



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA PILADORA " DON
VASQUEZ" DEL CANTÓN ARENILLAS

PEDRERA CONDOLO JESSENIA PILAR

MACHALA
2016



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA PILADORA " DON
VASQUEZ" DEL CANTÓN ARENILLAS

PEDRERA CONDOLO JESSENIA PILAR

MACHALA
2016



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ESTRUCTURA
ORGANIZACIONAL DE LA PILADORA " DON VASQUEZ" DEL CANTÓN
ARENILLAS

PEDRERA CONDOLO JESSENIA PILAR
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PALOMEQUE CÓRDOVA INÉS DEL TRÁNSITO

Machala, 19 de octubre de 2016

MACHALA
2016

Nota de aceptación:

Quienes suscriben PALOMEQUE CÓRDOVA INÉS DEL TRÁNSITO, CRESPO AYALA PRISCILA ESPERANZA, MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE y MORENO LOAIZA CARLOS HERNAN, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA PILADORA " DON VASQUEZ" DEL CANTÓN ARENILLAS, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.

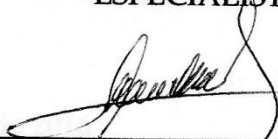


PALOMEQUE CORDOVA INÉS DEL TRÁNSITO
0700832603
TUTOR

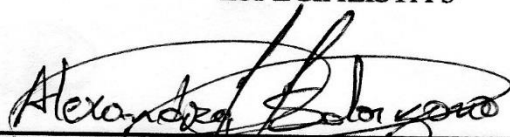


CRESPO AYALA PRISCILA ESPERANZA
0703862854
ESPECIALISTA 1

MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE
0701278129
ESPECIALISTA 2



MORENO LOAIZA CARLOS HERNAN
1102365242
ESPECIALISTA 3



SOLORZANO GONZALEZ ALEXANDRA MONICA
0702121872
ESPECIALISTA SUPLENTE

Machala, 19 de octubre de 2016

Urkund Analysis Result

Analysed Document: PEDRERA CONDOLO JESSENIA PILAR.pdf (D21645547)
Submitted: 2016-09-07 15:13:00
Submitted By: jessypedrera@gmail.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

PROYECTO ESTADISTICA ARROZ UTEQ.docx (D10392083)
FELIX ALMEIDA PROYECTO .docx (D11679899)
TESIS FINAL TAGUA SOLEDISPA.docx (D15272176)
TESIS FINAL TAGUA SOLEDISPA.docx (D15332484)
FELIX ALMEIDA PROYECTO 01 OCT 2014 CD.docx (D11690793)
<http://www.agricultura.gob.ec/magap-y-aduana-cruzaran-informacion-para-controlar-contrabando->

Instances where selected sources appear:

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

El que suscribe, PEDRERA CONDOLO JESSENIA PILAR, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA PILADORA " DON VASQUEZ" DEL CANTÓN ARENILLAS, otorga 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 tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara 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.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que él asume 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.

Machala, 19 de octubre de 2016



PEDRERA CONDOLO JESSENIA PILAR
0704608140

DEDICATORIA

A Dios creador de todas las cosas, por llenar mi vida de bendiciones y permitirme seguir en mi trayectoria profesional. A mis padres por su amor infinito enriquecen mi ser. A mis hermanos(as) y sobrinos(as) por su afecto invaluable.

Jessenia Pilar Pedrera Condolo

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme en cada capítulo de mi trayecto. A mis padres los principales maestros con su amor y carácter conducen mi camino y corrigen mis faltas. A mis hermanos(as) y sobrinos(as) por el afecto perdurable, fortalecen mis sentimientos y por acompañarme en cada momento .A mis amigos por sus consejos y amistad incondicional complementan mi vida.

A la Unidad Académica Ciencias Empresariales por la acogida durante toda la etapa curricular estudiantil en la carrera de Administración de Empresas

A los Docentes por su dedicación y tolerancia imparten sus conocimientos fortaleciendo en la formación académica y profesional.

A la Ing. Inés del Transito Palomeque Córdova ,por dedicar tiempo y conocimientos en la realización del trabajo de titulación.

RESUMEN.

La presente investigación se da para poder reconocer las falencias y ventajas que posee la piladora "DON VASQUEZ" DEL CANTÓN ARENILLAS y así pueda brindar un servicio eficiente para los agricultores de arroz de este sector y zonas aledañas.

El mundo globalizado en el que se desarrolla nuestra economía, requiere de que todas las organizaciones inmersas en este campo; cuenten con herramientas necesarias, que les puedan proporcionar una buena planificación y determinación de los costos en los que incurren al ofrecer sus productos o servicios.

De acuerdo a nuestras investigaciones, estas empresas desarrollan procesos como son: proceso de recepción, proceso de pilado y proceso de almacenamiento, determinando en cada una los costos en los que incurren para la prestación del servicio.

Para este año se espera que la cosecha de la gramínea se recupere, a diferencia de lo ocurrido el 2015, cuando la sequía y la presencia de enfermedades por las variaciones climáticas mermaron la producción en las principales zonas arroceras del país.

El arroz tarda entre 14 y 16 semanas en madurar y estar listo para su cosecha. Por ello la gramínea sembrada en enero tiene su pico más alto de recolección a finales de abril y mediados de mayo. Se trata de la cosecha de invierno, llamada así porque coincide con esta época del año y por tal razón los campesinos consideran que es más productiva que la de verano. Este año, el sector arrocerero tiene razones para pensar que será un buen año. Según sus cálculos, la cosecha de invierno alcanzará las 440 000 toneladas, un 25% más que la cosecha invernal del 2015.

Este año también se abrirán las exportaciones a Colombia, el principal importador de la gramínea ecuatoriana. El pasado 5 de febrero, el ministro de Comercio Exterior Francisco Rivadeneira confirmó que el país podrá exportar un contingente de 80 000 toneladas al vecino del norte. Lo anunció tras la decisión de eliminar la salvaguardia del 21% impuesta a Colombia.

El proceso de pilado de arroz surge como una innovación debido al tiempo y costos que tomaba pilar el arroz en el denominado Pílon, aumentando de esta manera el desarrollo del comercio agrícola y la evolución de los diferentes cantones del Ecuador.

El arroz es una gramínea, autógama, de gran talla, que crece con mayor facilidad en los climas tropicales. Originariamente, el arroz era una planta cultivada en seco pero con las mutaciones

se convirtió en semi-acuática. Aunque puede crecer en medios bastante diversos, crecerá más rápidamente y con mayor vigor en un medio caliente y húmedo.

Se puede destacar la confianza de los agricultores en los programas estatales y el nivel de asociatividad que han alcanzado los productores, lo que los empodera en la cadena productiva y los fortalece a la hora de negociar su producción en el mercado.

Para el presente trabajo se realizó una entrevista al administrador de la empresa para así poder tener una idea de los problemas que poseen y si el personal está debidamente capacitado para realizar las tareas encomendadas, esto se lo realizó por medio de una investigación de campo.

Palabras claves: piladora, producción, innovación, gestión administrativa, cultura organizacional, coordinación.

ABSTRAC

This research is given to recognize the shortcomings and advantages that owns the peeler "DON VASQUEZ" CANTON ARENILLAS and thus can provide an efficient service for rice farmers in this sector and surrounding areas.

The globalized world where our economy develops, requires that all organizations immersed in this field; with tools necessary, they can provide them with good planning and determination of the costs they incur by offering their products or services.

According to our research, these companies develop processes such as: receiving process, hulled process and storage process, determining each costs they incur for the service.

This year is expected to harvest the grass recovers, unlike what happened in 2015, when drought and the presence of diseases by climatic variations undermined the production in major rice-growing areas of the country.

Rice takes between 14 and 16 weeks to mature and be ready for harvest. Therefore the grass planted in January has its highest peak harvest in late April and mid-May. This is the winter harvest, so called because it coincides with this time of year and for that reason the peasants believe it is more productive than the summer. This year, the rice sector has reason to believe it will be a good year. According to his calculations, the winter harvest will reach 440,000 tons, 25% more than the 2015 winter harvest.

This year exports will also be open to Colombia, the largest importer of Ecuadorian grass. On 5 February, Foreign Trade Minister Francisco Rivadeneira confirmed that the country can export a quota of 80,000 tonnes northern neighbor. This was announced after the decision to eliminate the safeguarding of 21% imposed on Colombia.

The process of husked rice emerges as an innovation due to time and costs taking rice pillar in the so-called Pilon, thus increasing the development of agricultural trade and the evolution of the different cantons of Ecuador.

Rice is a grass, autogamous, large size, which grows more easily in tropical climates. Originally a cultivated rice was dry but with mutations became semi-aquatic plant. Although it can grow in quite different ways, it will grow faster and more vigorously in a hot and humid environment.

It can highlight the confidence of farmers in government programs and the level of associativity that have reached producers , which empowers them in the production chain and strengthens when negotiating their production on the market.

For this work an interview was made administrator of the company in order to get an idea of the problems they have and if staff are properly trained to perform the given tasks , that it conducted through field research.

Keywords : peeler , production, farmers , innovation , harvest

INDICE DE CONTENIDO

<i>DEDICATORIA</i>	3
<i>AGRADECIMIENTO</i>	4
<i>RESUMEN.</i>	5
<i>ABSTRAC</i>	7
<i>INDICE DE CONTENIDO</i>	9
<i>INDICE DE IMAGENES</i>	10
<i>INTRODUCCION</i>	11
<i>CAPITULO I</i>	12
<i>1. GENERALIDADES DE OBJETO DE ESTUDIO</i>	12
1.1 Definición y Contextualización de Objeto de Estudio	12
Según	12
Los elementos claves de la estructura organizacional	14
1.2 Hechos De Interés	19
1.3 Etapas	20
1.4 Árbol De Problema	23
1.5 OBJETIVOS	25
1.5.1 Objetivo General	25
1.5.1 Objetivos específicos	25
<i>CAPITULO II</i>	26
<i>2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA – EPISTEMOLÓGICA DE REFERENCIA</i>	26
2.1 Descripción del Enfoque Epistemológico del Problema	26
Bienestar laboral	27
Para	28
2.2 Planificar.	29
2.3 Organizar.	30
2.4 Coordinar.	34

2.5 Control.	34
<i>CAPITULO III</i>	36
<i>3. PROCESO METODOLÓGICO</i>	36
3.1 Diseño De Investigación Seleccionada.	36
3.2 Sistema de categorización en el análisis de los datos	37
<i>CAPITULO IV</i>	38
<i>4 RESULTADOS</i>	38
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	42
<i>ANEXOS</i>	44

INDICE DE IMAGENES

Imagen 1: Mapa de Ubicación	16
Imagen 2: Principales productores de arroz.	17
Imagen 3: Precios Nacionales productores y mayoristas 2013- 2014	18
Imagen 4: Tabla nutricional por cada 100 gramos	19

INTRODUCCION

En una economía universal las Pymes tienen un constante crecimiento en el mercado a nivel local, nacional e internacional emergidos en un escenario económico de alta competencia, adaptado por tendencias y necesidades derivadas de la sociedad e impuestas por un entorno comprometiendo al gerente o ejecutivo a realizar una gestión eficiente en la empresa en cuanto al desarrollo administrativo y organizacional para alcanzar los niveles de productividad, floreciendo la generación del valor económico de un país.

Según estudios, la administración ha existido desde tiempos antiguos debido a que a lo largo de la historia nace la necesidad de coordinar actividades bajo el manejo de grandes números de personas y recursos para lograr objetivos específicos. Antiguamente se creía que administrar era simplemente la toma y ejecución de decisiones sin considerar el bienestar de recursos humanos y materiales.

Actualmente, éste término se refiere a la construcción de una sociedad económicamente viable a través de una dirección efectiva donde se requiere de un alto grado de liderazgo y una participación activa de las personas que trabajan para la consecución de metas.

La administración es imprescindible para la existencia, la supervivencia y el éxito de las organizaciones. Sin la administración, éstas jamás tendría condiciones que les permitan existir y crecer, por ende la administración empresarial es la columna vertebral de un negocio o empresa para que esta funcione a cabalidad en un mundo competitivo.

Ante este contexto se ha considerado de gran necesidad hacer un análisis de Influencia de la Gestión Administrativa en la Estructura Organizacional de la piladora de arroz "Don Vásquez" en el cantón Arenillas; cabe recalcar que una eficiente dirección administrativa logrará positivos resultados financieros, pero estos se darán gracias a la participación y colaboración de todos los empleados, por eso es de fundamental importancia diseñar y definir correctamente las actividades que cada uno a de desempeñar para el logro de metas en conjunto.

El presente trabajo, basado en investigaciones y análisis tiene por finalidad determinar la correcta estructura organizacional y funcionamiento de la empresa objeto de estudio, para ello se aplicarán técnicas de recolección de datos como entrevista la cual permitirá determinar las actividades administrativas realizadas por el gerente están contribuyendo de manera significativa al desarrollo de la empresa.

CAPITULO I

1. GENERALIDADES DE OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Definición y Contextualización de Objeto de Estudio

Cuando se habla de gestión administrativa no solo nos referimos a la administración de bienes y servicios, sino también al desarrollo de la estructura organizacional por el personal que labora dentro de la misma empresa. El trabajo en conjunto de todos los miembros es el que llevará al desarrollo empresarial, este proceso depende mucho de la cultura existente y de la estructura organizativa de cada compañía. Más aún, depende del contexto del negocio, de características internas de sus funciones y desarrollo de procesos. (Leiva & Alegre, 2012)

A menudo cuando se realiza una revisión literaria acerca de contenidos administrativos encontramos el uso indiferenciado del término gestión y administración empresarial ocasionando confusión en la definición para el empleo correcto de estas dos palabras. Fundamentándonos en estudios realizados por Taylor y Fayol representantes de la Administración Científica e Industrial, podemos indicar que estos exponentes especifican al término administración desde dos visiones diferentes. Para Taylor este vocablo está formado por un conjunto de cuatro principios que buscan lograr la máxima productividad y prosperidad del trabajador. Mientras que Fayol la define como un conjunto de elementos que se desarrollan bajo un propósito de planeación, organización, dirección, coordinación y control.

Según (Mayól, 2013) Los principios de la Administración Científica de Taylor se desarrollan desde una perspectiva enfocada al trabajo a partir de los siguientes principios.

1.- Organización de trabajo, donde los administradores reemplazan sistemas de trabajo pocos productivos para minimizar tiempo de respuestas ineficientes.

2.- Selección científica y entrenamiento del trabajo, con la intención de que el personal realice sus labores dependiendo de sus propias habilidades, para esto la gerencia debe escoger el personal más capacitado.

3.- Cooperación entre directivos y operarios, para que las actividades sean realizadas bajo los mismos intereses del trabajador como del empleador.

4.- Distribución equitativa del trabajo y responsabilidades entre los directivos y obreros.

Como se puede analizar para cada uno de estos investigadores la administración se debe desarrollar desde dos perspectivas diferentes. El primero enfoca de manera prioritaria el bienestar del empleado bajo principios donde la dirección y los colaboradores forman parte del crecimiento institucional, mientras que para el segundo investigador la gerencia debe desarrollar estrategias anteriormente mencionadas para la consecución de metas.

En lo que se refiere a la definición de Gestión, a esta se la conoce como el “hacer diario de los directivos” es decir a la acción de realizar actividades. Ésta permite realizar proyecciones a la organización con los factores que el medio le ofrece a través del desarrollo estrategias, éstas convirtiéndolas en camino para construir el futuro de la empresa.

La gestión financiera consiste en una actividad donde la organización puede desarrollarse de diferentes modos y el desafío actual de la administración consiste en dominar los elementos de gestión financiera que ayuden al buen desarrollo de los procesos económicos garantizando el nivel del servicio empresarial.

Teniendo claro las descripciones analíticas de administración y gestión, es necesario definir ¿Qué es gestión administrativa? precisa este término como. Un proceso y práctica social comprendida entre funciones y actividades que se llevan a cabo con el fin de materializar objetivos planteados en la organización. Es por esto que, cuando se habla de gestión administrativa de manera automática se piensa en las decisiones apoyadas en estrategias administrativas establecidas por los líderes empresariales para la ejecución de actividades que persiguen metas delineadas con la ayuda de un equipo de trabajo capacitado y comprometido.

Una organización que pretende ser eficiente y competitiva necesita fundamentarse en la formación de una cultura organizacional, esto no es otra cosa que un conjunto de actitudes, experiencias, creencias y valores que caracteriza un grupo de personas dentro de una institución, donde a través de la unión de estos factores se encaminan a metas en común

Los esfuerzos que efectúa la dirección gerencial para modelar el comportamiento de los colaboradores se denominan “cultura organizacional”, que no es otra cosa que la gestión realizada de los trabajadores en conjunto con las prácticas derivadas de las decisiones del administrador (Higuera & Leal, 2010).

En la actualidad el ambiente laboral ha dejado de ser un elemento de poca importancia en las organizaciones para convertirse en un elemento trascendental que está relacionado con un grupo de personas con características especiales. Se considera que el ambiente laboral existente en una organización representa la piedra angular para el desarrollo efectivo de la misma.

La motivación es definida como una situación emocional positiva producida por un ser humano, dónde los empleados propician un ambiente de confianza ganado por la seguridad en sí mismos y la satisfacción laboral del personal. Por lo expuesto, se dará mayor trascendencia al estudio del desempeño de la gestión administrativa basada en la estructura organizacional; la formalización de esta afecta de manera directa al comportamiento de los trabajadores ya que a través de la elaboración de un documento por escrito se detallarán todas las actividades que desarrollan la dinámica empresarial.

La estructura organizacional es representada por un organigrama donde se define, divide, agrupan y coordinan formalmente las tareas de trabajo que los miembros deben realizar para alcanzar objetivos a través de esta estructura la organización establece las relaciones de autoridad, los grupos de trabajo, los departamentos y las líneas de responsabilidad, además de describir la forma de coordinar cada actividad. (Pertuz, 2013)

Según (Morelos Gomez, 2014), Los procesos de una organización son aquellos que están determinados en las relaciones personales y las comunicaciones que existen en cada departamento.

Los elementos claves de la estructura organizacional se apoyan en la diferenciación y la integración de trabajo, la diferenciación es la división de trabajo racional que se lleva a cabo mediante un grupo de tareas que se definen bajo cuatro dimensiones:

- 1.- Por la naturaleza de los objetivos, que son medidos de manera cuantitativa a través de indicadores económicos; y cualitativamente por medio de la calidad de servicio.
- 2.- Horizonte temporal de trabajo, corto y largo plazo.
- 3.- La motivación de los colaboradores.
- 4.- Grado de formalización de la estructura, siendo esta formal e informal.

Considerándose como estructura formal a la organización planeada, la que tiene como evidencia física un papel siendo aprobada por la dirección y comunicada por medio de

manual, descripción de cargos y organigrama. Al hablar de estructura informal se hace mención a la que se forma a través de relaciones de amistad donde no hay evidencia de un documento formal.

La diferenciación puede ser horizontal, vertical y espacial.

- La diferenciación horizontal describe la manera en la que están subdivididas las tareas que desarrolla la organización a un mismo nivel jerárquico; es decir, división las tareas de trabajo realizado por especialistas y no especialistas así como también las rutinarias y no tradicionales.
- Diferenciación vertical se refiere a la división de trabajo por niveles de autoridad y jerarquía. Se debe tener en cuenta que un problema a suscitarse en este tipo de estructura es la lenta comunicación debido a que esta debe pasar por niveles jerárquicos impidiendo una rápida toma de decisiones.
- Diferenciación espacial, es el proceso en el cual las actividades y el personal están dispersos de acuerdo con funciones horizontales y verticales.

La integración de trabajo es determinada como la coordinación de las diferentes tareas para garantizar el logro de objetivos. Esta puede darse de manera horizontal o vertical.

- Integración de trabajo horizontal se da cuando la empresa añade más líneas de productos en el portafolio de bienes o servicios.
- La Integración vertical es la fusión de la organización con sus proveedores o distribuidores.

De acuerdo a lo manifestado, se puede sostener a base de teorías que una organización no es exitosa si solo es rentable, el éxito de una empresa es administrar junto con las personas, a quienes se ven como agentes activos y proactivos dotados no solo de habilidades manuales sino también de creatividad y destrezas intelectuales que se constituyen como un factor de competitividad en relación a otras empresas.

El crecimiento empresarial, depende en gran medida de una combinación de factores que afectan de manera directa e indirecta a la fuerza laboral como la formación, ubicación laboral y rendimiento en el puesto de trabajo. (Cribeiro, 2012). El primer factor determina el grado de especialización que tiene el trabajador para desarrollar cualquier actividad que lo involucre en la organización. Por otra parte, en el proceso de asignación laboral se determina la correcta ubicación del colaborador en un puesto de trabajo

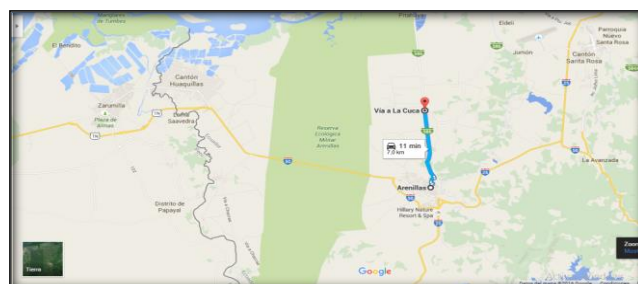
dependiendo del grado de especialización; y el rendimiento laboral depende de la formación y ubicación, además de infraestructura, el grado de avance tecnológico y una combinación adecuada de incentivos.

Teniendo en cuenta la importancia de la gestión empresarial y con el objetivo de crear líderes empresariales que aporten al desarrollo no solamente de la provincia de El Oro sino del país, la Universidad Técnica de Machala para el trabajo de titulación de los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas propone la realización de un análisis de caso investigativo, orientado al desarrollo económico y social.

Por esta razón, se ha tomado como referencia realizar una investigación a las empresas y empresarios que se dedican a la producción y comercialización de productos masivos. Es por esto, que se realiza un estudio dirigido al sector arrocero del Cantón Arenillas; éste cantón se caracteriza por tener un clima tropical seco permitiendo a su población dedicarse a actividades agrícolas como cultivo de cítricos y mangos de exportación, cultivos de arroz y otros de ciclo corto, cuenta con una población aproximada de 26.844 habitantes en una superficie de 812.2 Km².

En Arenillas, se encuentra establecida una empresa familiar dedicada a la siembra, producción y comercialización de arroz, además de la prestación de servicios a pequeños productores que no cuentan con la tecnología para desarrollar el proceso del pilado del producto, esta se encuentra ubicada en el Km 6^{1/2} vía a La Cuca. La piladora de arroz “Don Vásquez” inició sus actividades en Enero del 2010, su propietario Ingeniero Jaime Albano Vásquez García vio la necesidad de implementar en su finca de 55 has de terreno donde sembraba la semilla para luego cosecharla, un proceso completo de producción de arroz, donde actualmente cuenta con siembra, sistema de riego, cosecha y pilado de la semilla para luego comercializarla; debido a la tecnología empleada en sus instalaciones esto le permite ofrecer a sus consumidores directos(mayoristas) e indirectos(consumidor final) .

Imagen 1: Mapa de Ubicación



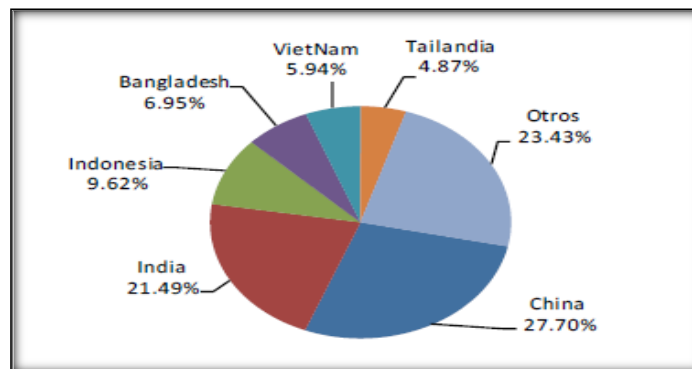
Fuente: Google Maps

La piladora produce de arroz de varias calidades, como:

- El arroz blanco se produce a través de una técnica de blanqueo. Después de descascarillarlo se eliminan las capas que envuelven el grano haciéndolo poco nutritivo debido a que las vitaminas y proteínas se encuentran en el recubrimiento externo. Una vez blanqueado lo intervienen en una ciclo de pulido
- La variedad integral es la que no ha sido expuesta al proceso de blanqueo, es decir solo se retira la cascara de la semilla permaneciendo con la capa externa, es de mejor valor nutricional ya que todos sus nutrientes se encuentran en la protección exterior

En el año 2014 los principales productores de arroz fueron China con 27,70%, India 21,49%, Indonesia 9,62%, Bangladesh 6,95%, Vietnam 5,49%, Tailandia 4,87% y 111 países corresponden a la producción restante.

Imagen 2: Principales productores de arroz.

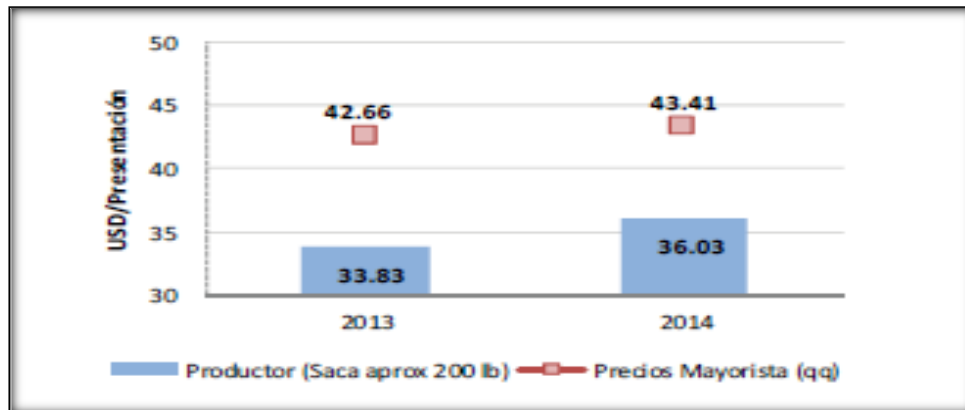


Fuente: MAGAP

Según el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP) a nivel nacional existen 163 piladoras de arroz. Actualmente la provincia de El Oro cuenta con 800 productores agrupados en varias cooperativas conformando 4 piladoras en el Cantón Arenillas debidamente registradas en el MAGAP; y 3 establecimientos de procesamiento de arroz envejecido, 2 en Machala y 1 en el Cambio. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) indica que en el año 2016 en la provincia de El Oro hay 1427 has de terreno de siembra de arroz de las cuales solo 803 se encuentran productivas.

En el año 2014 la producción de arroz ecuatoriano disminuyó en 4.45% respecto al año anterior debido a la presencia de enfermedades y condiciones climáticas que afectaron el cultivo, la disminución de la producción influyó negativamente a las exportaciones, provocando un aumento en los precios del productor y mayorista de 6.50% y 1.76% respectivamente respecto al año 2013.

Imagen 3: Precios Nacionales productores y mayoristas 2013- 2014



Fuente: MAGAP

Como se puede observar el precio promedio del productor durante los años 2013 y 2014 fueron de \$33,83 y \$36.03 respectivamente; mientras que para el mayorista fue de \$42,66 y \$43,41 para el 2013 y 2014.

Los productores de arroz del Cantón Arenillas se ven mayormente afectados por el contrabando de este cereal que se da lugar en la frontera con Perú, ocasionando exceso del producto en las piladoras. El problema radica en que ofrecen el producto a bajo precio haciendo que el arroz extranjero no compita con el nacional. Los costos de producción del grano nacional son elevados debido a que en todo su proceso productivo requiere de insumos agrícolas que tienen un alto precio. Sin embargo, gracias al trabajo en conjunto del MAGAP con la Aduana se busca contrarrestar el contrabando emitiendo un Comprobante de Origen Nacional de Productos Agrícolas (CONPA) que entrega la Dirección Agropecuaria de El Oro a la Dirección Distrital de la Secretaría Nacional de Aduana del Ecuador para una mayor cobertura en los operativos de control.

Debido a esta problemática se considera necesario establecer medidas no solo legales para impedir la proliferación de marcas de arroz extranjeras, sino también dar a conocer a los líderes empresariales dedicados al cultivo y comercialización de arroz la importancia de desarrollar en sus empresas estrategias administrativas que ayuden al desarrollo de esta actividad agrícola, donde no solo se tome mayor importancia al

proceso productivo sino también a la debida organización de los colaboradores en sus diferentes áreas de producción.

El Gobierno Nacional del Ecuador a través del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca desarrollan proyectos sociales y económicos para motivar a los agricultores a la siembra y cosecha de arroz. El MAGAP a través del Proyecto Piloto de Multiplicación de Semillas de Arroz para Certificación dona un kit compuesto por fertilizantes, semillas y agroquímicos; además de brindar asesoría técnica a los productores con la finalidad de aumentar la productividad y ofrecer el producto a precios bajos y que las personas no se vean obligadas a consumir el grano de contrabando. Los beneficiarios de este kit son propietarios de hasta 10 has cultivadas donde el MAGAP asume el 100% el valor durante la primera compra. La semilla que se ofrece en este kit representa un nuevo proyecto socioeconómico donde se entrega un paquete de “alto rendimiento” incluyendo semillas certificadas, fertilizantes y fitosanitarios que potencien el rendimiento por hectárea.

1.2 Hechos De Interés

El cultivo de arroz es uno de los principales sustentos de la economía del país, además de ser el alimento diario de consumo masivo de las familias ecuatorianas, este cereal por tener abundante hidrato de carbono actúa como combustible para el cuerpo, las vitaminas y minerales hace que aumente la actividad metabólica de todo los sistemas de órganos aumentando el nivel de energía, convirtiéndolo en un alimento necesario para la dieta diaria.

Imagen 4: Tabla nutricional por cada 100 gramos

Calorías			364 kcal.
Grasa			0,90 g.
Colesterol			0 mg.
Sodio			3,90 mg.
Carbohidratos			81,60 g.
Fibra			1,40 g.
Azúcares			0,16 g.
Proteínas			6,67 g.
Vitamina A	0 ug.	Vitamina C	0 mg.
Vitamina B12	0 ug.	Calcio	14 mg.
Hierro	0,80 mg.	Vitamina B3	4,87 mg.

Fuente: alimentos.org.es

La agricultura en el Ecuador ha significado a lo largo de la historia la actividad primaria de mayor importancia en la economía nacional, está representada por un conglomerado poblacional donde las dos terceras partes de las unidades familiares agrícolas son productoras netas de arroz, maíz y soya. Por esta razón se ha convertido en el sustento de las familias ecuatorianas mediante la creación de mayores fuentes de trabajo provocando el crecimiento en el sector comercial por la oferta de productos primarios e industriales.

Es importante destacar, que si bien el gobierno nacional ha eliminado una serie de restricciones a la agricultura y ha fomentado su crecimiento a través de líneas de crédito preferenciales y planes de reactivación, los problemas climáticos como inundaciones y sequías afecta directamente al pequeño y mediano productor, sobre todo en las áreas relacionadas con los cultivos de ciclo corto, como es el caso del arroz. Las provincias de Guayas, Los Ríos y Manabí son las principales productoras de gramínea en Ecuador y a la vez debido a los fuertes inviernos que azotan a estas zonas desde el mes de diciembre hasta abril se convierten en zona vulnerable en la producción y cosecha de esta gramínea escaseando la producción y elevando los costos.

La producción nacional para el año 2014 disminuyó en 4,45% en relación al 2013 por lo que la superficie de cosecha descendió en 5,18 puntos porcentuales. El costo total para producir una hectárea de arroz por riego para el mismo periodo fue de \$1443 mientras que por las hectáreas de terreno que no tiene riego y se benefician solo por agua lluvia fue de \$1053. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).

La calidad del grano depende en un 70% de las condiciones que preste el terreno para su producción y un 30% del equipo utilizado para el pilado. El productor debe considerar las condiciones físicas que ofrece el terreno además de la calidad de los insumos para su producción ya que después de la cosecha es de acuerdo al proceso de pilado lo que determina la calidad del producto.

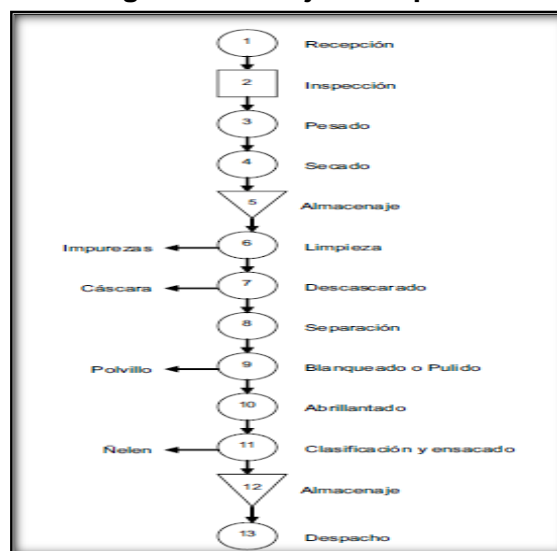
1.3 Etapas

Después de dialogar con el dueño de la piladora “Don Vásquez” éste manifiesta que el pilado de arroz se somete a varias etapas:

- Recepción Materia Prima, ésta llega en sacos de 205 libras, en verano el arroz tiene una humedad de 22 a 25% y en invierno aproximadamente de 30%.
- El secado, hay dos formas de secar la gramínea, ya sea a través del sol por medio de tendales o con el uso de aire caliente derivado de los secadores.

- Tolva, el arroz que es secado de manera natural o a través de los secadores lo colocan en sacos y es llevado a la tolva para proceder al pilado.
- Tamiz, después de llenar la tolva, el grano pasa por un tamiz vibratorio con diámetro de apertura de 0,5 pulgadas para apartar la basura, piedras u objetos extraños que contiene el producto.
- Descascarillado, una vez limpio es transportado a la máquina descascaradora donde por fricción o por el uso de rodillos es separada la cascara mediante el uso de sopladores y esta es llevada a las tuberías hacia la parte externa de la planta. En esta etapa el arroz integral es llevado hacia los pulidores por medio de baldes elevadores
- Pulido, el arroz integral es sujeto a fricción para mover la mayor parte de las capas externas del grano descascarado.
- Tamiz, el grano pulido es pasado a través de un elevador de baldes hacia el tamiz, con la finalidad de separar los granos enteros de los quebrados.
- Tolva, el producto ya tamizado es llevado hacia una tolva por medio de un elevador de baldes.
- Pesado.- El arroz de la tolva es vaciado para permitir el pesado en una balanza electrónica. El arroz es llenado en sacos y pesado en 100 libras
- Almacenamiento y Venta.- Los sacos de arroz son comercializados en el momento o almacenados en un lugar seco y fresco.

Imagen 5: Diagrama de Flujo en el proceso de pilado



Fuente: Revista de Investigación Industrial Data

La Dirección de Investigación y Generación de Datos Multisectoriales junto con el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca MAGAP (2015) indican que para la estimación de la superficie de siembra de arroz se consideran tres periodos de monitoreo durante el año; primer cuatrimestre (diciembre a marzo), segundo cuatrimestre (abril a julio) y el tercer cuatrimestre (agosto a noviembre), además de presentar los siguientes datos:

Imagen 6: Estimación de superficie sembrada de arroz por provincia en los tres cuatrimestres del ciclo de siembra año 2015

PROVINCIA	1° Cuatrimestre		2° Cuatrimestre		3° Cuatrimestre		TOTAL	
	Superficie (has)	%	Superficie (has)	%	Superficie (has)	%	Superficie (has)	%
GUAYAS	87.888,00	57.3%	131.933,10	73.1	19.901,20	80.4	239.722,30	66.9%
LOS RÍOS	56.395,50	36.7%	42.705,00	23.7	4.726,90	19.1	103.827,40	29%
MANABÍ	5.549,40	3.6%	5.747,80	3.2	118,60	0.5	11.415,80	3.2%
EL ORO	2.021,40	1.3%					2.021,40	0.6%
LOJA	1.595,70	1.1%					1.595,70	0.4%
TOTAL	153.450,00		180.385,90		24.746,70		358.582,60	

Fuente: MAGAP

La provincia del Guayas presenta la mayor superficie de cultivo de arroz en los tres periodos, con una extensión de 239.722,30 has, la provincia de los Ríos ocupa el 29% de la superficie sembrada con 103.827,40 has, Manabí tiene un total del 3.2% de la superficie de siembra de arroz con 11.415,80 y las provincias Loja y de El Oro y cuentan 1.595,70 has y 2.021,40 has respectivamente, ésta última tiene su mayor concentración en los cantones de Arenillas (1.911 has) y Santa Rosa (79 has).

En el Ecuador a través del ámbito legislativo se promueve en la Constitución de la República del Ecuador (2008) Artículo 320 diversas formas de organización de los procesos de producción estimulando una gestión participativa, transparente y eficiente. El sector productivo del país por medio de la industria arrocera está en la búsqueda de soluciones para mejorar la producción y cultivo de arroz ofreciendo al mercado un producto de bajo precio y buena calidad.

En búsqueda de mejorar no solo procesos productivos sino administrativos, esta investigación estará enfocada a realizar un análisis de la actual gestión a través del desempeño de la estructura organizacional de la Piladora de Arroz “Don Vásquez”. Un diseño organizativo eficiente proporcionará medidas de desempeño positivas que ayuden al crecimiento de la compañía.

Sabemos que el desempeño de una organización está básicamente enfocada a la labor de la alta gerencia junto con la de sus colaboradores, sin embargo para conocer si la labor desempeñada por parte de la gerencia de la piladora está contribuyendo al desarrollo de la misma, primero se debe tener una idea clara acerca de interrogantes como ¿Qué es eficiencia administrativa?, ¿Cómo se desarrolla eficiencia administrativa?, ¿De qué manera incide el diseño de una estructura organizativa en el desempeño de los empleados?

Eficiencia administrativa es obtener grandes positivos resultados con la utilización de pocos recursos administrativos, llámese a éstos, recursos humanos y materiales, eficiencia es hacer de manera correcta tareas. Es decir, la realización de actividades de manera eficaz y eficiente sin importar los medios. Es importante tener en cuenta que eficacia administrativa es el logro de objetivos mientras que la eficiencia es la aptitud o capacidad del el o los responsables organizacionales y sus colaboradores para enfrentarse a dificultades.

A través de la gestión administrativa se busca un mecanismo en el cual se pueda intervenir de manera positiva en el comportamiento de los miembros de la organización hacia el logro de metas establecidas. Por lo tanto es primordial que la gerencia delimite claramente actividades de los colaboradores a través de un diseño organizacional o también conocido como organigrama; porque son los trabajadores quienes a través del trabajo en equipo inducirán a la compañía a alcanzar objetivos.

1.4 Árbol De Problema

“Don Vásquez” se ha mantenido en el mercado durante 10 años dedicado al proceso de producción y comercialización de arroz, sin embargo se ha podido observar la falta de eficiencia durante el ciclo productivo en cuanto a supervisión, organización y control, haciendo que no se desarrolle de manera eficiente el rol de la alta administración originando problemas como: ausencia de un diseño de estructura organizacional, carencia de misión y visión estratégica, disminución de ingresos y falta de motivación a empleados.

Por parte del propietario acerca de temas relacionados a administración de Recursos Humanos posibilita una escasa motivación a los colaboradores de la organización, haciendo que no se sientan identificados y comprometidos con el desarrollo organizacional por lo que éstos podrían buscar nuevas fuentes de empleo.

La motivación humana se refiere a aquello que hace que las personas actúen o se comporten de alguna manera determinada, según estudios la atención que se preste a las personas cuando se desarrolla una tarea incrementa el grado de productividad.

Es decir, la motivación se define como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento; en el ámbito laboral el grado de motivación que reciba una persona dependerá del ambiente en el que se desarrolle dando como resultado cambios en la motivación provocada. (Hernández H. C., 2011)

La falta de capacitación de la alta gerencia incide de manera negativa en la formulación y diseño de un organigrama que permita conocer de manera clara y específica las actividades que cada colaborador debe realizar, provocando que la mayor parte de tiempo ellos no realicen con eficacia y eficiencia sus labores esperando recibir disposiciones del alto rango. El diseño organizacional se define como un conjunto de tareas, responsabilidades y relaciones dentro de las organizaciones presentando interrelaciones entre varias divisiones o departamentos a través de un organigrama. Por lo tanto, se pretende que a través de un organigrama el gerente o líder institucional no asuma responsabilidades que deben ejecutar demás colaboradores minimizando tiempo y esfuerzo.

Para (Smith Cayama & Hurtado Smith, 2012), “Las diferentes formas de organización pueden convertirse en una ventaja competitiva comparable a una patente o a un desarrollo tecnológico, ya que son difíciles de copiar a corto plazo”.

La ausencia de misión y visión de la compañía hace que ésta no tenga un horizonte de objetivos a alcanzar disminuyendo sus perspectivas de crecimiento. La declaración de estos valores estratégicos proporciona un marco de referencia para todas las decisiones a tomar, posibilitando el logro del compromiso de todos a través de una comunicación clara.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

- Demostrar la gestión administrativa de la piladora “Don Vázquez” está centrada en el desarrollo de la empresa a través de su estructura organizacional.

1.5.1 Objetivos específicos

- Realizar un análisis organizacional.
- Determinar una estructura organizacional en la piladora “Don Vázquez” .
- Proponer estrategias de la gestión administrativa en la estructura organizacional.

CAPITULO II

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA – EPISTEMOLÓGICA DE REFERENCIA

2.1 Descripción del Enfoque Epistemológico del Problema

El enfoque de la gestión administrativa es un resultado histórico compuesto de diversos aportes científicos que se han desarrollado a lo largo de la historia. Tal es el caso que a través de diversos estudios hay referencias históricas de majestuosas construcciones creadas durante la antigüedad como las pirámides de Egipto; donde los gobernadores fueron capaces de planificar y encaminar los esfuerzos de las personas que trabajaban en la creación de estas obras monumentales, que hasta en la actualidad aún perduran.

Desde tiempos remotos, la administración ha permanecido bajo la influencia de filósofos donde a través de sus contribuciones científicas han dado nuevas perspectivas a éste término. La administración es considerada como un proceso donde las funciones administrativas están relacionadas entre sí.

A inicios del siglo XX, el mundo empresarial sigue estudiando nuevas conjeturas acerca de la definición de la administración, donde a través de cambios tecnológicos, competitivos culturales y organizativos obligan a la administración a planificar y ejecutar procesos de cambio para lograr una efectiva adaptación empresarial que ayude a la toma de decisiones. (Céspedes & Montero , 2012).

Para (Canelones & Fuentes, 2015), indica que las organizaciones tienen el reto de empezar con cambios dependiendo de las exigencias del mercado, ya que debido a la competitividad de las empresas, así como el auge de las tecnologías, requieren de la solidez de las organizaciones.

Para (Soto Gajardo, 2015), el liderazgo en el marco de las ciencias administrativas ha alcanzado, durante las últimas décadas, un volumen superlativo comparado con otros ejes temáticos.

Este hecho sugiere la importancia atribuida al rol del líder en el éxito de las organizaciones, lo cual, no se ubica sólo en un abstracto teórico. Por sobre esto, implica el alcance de objetivos organizacionales de los cuales es responsable, por ello, involucra además, el estudio de las organizaciones, su estrategia, sus fines y especialmente su dimensión humana, en tanto la figura del líder supone la existencia de seguidores o colaboradores.

Las diferentes definiciones que se ha dado al término administración por filósofos han evolucionado con lentitud. Sin embargo a principios del siglo XXI surgió un desarrollo notable de tecnología e innovación donde las empresas necesitaban desarrollarse económicamente en una sociedad donde la mayor parte de las organizaciones productoras de bienes o servicios generalmente confían en el comercio a través de escuelas, universidades, hospitales y servicios en general para obtener bienestar financiero a cambio de satisfacer gustos y preferencias en un mercado perfectamente competitivo.

La Revolución Industrial marcó el comienzo de la Era Industrial que dominó el mundo económico hasta finales del siglo XX, esta dividió los países industrializados de los no industrializados, de la misma manera separó las organizaciones bien administradas de aquellas inestablemente administradas, es aquí donde las empresas a través de la competencia no solo regional sino internacional percibieron que a través de la especialización de un producto o servicio generaban más rentabilidad y para ello debían no solo innovar en tecnología sino capacitar a los colaboradores.

Posteriormente a los cambios de la Era Industrial, surgieron nuevas definiciones acerca de cómo llevar a cabo una efectiva gestión administrativa, siendo esta el proceso de crear, diseñar y mantener bienestar laboral donde las personas puedan alcanzar con eficiencia metas proyectadas a corto y largo plazo. Para lograr un buen ambiente laboral es a través de la satisfacción de necesidades sean estas institucionales e individuales que se construyen a partir de objetivos institucionales.

Bienestar laboral determina una naturaleza vivencial positiva, que se manifiesta del disfrute personal, resultado del nivel óptimo de satisfacción del empleado que se da a través de una evaluación cognitiva, valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad.

Dentro de la definición de bienestar social, se distinguen cuatro perspectivas teóricas. El enfoque ecologista, económico, sociológico, y psicosocial.

- El enfoque ecologista analiza la relación entre las personas y el espacio que le rodea, se estudian variables sociales como estilo de vida y escala de valores.
- El enfoque económico del bienestar se centra en el análisis de los niveles de ingreso, gastos e inversiones de los trabajadores.

- En el enfoque sociológico se observa la influencia de variables demográficas como lugar de residencia, edad, estado civil y tamaño del hogar.
- El enfoque psicosocial se lo define como el conjunto de emociones positivas y negativas que se vinculan con sentimientos de confianza hacia el espacio que circunda.

Según (Franklin & Enrique, 2011), Toda organización así como los individuos que trabajan en ella pueden fracasar o progresar todo esto dependiendo de las decisiones que tomen muchas de las veces estas tomas de decisiones pueden ser erróneas.

Para (Esparragosa, Sánchez, & Martínez, 2014) Generalmente a nivel organizacional, psicólogos y especialistas en relaciones laborales han vertido principal interés en el estudio de variables que motivan al trabajador, siendo esta un factor condicionante para desarrollar un ambiente laboral agradable.

Toda organización necesita que sus trabajadores presten la debida importancia a sus actividades, que estas sean desarrolladas con entusiasmo y entrega personal (motivación) para conseguir unificar los objetivos empresariales con los individuales del empleado. Todo trabajador no busca solo recompensa monetaria, es importante que la dirección empresarial reconozca el buen trabajo de cada uno de ellos con la finalidad de que desarrollen sus actividades con ilusión y energía.

Para. (Juárez-Adauta, , 2012) Los factores que influyen de manera directa a la motivación laboral Afirman que estos factores están sujetos a:

- Roles y normas; el rol como patrón de conducta o una función desempeñada, por ejemplo jefe, colega.
- Sentimientos, actividades e interacciones; los sentimientos son sensaciones y emociones que afectan el comportamiento del individuo; las actividades son una manifestación física desempeñada por la persona; las integraciones son una mezcla entre los sentimientos y las actividades en una relación social.
- Tradiciones, usos y costumbres.- Son conocimientos que se transfieren de una generación a otra, ya sean estos en forma oral o escrita.
- Factores externos como los compañeros de trabajo y el ambiente laboral que influye de manera directa e indirecta en el comportamiento del individuo, y,

- Factores Internos: Estado de ánimo, tendencia a la creatividad, situaciones de estrés, afán de logro.

Hay técnicas que toda organización debe emplear para obtener un alto grado de motivación en sus colaboradores, estas técnicas son a través de programas de incentivos. Estos están formados por una parte fija que es la monetaria y una variable que es por medio de un sistema de recompensas formales, informales y por orientación al logro.

Frederick Winslow Taylor dedico sus estudios a la eficacia y productividad empresarial lo que lo llevo a definir un patrón para mejorar la eficiencia en la producción precisando cuatro principios básicos en la administración que son la planeación, preparación, ejecución y control. Sin embargo Fayol mencionado por (Altuve, 2012) describe a la gestión administrativa como el acto de planificar, organizar, coordinar y controlar.

2.2 Planificar.

Este principio constituye una base fundamental en el proceso de toma de decisiones en los líderes organizacionales, porque a través de ésta se permite la elección de una mejor alternativa, ya sea esta financiera, de producto, mercado, competidores y clientes; además de una asignación óptima de recursos económicos.

Para (Rosado Gomez & Rico Bautista, 2010) La mayoría de las organizaciones presentan un sistema de información el cual tiene que tomar en cuenta las actividades diarias dependiendo del negocios en donde se esté desempeñando.

Durante este periodo no solo se analiza oportunidades o necesidades en el corto y largo plazo; es aquí donde las decisiones tomadas durante este periodo se verán reflejadas en el futuro ante respuestas lógicas de un mercado complejo y cambiante. Es por esto que es de gran importancia plantearse preguntas como ¿Qué producto o servicio se ofrece? ¿Cuál es el mercado objetivo? ¿Qué estrategias se desarrollarán para ingresar y permanecer en el mercado?. De manera evidente se trata de respuestas que conducen a planteamiento de objetivos, desarrollo de estrategias y acciones concretas.

Las empresas tienen que competir no solo de manera local, sino también buscar abrir nuevas fronteras en mercados internacionales, es por ello que toda organización debe buscar el mejor método de lograr o dirigirse hacia mejores niveles de producción y calidad que les permita un alto grado de productividad. .

- El análisis del entorno se refiere al análisis de la industria, es decir una autoevaluación de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la organización con la finalidad de conocer eventos que puedan perjudicar, así como también capacidades, competencias y habilidades que permiten tener ventaja competitiva con respecto a otras organizaciones. Este análisis lleva a las entidades a enfocarse a en sí mismas qué son, qué buscan y el porqué de sus actividades para posicionarse en el mercado (Preciado, 2015)
- En la fase de formulación se define claramente misión (razón de ser de la empresa), visión (pronóstico de un futuro en mediano, corto y largo plazo) y los valores organizacionales, estas estrategias institucionales ayudarán a la formulación de objetivos y tener un plan de acción que permita el logro de los mismos.
- En el periodo de programación se especifica las metas que se quieren alcanzar y se define las actividades de cada colaborador debe realizar para la obtención de lo establecido.
- Durante el ciclo de ejecución se llevará a cabo los programas, coordinando las iniciativas y comunicando las prioridades dando un buen seguimiento.

2.3 Organizar.

Según. (Vélez Bedoya,, 2005) La forma organizacional de una empresa explica el diseño de una estructura orgánica donde se describe actividades que los individuos deben desempeñar. Esta estructura se esquematiza de manera intencionada con la finalidad de garantizar la asignación de tareas necesarias para el cumplimiento de metas.

Se debe considerar que al diseñar un organigrama se debe tener en cuenta características específicas que ayuden al fortalecimiento y desarrollo de la organización.

Para (Claver, Enrique, & Ortega, 2011) , indica que los estudios sobre la organización se relacionan entre variables de diseño y los resultados organizativos usando la teoría contingente para explicar dichas referencias.

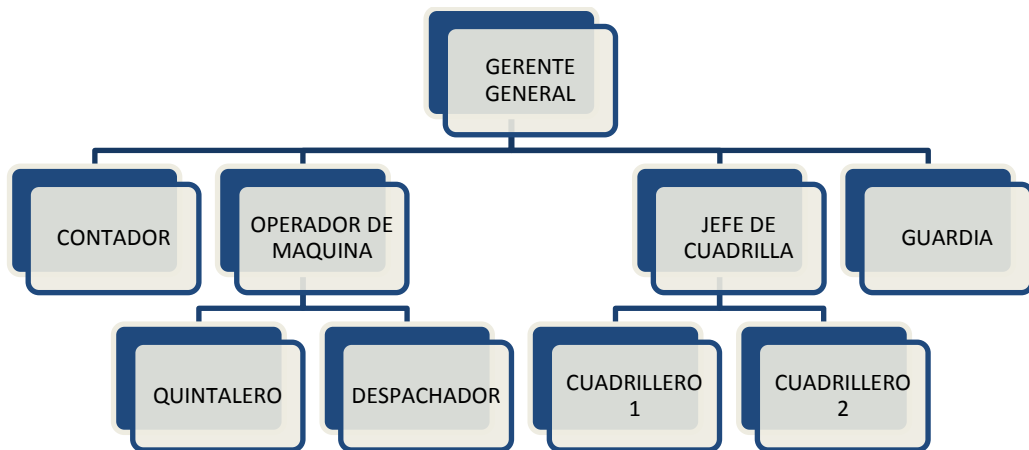
Menciona que se debe tener en cuenta una estructura fundamentada en:

- Carácter dinámico, toda organización que se desarrolla continuamente debe tener un sistema organizacional flexible que se pueda ajustar a los cambios que se originen en un futuro.
- Carácter humano, al realizar el diseño estructural se debe valorar las aptitudes de las personas que integran o integrarán la empresa, no es correcto esquematizar el organigrama y posteriormente analizar quien ocupará cada rol de trabajo.
- Orientación hacia los objetivos institucionales, para que los resultados empresariales sean efectivos debe prevalecer los objetivos organizacionales sobre los departamentales.
- Asignación de responsabilidades, para que exista un real compromiso de trabajo, debe haber un líder que motive y monitoree el desempeño de los trabajadores.
- Unidad de mando, cada colaborador debe recibir instrucciones sobre sus actividades solamente de su jefe inmediato superior.

La administración de la piladora “Don Vasquez” está conformada por el propietario que ejecuta la función de administrador y contador con 10 años de experiencia en el cultivo y producción de arroz, además cuenta con 12 colaboradores que los distribuye periódicamente en las áreas de producción, bodega y ventas. Esta empresa no cuenta con un diseño de organigrama lo que produce un efecto negativo en el desempeño de sus colaboradores, ya que no cuentan con una asignación específica de actividades repercutiendo en una disminución de productividad lo que lleva a la organización a resultados financieros deficientes.

Es importante que todo tipo de empresa cuente con un diseño eficiente de departamentos organizacionales definiendo correctamente las actividades que los colaboradores deben desempeñar, con la finalidad de delimitar correctamente las áreas departamentales que intervienen en todo el proceso de producción, además de la definición adecuada de las funciones a desempeñar.

Imagen 7: Organigrama



Fuente: Autora

Para (Vega-de la Cruz, 2016) El manual de funciones es un instrumento imprescindible para toda organización porque en él se describen las normas y tareas que debe desarrollar cada empleado. A través de este se presenta de forma ordenada y sistemática información detallada de las labores diarias que desarrolla el empleado.

A través de los manuales se facilita la comprensión de las funciones a desarrollar principalmente en el área operativa, que es donde se busca orientar los esfuerzos de los empleados.

Hoy en día, esta herramienta de gestión es necesaria para minimizar los conflictos entre áreas de producción y administrativas porque define de manera concreta las responsabilidades minimizando tiempos de respuesta ineficientes a la operatividad, además de ser un factor clave para implementar demás sistemas organizacionales como evaluaciones de desempeño, escalas salariales y líneas de carrera. Es por esto que se detalla a continuación un diseño de funciones que debe ser implementado en la piladora “Don Vásquez” para un efectivo desempeño de sus colaboradores.

Gerente General

Las funciones del Gerente General, serán:

- Elegir el personal administrativo y de planta.
- Establecer un reglamento de comportamiento interno.
- Asignar funciones a cada uno de los cargos tanto administrativos como trabajadores de planta.

- Solicitar informes, según sea el período respectivo.
- Velar por la situación legal de la empresa, esto es la parte de la constitución como empresa.
- Velar por la misión y visión de la empresa a través de todas las actividades que se realicen.

Contador

- Realizar pago de nómina y aportaciones al IESS de los trabajadores llevando un folder de dicha información.
- Hacer seguimiento y notificar del sistema de costeo que se está siendo utilizado.
- Mantener actualizado los datos de los ingresos, costos y gastos en que está incurriendo la empresa.
- Generar Estados Financieros, según sea la necesidad de la organización.
- Llevar a cabo los pagos de planillas de servicios básicos.
- Ejecutar los pagos a proveedores.

Operador de máquina

El operador será el responsable del funcionamiento y mantenimiento de las maquinarias de la planta.

Cuadrilleros; Serán los encargados de:

- Bajar la materia prima
- Subir el producto terminado
- Cumplir con la designación de tareas encomendadas de sus superiores.

Guardia.

El guardia será la persona encargada de velar por el bienestar de los activos de la empresa.

2.4 Coordinar.

Es un complemento de las fases de planeación y organización, es aquí donde se considera la división de trabajo y la especialización laboral.

Smith mencionado por (Buendía, 2013) indica que. “Esta consiste en la especialización y cooperación de las fuerzas laborales en diferentes tareas y roles con el objetivo de mejorar la eficiencia.”(p.25).

Smith en su teoría indica que a través de la especialización laboral la producción aumenta de manera significativa en el menor tiempo, puesto que el trabajador desarrolla más habilidades y destrezas en sus tareas diarias.

La comunicación es una herramienta fundamental para una coordinación efectiva, ya que a través de ella se plantean y asignan labores a las personas que forman una organización; se considera que mientras más funciones se deleguen a los empleados aumentará el grado de comunicación con respecto a las demás áreas organizacionales debido a que necesitará información clara y precisa para alcanzar objetivos propuestos. Para desarrollar actividades de la empresa a través de la comunicación. Propone cuatro etapas:

- Primera etapa.- Definir la tarea que se va a ejecutar.
- Segunda etapa.- Nombrar un representante o líder que se encargue de la supervisión de las actividades.
- Tercer etapa.- Determinar el tipo de actividad y unidades de trabajo en las que se va a dividir la tarea.
- Cuarta etapa.- Establecer un sistema de dirección y control entre el encargado líder y las unidades de trabajo.

2.5 Control.

Esta etapa tiene por finalidad comprobar si las actividades diarias que se realizan no solo en el área operativa sino administrativa de la organización están encaminadas al logro de los objetivos; es decir, si las labores se están realizando de manera eficiente con el propósito de descubrir dificultades en el proceso para proponer acciones correctivas inmediatas.

El propósito del control administrativo es prever problemas de operatividad, reduciendo el nivel de incertidumbre en cuanto a la realización efectiva de tareas lo que hará disminuir el tiempo de respuesta con la finalidad de optimizar tiempo y dinero. Sin embargo es necesario considerar, que aunque se disponga de manera inmediata de la información sobre lo que ocurre, existen demoras en el análisis de los posibles problemas. Para estos rezagos de tiempo se propone que el administrador emplee un método de control con corrección anticipante a través de acciones correctivas y preventivas. (Formoso, 2011)

El control como función de la administración debe diseñar normas y métodos para la ejecución de actividades que permitan medir el nivel de rendimiento, además de comprobar si las actividades y resultados corresponden a la estructura diseñada; se debe realizar una medición y evaluación de las metas alcanzadas para efectuar ajustes necesarios que aseguren una buena gestión. (Dextre Flores, 2012)

Las definiciones del apartado anterior explican los vínculos de poder que en una misma organización pueden estar sometidos los empleados a través de decisiones propias o en función de decisiones ajenas.

CAPITULO III

3. PROCESO METODOLÓGICO

3.1 Diseño De Investigación Seleccionada.

La investigación de campo y exploratoria en busca del problema se ha desarrollado mediante aportes y teorías de científicos, estudiosos y profesionales que con sus contribuciones en materia de administración de empresas y su ciclo de desarrollo se ha podido evidenciar de manera clara la importancia que se debe otorgar a la gestión administrativa de una organización; más aún cuando se quiere analizar la influencia de está en la estructura organizacional de los empleados.

Para (Morles, 2011). Al realizar una investigación se debe considerar el contenido del proceso científico y los requisitos impuestos.

Por lo tanto esta investigación ha sido diseñada a través de una investigación exploratoria basado en una entrevista a profundidad con el propietario de la piladora y concluyente con la aplicación de la misma.

El análisis exploratorio es aquel que a través de fuente primaria cualitativa se proporciona información y comprensión del tema investigado. Este tipo de investigación se utiliza en casos donde es necesario definir el problema con más precisión, identificar los cursos de acción pertinentes y obtener información adicional antes de que pueda desarrollarse un enfoque. Tiene como característica que la muestra seleccionada es pequeña y poco representativa por lo cual se recomienda que los hallazgos de la investigación se acompañen de un análisis concluyente.

A través de la investigación concluyente la información es definida con claridad basándose en una recolección de datos cuantitativos, es por esto que los resultados de la indagación son definitivos y se usan para la toma de decisiones. Se utiliza como métodos de recolección de datos la entrevista.

Según (Kuznik & Albir, Uso de la entrevista tipo social, 2010). Debido a su funcionalidad es de fácil aplicación ya que permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos con relación al objeto de investigación.

La entrevista como técnica de recopilación de datos es un dialogo intencionado entre el entrevistador y el entrevistado con la finalidad de obtener datos puntuales y relevantes acerca del tema que se está investigando. El guion de la entrevista es un formato

previamente elaborado el cual debe ser respondido en forma escrita por el informante, el cuestionario es una lista de preguntas previamente organizadas. Después de haber realizado la entrevista al propietario de la piladora se procederá al análisis para la interpretación de los resultados que ayudarán a una mejor comprensión.

3.2 Sistema de categorización en el análisis de los datos

Después de haber realizado el diseño del cuestionario, donde se definieron claramente preguntas de manera particular para conocer la problemática de Piladora a la que va dirigida la investigación.

Se procederá a la realización de la entrevista al propietario de la piladora que nos permite, tener una idea más clara acerca de las decisiones administrativas en cuanto a la estructura organizacional.

De acuerdo al análisis de en la entrevista que se le realizo al Administrador de la piladora nos hemos podido dar cuenta que tanto el como el personal están comprometidos para sacar adelante a la empresa así como llegar a las metas establecidas.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS

ENTREVISTA

Objetivo: La presente entrevista tiene el objetivo recopilar información que permita conocer la situación actual de la piladora “Don Vásquez” en el área administrativa y estructura organizacional.

1. ¿Usted aplica el conocimiento de la misión y visión de su empresa?

Claro para poder llevar adelante la empresa se tiene que tener en cuenta donde se pretende llegar, debemos lograr una buena producción de esta manera logramos obtener mejores ingresos de acuerdo a las ventas y servicios.

2. En la empresa ¿cuentan con controles de entrada y salida de materiales?

No, por qué nosotros trabajamos de forma empírica, es decir todo el personal conoce la hora de entrada y salida a realizar sus laborales.

3. ¿Usted, aplica alguna actualización organizacional y procedimientos generados en la empresa?

Por supuesto es un punto fundamental para que la empresa y los trabajadores trabajen en equipo.

4. ¿Usted está dispuesto hacer alguna recompensa a sus colaboradores en su trabajo?

Así es, pero de acuerdo si la actividad realizada lo amerita.

5. ¿Proporciona herramientas adecuadas para realizar el proceso de producción?.

Claro, así como la empresa exige a sus empleados por ende debemos dar las herramientas necesarias para que el trabajo que realizan sea productivo.

6. ¿Considera usted que el área de producción es apropiada para el proceso?

Los trabajadores están a gusto pues indican que el área donde trabajan es lo suficientemente amplia para desarrollar sus actividades.

7. ¿Se aprovecha de manera adecuada los recursos de la empresa?

De vez en cuando surge algún desperdicio, es por esto que se está analizando encargar a una persona y a todos los empleados la entrada y salida de materiales así como también de su uso.

8. ¿Cree Ud. que la empresa cumple todas las normativas laborales para ser una piladora?

Sí, nos hemos esforzados en ser una empresa de prestigio cumpliendo todas las normas requeridas.

9. ¿Cómo considera ud. Las ventas que está realizando este año la empresa?

Tratamos de mantenernos en el mercado, es lo importante hasta la presente fecha las ventas estas bajando.

10. ¿Cree ud. Que la crisis que atraviesa el país influye en el baja de las ventas?

Sin duda la crisis que atraviesa el país afecta a todos los ámbitos.

CONCLUSIONES

Basándonos en artículos científicos, donde cuyas aportaciones nos hablan de la importancia de la gestión administrativa para que una organización se desarrolle de manera eficiente en una sociedad de mercados competitivos, y teniendo en cuenta que existen empresas u organizaciones que no solo se basan en promover resultados técnicos favorables sino también en prestar la debida importancia a su recurso humano porque conocen de la relevancia de su desempeño laboral para que la empresa este inmersa dentro de la competencia; se ha decidido que este estudio este enfocado en

el análisis de la gestión administrativa en la estructura organizacional de la piladora “Don Vásquez”.

Cabe mencionar que a lo largo del documento se ha definido conceptos acerca del bienestar laboral, factores que influyen para que haya motivación en los empleados, técnicas de motivación y funciones de la administración para el desempeño de una gestión competitiva. Todos estos argumentos nos han llevado a la conclusión de que el factor humano en una empresa es de fundamental valor, porque son ellos quienes a través de su dedicación y esfuerzo diario junto con la influencia relevante de los líderes empresariales llevarán a que las actividades empresariales se desarrollen dentro de un marco de responsabilidad, armonía y eficacia.

Sin embargo, en el análisis que se realizó al desempeño de la gestión administrativa desarrollada por el propietario de la piladora, se observó poca intervención en cuanto a buscar que sus colaboradores se encuentren motivados e identificados con la empresa, estos factores han influido de manera negativa en el desempeño de sus funciones. Durante el estudio se evidenció que en la organización no se cuenta con un manual de funciones, un diseño organizacional de la empresa.

La falta de estas estrategias administrativas ha llevado a la organización a un desacelerado crecimiento económico, debido a que los trabajadores no tienen claramente establecido las funciones que deben desempeñar, puesto que al no contar con un supervisor de producción diariamente ellos alternan sus obligaciones diarias sin saber las que deberán realizar el día siguiente.

A través de la aplicación de una entrevista al propietario de la piladora quedó establecido el no uso de procesos administrativos, aunque tiene conocimientos de estos no los ha implementado en la organización; haciendo que no se defina con responsabilidad las actividades laborales, también no existe ningún tipo de motivación hacia los empleados lo que desencadena en poca productividad y bajos rendimientos financieros.

En la entrevista realizadas a los empleados indican que si la empresa estuviera mejor organizada, es decir, si existiera por parte de la alta administración un compromiso de fortalecer la estructura organizacional y recibieran algún tipo de motivación laboral y reconocimiento laboral ellos se sentirían mayor identificados para la consecución de objetivos.

BIBLIOGRAFIA

- Altuve, G. J. (Diciembre de 2012). LA ADMINISTRACIÓN Y SU INCLUSIÓN EN LA CIENCIA NOÉTICA. *Actualidad Contable FACES*, 15(25), 25.
- Buendía, E. A. (Septiembre de 2013). El papel de la ventaja competitiva en el desarrollo económico de los países. *Revista Analisis Economico*, XXVIII(69).
- Canelones, O., & Fuentes, R. (2015). Formación gerencial, toma de decisiones un abordaje desde el punto de vista holístico. *Negotium*,, 49.
- Céspedes, L., & Montero , D. (2012). La interdisciplinidad en la evolución histórica de la administración. *Revista de Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
- Claver, C., Enrique, P., & Ortega, E. (2011). Estructura organizativa y resultado empresarial: un análisis empírico del papel mediador de la. *Cuadernos de Economía y Dirección de la empresa*, 3.
- Cribeiro, Y. (2012). Contribución de la fuerza de trabajo calificada al crecimiento económico. *Revista economía y desarrollo*, 148(2), 23.
- Dextre Flores, J. (2012). Control de gestión o gestión de control. *Contabilidad y Negocios*.
- Esparragosa, J., Sánchez, C., & Martínez, D. (2014). Diferencias del clima laboral entre empleados de outsourcing y empleados directos. *Redalyc*, 282.
- Formoso, A. (1 de Abril de 2011). Implementación del sistema de gestión de calidad de una empresa de servicios. *Revistas Científicas de América Latina y el Caribe*, 68.
- Franklin, F., & Enrique, B. (2011). Toma de decisiones empresariales. Reseña de "Comportamiento organizacional. *Contabilidad y Negocios*,, 113.
- Hernández, H. C. (Diciembre de 2011). La Motivación y satisfacción laboral. *Revista de investigación administrativa*(108), 13.
- Higuera, L., & Leal, J. (Junio de 2010). Microculturas y cultura Organizacional. *Revista de ciencias economicas*, XVIII(1), 36.

- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del seguro social*(185), 307.
- Leiva, J., & Alegre, J. (2012). Empresas gacelas: definición y contextualización. *Revista Latinoamericana de administración*(50), 14.
- Lòpez, P., & Mariño, A. (2010). Hacia una evolución en el campo de conocimiento de la disciplina administrativa. *Revista Facultad de Ciencias Ecònomicas y Refleciòn*.
- Mayól, M. (2013). Taylor, cien años después. *Revista Venezolana de análisis de conyuntura, XIX*(2), 16.
- Morelos Gomez, J. (2014). Analisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Entramado*, 98.
- Morles, V. (2011). Guía para la elaboración y evaluación de proyectos de investigación. *Revista de Pedagogía*, 131.
- Pertuz, R. A. (2013). Estudio de los tipos de estructura organizacional. *Revista Electronica de Investigación, 15*(3), 16.
- Preciado, H. (2015). Análisis del entorno como función estrategica de la comunicación. *Revisa Innovar*, 13.
- ROSADO GOMEZ, A., & Rico Bautista, D. (2010). INTELIGENCIA DE NEGOCIOS: ESTADO DEL ARTE. *Scientia Et Technica*, 321.
- Smith Cayama, H., & Hurtado Smith, M. (2012). Gestión del conocimiento desde el diseño organizativo. *Multiciencias*, 152.
- Soto Gajardo, E. (2015). LIDERAZGO EN LA EMPRESA PRIVADA VENEZOLANA DEL SIGLO XXI. *Revista Venezolana de Análisis de venezuela*, 107.
- Vega-de la Cruz, L. (2016). Ciencias Holguín. *Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno, 201*, 2.
- Vélez Bedoya,, R. (2005). La administración es algo más que gerencia. *Universidad & Empresa*, 8.

ANEXOS

ENTREVISTA

1. ¿Usted aplica el conocimiento de la misión y visión de su empresa?
2. En la empresa ¿cuentan con controles de entrada y salida de materiales?
3. ¿Usted, aplica alguna actualización organizacional y procedimientos generados en la empresa?
4. ¿Usted está dispuesto hacer alguna recompensa a sus colaboradores en su trabajo?
5. ¿Proporciona herramientas adecuadas para realizar el proceso de producción?.
6. ¿Considera usted que el área de producción es apropiada para el proceso?
7. ¿Se aprovecha de manera adecuada los recursos de la empresa?
8. ¿Cree Ud. que la empresa cumple todas las normativas laborales para ser una piladora?
9. ¿Cómo considera ud. Las ventas que está realizando este año la empresa?
10. ¿Cree ud. Que la crisis que atraviesa el país influye en el baja de las ventas?