar un proceso donde se pueda elaborar e implementar ciertos parámetros o herramientas necesarias para el mejor funcionamiento de la organización, para lo cual se puede utilizar tecnología, talento humano, entre otros factores y servicios que permitan aumentar tanto el proceso de producción como las ventas del negocio. Por lo tanto, la viabilidad técnica del proyecto se basa en la ubicación geográfica de PRAIVE S.A. y su estructura organizacional.

Ubicación

PRAIVE S.A. se encuentra ubicada en la ciudad de Huaquillas, provincia de El Oro, en las calles 16 de julio y Paccha, junto al hostel 50 sombras, entrando por el redondel a la Paz a mano derecha.

Gráfica No 7: Ubicación Geográfica



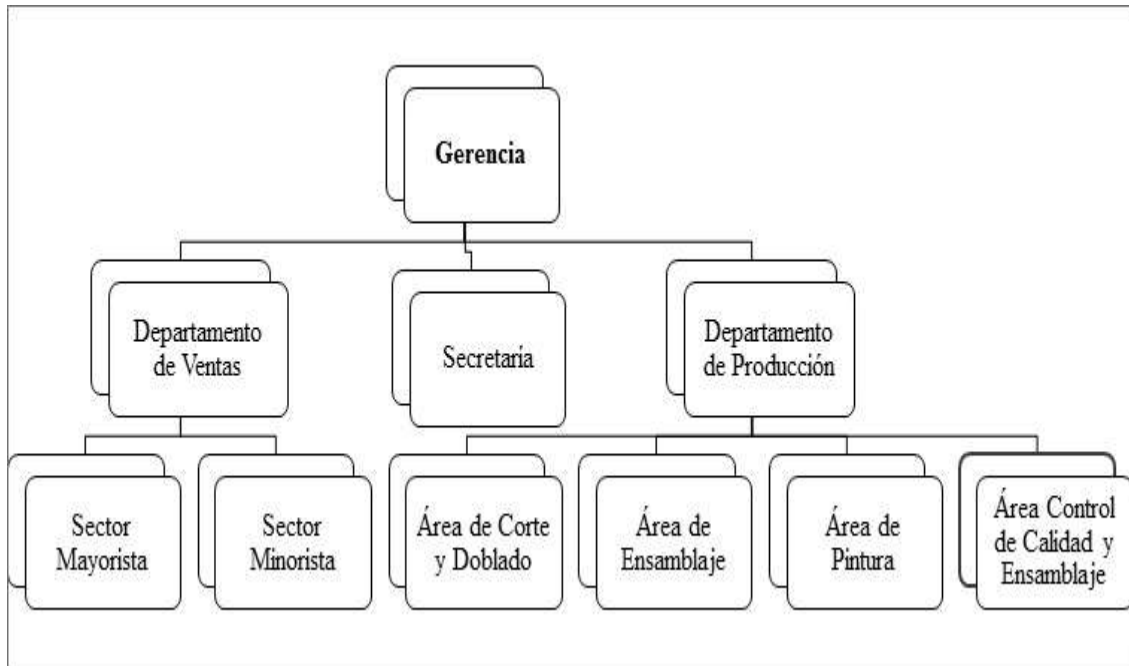
Fuente: Google Maps, 2021

Estructura Organizacional

La estructura organizacional es parte fundamental de toda empresa independientemente de su tamaño, ya que bajo un sistema jerárquico se puede idealizar de mejor manera la organización y con ello definir los objetivos de la misma. PRAIVE S.A. no cuenta con una estructura organizacional previamente establecida, para lo cual se ha visto en la necesidad como parte de la viabilidad técnica proponer un modelo de organigrama

estructural de la empresa, el cual puede servir para uso de la institución, el mismo que se presenta a continuación:

Gráfica No 8: Organigrama Estructural



Fuente: Elaboración propia (2021).

4.2.2 Dimensión Económica

La dimensión económica es una de las partes más indispensables a la hora de ejecutar un proyecto, puesto que de ella depende la sostenibilidad de la economía de los principales grupos de interés a nivel local y nacional. El dinero es sinónimo de poder y posesión a la hora de requerir un bien o servicio, a partir de esta realidad surge la necesidad de sostener una economía de consumo local donde a veces lo principal es el sentir orgullo e identidad al realizar una determinada actividad, sin embargo, es conveniente las conexiones a nivel externo para un control del dinero que a su vez permita la circulación del mismo en un país (García, 2017).

Gráfica N° 9: Datos generales de PRAIVE S.A.



DATOS GENERALES DE LA COMPAÑÍA

RAZÓN O DENOMINACIÓN	PRAIVE S.A.		
NOMBRE COMERCIAL:			
EXPEDIENTE:	731339	RUC:	0791836697001
FECHA DE CONSTITUCIÓN:	09/09/2020	PLAZO SOCIAL:	09-09-2070
NACIONALIDAD:	ECUADOR	TIPO DE CIA:	ANÓNIMA
OFICINA:	MACHALA	SITUACIÓN LEGAL:	ACTIVA

Nota: El gráfico muestra que la empresa se encuentra activamente operando en el territorio ecuatoriano, cuya actividad se encuentra en el sector privado no es proveedora de ningún bien o servicio que se encuentren ligados al estado o que sea una sociedad de interés público, no posee ninguna disposición judicial que pueda afectar su imagen y prestigio. Tomado de *Superintendencia de Compañías y Valores (2021)*.

Gráfica N° 10: Actividad Económica y capital de constitución de la empresa

INFORMACIÓN			
¿Es proveedora de bienes o servicios del estado?	<input type="radio"/> NO	¿Ofrece servicios de pago a remesas?	<input type="radio"/> NO
		¿Sociedad de interés público?	<input type="radio"/> NO
¿Pertenece a MV?	<input type="radio"/> NO	¿Compañía vende a crédito?	<input type="radio"/> NO
Disposición Judicial que afecta la compañía:			NINGUNA
Fecha de última act. de datos: 2/06/21 16:35			
ACTIVIDAD ECONÓMICA			
OBJETO SOCIAL:	1) FABRICACIÓN O CONSTRUCCIÓN EN ACERO INOXIDABLE DE CHIMENEAS, HÓRVOS Y COCINAS INDUSTRIALES, ASADERO...		
CIU Actividad Nivel 2:	C25	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO.	
CIU Operación Principal:	C2599.21	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE METAL DE USO DOMÉSTICO: VAJILLA DE MESA Y DE COCINA, SEAN O NO DE METALES COMUNES Y ENCHAPADOS O NO CON METALES PRECIOSOS: PLATOS, TAZAS, ETCÉTERA; SERVICIO DE MESA: BÓLES.	
CAPITAL A LA FECHA			
CAPITAL SUSCRITO:	800.0000	CAPITAL	0.0000
		VALOR X ACCIÓN:	1.00000

Nota: el grafico muestra que su actividad económica y para la cual está establecida es la fabricación o construcción en acero inoxidable de chimeneas, hornos y cocinas industriales; además cuenta con un capital de constitución de \$800,00 (ochocientos dólares americanos) y acciones por un valor de \$1,00 cada una. Tomado de *Superintendencia de Compañías y Valores (2021)*.

Gráfica N° 11: Actividades económicas secundarias

Actividad Económica			
Objeto Social	1) FABRICACIÓN O CONSTRUCCIÓN EN ACERO INOXIDABLE DE CHIMENEAS, HORNOS Y COCINAS INDUSTRIALES, ASADERO.		
Código Actividad Nivel 2	C25	Descripción	ACCIÓN DE PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO
Código Operación Principal	C2599.21	Descripción	DE ARTICULOS DE METAL DE USO DOMESTICO: VAJILLA DE MESA Y DE COCINA, SEAN O
Código Operación Complementaria 1	C2511.01	Descripción	FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS DE METAL, MARCOS O ARMAZONES PARA CONSTRUCCI
Código Operación Complementaria 2	C2593.25	Descripción	FABRICACIÓN DE CANDADOS, CERRADURAS, PASADORES, LLAVES, DUPLICACION DE LL
Código Operación Complementaria 3	C2599.22	Descripción	FABRICACIÓN DE PEQUEÑOS APARATOS Y ACCESORIOS MANUALES DE COCINA ACCION
Código Operación Complementaria 4	F4399.14	Descripción	CONSTRUCCIÓN DE CHIMENEAS Y HORNOS INDUSTRIALES
Código Operación Complementaria 5	G4530.00	Descripción	VENTA DE TODO TIPO DE PARTES, COMPONENTES, SUMINISTROS, HERRAMIENTAS Y AC
Código Operación Complementaria 6	G4540.02	Descripción	VENTA DE PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS PARA MOTOCICLETAS (INCLUSO POR COMISF
Código Operación Complementaria 7	G4610.05	Descripción	INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO DE MUEBLES, ARTICULOS PARA EL HOGAR Y FERRETE
Código Operación Complementaria 8	G4540.11	Descripción	VENTA AL POR MAYOR DE ELECTRODOMESTICOS Y APARATOS DE USO DOMESTICO: REFR
Código Operación Complementaria 9	G4540.92	Descripción	VENTA AL POR MAYOR DE BICICLETAS, PARTES Y ACCESORIOS (INCLUYEN LOS ARTICULI
Código Operación Complementaria 10	G4559.99	Descripción	VENTA AL POR MAYOR DE MAQUINAS HERRAMIENTA DE CUALQUIER TIPO Y PARA CUALQ
Código Operación Complementaria 11	G4603.21	Descripción	VENTA AL POR MAYOR DE ARTICULOS DE FERRETERIAS Y CERRADURAS, MARTILLOS, SI
Código Operación Complementaria 12	G4603.23	Descripción	VENTA AL POR MAYOR DE EQUIPO SANITARIO Y FONTANERIA (BAÑERAS, INODOROS, LA
Código Operación Complementaria 13	G4752.05	Descripción	VENTA AL POR MENOR DE EQUIPO SANITARIO Y MATERIAL DE FONTANERIA: CAÑERIAS, I

Nota: se muestra todas las actividades secundarias la cual la empresa se encuentra actualmente operando. Tomado de *Superintendencia de Compañías y Valores (2021)*.

Gráfica N° 15: Nómina de accionistas de la empresa

 SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS	RAZÓN SOCIAL	PRAIVE S.A.		
	DIRECCIÓN	PACCHA Y 16 DE JULIO No. SN BARRIO:		
	EXPEDIENTE	731339		
	RUC	0791836697001		
	AÑO	2020		
	FORMULARIO	SCV.NIF.731339.2020.1		
	NÓMINA DE ACCIONISTAS AL AÑO 2020			
IDENTIFICACIÓN	NOMBRE	NACIONALIDAD	VALOR	
1102536693	PEREZ YUPANGUI ROSA VIRGINIA	ECUADOR	100.0000	
0704350024	SANCHEZ PEREZ OLMER IVAN	ECUADOR	700.0000	

Nota: el gráfico muestra la nómina de accionistas y su inyección de capital de cada uno para que se puede llevar acabo la constitución de esta compañía. Tomado de *Superintendencia de Compañías y Valores (2021)*.

Gráfica N°13: Comprobante de depósito inicial de la empresa

PRAIVE S.A Pag.1 de 1

Comp. de Ingreso No. 2021-000001 **RUC/C.I.**

DEPOSITO **Telf.**

Domicilio:
HUAQUILLAS

Lugar y Fecha: Huaquillas, 10 de Junio de 2021 Ref.: 2

Código	Cuenta	TP	No.Doc.	Débito	Crédito
1.01.01.04.02	Cooperativa JEP Ltda Cta. Ahorro N° 40614324770	DEP	3057353	800.00	
1.01.01.01.01	Caja Efectivo DEPOSITO INICIAL A LA CTA DE AHORROS JEEP CIA LTDA	FC			800.00
Totales \$				800.00	800.00

DEPOSITO INICIAL A LA CTA DE AHORROS JEEP CIA LTDA

Elaborador por: JIMSON	Revisado por	Aprobado por
		

VisualFac 11 24/06/2021 10:02:57 AM

Nota: se observa el depósito de registro quedando así en completa legalidad la empresa.
Tomado de Superintendencia de Compañías y Valores (2021).

Tabla N° 7: Valoración de maquinaria de la empresa

Cantidad	Descripción de maquinaria	Valor Unitario	Valor Total
8	Soldadoras MIG portátiles	390,00	3.120,00
6	Soldadores eléctricos de arco	220,00	1.320,00
3	Dobladoras de tubo	190,00	570,00
3	Set de herramientas industriales	150,00	450,00
3	Dobladoras de lata	2.100,00	6.300,00
2	Cortadoras de pedal	180,00	360,00
1	Cortadora manual grande	3.000,00	3.000,00
2	Cortadoras manuales pequeñas	1.200,00	2.400,00
1	Prensa excéntrica de 16 TN	450,00	450,00
3	Compresores pequeños	250,00	750,00
1	compresor grande trifásico	4.800,00	4.800,00
1	Cortadora en línea trifásica	3.000,00	3.000,00
4	Soldadoras autógenas	1.500,00	6.000,00
1	Horno de Pre - Secado y curado	4.300,00	4.300,00
4	Cilindros de oxígeno	450,00	1.800,00
3	Botellas de CO2 de 6 metros cúbicos	700,00	2.100,00
4	Botellas de acetileno de 6 metro cúbicos	650,00	2.600,00
1	Convertidor de energía trifásica	2.500,00	2.500,00
2	Botellas de Argón	800,00	1.600,00
3	Kit para Argón	700,00	2.100,00

2	Kit de Oxicorte	2.000,00	4.000,00
6	Manómetros	200,00	1.200,00
1	Sistema de pintura electroestática	2.200,00	2.200,00
8	Mesas de trabajo	150,00	1.200,00
TOTAL, DE VALOR EN MAQUINARIA			58.120,00

Nota: en la tabla se muestra el valor total de \$58.120,00 (cincuenta y ocho mil ciento veinte dólares americanos) que representa la cantidad invertida en maquinaria con el que cuenta la empresa. *Tomado de la empresa PRAIVE S.A*

4.2.3 Dimensión Social

Gómez et al. (2018) refieren que la responsabilidad social al ejecutar un proyecto es de vital importancia debido a que puede traer consigo impactos a la sociedad, pudiendo ser de forma positiva o negativa, como objetivo, todo plan busca obtener los mejores beneficios para la comunidad que lo rodea. Con ello, se espera que la implementación de un manual de funciones pueda mejorar la calidad tanto en la elaboración de los productos, la relación con los compañeros de trabajo y también la mejor atención y percepción del cliente al recibir sus pedidos a tiempo y en óptimas condiciones.

El funcionamiento de la empresa permite brindar empleo a un total de 17 familias de manera directa, que son los miembros que la conforman y a un sinnúmero de familias a nivel local e interprovincial de manera indirecta, sea a través de que los clientes distribuyan el producto, generen nuevos emprendimientos relacionados a la comida o simplemente ayude a las familias dentro del hogar supliendo una necesidad doméstica. Durante la pandemia la organización fue clave para dinamizar la economía de muchas familias a nivel nacional, puesto que a la vez que PRAIVE S.A. promocionaba sus productos, los clientes emprendían su propio negocio y los recomendaban a nuevos clientes por la calidad y garantía que ofrece.

4.2.4 Dimensión Ambiental

La factibilidad ambiental de un proyecto de cualquier índole es aquel análisis que ayuda a establecer un sistema confiable para el manejo de aquellos variables que puedan generarse y a su vez evaluar el impacto que pueda tener si se llegase a ejecutar (Correa, 2018). El presente proyecto está enfocado a determinar la importancia del manual de funciones dentro de la empresa, lo cual no afecta la parte ambiental, el mismo que tiene

como fin únicamente indicar a los colaboradores como manipular los materiales y llevar a cabo sus actividades.

En el manual de funciones se indican los procedimientos y políticas a realizarse en cuanto a la parte ambiental; así como lo establecen Rodrigues et al. (2014) que el objetivo de estos parámetros es identificar y determinar los impactos ambientales que el proyecto pudiese producir a corto o largo plazo como consecuencia de su ejecución, así también indican que es necesario la creación de planes de prevención, corrección y valoración del daño en caso de existir para que estos sean puestos a consideración por parte de los organismos competentes. Por lo tanto, se cree parte indispensable acoger estas indicaciones dentro del manual que deberá constituir la empresa con el fin de no perjudicar con sus actividades al medio ambiente.

4.3 Contratación teórica de los resultados

La investigación de campo realizada al personal administrativo y operativo de la empresa PRAIVE S.A; expusieron las principales contrariedades que presentan los colaboradores a la hora de cumplir con sus actividades. Así como también, se encontraron puntos de vista favorables para la organización sobre la existencia de un manual de funciones que podría ayudar a mejorar el rendimiento laboral y la buena coordinación de las tareas asignadas.

En el cuadro No 1 muestra que el rendimiento laboral mejoraría si la empresa implementara un manual de funciones, de esta manera coincide con la tesis denominada *“El manual de organización y funciones y el rendimiento laboral del personal operativo de la empresa OLPI ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.”* donde también la mayoría de los encuestados respondieron que la creación de un manual de funciones para la empresa optimizará el conocimiento sobre las actividades a desempeñar según la investigación de campo realizada por (Cárdenas, 2015).

PRAIVE S.A. al ser una pequeña industria presenta la necesidad de implementar un manual de funciones bien definidas para cada área, como se muestran en los resultados de la figura 2, donde la mayoría de su personal concuerda que la organización no posee esta herramienta que es de suma importancia, de igual manera en el cuadro 4 donde indica la necesidad indispensable de este instrumento. Ante lo identificado se contrasta la realidad en la que vive la empresa con la teoría acerca de la importancia de un manual de

funciones, el cual se basa en el detalle de las actividades que deben realizar los colaboradores y permite evitar errores dentro de las áreas (Ramos, 2018).

Como se puede visualizar en el gráfico 5 existe un control en las tareas, pero no de forma rigurosa ante un documento válido, por lo que da espacio a que exista duplicidad de funciones, así como se muestra en el gráfico 3 donde los colaboradores aseguran realizar tareas fuera de su área, todo esto sucede a que no se encuentran bien definidas las responsabilidades que el personal debería cumplir, así como se muestra en el gráfico 10. Aunque por otro lado, contrarrestar estas circunstancias que se vive en la empresa, un instrumento donde se detallen las responsabilidades y funciones no será útil si solo se lo hace por imitar a otros establecimientos y no cumplirlos, ya que así no se obtendrán buenos resultados ni un aumento la capacidad operativa así lo estableció (Bastos , 2016).

Es conveniente ofrecer una capacitación previa al momento de entrar a la organización, dándole a conocer al nuevo miembro su puesto de trabajo, las actividades a realizar y como proceder a ellas, como muestra el cuadro 7 la mayoría de los colaboradores se han valido de una formación técnica para desenvolverse en su puesto de trabajo, tomando en cuenta que la mayoría del personal tiene un nivel medio de conocimiento sobre las actividades que realizan día a día. De acuerdo con Cota y Rivera (2016) una capacitación es de vital importancia para un negocio u organización para lograr cambios significativos para la empresa y las personas, alcanzado así mayores niveles de competencia y productividad.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL PROYECTO

5.1 Conclusiones

Mediante el trabajo de campo y el análisis de los resultados se pudo determinar que la empresa PRAIVE S.A. no posee una de las herramientas indispensables dentro de la administración conocida como el manual de funciones, el mismo que a consideración de los colaboradores afirman que si existiera una guía donde se detallen sus tareas que deben desarrollar de acuerdo a su puesto de trabajo, esto les permitiría tener una mejor organización y coordinación en las actividades que realizan de forma cotidiana, cumpliendo de esta manera con los tiempos establecidos.

Se identificó que los colaboradores manejan sus responsabilidades y funciones dentro de la empresa de manera empírica basándose en sus experiencias personales y formación técnica adquirida anteriormente, por lo que, si se le presentare un problema cotidiano o le fuera necesario tomar una decisión respecto a una actividad que está realizando, el personal debe pedir ayuda a su jefe inmediato o a sus compañeros, o en el último de los casos resolverlos por sí mismo sin saber si el procedimiento fue el correcto.

Se estableció que los colaboradores no están conscientes de las tareas que deben realizar debido a que no se encuentran definidas de manera detallada las responsabilidades y funciones de acuerdo al cargo que desempeña cada colaborador, así mismo bajo este parámetro el nivel de conocimiento sobre el puesto en el que se encuentra un trabajador es medio, debido a que no inician con una inducción previa al ingresar a la organización, por lo que el personal se mostró en actitud asertiva de recibir capacitaciones constantes que ayuden a mejorar el desempeño de las actividades que se encuentren realizando.

5.2 Recomendaciones

Se sugiere realizar un estudio a futuro por parte de la academia para la correcta creación y aplicación de un manual donde se presenten las responsabilidades y funciones de cada área de la empresa, su misión, visión, objetivos, valores corporativos, estructura organizacional, diseño y descripción de los puestos al igual que el perfil de la persona que estará a su cargo, y así como también las políticas y procedimientos necesarios que se deberían aplicar en el ámbito productivo, social, legal y ambiental.

Para evitar que los colaboradores resuelvan los problemas de manera empírica se debe programar capacitaciones frecuentes para fortalecer los conocimientos y habilidades sobre las actividades o los procedimientos correctos que debe realizar el personal tanto operativo como administrativo en el caso de presentarse alguna situación, de esta manera toda la empresa estaría preparada para dar solución a cualquier inconveniente futuro a la espera de un resultado satisfactorio.

El personal no está consciente de las tareas que debe realizar en su cargo, para ello se recomienda que los colaboradores reciban una inducción previa al ingresar a trabajar en la organización donde se le detallen además de las responsabilidades y funciones que debe cumplir, el reglamento interno de la empresa, evitando que tengan un nivel medio de conocimiento sobre las actividades que fueran a desempeñar, sino más bien lograr un rendimiento eficaz del personal en las tareas asignadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abundis, V. M. (2016). BENEFICIOS DE LAS ENCUESTAS ELECTRÓNICAS COMO APOYO PARA LA. *Revista Académica de Investigación*, 168-186. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/22/encuestas.pdf>
- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la*. Machala: Ediciones UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Arias, F. G. (2012). *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=nivel+de+investigacion+explicativa&ots=kYkM8kruo8&sig=KFTzO7vdGEoB9Ke6dsTTg_hlCug#v=onepage&q=nivel%20de%20investigacion%20explicativa&f=false
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keeve, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163#B15
- Arteaga-Coello, H. S., Intriago-Manzaba, D. M., & Mendoza-García, K. A. (julio de 2016). La ciencia de la administración de empresas. *Ciencias económicas y empresariales*, 421-431.
- Barrón de Olivares, V., & D'Aquino, M. (2020). Proyectos y metodologías de la investigación. *Proyectos y metodologías de la investigación*, 1-128. Editorial Maipue. Obtenido de Barrón de Olivares, V. y D'Aquino, M. (2020). *Proyectos y metodologías de la investigación*. Editorial Maipue <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/lc/utmachala/titulos/160000>

- Bauce, G. (2016). ¿Por qué el Problema de investigación? *Revista del Instituto Nacional de Higiene Rafael Rangel*, 47(1-2), 150-157. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04772016000100012&lng=es&tlng=es.
- Bedoya, C. (2017). Diseño de un instrumento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá. . *Diseño de un instrumento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá*. Bogotá. Obtenido de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6881/BedoyaLagunaCristianAlberto2017.pdf;jsessionid=1544BAC4D637F75D0C532224CB8D67BA?sequence=1>
- Bermejo, M. (2017). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico. *Retos de la Dirección*, 11(1), 60-81. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000100005
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*, 75-103. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/>
- Bravo, C., Márquez, Y., & Saltos, J. (2016). El comportamiento organizacional y los procesos productivos en las MIPYMES. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 408-420. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802881.pdf>
- Bustos Flores, C. (2009). La producción artesanal. *Visión Gerencial*, 37-52. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880009.pdf>
- Cadena, P., Rendón , R., Aguilar , J., Salinas, E., de la Cuz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>

- Caldera , D., Zárate , L., & González , C. (2018). Diagnóstico y análisis de estresores organizacionales para una empresa de la industria alimenticia en México. *Forum Empresarial*, 23(1), 97-117. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/631/63157547011/63157547011.pdf>
- Calderón , J. (2016). SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A PARTIR DEL BIENESTAR LABORAL. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Cárdenas, I. (2015). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec>:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13034/1/FCHE-PSIC-119.pdf>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 527-537.
- Chaverri, D. (2017). DELIMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, III(157), 185-193. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15354681012>
- Coen , G. (2013). Nuevas tendencias del comercio artesanal para América Latina. *Revista Artesanías de América*, 44-51. Obtenido de http://documentacion.cidap.gob.ec:8080/bitstream/cidap/1577/2/Nuevas%20tendencias%20del%20comercio%20artesanal%20para%20Am%c3%a9rica%20Latina_Gabriele%20Coen.pdf
- Coronel , D., Cartuche, D., Rodríguez, L., & Saca, J. (2018). Incidencia del Uso de un Manual de Funciones en las Micro y Pequeñas Empresas Orenses. *INNOVA Research Journal*, 3(12), 99-112. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6828556.pdf&ved=2ahUKEwisYIGb6snxAhXOXc0KHQxdAu8QFjAFegQIDBAC&usg=AOvVaw2S2FJ6cEdgObigXuNny1OR>

- Correa, H. (2018). Plan de negocios. Análisis ambiental con prácticas sociales en el sector comercio. En O. Romero, A. Hidalgo, & H. Correa, *Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector comercio* (págs. 1-146). Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Criollo Aguirre, M. J., Erazo Álvarez, J. C., & Narváez Zurita, C. I. (2019). Estrategias de Marketing y posicionamiento de marca para el sector artesanal textil. *CIENCIAMATRIA*. doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v5i1.266>
- Díaz Narváez, V. P., & Calzadilla Núñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56243931011>
- Espinel, J., Ruperti, E., Ruperti, D., & Miranda, W. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria*, 38(2), 134-148. doi:<http://dx.doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- Espinoza, E. E. (2018). EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. *Conrado*, 14(64), 22-32. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400022&lng=es&tlng=es.
- Farfán, N., Rivera, G., & Ángeles, L. (2020). Diagnóstico del modelo de competencias en la administración del personal: Caso de una organización mexicana. *Actualidad Contable Faces*, 23(41), 30-62. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/257/25764894003/25764894003.pdf>
- Fernández, L. (2007). ¿Cómo se elabora un cuestionario? *Butlletí LaRecerca*, 1-9. Obtenido de <https://www.ub.edu/idp/web/sites/default/files/fitxes/ficha8-cast.pdf>
- García, G. (2017). Valoraciones y significaciones acerca del movimiento del dinero en una economía de consumo local. *Civitas Revista de Ciències Socials*, 79-95.
- Gómez, C., Sánchez, V., & Fajardo, M. (2018). *Revista Contexto*, 57-64. Obtenido de <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/download/885/1362/>

- González, D., Alvarado, C., & Marín, C. (2017). Diseño y Validación de una Encuesta para la Caracterización de Unidades de Producción Caprina. *Revista de la Facultad de Ciencias Veterinarias*, 58(2), 68-74. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003&lng=es&tlng=es.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guatzozón Maldonado, M., Canto Esquivel, A. M., & Pereyra Chan, A. (2020). Calidad en el servicio en micronegocios del sector artesanal de madera en una comisaría de Mérida, México. *SCIELO*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052020000100120>
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (Sexta Edición ed.). México D.F.: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera , Y., Armas , M., & Guerrero, A. (2018). Arreglos Productivos Locales en el Sector Artesanal de Atacames, Provincia Esmeraldas, Ecuador. *Revista Científica Hallazgos21*, 3, 1-17. Obtenido de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/244>
- Lara , R., Guatemal , K., & Ruiz, N. (2016). La intervención estatal en el sector artesanal ecuatoriano: Pro Ecuador y la percepción de los artesanos de Imbabura. *REVISTA CIENTÍFICA AXIOMA*(15), 49-56. Obtenido de <http://190.15.137.82/index.php/axioma/article/view/461>
- Leyva Haza, J., & Guerra Véliz, Y. (22 de junio de 2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *EDUMECENTRO*, 12(3), 241-260. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000300241
- Lugo-Morin, D. R., Ramírez-Juarez, J., Navarro-Garza, H., & Estrella-Chulim, N. G. (2008). Economía, sociedad y territorio. *SCIELO*. Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212008000300007&script=sci_abstract&tlng=pt

- Madera Martínez, M. M., & Acosta Mesa, R. E. (junio de 2017). Condiciones comerciales de la actividad artesanal y ecoturística del departamento de Sucre-Colombia. *Económicas*, 79-104. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.38.1.04>
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Scielo*, 176-182. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 38-47. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038
- Mayorga Abril, C., Marcelo Mantilla , L., Ruiz Guajala , M., & Moyolema Moyolema, M. (2015). PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIA DE CALZADO ECUATORIANA: CASO EMPRESA MABELYZ. *Dialnet*, 88-100. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-jorge-basadre-grohmann/fundamentos-de-la-contabilidad/apuntes/dialnet-procesos-de-produccion-yproductividad-en-la-industria-de-c-6197632/10553186/view>
- Montenegro, M. (2013). Articulaciones entre políticas económicas y políticas culturales en Colombia. El patrimonio cultural, el sector artesanal y las nuevas formas del valor y la propiedad. *redalyc.org*, 35-52. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/557/55730873003.pdf>
- Mora, A. (2005). Guía para elaborar una propuesta de investigación. *Revista Educación*, 29(2), 67-97. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44029206>
- Ramos, W. (diciembre de 2018). *Repositorio UMSA*. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo>:
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/24281/PT-259.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rivera Cruz, M. L., Manzanares, P. A., Vázquez García, V., & Mendoza Ontiveros, M. M. (2008). La artesanía como producción cultural susceptible de ser atractivo turístico en Santa Catarina del Monte, Texcoco. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352008000100010
- Rodrigues, H., Castellanos, G., Hernández, N., & Aguiar, B. (2014). EVALUACIÓN DE LA FACTIBILIDAD AMBIENTAL DE LAS INVERSIONES TURÍSTICAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE. *Ciencia en su PC*, 13-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181333032002>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas Cairampoma, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
- Romero, O., & García, P. (2018). Plan de negocios. Análisis técnico. En O. Romero, A. Hidalgo, & H. Correa, *Plan de negocios. Un enfoque práctico* (págs. 1-146). Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Santamaría, J. (2018). INTEGRACIÓN DEL DISEÑO PARA EL DESARROLLO DEL SECTOR ARTESANAL EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA. *SCIELO*. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222018000200085
- Santillán, M., Jaramillo, V., Torres, J., Fernández, M., & Ormaza, M. (2019). La cultura tributaria en el sector artesanal y su efecto en el cumplimiento de obligaciones. *VISIÓN EMPRESARIAL*, 41-50. Obtenido de <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/visionempresarial/article/view/868/942>

- Suárez, N., Sáenz, J., & Mero, J. (2016). Elementos esenciales del diseño de la investigación. Sus características. *Dominio de la Ciencias*, 2(esp.), 72-85. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4AQIyU5nwfkJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802935.pdf+&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Tenorio, J. L., Tovar, G. R., & Almeida, O. I. (2019). Los manuales de procedimientos como base sólida de un emprendimiento. *FIPCAEC*, 4(1), 194-210. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i1%20ESPECIAL.109>
- Tinto, J., Luna, K., & Cisneros, D. (2017). Teoría de los efectos olvidados en el rescate de la imagen comercial de los artesanos del calzado en el cantón Gualaceo provincia del Azuay, Ecuador. *Visión Gerencial*(1), 24-42. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465549683003>
- Uranga, M., Rentería, D., & González, G. (2016). LA PRÁCTICA DEL VALOR DEL RESPETO EN UN GRUPO DE QUINTO GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA. *Ra Ximhai*, 12(6), 187-204. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194012.pdf>
- Villafuerte, C. E. (junio de 2018). “*ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE FUNCIONES PARA EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS*”, 1-180. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2424/1/76688.pdf>
- Villalba Benítez, M., Hurtado Bolaños, H., & Guarín Rincon, H. O. (2013). Innovación en pymes artesanales de Morroa, Sucre, 2012. *Dialnet*, 15-28. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085532>
- Vivanco, M. E. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 247-252. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus38317.pdf>

ANEXOS

- Extracto del Acta de Constitución



Factura: 001-003-000001803



20200707002P00797

NOTARÍA() OSWALDO IVÁN PÉRA MOROCHO
 NOTARIA SEGUNDA DEL CANTÓN HUAQUILLAS
 EXTRACTO


Número N°: 20200707002P00797							
ACTO O CONTRATO: CONSTITUCIÓN DE SOCIEDADES							
FECHA DE OTORGAMIENTO: 27 DE AGOSTO DEL 2020 (14/11)							
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombre/Razón social	Tipo Intervención	Documento de Identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que lo representa
Natural	MANCHEZ PÉREZ OLIVER IVÁN	PER SU PROPIO DERECHO	CÉDULA	87425804	ECUATORIANA	ACCIONISTA	TA
Natural	PÉREZ YUPANQUI ROSA VERÓNICA	PER SU PROPIO DERECHO	CÉDULA	118253693	ECUATORIANA	ACCIONISTA	TA
A FAVOR DE							
Persona	Nombre/Razón social	Tipo Intervención	Documento de Identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón		Parroquia			
EL UIC		HUAQUILLAS		HUAQUILLAS			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBSERVACIONES:							
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:		800.00					



NOTARÍA() OSWALDO IVÁN PÉRA MOROCHO
 NOTARIA SEGUNDA DEL CANTÓN HUAQUILLAS




- Registro Único de Contribuyentes de PRAIVE S.A.

 Certificado Registro Único de Contribuyentes		Razón Social	Número RUC
Razón Social PRAIVE S.A.		PRAIVE S.A	0791836697001
Representante legal • SANCHEZ PEREZ OLIVER IVAN			
Estado ACTIVO	Régimen GENERAL		
Inicio de actividades 20/05/2021	Reinicio de actividades No registra	Cese de actividades No registra	
Fecha de constitución 09/09/2020			
Jurisdicción ZONA 7 / EL ORO / HUAQUILLAS	Obligado a llevar contabilidad SI		
Tipo SOCIEDADES	Agente de retención SI		
Domicilio tributario Ubicación geográfica Provincia: EL ORO Cantón: HUAQUILLAS Parroquia: UNIÓN LOJANA			
Dirección Calle: 16 DE JULIO Número: S/N Intersección: PACCHA Referencia: DIAGONAL AL MOTEL UNA NOCHE MAS			
Actividades económicas • FABRICACIÓN DE EQUIPO DE COCINA Y CALEFACCIÓN DE USO DOMÉSTICO NO ELÉCTRICO: CALENTADORES DE AGUA (CALEFONES), APARATOS DE COCINA Y CALENTADORES DE PLATOS NO ELÉCTRICOS. VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE ARTICULOS DE FERRTERIA			
Establecimientos			
Abiertos 1	Cerrados 0		
Obligaciones tributarias • 1021 - DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES • ANEXO DE DIVIDENDOS, UTILIDADES O BENEFICIOS - ADI			

Las obligaciones tributarias reflejadas en este documento están sujetas a cambios. Revise periódicamente sus obligaciones tributarias en www.sri.gob.ec.

Números del RUC anteriores	
No registra	

	Código de verificación: CATRCP021001454790 Fecha y hora de emisión: 22 de junio de 2021 15:09 Dirección IP: 10.1.2.25 Validez del certificado: El presente certificado es válido de conformidad a lo establecido en la Resolución No. NAC-DGER/CG15-0000017, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 462 del 19 de marzo de 2015, por lo que no requiere sello ni firma por parte de la Administración Tributaria, mismo que lo puede verificar en la página transaccional SRI en línea y/o en la aplicación SRI Móvil.
--	---

- **Registro Municipal de la Propiedad y Mercantil**



**REGISTRO MUNICIPAL DE LA PROPIEDAD Y
MERCANTIL DEL CANTÓN HUAQUILLAS**

10 de Agosto al Av. Tola, Córdoba y Primer de Mayo
S-4442, tppm@protsa.com

Razón de Inscripción

Número de Repertorio: 196
Fecha de Repertorio: 09-sept-2020

EL REGISTRO PÚBLICO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL, certifica que en esta fecha se (inscribió(erón) a(l)os) siguiente(s) act(s):

1.- Con fecha nueve de septiembre de dos mil veinte queda inscrito el acto o contrato **NOMBRAMIENTO DE PRESIDENTE** en el Registro de SUJETOS MERCANTILES No. 63 en las fojas 64 a 66 del Tomo 1 celebrado entre: (PEREZ YUPANGUI ROSA VIRGINIA en calidad de PRESIDENTE), (PRAVE S.A. en calidad de COMPAÑIA)

Que se refiere al(los) siguiente(s) bien(es)

Tipo Bien	Cód. Catastral/Tercer Predial	Nº. Folia	Actos
PRAVE S.A.		219	Nombramiento de Presidente

Huaquillas, miércoles 9 de septiembre de 2 020
Impreso a las: 15:50:52
Elaborado por: Debi Granda Rueda





**DEBI SANDRO
GRANDA RUEDA**

3*

Dr. Debi Sandro Granda Rueda
REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL (E)
AP 2020-GADMH-DATH-001

10 de Agosto al Av. Tola, Córdoba y Primer de Mayo

- Memoria fotográfica

