



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ELABORACIÓN DE PLAN DE FORTALECIMIENTO**  
**ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA AGRÍCOLA E**  
**INDUSTRIAL "ARSAICO CIA. LTDA" DEL CANTÓN CHAMBO,**  
**PROVINCIA DE CHIMBORAZO.**

**Trabajo de Titulación**

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico:

**INGENIERO DE EMPRESAS**

**AUTOR: OMAR DARIO YUPANGUI TENEMPAGUAY**

**DIRECTOR: ECON. MARCO ANTONIO GONZÁLEZ CHÁVEZ**

Riobamba – Ecuador

2022

**©2022, Omar Dario Yupangui Tenempaguay**

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Omar Dario Yupangui Tenempaguay, declaro que el presente Trabajo de Titulación es de mi autoría y los resultados del mismo son auténticos. Los textos en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autores asumimos la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este Trabajo de Titulación; El patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 13 de Octubre de 2022



---

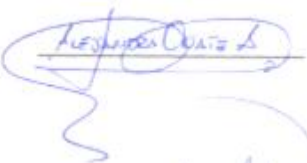


**Omar Dario Yupangui Tenempaguay**  
**C.I. 060508748-5**

**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

El Tribunal del Trabajo de Titulación certifica que: El Trabajo de Titulación: Tipo: Proyecto de Investigación: **ELABORACIÓN DE PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA AGRÍCOLA E INDUSTRIAL "ARSAICO CIA. LTDA" DEL CANTÓN CHAMBO, PROVINCIA DE CHIMBORAZO**, realizado por el señor: **YUPANGUI TENEMPAGUAY OMAR DARIO**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

	<b>FIRMA</b>	<b>FECHA</b>
Ing. Mayra Alejandra Oñate Andino <b>PRESIDENTE DEL TRIBUNAL</b>		2022-10-13
Econ. Marco Antonio González Chávez <b>DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN</b>		2022-10-13
Ing. Edison Vinicio Calderón Moran <b>MIEMBRO DEL TRIBUNAL</b>		2022-10-13

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de titulación a Dios por darme salud y permitirme lograr esta meta. A mis padres y hermanos quienes con su apoyo incondicional me motivaron a culminar uno de mis objetivos, otorgándome sabiduría y nuevas oportunidades para mi vida.

Omar

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a dios infinitamente por darme la salud y la sabiduría para lograr cumplir las metas que me propongo, manteniéndome firme en todas las decisiones que vaya tomando a lo largo de mi vida, así mismo encaminándome para no decaer en las situaciones más difíciles que se presentaron.

A mis padres un agradecimiento infinito por haberme apoyado en las buenas y en las malas, por encaminarme a cumplir mis metas y aspiraciones, por ser parte en todo mi proceso como estudiante y no rendirse en las situaciones más complicadas que se presentaron.

Mis hermanos les agradezco por toda la confianza y el apoyo que han puesto en mi para culminar de la mejor manera el estudio.

Gracias a todos los docentes que con su conocimiento impartido en los salones de clases han encaminado en la formación de un profesional de éxito.

Omar

## TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	2
1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL .....	2
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Formulación de problema .....	3
1.3. Objetivos .....	3
1.3.1. <i>Objetivo general</i> .....	3
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	4
1.4. Justificación .....	4
1.4.1. <i>Justificación teórica</i> .....	5
1.4.2. <i>justificación metodológica</i> .....	5
1.4.3. <i>Justificación práctica</i> .....	6
1.5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	6
1.6. MARCO TEÓRICO .....	10
1.6.1. Plan.....	10
1.6.2. Planeación .....	11
1.6.3. Principios básicos de planificación .....	12
1.6.4. Propósito de planeación .....	12
1.6.5. Pasos de la planeación.....	13
1.6.6. Etapas de la planificación.....	13
1.6.7. Planeación estratégica.....	14
1.6.8. Beneficios de la planeación estratégica.....	16

1.6.9. Fortalecimiento.....	16
1.6.10. Plan de fortalecimiento organizacional .....	16
1.6.11. Elementos del plan de fortalecimiento organizacional.....	17
1.6.12. Gestión.....	19
1.6.13. Gestión administrativa.....	19
1.6.14. Análisis PEST .....	20
1.6.15. Análisis FODA .....	21
1.6.16. Variables del análisis FODA .....	22
1.6.17. Mejora continua .....	24
1.6.18. Beneficios de la mejora continúa .....	24
1.6.19. Estrategias.....	24
1.6.20. Organización.....	25
1.6.21. Proceso organizacional .....	25
1.7. MARCO CONCEPTUAL .....	25
1.7.1. Diagnóstico situacional .....	25
1.7.2. Fortalecimiento organizacional.....	26
1.7.3. Gestión administrativa.....	26
1.7.4. Plan .....	26
1.7.5. Idea a defender .....	26
CAPÍTULO II .....	27
2. MARCO METODOLÓGICO.....	27
2.1. Enfoque de Investigación.....	27
2.2. Enfoque Mixto .....	27
2.3. Nivel de Investigación .....	27
2.3.1. Descriptivo .....	27
2.3.2. Investigación documental .....	28
2.4. Diseño de investigación .....	28
2.4.1. No experimental.....	28
2.4.2. Transversal .....	28



<b>2.5. Población y muestra .....</b>	<b>28</b>
<b>2.5.1. Población.....</b>	<b>29</b>
<b>2.6. Métodos y técnicas e instrumentos de investigación .....</b>	<b>29</b>
<b>2.6.1. Deductivo .....</b>	<b>29</b>
<b>2.6.2. Inductivo .....</b>	<b>29</b>
<b>2.6.3. Analítico .....</b>	<b>29</b>
<b>2.7. Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....</b>	<b>30</b>
<b>2.7.1. Encuestas.....</b>	<b>30</b>
<b>2.7.2. Entrevista.....</b>	<b>30</b>
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>31</b>
<b>3. MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1. Resultados .....</b>	<b>31</b>
<b>3.2. Discusión .....</b>	<b>43</b>
<b>3.3. Propuesta .....</b>	<b>43</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>50</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1-1</b> Estructura de planes .....	10
<b>Gráfico 2-1:</b> Pasos del procesos de Planeación.....	11
<b>Gráfico 3-1:</b> Propósito de planeación.....	12
<b>Gráfico 4-1:</b> Etapas de la planificación.....	14
<b>Gráfico 5-1</b> El modelo Steiner de planificación estratégica.....	15
<b>Gráfico 6-1:</b> Elementos del plan de fortalecimiento .....	18
<b>Gráfico 7-1:</b> Principios de Administración .....	20
<b>Gráfico 9-1:</b> Etapas del proceso de análisis FODA .....	22
<b>Gráfico 10-1:</b> Procedimiento para realizar análisis FODA .....	23
<b>Gráfico 11-3:</b> Pregunta 1.....	33
<b>Gráfico 12-3:</b> Pregunta 2.....	34
<b>Gráfico 13-3:</b> Pregunta 3.....	35
<b>Gráfico 14-3:</b> Pregunta 4.....	36
<b>Gráfico 15-3:</b> Pregunta 5.....	37
<b>Gráfico 16-3:</b> Pregunta 6.....	38
<b>Gráfico 17-3:</b> Pregunta 7.....	39
<b>Gráfico 18-3:</b> Pregunta 8.....	40
<b>Gráfico 19-3:</b> Pregunta 9.....	41
<b>Gráfico 20-3:</b> Pregunta 10.....	42
<b>Gráfico 21-3:</b> Organigrama.....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1-3:</b> Análisis PESTEL.....	31
<b>Tabla 2-3:</b> Análisis FODA.....	32
<b>Tabla 3-3:</b> Pregunta 1.....	33
<b>Tabla 4-3:</b> Pregunta 2.....	34
<b>Tabla 5-3:</b> Pregunta 3.....	35
<b>Tabla 6-3:</b> Pregunta 4.....	36
<b>Tabla 7-3:</b> Pregunta 5.....	37
<b>Tabla 8-3:</b> Pregunta 6.....	38
<b>Tabla 9-3:</b> Pregunta 7.....	39
<b>Tabla 10-3:</b> Pregunta 8.....	40
<b>Tabla 11-3:</b> Pregunta 9.....	41
<b>Tabla 12-3:</b> Pregunta 10.....	42
<b>Tabla 13-3:</b> MATRIZ DE PONDERACION HOLMES .....	47
<b>Tabla 14-3:</b> Matriz ponderada Holmes .....	48
<b>Tabla 15-3:</b> Plan de acción.....	49

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

**ANEXO A:** EMPRESA ARSAICO CIA LTDA

**ANEXO B:** ÁREA DE RECOLECCIÓN DE MATERIA PRIMA

**ANEXO C:** ENCUESTAS

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de titulación fue la elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional que permita alcanzar óptimos niveles de eficiencia y eficacia administrativa en la empresa agrícola e industrial “Arsaico Cía. Ltda.” del cantón Chambo, provincia del Chimborazo. Dentro de los problemas que se encontraron tenemos fallas dentro de la estructura organizacional, así como un manual de funciones y manual de procesos poco eficientes, por este motivo el presente tema es factible. En la elaboración del marco teórico se verificaron términos en relación con el plan de fortalecimiento organizacional. Para la construcción del marco metodológico se definió el tipo de enfoque mixto, los métodos que se utilizaron dentro del tema de investigación son; inductivo, deductivo y analítico, se empleó las técnicas de entrevista y encuesta, así como sus instrumentos, siendo estos la guía de entrevista, cuestionarios, guía de observación, con la finalidad de obtener la mayor cantidad de información veraz y oportuna. En la propuesta se desarrolló cada uno de los elementos esenciales para elaborar el plan de fortalecimiento organizacional generando una identidad a la organización y que permita un incremento progresivo a partir de un diagnóstico, en el cual se evidenció la falta de estrategias obstaculizando a los colaboradores a conllevar un trabajo organizado, capacitado y comprometido. En conclusión, por la ausencia de estos elementos la empresa agrícola e industrial “Arsaico Cía. Ltda.” se ha manejado de manera empírica afectando directamente a los resultados de la gestión empresarial, por esta razón se recomienda su correcta aplicación y socialización del plan de fortalecimiento y a la vez sea de conocimiento general con el fin de tomar medidas correctivas a tiempo.

**Palabras clave:** <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVA>, <PLAN DE FORTALECIMIENTO>, <PLAN DE ACCIÓN>, <TOMA DE DECISIONES> <PLANIFICACIÓN>, <EMPRESA>, <ARSAICO CIA LTDA>.



24-10-2022

2059-DBRA-UTP-2022

## **ABSTRACT**

The objective of this degree work was to elaborate an organizational strengthening plan to achieve optimal levels of efficiency and administrative effectiveness in the agricultural and industrial company "Arsaico Cía. Ltda." in Chambo canton, province of Chimborazo. Among the problems found are flaws in the organizational structure and an inefficient functions manual and process manual, which is why this topic is feasible. In elaborating the theoretical framework, terms related to the corporate strengthening plan were verified. For the construction of the methodological framework, the mixed approach was defined. The methods used within the research topic are; inductive, deductive, and analytical; the interview and survey techniques were used, as well as their instruments, the interview guide, questionnaires, and observation guide, with the purpose of obtaining the most significant amount of truthful and timely information. The proposal developed each essential element to elaborate the organizational strengthening plan generating an identity for the organization and allowing a progressive increase from a diagnosis, which evidenced the lack of strategies hindering the collaborators from carrying out organized, trained, and committed work. In conclusion, due to the absence of these elements, the agricultural and industrial company "Arsaico Cía. Ltda." has been managed in a practical way directly affecting the results of the business management; for this reason, it is recommended its correct application and socialization of the strengthening plan and at the same time be of general knowledge to take corrective measures in time.

**Keywords:** <ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES>, <STRENGTHENING PLAN>, <ACTION PLAN>, <DECISION MAKING> <PLANNING>, <COMPANY>, <ARSAICO CIA LTDA>



Lic. María Eugenia Rodríguez Durán Mgs.

C.I: 0603914797

## **INTRODUCCIÓN**

El plan de fortalecimiento establece la implementación de recursos necesarios para que una organización lograr alcanzar el éxito, el cumplimiento de objetivos y metas, tomando en cuenta asegurar la continuidad dentro del mercado, así determinar las proyecciones y desarrollo de crecimiento que tenga la organización, llegando a tener un diagnóstico situacional y su correcta implementación, tomando en cuenta la transferencia de conocimientos que puedan dorar de capacidades de autosuficiencia en los procedimientos del desarrollo administrativo.

La implementación del plan tiene como finalidad ser un instrumento administrativo que permita mejorar el desarrollo de la empresa “Arsaico Cía. Ltda.”, donde se tomara en cuenta la retroalimentación y mejoras de los recursos con objetivos estratégicos y políticas que ayuden a su mejora. Es de vital importancia conocer y actuar de acuerdo con las necesidades que tenga la empresa partiendo de un diagnóstico situacional para determinar los factores internos y externos que afecten a la empresa, con el fin de desarrollar estrategias para el cumplimiento de los objetivos.

Dentro del trabajo de investigación consta de 3 capítulos, en los cuales se establece que; el capítulo I está formado por el planteamiento de problema, formulación, delimitación y las justificaciones previamente analizadas a su vez se establece los objetivos y antecedentes de la organización. Dentro del capítulo II está formado por el marco teórico y conceptual donde su enfoque conlleva a desarrollo de habilidades para el previo solucionamiento de problemas, el capítulo III está conformado por los resultados, discusión y propuesta para el mejoramiento de los problemas que se han encontrado dentro de la investigación hacia la empresa.

# CAPÍTULO I

## 1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

### 1.1. Planteamiento del problema

En el año 2001, se fundó la empresa Arsaico en la cual los estudios que se realizaron pocos estudios determinados para su correcto funcionamiento, tomando en cuenta los antecedentes de la empresa de espera la realización de un plan organizacional con el fin de mejorar el desempeño organizacional y el cumplimiento correcto de sus metas y objetivos.

Arsaico es una empresa que se dedica a la producción y comercialización de productos orgánicos y desde su creación, en la cual la falta de un plan de fortalecimiento organizacional podría afectar en las ventas de sus productos.

La empresa Arsaico con los últimos acontecimientos que se han presentado en el país, se ha visto muy afectada ya que dentro de esta crisis sanitaria por la cual atraviesa el país, su producción se vio afectada drásticamente con una disminución considerable, por lo tanto, se vio en la necesidad de optar por un plan de fortalecimiento organizacional, ya que por la amenaza que está presente dentro del territorio ecuatoriano se busca nuevas alternativas para poder seguir produciendo y generar mayor ingreso, dentro de este análisis se establece puntos clave para determinar formas de administración, producción y distribución más ágil y así disminuir los desperdicios que pueda generar dentro de la organización, llegando a dar soluciones eficientes y rápidas para el mejoramiento de la empresa.

En una entrevista que se realizó con el propietario el Ing. Alex Sancho se pudo conocer que tienen varios problemas como son:

- Se ha establecido la existencia de una normativa y un ámbito de aplicación amplio para la gestión de los recursos y el crecimiento organizacional.
- Se determina la viabilidad de incrementar la productividad y competitividad a través de un plan de mejoramiento enfocado en sus puntos de operación críticos.
- A lo largo del tiempo la empresa no ha contado con una correcta distribución de actividades de cada uno de los trabajadores.

Por lo que es necesaria la elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional donde se definan los objetivos que deben ser alcanzados a largo plazo y mediano plazo, procurando el desarrollo económico sostenible de los participantes.



## **1.2. Formulación de problema**

¿La elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional favorecerá a la gestión administrativa y social de la empresa agrícola e industrial "Arsaico CIA. Ltda." del cantón Chambo, provincia de Chimborazo.?

### **Sistematización del problema**

#### **General**

- ¿Cuál será el beneficio que brinda la elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional para la planta agrícola e industrial "Arsaico Cía. Ltda." en el Cantón Chambo provincia de Chimborazo?

#### **Específicas**

- De qué manera el Plan de Fortalecimiento Organizacional permitirá mejorar los procesos internos de la planta agrícola e industrial "Arsaico Cía. Ltda." en el Cantón Chambo provincia de Chimborazo.
- Cómo favorece el plan de fortalecimiento organizacional en el mejoramiento de la productividad y competitividad de la planta agrícola e industrial "Arsaico Cía. Ltda." en el Cantón Chambo provincia de Chimborazo.
- ¿Cuál sería el plan de fortalecimiento organizacional adecuado para la implementación en la planta agrícola e industrial "Arsaico Cía. Ltda." en el Cantón Chambo provincia de Chimborazo?
- ¿Cómo se refleja la adecuada implementación del plan de fortalecimiento para el mejoramiento organizacional de la planta agrícola e industrial "Arsaico Cía. Ltda." en el Cantón Chambo provincia de Chimborazo?

## **1.3. Objetivos**

### ***1.3.1. Objetivo general***

Elaborar un plan de fortalecimiento organizacional para la planta agrícola e industrial "Arsaico Cía. Ltda." del Cantón Chambo, Provincia de Chimborazo.

### **1.3.2. *Objetivos específicos***

- Establecer fundamentos teóricos para elevar los niveles de productividad de las empresas participantes, trabajando en soluciones a problemas de eficacia y eficiencia.
- Establecer un diagnóstico situacional de la planta agrícola e industrial y los factores que delimitan su desarrollo organizacional.
- Diseñar estrategias con el fin de alcanzar un crecimiento considerable en el entorno que se desarrolla la empresa.

### **1.4. *Justificación***

El presente estudio plantea la realización de un plan de fortalecimiento organizacional para la empresa agrícola e industrial Arsaico Cía. Ltda., teniendo un punto de partida en el diagnóstico general de la organización, consiguiendo la identificación de las debilidades y fortalezas, para así posteriormente desarrollar estrategias para el crecimiento sostenido y sustentable de la organización, también se determinará la realización de un análisis del entorno en la cual se desempeña, con la correcta eliminación de amenazas y oportunidades del mercado, iniciando con una aplicación de normativas internas, lo cual permitirá desarrollar un correcto plan de fortalecimiento organizacional.

Para la realización de presente trabajo de titulación se cuenta con el apoyo de propietarios de la planta y sus trabajadores, quienes están dispuestos a entregar la información y participar activamente en la discusión de las estrategias empresariales.

En la elaboración del marco teórico se revisará varias fuentes de consultas bibliográficas, de diversos autores quienes presentan sus obras actualizadas del tema o similares que reposan dentro de la biblioteca de la Facultad de Administración de empresas.

El tipo de investigación es descriptiva y de campo, en la cual se conocerá el funcionamiento a su vez las funciones que realizan los altos mandos de la planta, los métodos que serán empleados son el inductivos deductivo, parte del conocimiento teórico para ser puesto en práctica en el desarrollo de la propuesta, las técnicas a ser empleadas son la entrevista, encuesta y observación directa.

Por lo tanto, desde un punto de vista metodológico, se propone diseñar un plan de fortalecimiento organizacional para lograr determinar los procesos erróneos que ocurren dentro de la organización, a su vez optimizar el control adecuado de los procesos que se realizan, permitiendo

así la obtención de un incremento en la producción y por ende los ingresos financieros de la organización.

#### ***1.4.1. Justificación teórica***

El Plan de Fortalecimiento Organizacional, se enfoca a inducir las condiciones suficientes y necesarias para que la organización atendida por el Proyecto tenga éxito en el logro de sus objetivos y metas, así como en el cumplimiento de sus compromisos, a fin de asegurar su continuidad existencial y la proyección de perspectivas para su crecimiento y desarrollo.

El plan parte de la elaboración de un diagnóstico situacional de cada organización, así como un plan de transformación o adecuación de esta.

Además, contempla un proceso de transferencia de instrumentos y conocimientos, a fin de dotar a la organización de una capacidad de autosuficiencia para conducir su proceso de desarrollo estratégico. El Plan de Organización busca apoyar a los productores individuales para que puedan asociarse y organizarse. Actuando desde sus propias organizaciones, los pequeños productores tienen acceso a bienes y servicios de manera más eficiente. A través de sus organizaciones, aprenden a elegir a sus propios líderes y a movilizar sus propios recursos, con el fin de mejorar sus sistemas de vida y la de sus comunidades.

Tomando en cuenta las estrategias que se deberán analizar previamente, para su correcta implementación y así lograr los resultados esperados, de tal manera que faciliten la toma de decisiones, proporcionando una mejor competitividad dentro del mercado y logrando todos los procesos adecuados para no perder la línea donde está enfocada la organización.

Determinar los posibles problemas dentro de los procesos de la organización para que en base a los análisis que se establezca un lineamiento que ayude a la formación de procesos dinamizando, que pueda garantizar un proceso adecuado y correcto al momento de su aplicación, llegando a optimizar los recursos que se presente en la organización y lograr un enfoque a largo plazo, determinando soluciones a lo largo del tiempo, sin perder el enfoque principal de la organización.

#### ***1.4.2. justificación metodológica***

La planta agrícola e industrial Arsaico, determina la implementación de un plan de fortalecimiento organizacional donde se establezca a través de procesos una correcta coordinación y optimización de los recursos tanto humanos como de materia prima, ya que al diseñar dicho plan organizacional llegará a facilitar la toma de decisiones con lo cual se podrá establecer un mejor proceso

administrativo dentro de la organización y de esta manera lograr el cumplimiento de las metas y objetivos de la misma.

Para la presente investigación se determinó la utilización del libro Desarrollo organizacional de Ferrer, donde dichos autores manifiestan que un correcto procedimiento en las relaciones interpersonales en la organización es un punto esencial para el correcto funcionamiento de esta ya que garantiza la correcta toma de decisiones para así lograr el cumplimiento de los objetivos administrativos.

Una vez realizada la investigación en la organización se podrá determinar que la base obtenida lograra facilitar la toma de decisiones para tener una meta clara y precisa, donde los objetivos de dicha organización podrán cumplirse de la mejor manera, disminuyendo las falencias que tenga y de esta manera lograr la optimización de los recursos administrativos, humanos y materiales, teniendo en cuenta un diagnóstico preciso del entorno donde se encuentra establecido la organización.

#### ***1.4.3. Justificación práctica***

La presente investigación que se realiza estará enfocada al mejoramiento organizacional mediante la aplicación de un plan de fortalecimiento, lo cual mediante los estudios pertinentes se determinaran las pautas a seguir para lograr el cumplimiento de los objetivos ya establecidos.

Dentro de la investigación se podrá determinar la secuencia de fases y etapas que se aplicaran, a su vez con esta propuesta se tendrá en cuenta un análisis interno y externo de la empresa para solucionar posibles problemas que se llegue a detectar a lo largo de la investigación, con lo cual las fuentes científicas, estudios que ya fueron realizados respectivamente en la empresa, encuestas que se realizaran a lo largo del proyecto y otras fuentes que ayuden a la correcta aplicación del plan de fortalecimiento con lo cual serán considerados una fuente importante para el desarrollo de la investigación, determinando así la eficiencia de la investigación.

### **1.5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

El Plan de Fortalecimiento Organizacional, se enfoca a inducir las condiciones suficientes y necesarias para que la organización atendida por el proyecto tenga éxito en el logro de sus objetivos y metas, así como en el cumplimiento de sus compromisos, a fin de asegurar su continuidad existencial y proyección de perspectivas para su crecimiento y desarrollo.

## **DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

<b>Nombre Comercial:</b>	ARSAICO CIA LTDA
<b>Situación Legal:</b>	Activa
<b>RUC:</b>	0691707679001
<b>Objeto Social:</b>	Cultivo de otras hortalizas. conservación de frutas mediante secado, deshidratado, inmersión en aceite o vinagre, etcétera. elaboración de compotas, mermeladas y jaleas, purés y otras confituras de frutas o frutos secos. procesamiento de especias y condimentos: laurel, tomillo, albahaca, cilantro, comino, canela, pimienta, nuez moscada, jengibre, sal de ajo, de apio, etcétera. venta al por mayor de abonos.
<b>Ciudad:</b>	Chambo
<b>Dirección:</b>	Barrio Airón, sector Mendoza km 2.5 chambo
<b>Teléfono:</b>	032960200
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:arsaico_64@yahoo.es">arsaico_64@yahoo.es</a>

### **1.5.1. Antecedentes de investigación**

La presente investigación tiene referencias en algunas tesis que se han realizado a organización, las cuales hacen referencia para la obtención de información y la realización de nuestro modelo de gestión administrativo.

#### **Tema:**

### **PAUTAS PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL.**

#### **Resumen:**

Se parte de un Modelo de Transformación, en el que a partir de la formulación de la Visión y del Marco Estratégico de la organización cuyo producto principal es la Estrategia Organizacional, se determinan las variables de estructura, procesos, cultura organizacional y tecnología. (Negrini, 2001)

**Tema:**

**ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL JOCKIDS.**

**Resumen:**

El principal objetivo de este informe es relatar de manera general el desarrollo de las actividades ejecutadas en la práctica empresarial que se llevó a cabo en el marco del convenio celebrado entre la Universidad Cooperativa de Colombia y la Cámara de Comercio en conjunto con la Alcaldía de Ibagué bajo el nombre de Programa de fortalecimiento empresarial Mi pymes dirigido y orientado por la Cámara de Comercio en alianza con la Alcaldía Municipal, en el que se asignó la empresa Jockids para que en cuatro meses se realizará el respectivo acompañamiento, tiempo de duración de la práctica que inicio el 15 de agosto y cuya fecha de terminación fue el 31 de diciembre de 2016. Durante este tiempo se realizó un diagnóstico interno y externo y con base a lo anterior se formularon y ejecutaron estrategias que se evidencian en el transcurso del presente informe; partiendo del enfoque administrativo con la formulación de la filosofía institucional y el manual de funciones, perfiles y competencias laborales y en lo atinente al área comercial se diseñó el plan de medios, se procedió a iniciar el proceso de registro de marca y signos distintivos como parte de la imagen corporativa y se hizo acompañamiento en la propuesta de marketing digital, todo esto con la finalidad de coadyuvar al crecimiento y consolidación empresarial de Jockids. (Prada, 2017)

**Tema:**

**PROPUESTA DE UN PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COORDINACIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL DE ELECTRICIDAD, DE LA CIUDAD DE QUITO PARA EL 2019.**

**Resumen:**

Esta investigación se realizó en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica (CGPGE) de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad (Arconel), y cuyo objetivo es identificar la relación entre el clima organizacional y el incremento del índice de rotación del personal en esta unidad de gestión. En el estudio se utiliza como línea base los datos obtenidos de la medición de clima laboral realizada por el Ministerio del Trabajo en el 2018, producto de lo

cual se identificaron los componentes y factores con menor puntuación y aceptación. Además, para identificar el estado actual del clima organizacional de la CGPGE se aplicó la herramienta “Escala de Clima Organizacional (EDCO)”, que cubre los componentes mencionados y cuyos resultados permitieron determinar que esta Coordinación posee un nivel de aceptación alto; sin embargo, se detectaron factores como la comunicación entre áreas, sentido de pertenencia y liderazgo que son susceptibles de mejora. Para determinar la perspectiva de los funcionarios con respecto a la rotación de directivos y de personal y su relación con el clima organizacional, se realizaron varias entrevistas, lo que permitió ampliar los resultados de la investigación y establecer nuevos factores que inciden en estas variables.

En este sentido, se concluye que existe una relación entre clima organizacional y nivel de rotación de personal y directivos; sin embargo, su impacto es subjetivo, según la perspectiva de cada funcionario, por lo que no necesariamente será algo negativo, ya que, si el nuevo directivo o administrativo tienen las características adecuadas para lograr motivar y relacionarse con el equipo de trabajo, resulta tener un efecto positivo. Adicionalmente, se pudo determinar que, pese a que algunas personas pueden no estar satisfechas con la remuneración percibida, el tener la percepción de trabajar dentro de un clima organizacional positivo y un buen liderazgo, puede suplir la necesidad de la primera variable, y por tanto no es un factor de rotación necesariamente. Finalmente, se propone un plan de fortalecimiento del clima organizacional de la Agencia, mediante estrategias enfocadas en atender los factores que presentaron poca aceptación o fluctuación en sus resultados. (Cevallos, 2019)

### **1.5.2. Antecedentes históricos**

Arsaico es vida, una agrícola que se dedica a la siembra, cosecha, comercialización de productos orgánicos como el tomate riñón, frutilla, uvilla, una producción sana para el consumo, en el Cantón Chambo.

En el año 2001 pudo adquirir a su padre la propiedad, por esa razón este riobambeño está en Chambo sacando adelante su empresa, generando empleo y producción. Empezó a sembrar en los años 90s, porque vio los terrenos abandonados y decidió aprovecharlos, coyunturalmente hubo un proyecto de riego que una ONG estaba patrocinando, pudo ingresar a ese proyecto y que sus terrenos pudieran ser regados. Tuvo que invertir para que el agua llegue hasta su terreno, ya que hubo la necesidad de hacer varios trabajos, fue de a poco instruyéndose y preparándose para el desafío de producir la tierra. (Rivera, 2020)

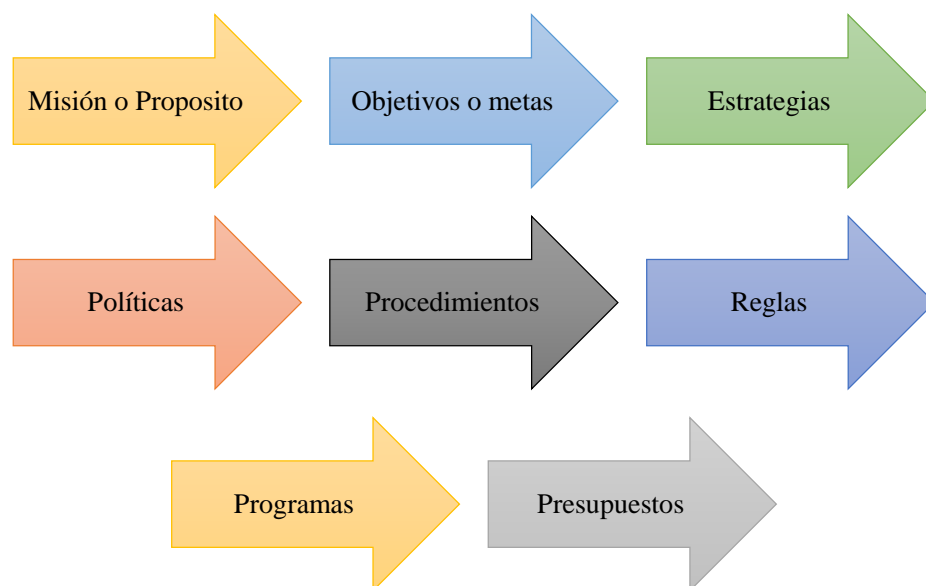
Alex Sancho Agrícola e Industrial Arsaico Cía. Ltda. Es una empresa en Ecuador, con sede principal en Chambo. Opera en Cultivo de Otro Tipo de Hortalizas industria. La empresa fue fundada en 15 de enero de 2002. Actualmente emplea a 18 (2018) personas. En sus últimos aspectos financieros destacados, Alex Sancho Agrícola e Industrial Arsaico Cía. Ltda. Reportó

aumenta de ingresos netos of 7,3% en 2018. Su Activo Total registró crecimiento negativo of 13,51%. El margen neto de Alex Sancho Agrícola e Industrial Arsaico Cía. Ltda. Cayó 1,54% en 2018. (Anonimo, 2020)

## 1.6. MARCO TEÓRICO

### 1.6.1. Plan.

Según (Koontz, Weihrich, & Cannice., 2012) al momento de implantar un plan se debe tomar en cuenta que éste “compromete a una organización a cursos específicos de acción; por tanto, los planes deben cubrir un período lo suficientemente grande para poder apreciar, a través de un conjunto de acciones, de que en efecto se da cumplimiento al plan”



**Gráfico 1-1** Estructura de planes

Fuente: (Harold Koontz, Weihrich & Cannice, Marcia, 2012)

Los tipos de planes, según: (Koontz, Weihrich, & Cannice., 2012) son:

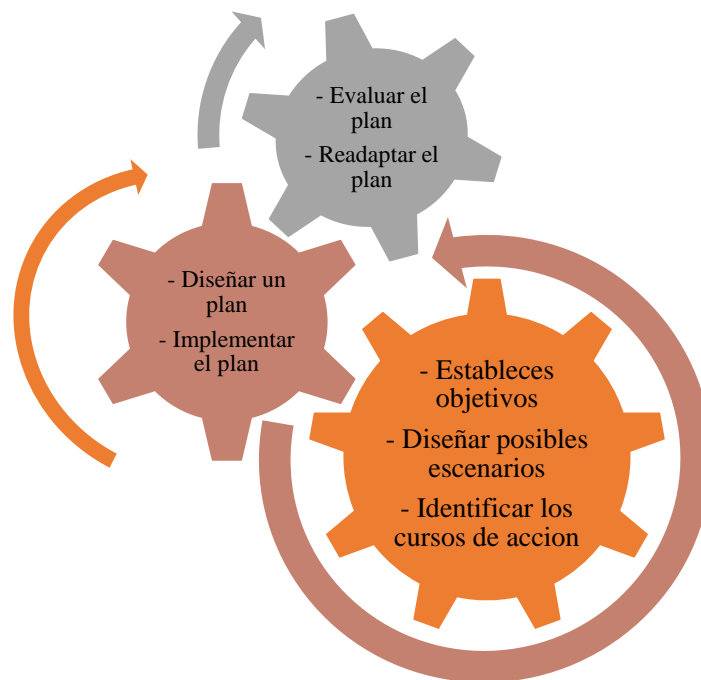
- Misión o propósito.
- Objetivos o metas.
- Estrategias.
- Políticas.
- Procedimientos.
- Reglas.
- Programas.
- Presupuestos.



Un plan se puede establecer como la secuencia de pasos a seguir para alcanzar metas y propósitos de una organización, por lo que la toma de decisiones será un punto clave para así lograr un propósito determinado. Se lo denomina un documento que mediante la gestión de acciones que intervendrán a lo largo del tiempo para la correcta implementación dentro de un organismo priorizando recursos humanos y monetarios, cumpliendo así las metas establecidas por la entidad.

### 1.6.2. Planeación

Según (Reyes, 1998) refiere en torno al tema, considerando que la planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo las pautas de orientación, la secuencia de operaciones y la determinación del tiempo para su realización.



**Gráfico 2-1:** Pasos del procesos de Planeación

Fuente: (Saninz, 2015).

Se determina la planeación como los procesos que se realizarán en un periodo de tiempo, en la cual se establecerán distintas alternativas dentro de los procesos, para así lograr desarrollar acciones pertinentes y la toma de decisiones para su eficiente aplicación, por lo cual las metas que se formulen en la organización tendrán fines comunes que se establecerán mediante su cumplimiento, a través de una serie de estrategias y coordinación de todos los niveles funcionales de la organización determinando los medios y fines de la misma.

### 1.6.3. Principios básicos de planificación

Según (Fayol, 1981) los principios básicos de planificación son:

#### **Factibilidad, Objetividad y cuantificación:**

**Flexibilidad:** La inflexibilidad de los planes atenta con su efectividad, ya que, si el plan es estático y no se adapta a los cambios, la planificación se rigidiza, pierde validez y se hace inoperante.

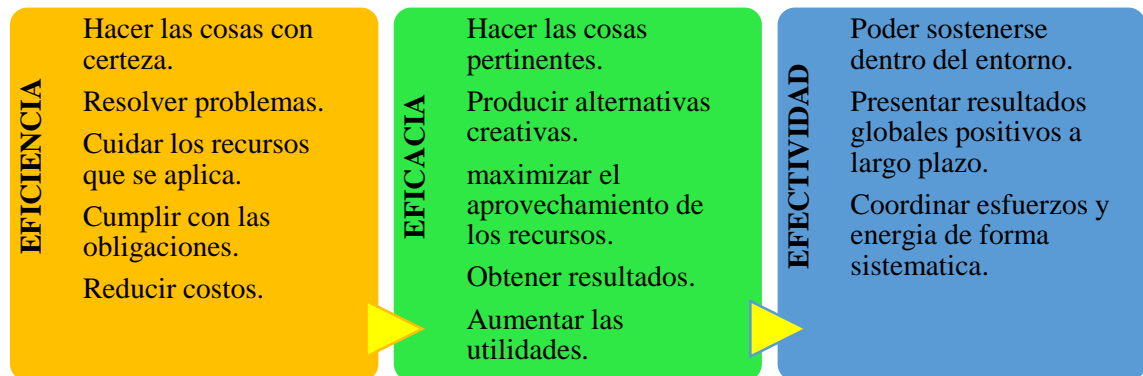
**Del cambio de estrategias:** Cuando un plan se extiende con relación al tiempo, será necesario rehacerlo completamente.

**Compromiso:** Los planes deben ser motivadores para lograr el compromiso de todos los que intervienen en el proceso y así favorecer su cumplimiento.

**Contribución:** Los planes deben estar debidamente integrados y encaminados hacia un propósito central.

### 1.6.4. Propósito de planeación

Permite identificar lo que se debe realizar en el presente para de esa manera estar en una situación satisfactoria en el futuro, logrando asegurar el uso efectivo de los recursos disponibles que cumplan con el logro de los objetivos y metas más importantes para la organización. (Saninz, 2015)



**Gráfico 3-1:** Propósito de planeación

**Fuente:** Chiavenato 2011

Según menciona el autor (Luna, 2016) se debe tener en consideración los siguientes aspectos:

- **Eficiencia:** Realizar las actividades con certeza, resolver problemas cuidando los recursos que se aplica con la finalidad de cumplir con las obligaciones de esa manera logrará reducir costos.
- **Eficacia:** Realizar las cosas pertinentes maximizando el aprovechamiento de los

recursos logrando aumentar las utilidades.

- **Efectividad:** Presentar los resultados generales positivos a largo plazo mediante la coordinación de energía de manera técnica y sistemática.

El propósito de la planeación se lo podrá determinar como el cumplimiento a cabalidad de los objetivos estratégicos que la organización estableció previamente dentro de un tiempo determinado.

#### **1.6.5. Pasos de la planeación**

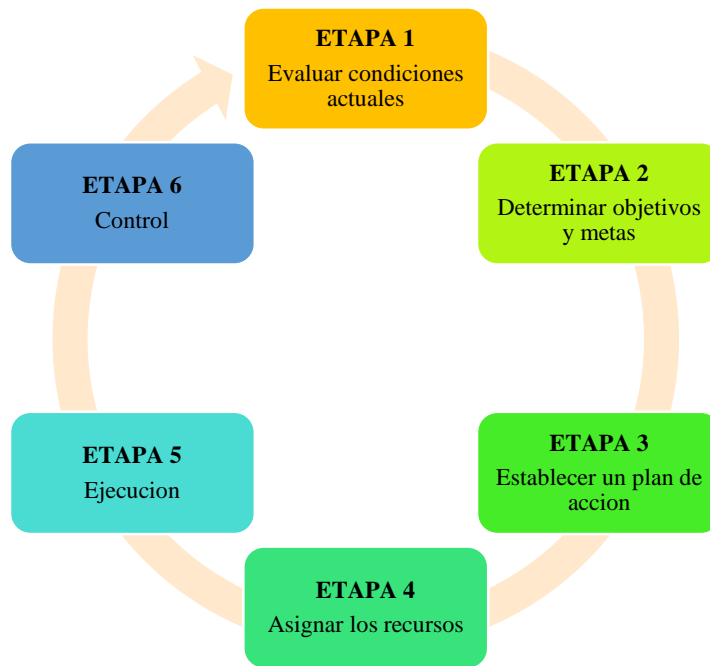
La planeación como función esencial de la gestión de una empresa, según al (Koontz, Weihrich, & Cannice., 2012), consta de los siguientes pasos:

- a) Estar atentos a las oportunidades
- b) Establecer objetivos
- c) Desarrollar premisas
- d) Determinar cursos alternativos
- e) Evaluar cursos alternativos

Al establecer los pasos de la planeación nos ayuda a determinar el entorno en el cual se estará trabajando, con lo que se podrá conocer las oportunidades y falencias internas y externas con el fin de cumplir los objetivos que aporten a la elaboración de posibles soluciones frente a determinados problemas ya sean personales, grupales e institucional.

#### **1.6.6. Etapas de la planificación**

(MOSCOSO, 2008) manifiesta que: El proceso de planificación consta de seis etapas que incluyen las siguientes acciones: 1) evaluar las condiciones actuales, 2) determinar objetivos y metas, 3) establecer un plan de acción, 4) asignar recursos, 5) ejecución y 6) control.



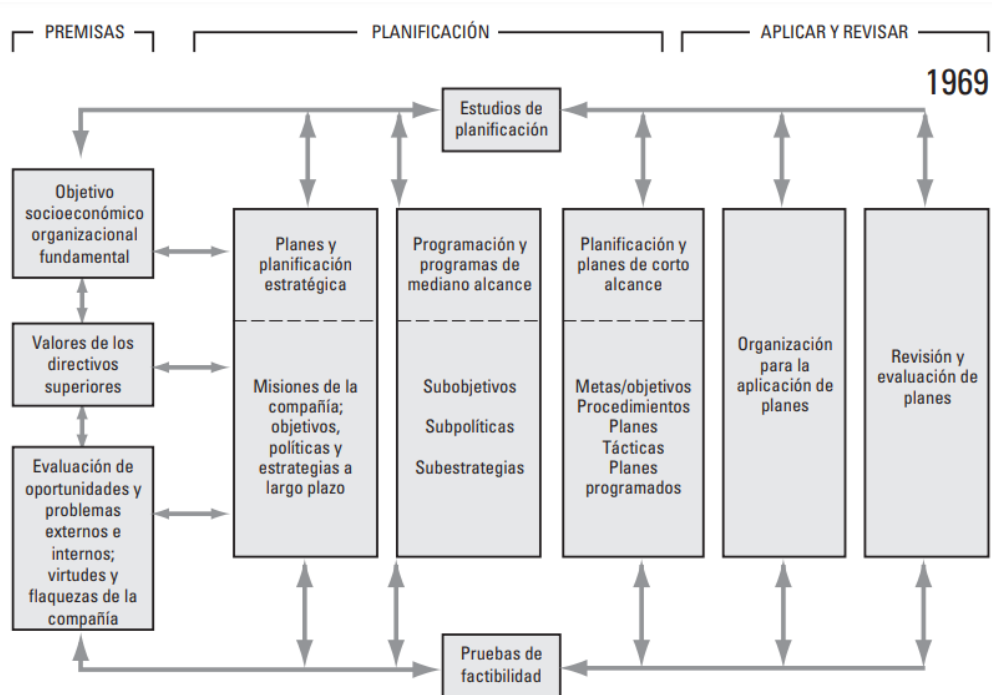
**Gráfico 4-1:** Etapas de la planificación

Fuente: José A. Cuaquera M. 2008

Los procesos que se establecen dentro de una planificación benefician al cumplimiento de los objetivos que tenga una organización ya que mediante la implementación de herramienta logran establecer la eficiencia de todos los procesos dentro de la empresa, tomando en cuenta el correcto seguimiento de dichos procesos.

### 1.6.7. Planeación estratégica

Se puede concebir la planeación como un gran proyecto, que entiende el empleo adecuado y racional de los recursos disponibles para ponerlos a disposición de operaciones que buscan el desarrollo organizacional (cumplimiento de la misión, propósito, objetivos y metas) dado a través de la identificación de fortalezas y debilidades organizacionales y oportunidades y amenazas del entorno. (Cano, 2017)



**Gráfico 5-1** El modelo Steiner de planificación estratégica

Fuente: Steiner, G.A. (1969). Top management planning. N.Y.: Macmillan, p. 33

Para el autor (Silva, 2017) plantea la importancia de tener presente cuatro aspectos:

1. **Posibilidad:** Identificar los hechos a presentar para convertirlos en realidad.
2. **Congruencia:** Debe existir una secuencia lógica entre los hechos que muestre la causa y efecto.
3. **Singularidad:** Cada escenario debe mostrar su diferencia.
4. **Utilidad:** Cada hecho mostrará las opciones estratégicas que ayudará al desarrollo de la organización.

Los elementos principales de la planeación estratégica son los siguientes:

- Misión.
- Visión.
- Objetivos.
- Estrategia.
- Modelo de negocios.
- Plan de acción.
- Implementación.

La planeación estratégica se la denomina como un instrumento de gestión, que permite encaminar hacia el cumplimiento de metas, teniendo en cuenta los posibles cambios en el entorno donde se desarrolla, para así lograr tomar decisiones coherentes con todo el grupo de trabajo, teniendo en cuenta que se deberá realizar un seguimiento riguroso de todas las actividades que se implementen

para así sacar el máximo provecho de la misma, reduciendo amenazas y problemas que puedan afectar al funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

#### **1.6.8. Beneficios de la planeación estratégica**

Se deberá enfocar en la realización de una planificación adecuada con un marco serio donde los participantes de una organización perciban la situación en la cual se encuentre, con el fin de obtener beneficios los cuales se señalan a continuación:

- Mejorar la eficiencia y la efectividad organizacional.
- Construir un equipo de trabajo experto.
- Mejorar la toma de decisiones con una perspectiva externa y una amplia base interna.
- Mejorar las comunicaciones y relaciones públicas. (Parra, 2013)

Se denomina beneficios estratégicos al enfoque de los procesos que se establecen dentro de la organización, con fines del mejoramiento en todos los niveles funcionales de la empresa tomando en cuenta las decisiones que permitan alcanzar una eficiencia organizacional, a su vez establecer vínculos de trabajo para su mejor desempeño laboral.

#### **1.6.9. Fortalecimiento**

El fortalecimiento dentro de una organización se enfoca en la mejora de la eficiencia y eficacia, donde se enfoca de primer plano en el nivel organizacional de la empresa, se lo puede asociar con el desarrollo organizacional, institucional y financiero, esta relación se enfoca en la acción directa de mejoramiento dentro de la empresa, con implementación de programas, planes, etc. Dentro de los procesos que se lleven a cabo el punto fundamental es centrar las acciones para lograr un mejoramiento continuo de la empresa.

#### **1.6.10. Plan de fortalecimiento organizacional**

El Fortalecimiento Organizacional se lo ha considerado en estos últimos tiempos como el instrumento ideal para lograr una mejor eficiencia en la parte administrativa de las organizaciones, por lo que es necesario contemplar ciertos aspectos fundamentales de éste.

El fortalecimiento organizacional podría ayudar en el proceso de recomponer las relaciones comunitarias, articular el contacto entre el movimiento asociativo y generar participativamente la definición compartida de las necesidades, problemáticas y posibles soluciones dentro de un territorio concreto. La implementación de estrategias elaboradas colectivamente debe de ser la

herramienta principal que posibilite la intervención de la ciudadanía en un proceso participativo de transformación de sus condiciones de vida (Gimenez, 2005)

(Montero, 2019) menciona que el fortalecimiento organizacional, es un conjunto de procesos en los cuales se comparte herramientas teóricas y prácticas a los dirigentes de las diferentes organizaciones o comunidades a fin de controlar situaciones problemáticas de la vida social y lograr la transformación y desarrollo de los habitantes y su entorno de acuerdo con sus carencias y necesidades.

El fortalecimiento organizacional se denomina como una secuencia de acciones en la cual mediante instrumentos y técnicas de administración logran el cumplimiento de metas y objetivos plasmados dentro de la empresa, tomando en cuenta los problemas y necesidades que tenga, a su vez la participación de todos los niveles funcionales serán un punto clave para la toma de una decisión y así lograr combatir las problemáticas que se establezcan en la organización con el debido estudio previo, a su vez estableciendo tiempos prudenciales para su eficiente aplicación.

#### **1.6.11. Elementos del plan de fortalecimiento organizacional**

Los elementos planteados por el CEAASES (2018) son:



**Gráfico 6-1:** Elementos del plan de fortalecimiento

**Fuente:** CEAACES, 2018, págs. 8-10-12

**Elaborado por:** Yupangui O.

Se considera determinadas variables dentro del plan de fortalecimiento para su correcta implementación, las cuales son:

- Tecnología
- Calidad
- Sistemas de calidad
- Capacidad productiva
- Infraestructura



El seguimiento comprende una serie de actividades, las cuales pueden ser continuas o periódicas. En ese sentido, es preciso aclarar que el seguimiento continuo se refiere a actividades corrientes que comprenden controles regulares así como tareas que las personas realizan en el cumplimiento de sus funciones

#### **1.6.12. Gestión**

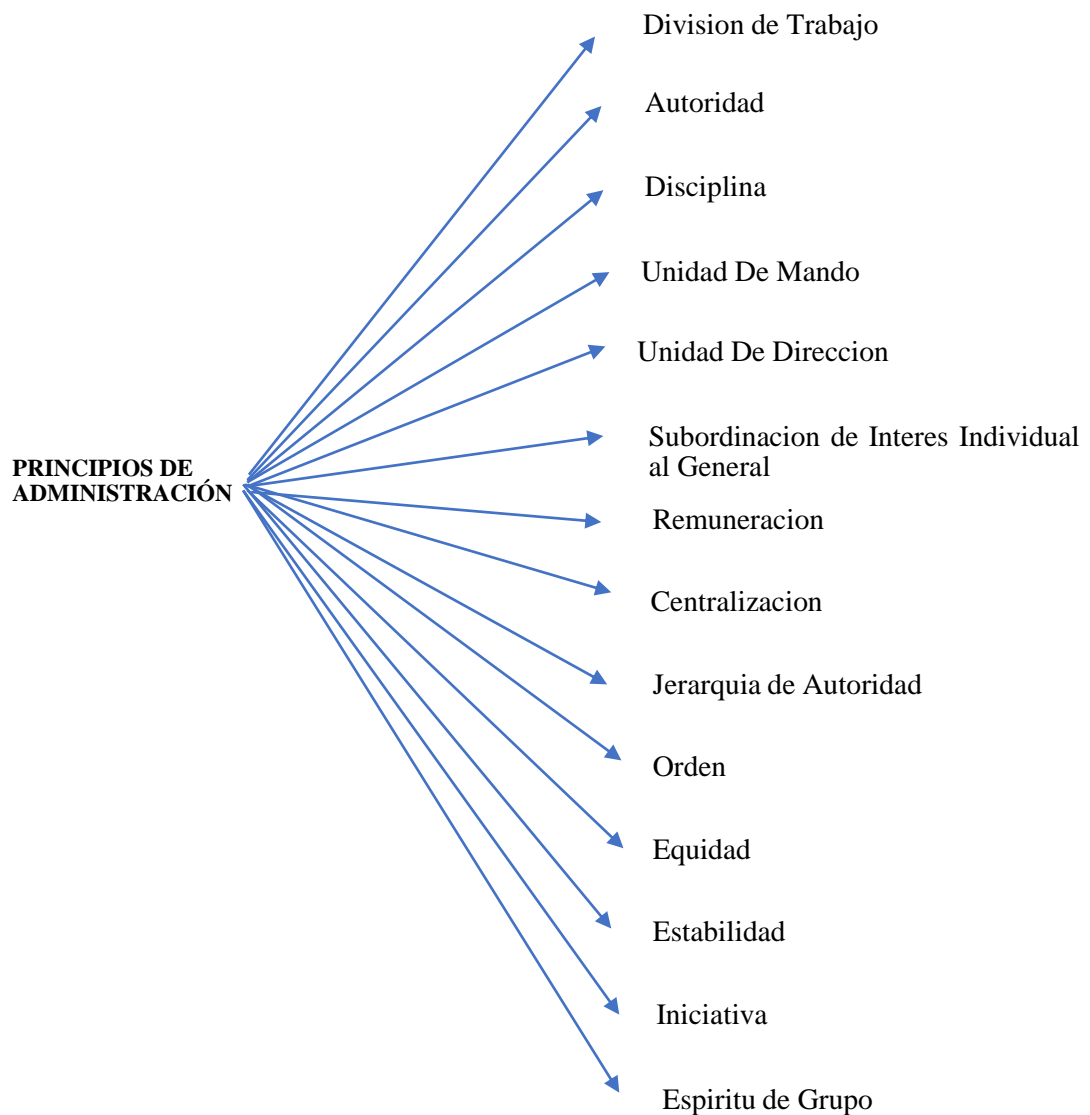
Gestionar es el arte de hacer posible un rumbo y alcanzar una meta en medio de las dificultades y de la imprevisibilidad de los acontecimientos. No se trata de soslayar las dificultades o de silenciar los conflictos, sino de crear alternativas de viabilidad para los procesos que vive un grupo, una organización o una institución. Para ello es necesario ponderar, negociar, producir siempre nuevos consensos. Porque cuando nos referimos a la gestión, en definitiva, estamos hablando de una acción política. De allí que, de camino, sea necesario prestar atención a diferentes indicios (que nos anuncian dificultades, o nos confirman el camino recorrido); en este sentido, la acción de gestionar se parece a las del “rastreador” (del Facundo, de Domingo F. Sarmiento) quien, poniendo en juego su observación y su sensibilidad, va reconociendo el territorio a través de pequeñas señas, de indicios que indican las sendas a seguir. (Huerdo, 2022)

La gestión se relaciona con el ámbito de coordinar toda actividad dentro de una organización, con el fin de lograr realizar trabajos con eficiencia y eficacia, por lo tanto se denomina la estructuración y utilización de recursos para lograr el cumplimiento de objetivos estratégicos, tomando siempre en cuenta las actividades que realicen los colaboradores o trabajadores de la organización, analizando los posibles problemas que se pueden presentar a lo largo de un periodo de tiempo, y a su vez dando soluciones pertinentes con la toma de decisiones adecuadas.

#### **1.6.13. Gestión administrativa**

La gestión administrativa es “el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración que comprende de una serie de fases, etapas o funciones cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios y las técnicas de esta disciplina correctamente” (Munch, 2005, pág. 26)

Los principios de Administración son los siguientes:



**Gráfico 7-1:** Principios de Administración

Fuente: Munch, 2005

La gestión administrativa son instrumentos que ayudan al cumplimiento de objetivos dentro de la organización tomando en cuenta el correcto funcionamiento de los participantes, para así disminuir los problemas dentro de los niveles funcionales de una empresa.

#### **1.6.14. Análisis PEST**

El PEST o PESTEL es una herramienta utilizada por las empresas para obtener un análisis del entorno que les rodea. El nombre es un acrónimo que viene de las siglas de los factores analizados, políticos, económicos, social, tecnológico y ecológico y legales. Esta herramienta, creada por Liam Fahey y V.K. Narayanan, facilita el entendimiento del contexto en el que la organización

va a operar, ayudando a comprender las evoluciones de los mercados en los que se mueve la empresa, así como las dificultades de los retos a los que se pueden enfrentar. Tiene varias ventajas respecto a otros métodos que buscan estudiar lo mismo. Aunque se requiere un amplio estudio para la realización de un completo análisis Pest, así como bastante tiempo, ya que no es una tarea sencilla, este método aporta UNA Serie de ventajas considerables. Entre ellas destacan, por ejemplo, la flexibilidad del método, ya que sirve para todo tipo de empresas, independientemente del tamaño o sector en el que se encuentren.

El PEST también ayuda a la toma de decisiones, ya que permite conocer tanto el mercado actual como la evolución para anticiparse a los cambios y evaluar los riesgos. Por estas razones las empresas que utilizan esta herramienta son capaces de orientarse y posicionar el negocio de forma favorable. (Perez & Polo, 2019)

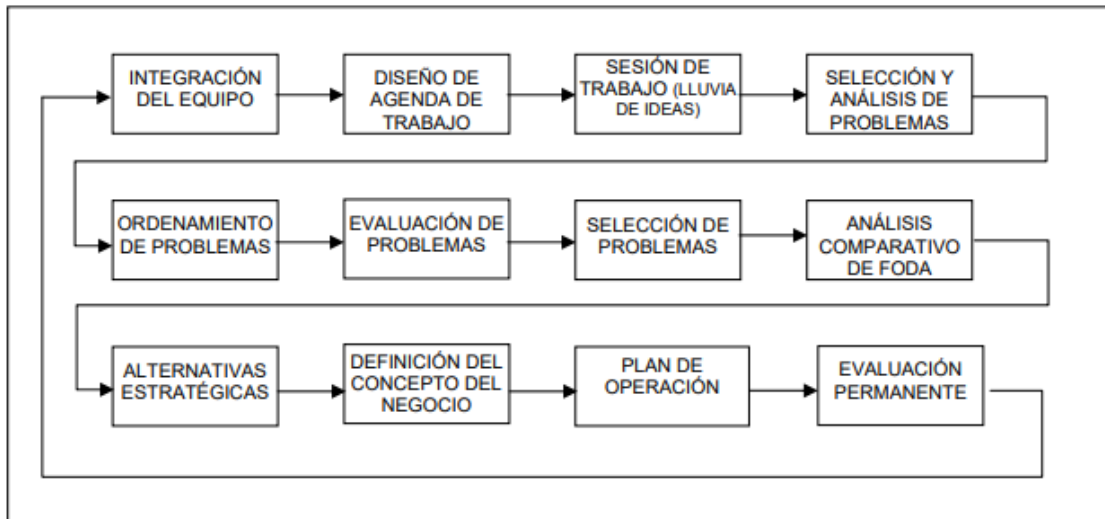
El análisis PESTEL es una herramienta la cual ayuda al análisis externo de la organización mediante los elementos previamente señalados, por lo que la implementación de esta herramienta permite analizar el entorno global de la empresa, a su vez hallar resultados que convengan a la empresa y su posterior evaluación pertinente.

### **Factores del análisis PESTEL**

Según (Torres, 2019) los factores que determina el análisis PESTEL son los siguientes: Político, Económico, Socioculturales, Tecnológicos, Ecológicos, Legales.

#### **1.6.15. Análisis FODA**

El Análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir las oportunidades y amenazas. Es un ejercicio introspectivo de diagnóstico empresarial, en donde se realiza la identificación a través de un análisis previo, con la mayor objetividad posible, de las características propias de la organización o persona que la hacen fuerte ante los competidores, y que la distinguen de la competencia. También se identifican las debilidades, o sea aquellas características o áreas en las que se encuentran en desventaja con respecto al resto de la comunidad empresarial y que hace falta mejorar o fortalecer para equilibrar el desempeño global de la entera organización. (Galileo, 2021)



**Gráfico 8-1:** Etapas del proceso de análisis FODA

**Fuente:** García T. & Cano M.

Mediante la realización de un análisis dentro de una organización con el fin de determinar una toma de decisiones adecuada que influya en el beneficio de los procesos administrativos, financieros, económicos y de producción, en la cual se establecerán funciones de detección de posibles problemas así buscando solucionarlas dentro de periodos de tiempo prudentes, con lo cual la aplicación de la misma no perjudique el correcto funcionamiento de todos los procesos de la organización, manteniendo un margen hacia futuras alternativas para posibles amenazas que se puedan presentar dentro de la organización.

#### 1.6.16. Variables del análisis FODA

Las variables que se presentan dentro del análisis FODA se determinan las siguientes como variables internas a las fortalezas y debilidades, mientras que se consideran variables externas a las oportunidades y amenazas las cuales puedan afectar a la organización.

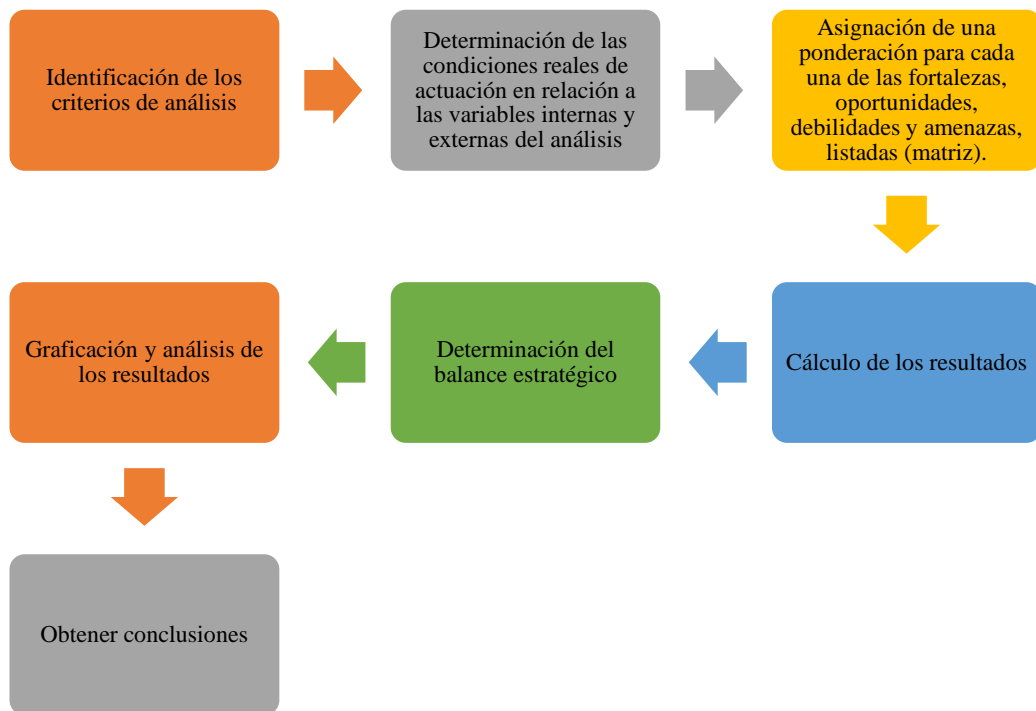
#### INTERNAS

- **Fortaleza:** Función que realiza la organización de manera correcta, como son ciertas capacidades especiales por las que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia. Son los recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se tienen y actividades que se desarrollan positivamente.
- **Debilidades:** Son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia. Son los recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen,

actividades que no se desarrollan positivamente, etc. pero que podemos tener influencia sobre ellas al conocerlas, para reducir sus efectos en la empresa.

## EXTERNAS

- **Oportunidades:** Variables que resultan positivas, favorables, explotables y que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, ya que permiten obtener ventajas competitivas con respecto a otras.
- **Amenazas:** Situaciones que provienen del entorno (variables externas) y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización, difícilmente podemos incidir en estas, sin embargo, es esencial conocerlas para minimizar la capacidad que tienen de afectarnos. (Galileo, 2021)



**Gráfico 9-1:** Procedimiento para realizar análisis FODA

**Fuente:** Ramírez (2012)

El análisis ayuda a la determinación de factores internos y externos de una organización, la cual mediante la aplicación de procedimiento logran un control y seguimiento de actividades dentro

de una empresa, tomando en consideración los resultados que se pueden obtener mediante la aplicación de procesos coherentes.

#### **1.6.17. Mejora continua**

James Harrington (1993), para él mejorar un proceso, significa cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso. (Morrera, 2002)

La mejora continua son procedimientos operativos en los cuales se enfocan en mejorar y resolver problemas que lleguen afectar los procesos dentro de una organización, siendo esta una herramienta para la evolución de las actividades de la empresa.

#### **1.6.18. Beneficios de la mejora continúa**

- ✓ Incremento del rendimiento de tu equipo.
- ✓ Empresas más productivas.
- ✓ Reducción de costes.
- ✓ Reducción de plazos de ejecución.
- ✓ Optimización de procesos.
- ✓ Errores minimizados.
- ✓ Resultados cada vez más eficaces.
- ✓ Productos y servicios mejor dirigidos al cliente final.
- ✓ Aumento de la motivación de los equipos de trabajo. (Sinnaps, 2018)

#### **1.6.19. Estrategias**

(Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012) menciona lo siguiente: “la estrategia de una compañía consiste en las medidas competitivas y los planteamiento comerciales con que los administradores compiten de manera fructífera, mejoran el desempeño y hacen crecer el negocio”.

La estrategia se la define como un acto de innovación lógica, mediante procesos coherentes en la implementación de recursos y decisiones estratégicas, donde las acciones que se realizan estarán

enfocadas al cumplimiento de los objetivos competitivos de la organización, tomando ventaja dentro de un entorno socio económico en el cual existe la eficiencia dentro de la gestión.

#### **1.6.20. Organización**

La organización, según (Koontz, Weihrich, & Cannice., 2012), consiste en:

- 1) La identificación y clasificación de las actividades requeridas,
- 2) La agrupación de las actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos,
- 3) La asignación de cada grupo de actividades a un administrador dotado de la autoridad (delegación) necesaria para supervisarlos y
- 4) La estipulación de coordinación horizontal (en un mismo o similar nivel organizacional) y vertical (entre las oficinas generales, una división y un departamento, por ejemplo) en la estructura organizacional.

Es una estructura adecuada dentro de un establecimiento específico, en la cual los participantes están encargados del cumplimiento de algunos roles determinados por una empresa, tomando en cuenta herramientas y procesos que ayuden alcanzar los objetivos y metas que se dispongan dentro de un establecimiento.

#### **1.6.21. Proceso organizacional**

Se entiende por proceso organizacional la secuencia de actividades que hay que realizar para organizar o reorganizar a una empresa.

### **1.7. MARCO CONCEPTUAL**

#### **1.7.1. Diagnóstico situacional**

Si el DIAGNÓSTICO SITUACIONAL es una práctica, su teoría y planeación no tienen por qué estar distantes ni ausentes. Tomando de Stenhouse, Kemmis Stephen dice que “la problemática permanente del estudio del currículo se fundamenta en la relación existente entre nuestras ideas (teorías) y la práctica curricular (...) en donde el término vacío (“gap”), empleado por él, ha sido reemplazado por relación (“relationship”). No existe un “vacío” entre la teoría y la práctica (...); la práctica educativa (...) está enmarcada en una teoría y, la teoría educativa siempre nace de la actividad práctica” (Sarco, 2012)

Se determina como una acción organizada, mediante la aplicación de conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo, ya que se con la recopilación de información permite el análisis de las problemáticas que se tengan en la investigación para posteriormente lograr una solución acorde con lo encontrado dentro de un organismo.

### **1.7.2. Fortalecimiento organizacional**

Consiste en el desarrollo de la eficiencia y eficacia principalmente a nivel organizacional y a la mejora de capacidades organizativas.

### **1.7.3. Gestión administrativa**

Es el área responsable de coordinar los recursos administrativos de la organización para cumplir con la tarea que se plantea, por lo cual es necesario organizar las necesidades, procesos y los recursos que tiene cada departamento de la empresa y gestionarlos de manera más eficaz. Siendo la principal función dirigir y mantener el control adecuado de los recursos de la organización (Casco, Garrido, & Moran, 2017)

La gestión administrativa se la denomina como una serie de actividades y procesos racionales los cuales están dirigidas hacia el mejoramiento de los recursos de una organización, para así lograr mejor resultados optimizando los recursos de la misma.

### **1.7.4. Plan**

Se considera un proyecto o modelo que se elabora antes de realizar una acción con la finalidad de dirigir y aplicar con todos los detalles necesarios a cumplir un objetivo, cabe mencionar que en el desarrollo de un plan correcto se distribuyen metódica y sistemáticamente los recursos a fin de evaluar estrategias, eficiencia y eficacia (Maldonado, 2019)

El plan consiste en un modelo sistemático el cual se lo deberá realizar antes de cualquier medida o acción que la empresa quiera tomar, para así lograr incorporarla en los procesos de la organización teniendo en cuenta que se realizaran seguimiento para su correcta aplicación.

### **1.7.5. Idea a defender**

La elaboración de un plan de fortalecimiento organizacional beneficiara a la empresa agrícola e industrial Arsaico CIA Ltda. a contribuir en la mejora de la gestión empresarial.



## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO METODOLÓGICO**

Al utilizar métodos de investigación, lo más importante es que origina un análisis crítico y reflexivo del autor para comprender los conceptos teóricos tratados dentro de esta investigación, con lo cual, en base en la aplicación de procesos con la finalidad de solucionar problemas con bases científicas, además la investigación se da para la implementación de un plan de fortalecimiento que lleve a la toma de decisiones frente a problemas que se presenten a lo largo del tiempo.

#### **2.1. Enfoque de Investigación**

#### **2.2. Enfoque Mixto**

Agrega el autor que (Christ, 2007) argumenta que la investigación mediante métodos mixtos se ha fortalecido en los últimos veinte años, y los estudios exploratorios cualitativos, seguidos de estudios confirmatorios, han sido comunes y concurrentes. En esa misma línea, (Dellinger & Leech, 2007) analizan, también, la validez de los métodos mixtos en la investigación.

La investigación realizada se basa en un enfoque mixto ya que involucra opiniones, criterios y puntos de vistas de los participantes, dentro de todos los procedimientos que se relacionan con la recolección de información para así establecer un análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, combinando así entrevistas al gerente de la empresa Arsaico Cía. Ltda.

#### **2.3. Nivel de Investigación**

##### **2.3.1. Descriptivo**

Se considera como investigación descriptiva aquella en que, como afirma Salkind (1998), “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio”. (Bernal, 2010).

La investigación es descriptiva porque sus características se determinan a partir de la aplicación de observaciones, cuestionarios y encuestas, es de gran ayuda para obtener información para analizar el desempeño, especialmente desde la administración, manejo de recursos hasta el

desempeño futuro donde se identificarán problemas en el área de trabajo.

### **2.3.2. Investigación documental**

La investigación documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio. De acuerdo con Casares Hernández, et al. (1995), la investigación documental depende fundamentalmente de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiéndose por éstos todo material al que se puede acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido, los cuales aportan información o dan testimonio de una realidad o un acontecimiento. (Bernal, 2010)

Establece que una investigación documental la información que se obtenga de un tema en específico para así lograr un análisis coherente, tomando en cuenta el objetivo con el cual se inició la investigación para posteriormente dar soluciones a las problemáticas que se encuentren a lo largo de dicho estudio.

## **2.4. Diseño de investigación**

### **2.4.1. No experimental**

La investigación realizada se encuentra bajo un diseño no experimental, ya que no manipula deliberadamente las variables de investigación, con un enfoque directo en la observación de fenómenos que ocurren en un mismo contexto, para luego recolectar la información de análisis necesaria mediante la aplicación de FODA Y PEST y determinar posibles deficiencias dentro de la empresa.

### **2.4.2. Transversal**

Aquella en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado. (Bernal, 2010)

Este estudio es de naturaleza transversal, porque conserva ciertas características de observación, porque analiza datos variables con cierto grado de similitud, y estos datos se basan en análisis administrativos que comprueban el diagnóstico situacional de la empresa. Los datos se basan en la población de la empresa.

## **2.5. Población y muestra**

### **2.5.1. Población**

La población involucrada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados.

La población involucrada en la presente investigación está constituida por las personas que laboran en la empresa Arsaico Cía. Ltda. cuenta con 18 personas en el departamento de producción y 2 en departamento administrativo, dando un total de 20 personas involucradas, por lo que podemos establecer que el universo en la empresa es muy pequeño, por tal razón, en la presente investigación no se procederá a obtener una muestra, más bien se aplica al total del universo.

## **2.6. Métodos y técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.6.1. Deductivo**

Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (Bernal, 2010)

Se tomará en cuenta los procesos que se realicen dentro de una investigación para llegar a un conclusión la cual ayude al entendimiento de problemas que se encuentren en una organización y dar seguimiento para su correcta solución.

### **2.6.2. Inductivo**

De acuerdo con (Rodríguez E., 2005) El método inductivo es un procedimiento que a través de un estudio particular permite tener conclusiones universales que interpretan los eventos analizados.

A través de estudios que se realicen de un tema en general este método permite la obtención de una conclusión global la cual ayude a la detección de problemas dentro de un organismo.

### **2.6.3. Analítico**

Según el autor (Descartes R., 2009), El método analítico no es más que una aplicación del precepto que nos manda empezar por los objetos más simples y fáciles de encontrar y suponer un orden allí donde no lo encontramos naturalmente.

Se puede determinar como la aplicación racional de procesos donde su inicio se establece por los objetivos más rápidos de alcanzar para así lograr el cumplimiento total de los objetivos establecidos.

## **2.7. Técnicas e Instrumentos de la Investigación**

### **2.7.1. Encuestas**

Según (Bernal, 2010) la encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.

Es un método por el cual se recopila información acerca de un tema de investigación, en la cual de acuerdo con el tipo de investigación y el campo en el que se desarrolle los participantes pueden ir alternándose, ya que este método con un conjunto de preguntas estructuradas y bien detalladas se podrá obtener información valiosa para el estudio que se realiza.

### **2.7.2. Entrevista**

Técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información. A diferencia de la encuesta, que se ciñe a un cuestionario, la entrevista, si bien puede soportarse en un cuestionario muy flexible, tiene como propósito obtener información más espontánea y abierta. Durante la misma, puede profundizarse la información de interés para el estudio. (Bernal, 2010)

Es un método en la cual con una serie de preguntas estructuradas y realizadas correctamente hacia una persona de forma directa se obtendrá información de suma importancia que ayude al análisis de factores que afecten a la organización.

## CAPITULO III

### 3. MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1. Resultados

##### 3.1.1. Análisis PEST

El análisis PESTEL es una herramienta la cual ayuda al análisis externo de la organización mediante los elementos previamente señalados, por lo que la implementación de esta herramienta permite analizar el entorno global de la empresa, a su vez hallar resultados que convengan a la empresa y su posterior evaluación pertinente.

**Tabla 1-3:** Análisis PESTEL

POLÍTICO	ECONÓMICO	SOCIOCULTURAL
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nuevas políticas de comercio exterior.</li><li>• Propuestas de acuerdos y tratados comerciales.</li><li>• Niveles de corrupción elevados.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Expectativa de crecimiento de la economía</li><li>• Crecimiento moderado de la economía con el 3.5 PIB</li><li>• Nivel de empleo en el país corresponde a una tasa de desempleo 4.9.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Situación del estado del bienestar de las personas.</li><li>• Oportunidad laboral.</li><li>• Incremento de la clase vulnerable y reducción de la clase media, donde se establece que el 37.3 corresponde a la clase media, y el 38.5 al área vulnerable América latina.</li></ul>
TECNOLÓGICO	ECOLÓGICO	LEGAL
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rápidos cambios tecnológicos</li><li>• Bajos niveles de inversión en I+D</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Políticas de protección medioambientales</li><li>• Leyes de protección ambiental.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nuevas leyes tributarias</li><li>• Políticas y leyes laborales</li><li>• Impacto bajo-medio</li><li>• Incentivos empresariales de los GAD</li></ul>

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

### 3.1.2. Análisis FODA

Tabla 2-3: Análisis FODA

<b>Fortaleza</b>	<b>Debilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sistemas óptimos de producción.</li><li>• Bajos costos de transporte.</li><li>• Recurso humano calificado.</li><li>• Rendimiento de producción adecuado.</li><li>• Implementación de tecnologías para producción.</li><li>• Productos orgánicos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de coordinación en determinar roles y responsabilidades.</li><li>• La no existencia de un manual funcional</li><li>• Falta de estrategias en las diversas áreas</li><li>• Falta de implementación de evaluación de permanente</li></ul>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Condiciones climáticas optimas y adecuadas.</li><li>• Cambios favorables en comportamiento del consumidor.</li><li>• Crecimiento constante del mercado.</li><li>• Disposición de infraestructura tecnológica.</li><li>• Nuevos nichos de mercado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de productos sustitutos</li><li>• Precios de mercado inestables</li><li>• Incrementos de normas de sanidad.</li><li>• Pandemia y amenaza de continuidad</li><li>• Falta de inversión de las empresas</li><li>• Altos niveles de desempleo</li></ul>

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

Dentro de la investigación realizada a la empresa Arsaico Cía. Ltda. Se presento la siguiente encuesta que muestra los siguientes resultados:

### 1. ¿Conoce acerca de la misión, visión y valores de la empresa?

Tabla 3-3: Pregunta 1

Opcion	Resultado	Porcentaje
Si	17	85%
No	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

Elaborado por: Yupangui O. 2022

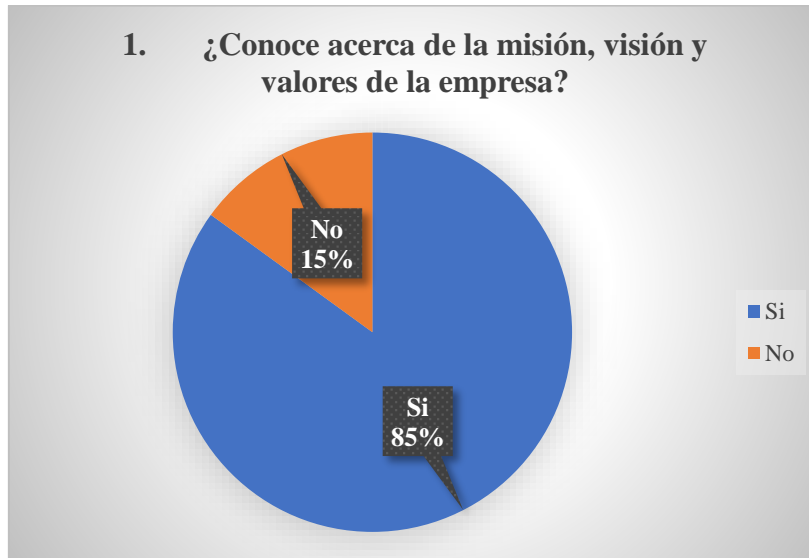


Gráfico 10-3: Pregunta 1

Fuente: Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

Elaborado por: Yupangui O. 2022

Con la aplicación de las encuestas a los 20 trabajadores de la empresa, existe un resultado que la mayoría de los trabajadores lo cual es representado por un 85%, donde conocen los elementos básicos de una planeación estratégica la cual será utilizada dentro del plan de fortalecimiento organizacional, por otro lado el 15% representa a los trabajadores que no comprenden los elementos básicos de una planeación, dando la totalidad de los empleados de la empresa.

## 2. ¿Conoce las políticas bajo cuales se desempeña la empresa?

Tabla 4-3: Pregunta 2

Opcion	Resultado	Porcentaje
Si	4	20%
No	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

Elaborado por: Yupangui O. 2022

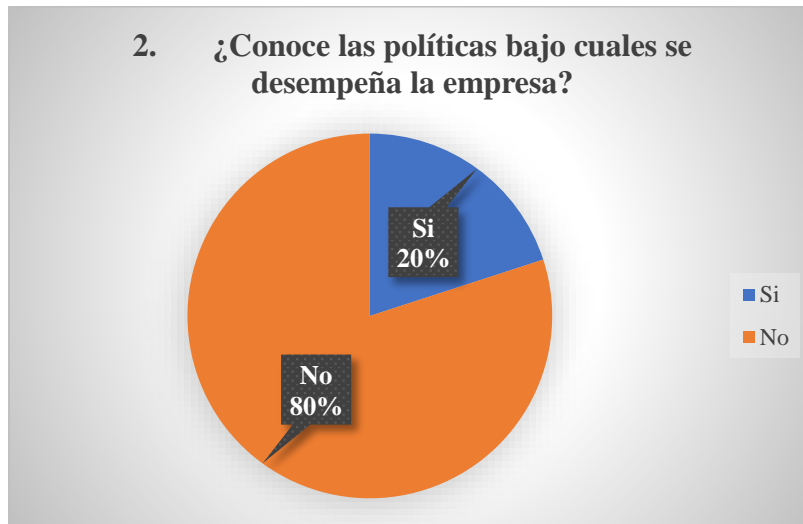


Gráfico 11-3: Pregunta 2

Fuente: Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

Elaborado por: Yupangui O. 2022

En la aplicación de las encuestas se determinó resultados los cuales se enfocan con un 80% de los empleados no conocen las políticas con las que rigen la empresa por lo cual podrá existir faltas en cuanto al cumplimiento de normas de la empresa, por otro lado existe un 20% de los empleados que si conocen las políticas los cuales ayudan al demás a que el cumplimiento de las políticas sea en su totalidad.



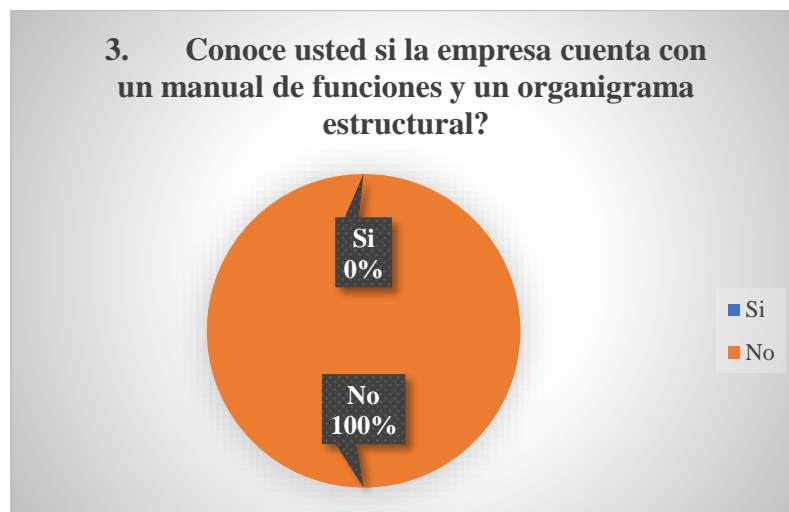
**3. Conoce usted si la empresa cuenta con un manual de funciones y un organigrama estructural?**

**Tabla 5-3:** Pregunta 3

Opcion	Resultado	Porcentaje
Si	0	0%
No	20	100%
Total	20	100%

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022



**Gráfico 12-3:** Pregunta 3

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

De las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa, se determinó que el 100% de los trabajadores no conocen la existencia de un manual de funciones y el organigrama estructural lo cual puede afectar al cumplimiento de actividades acorde al cargo de trabajo que se le otorga, ya que la empresa no cuenta con un manual de funciones.

#### 4. ¿Conoce las estrategias que tiene la empresa para el cumplimiento de objetivos y metas?

Tabla 6-3: Pregunta 4

Opcion	Resultado	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

Elaborado por: Yupangui O. 2022

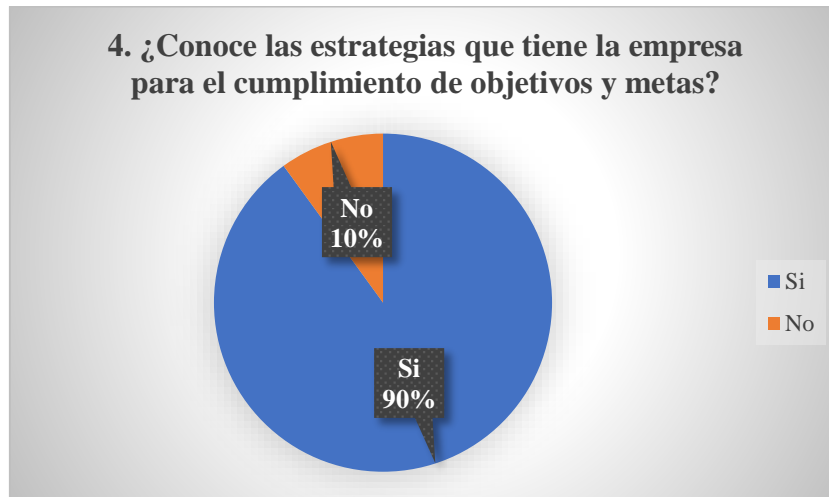


Gráfico 13-3: Pregunta 4

Fuente: Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

Elaborado por: Yupangui O. 2022

#### Interpretación

De las 10 encuestas que se aplicaron a los trabajadores de la empresa se estableció que existe un 90% de los empleados que conocen de las estrategias que se van aplicando a lo largo de tiempo para el cumplimiento de objetivos y metas que la empresa propone, a su vez un 10% de dichos trabajadores no conocen las estrategias ya sea por el corto tiempo que llevan trabajando en la empresa o a su vez no se las ha socializado.

## 5. ¿Existen procesos para el mejoramiento de la producción?

Tabla 7-3: Pregunta 5

Opcion	Resultado	Porcentaje
Produccion	8	32%
Calidad	17	68%
Ninguna	0	0%
Total	25	100%

Fuente: Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

Elaborado por: Yupangui O. 2022

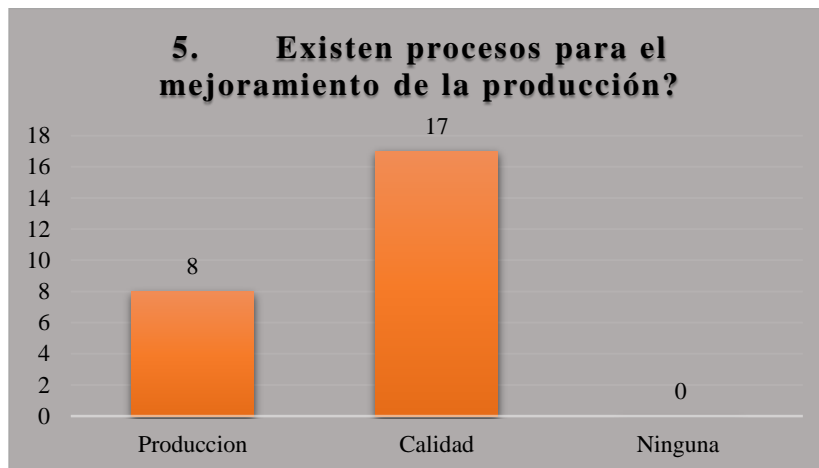


Gráfico 14-3: Pregunta 5

Fuente: Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

Elaborado por: Yupangui O. 2022

Mediante los resultado que se obtuvieron en cuanto a los procesos para el mejoramiento de la producción, se establece que existe un porcentaje de 60% en cuanto a la calidad ya que siendo una empresa agroindustrial su enfoque principal se basa en la calidad de los productos que se entregan a nivel nacional, siendo la producción la segunda opción fuerte para el mejoramiento del mismo tomando en cuenta que la producción esta centralizada en la calidad de los productos que se ofrece.

## 6. ¿Cuáles serían los principales problemas que se presentan en la empresa?

**Tabla 8-3:** Pregunta 6

Opcion	Resultado	Porcentaje
Instalaciones	0	0%
Liderazgo	3	15%
Motivacion	0	0%
Nivel de compromiso	6	30%
Ninguna	11	55%
Total	20	100%

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022



**Gráfico 15-3:** Pregunta 6

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

Con los resultados que se presentan al aplicar las encuestas a los trabajadores de la empresa, se determina que los problemas más leves que se presentan son el liderazgo con un porcentaje del 10% y con un porcentaje del 20% en el nivel de compromiso, tomando en cuenta estos datos se establece que no existen problemas dentro de la organización que no se los pueden solucionar de una forma eficiente y eficaz.

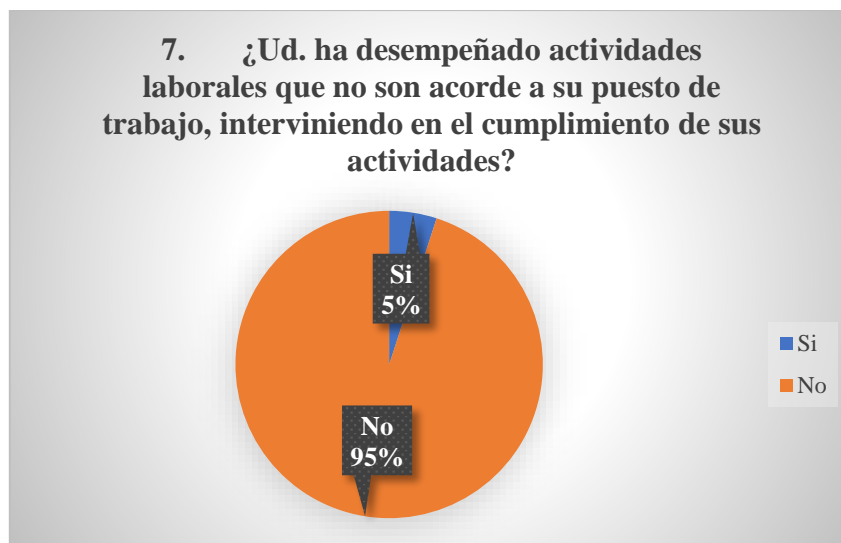
**7. ¿Ud. ha desempeñado actividades laborales que no son acorde a su puesto de trabajo, interviniendo en el cumplimiento de sus actividades?**

**Tabla 9-3:** Pregunta 7

Opcion	Resultado	Porcentaje
Si	1	5%
No	19	95%
Total	20	100%

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022



**Gráfico 16-3:** Pregunta 7

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

Los resultados que se presentan de acuerdo con el desempeño de actividades que no son acorde a su puesto de trabajo, presentan un nivel de negación del 90% lo cual se representaría en que las actividades que se realizan dentro de la empresa tienen un orden y están correctamente organizadas para que no afecten al cumplimiento de las tareas que sean otorgadas de parte de los altos mandos.

**8. ¿Existen medios o formas de motivación para el personal de la empresa?**

**Tabla 10-3:** Pregunta 8

Opcion	Resultado	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022



**Gráfico 17-3:** Pregunta 8

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

Con la aplicación de la encuesta de determino que existe a aprobación total en cuanto a la existencia de motivación para el personal, ya que se establece que la empresa motiva mediante las condiciones óptimas en las que se trabaja, la adecuación de los puestos de trabajo, charlas motivaciones para el mejoramiento de los procesos.

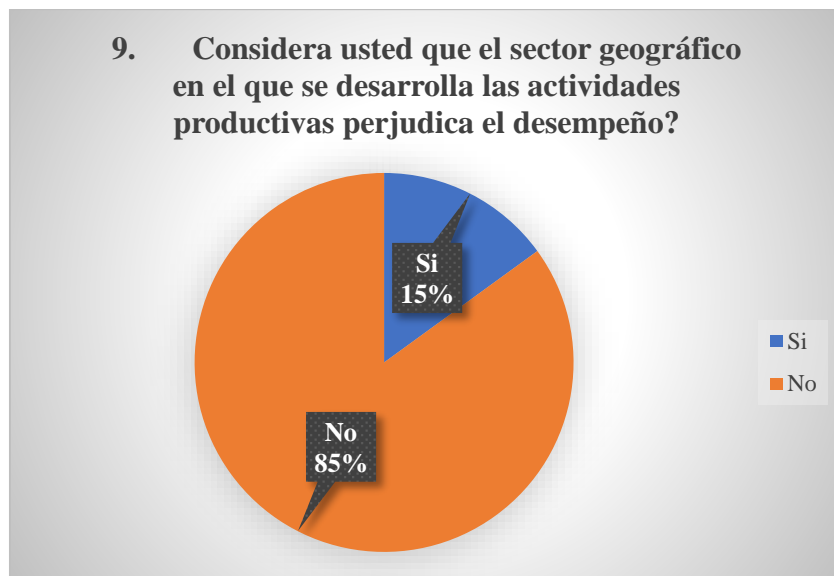
**9. Considera usted que el sector geográfico en el que se desarrolla las actividades productivas perjudica el desempeño?**

**Tabla 11-3:** Pregunta 9

Opcion	Resultado	Porcentaje
Si	3	15%
No	17	85%
Total	20	100%

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022



**Gráfico 18-3:** Pregunta 9

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

Mediante los resultados obtenidos al encuestar a los trabajadores de la empresa se determinó que el sector geográfico puede estar perjudicando el desempeño de las actividades dentro de la empresa.

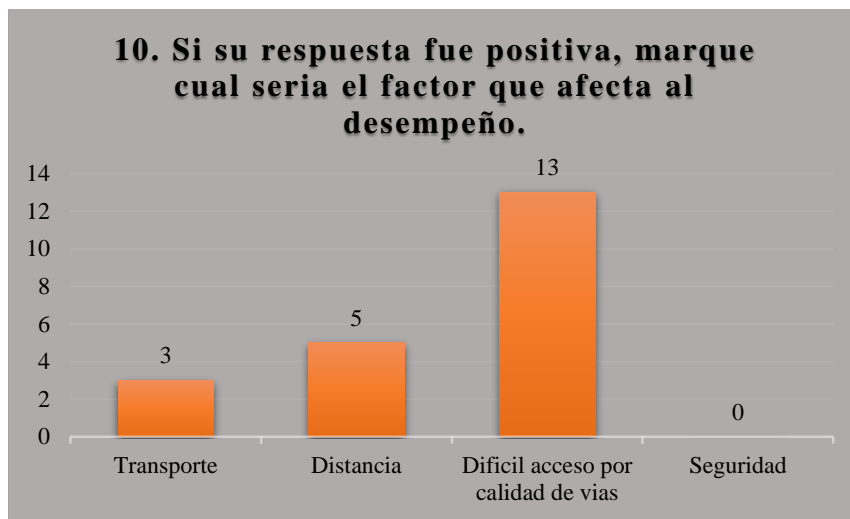
**10. Si su respuesta fue positiva, marque cual sería el factor que afecta al desempeño.**

**Tabla 12-3:** Pregunta 10

Opcion	Resultado	Porcentaje
Transporte	3	14%
Distancia	5	24%
Dificil acceso por calidad de vias	13	62%
Seguridad	0	0%
Total	21	100%

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022



**Gráfico 19-3:** Pregunta 10

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

En relación a la respuesta anterior se establece que existe factores que pueden afectar el desempeño los cuales son el transporte, distancia y el difícil acceso por calidad de vías, esto se da en relación a la ubicación de la empresa, ya que algunos trabajadores manifiestan que no tienen un transporte fijo para su movilización hacia el lugar de trabajo, por otro lado si existiera un transporte para todos los empleados la dificultad en el acceso de la vía es uno de los puntos fuerte para los trabajadores.



### **3.2. Discusión**

Luego de haber realizado la investigación conjuntamente con los integrantes de la empresa agrícola industrial Arsaico Cía. Ltda. del cantón Chambo, se ha obtenido resultados favorables que indican la existencia de un liderazgo poco efectivo, la carencia de un manual de funciones, con lo que las funciones que ejercen los empleados no pueden corresponder al puesto correspondiente del mismo, teniendo en cuenta estos factores, se determina que no existen actividades que permitan el fortalecimiento organizacional, por lo que solamente se han desarrollado actividades en beneficio de la empresa, escasas capacitaciones; mediante el cual se tomara en cuenta herramientas que permitan realizar capacitaciones periódicas y eficientes, lo cual se ha constatado que los investigados sienten la necesidad de mejorar esta problemática existente y consideran que la intervención de un capacitador lo cual es sumamente necesario para fortalecer a la organización por otro punto la poca accesibilidad al área de trabajo tiene un punto fundamental en el desarrollo de los procesos, ya que se determinó que la ubicación de la organización está afectando al desempeño de los empleados teniendo en cuenta esto se establece nuevas rutas para el acceso al área de trabajo.

### **3.3. Propuesta**

#### **Antecedentes de la propuesta**

El personal de la empresa no tiene el conocimiento sobre la estructura fundamental del plan de fortalecimiento, por lo cual la misión visión metas y objetivos de la empresa teniendo en cuenta eso los trabajadores desempeñan sus labores empíricamente con el fin de cumplir la producción dispuesta por los directivos de la organización, tomando en cuenta esto se determina que por esta situación existe un desventaja notable entre los trabajadores en su desempeño.

La empresa necesita líderes que fomente un clima organizacional adecuado para lograr una comunicación fluida en todos los niveles funcionales de la empresa, con lo cual se podrá dar a conocer opiniones y necesidades que tengan para lograr estrategias que fortalezcan todos los niveles organizacionales de la empresa.

#### **Propuesta a desarrollar**

Diagnosticando las falencias con las que cuenta la empresa “Arsaico Cía. Ltda.” se propone desarrollar lo siguiente:

- Elaborar un plan de fortalecimiento organizacional que contribuya al cumplimiento de los objetivos y metas empresariales.
- Realizar mesas de diálogo entre los trabajadores de la empresa para la evaluación y fortalecimiento de las condiciones de la organización.
- Socializar el plan organizacional que se ha elaborado con todos los participantes de la empresa de acuerdo con cada nivel operativo de la organización.

Teniendo en cuenta cuales son los problemas de la empresa “Arsaico Cía. Ltda.” se agrega dentro del plan de fortalecimiento la, objetivos estratégicos con la finalidad de inducir condiciones necesarias para el logro de objetivos.

### **Misión**

Ser el proveedor líder de alimentos orgánicos, frescos y procesados de gran valor nutricional para la salud de los consumidores, con presencia en los diferentes canales de distribución. (Sancho, 2021)

### **Visión**

Producir, comercializar productos hortofrutícolas orgánicos, priorizando la conservación y desarrollo de la bio diversidad, en el medio ambiente, la mineralización, a través de minuciosos procesos enfocados en el cuidado de la salud de los consumidores. La empresa combina la calidad conocida de sus productos con la eficiente utilización de sus recursos, reconociendo el valor de los trabajadores y apoyando el desarrollo de su entorno. (Sancho, 2021)

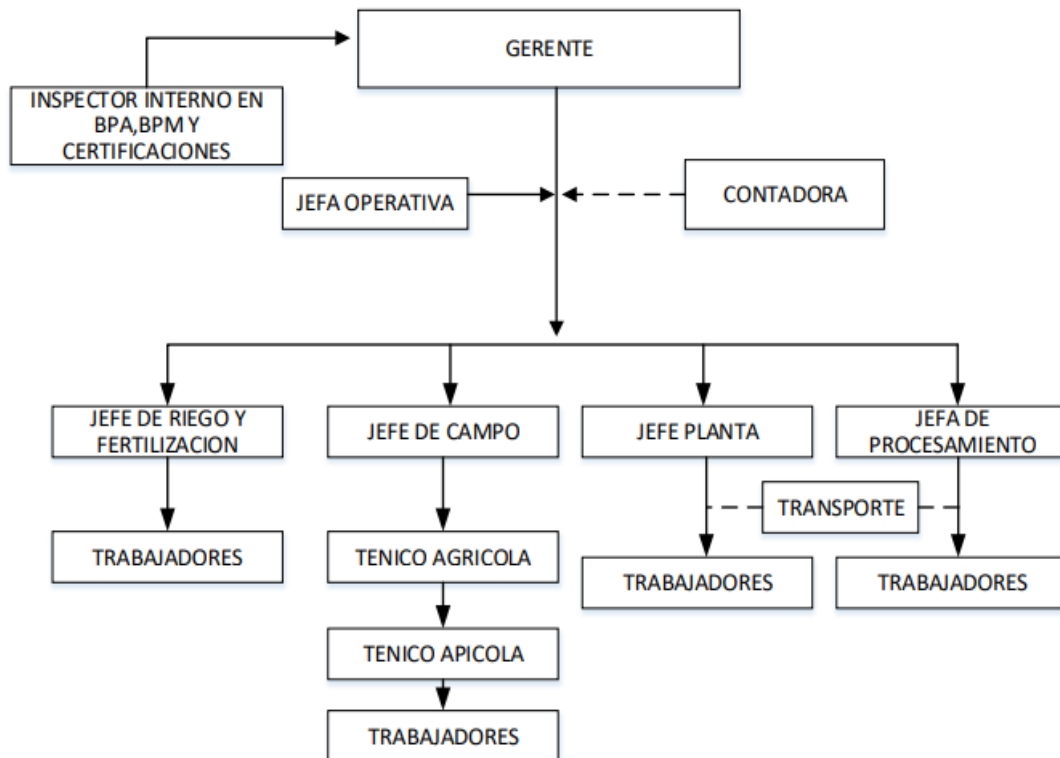
### **Objetivos Estratégicos**

- Mejorar la eficiencia y productividad dentro de la organización.
- Brindar una mejor atención al cliente.
- Brindar los productos orgánicos cumpliendo con los estándares de calidad.
- Optimizar tiempos de entrega.
- Mejora continua en las diversos áreas funcionales.
- Optimizar los costos y gastos de la organización.
- Desarrollar nuevos productos.
- Medir el desempeño laboral de todos los trabajadores de la empresa.
- Gestionar un clima laboral favorable dentro de la organización.

## Política de calidad

Cumplir con los procesos y parámetros establecidos, ofreciendo productos que conservan todas sus propiedades naturales, con sabor y frescura, generando un buen ambiente de trabajo con desarrollo personal e intelectual a los colaboradores, manteniendo y promoviendo la bio diversidad de su entorno. (Sancho, 2021)

## Organigrama



**Gráfico 20-3:** Organigrama

Fuente: Arsaico Cía. Ltda.

Elaborado por: Arsaico Cía. Ltda.

## Estrategias.

(Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012) menciona lo siguiente: “la estrategia de una compañía consiste en las medidas competitivas y los planteamiento comerciales con que los administradores compiten de manera fructífera, mejoran el desempeño y hacen crecer el negocio”.

La estrategia se la define como un acto de innovación lógica, mediante procesos coherentes en la implementación de recursos y decisiones estratégicas, donde las acciones que se realizan estarán enfocadas al cumplimiento de los objetivos competitivos de la organización, tomando ventaja dentro de un entorno socio económico en el cual existe la eficiencia dentro de la gestión.

### **Estrategia de producción.**

La estrategia de producción o de operaciones hace referencia a la forma en la que la dirección de operaciones contribuye al logro de los objetivos de la organización, asignando los recursos a los diferentes productos y/o servicios y funciones empresariales. (Wolters Kluwer, s.f.)

Su enfoque está relacionado con los procesos que tiene la organización en la cual estableciendo controles de seguimiento lograr cumplir con los objetivos tomando en cuenta la participación de los empleados y lograr así un cumplimiento en su totalidad.

Se establecieron las siguientes estrategias de producción:

- Gestionar la incorporación de un modelo de gestión para el mejoramiento de los procesos.
- Investigación de nuevos productos alternativos.
- Control de los gastos y desperdicios que se generen en la organización.

### **Estrategias de talento humano.**

Según (Laboy, 2019) menciona que: “La gestión de talento humano es el conjunto de procesos de recursos humanos integrados que están diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una empresa.”

Mediante la utilización de la mano de obra capacitada de los empleados de una organizaciones constituyen el desarrollo idóneo de las actividades, en lo que si se establece un control y motivación para los empleados lograran alcanzar los objetivos que tenga la organización.

Se determino las siguientes estrategias:

- Fortalecer la comunicación organizacional mediante el aprovechamiento de las TIC en la empresa.
- Estructurar un manual de higiene, seguridad y salud ocupacional para garantizar la calidad del producto final.
- Establecer una política de motivación de estímulos no económicos por cada objetivo alcanzado.
- Diseñar un plan anual de capacitación del personal.
- Controlar y evaluar el desempeño de los empleados.
- Implementación de un módulo de administración de la relación con los clientes

### **Estrategia de marketing.**

Las estrategias de marketing definen cómo vamos a alcanzar los objetivos de la empresa y nos ayudan a coordinar los diferentes aspectos implicados en una campaña, desde el creativo hasta el financiero. Así, la estrategia es como el mapa que ayuda a todas las personas de la empresa a remar en la misma dirección. Te contamos qué elementos componen una estrategia de marketing, cuáles son los tipos más eficaces y cómo llevarla a la práctica. (Tomas, 2020)

- Diseño de publicidad y manejo adecuado de redes sociales.

### **Estrategia de calidad.**

Las estrategias de calidad son un método efectivo que ayuda a las empresas a cumplir con las demandas del mercado, así como también a hacer efectivas sus actividades con el objetivo de adquirir una certificación internacional que las avala como una opción confiable y por supuesto, de calidad. (Visual Mexico, s.f.)

- Mantener actualizado los procesos internos de calidad.

### **Estrategia de investigación y desarrollo.**

Según (Harper, 2018) "La estrategia de investigación y desarrollo es la base para nuestro éxito en los años por venir. Describe cómo planeamos desarrollar terapias innovadoras que los pacientes y los compradores valoren".

- Investigar en términos iniciales un nuevo producto.

### 3.4. Matriz de priorización

**Tabla 13-3: MATRIZ DE PRIORIZACION HOLMES**

<b>MATRIZ DE PRIORIZACION DE HOLMES ( 3 AÑOS )</b>	Mejorar la eficiencia y productividad dentro de la organización.	Brindar una mejor atención al cliente.	Brindar los productos orgánicos cumpliendo con los estándares de calidad.	Optimizar tiempos de entrega.	Mejora continua en las diversos áreas funcionales.	Optimizar los costos y gastos de la organización.	Desarrollar nuevos productos.	Medir el desempeño laboral de todos los trabajadores de la empresa.	Gestionar un clima laboral favorable dentro de la organización.	<b>TOTAL</b>	<b>ORDEN</b>
Mejorar la eficiencia y productividad dentro de la organización.		1	0,5	0,5	1	0,5	1	0,5	1	<b>6</b>	1
Brindar una mejor atención al cliente.	0		0,5	0,5	0	0	1	0,5	0,5	<b>3</b>	8
Brindar los productos orgánicos cumpliendo con los estándares de calidad.	0,5	0,5		0,5	0	0,5	1	0,5	0,5	<b>4</b>	5
Optimizar tiempos de entrega.	0,5	0,5	0,5		0	0,5	1	0	0,5	<b>3,5</b>	6
Mejora continua en las diversos áreas funcionales.	0	1	1	1		0,5	1	0,5	0,5	<b>5,5</b>	2
Optimizar los costos y gastos de la organización.	0,5	1	0,5	0,5	0,5		1	1	0,5	<b>5,5</b>	3
Desarrollar nuevos productos.	0	0	0	0	0	0		0	1	<b>1</b>	9
Medir el desempeño laboral de todos los trabajadores de la empresa.	0,5	0,5	0,5	1	0,5	0	1		0,5	<b>4,5</b>	4
Gestionar un clima laboral favorable dentro de la organización.	0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0		<b>3</b>	7

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

**Tabla 14-3:** Matriz ponderada Holmes

N°	MATRIZ PONDERADA
1	Mejorar la eficiencia y productividad dentro de la organización.
2	Mejora continua en las diversos áreas funcionales.
3	Optimizar los costos y gastos de la organización.
4	Medir el desempeño laboral de todos los trabajadores de la empresa.
5	Brindar los productos orgánicos cumpliendo con los estándares de calidad.
6	Optimizar tiempos de entrega.
7	Gestionar un clima laboral favorable dentro de la organización.
8	Brindar una mejor atención al cliente.
9	Desarrollar nuevos productos.

**Fuente:** Investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022

### 3.5. Plan de acción

**Tabla 15-3:** Plan de acción

OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE(S)	TIEMPO						INDICADORES
					SEMESTRAL						
					1	2	3	4	5	6	
Mejorar la eficiencia y productividad dentro de la organización.	Incrementar la eficiencia de la productividad en un 25%.	Disminuir los tiempos ocios. Incrementar la eficiencia y productividad de la empresa. Implementar un sistema de comercialización optimo.	\$1.500,00	Gerente.							<b>EFICACIA:</b> RA/RE <b>EFICIENCIA:</b> (RA / CA * TA)/ (RE/ CE * TE)
Mejora continua en las diversos áreas funcionales.	Mejoramiento total en las áreas de la organización.	Proveer los capacitadores idóneos Mejorar el ambiente laboral de la organización. Establecer un seguimiento riguroso de los empleados.	\$1.000,00	Jefe operativo.							<b>Número de procesos de los resultados favorables.</b> Indicador de desempeño (KPIs): beneficio / número de empleados.
Optimizar los costos y gastos de la organización.	Disminución de gastos innecesarios	Analizar los desperdicios y gastos innecesarios. Controlar la adquisición de artículos y maquinarias.	Humanos y tecnológicos	Contador.							<b>Reducción de costos</b> Costos Total de producción * # productos cosechado
Medir el desempeño laboral de todos los trabajadores de la empresa.	Mejoramiento del desempeño de los empleados	Programar un cronograma de capacitaciones. Crear nuevos métodos de comercialización. Crear un manual de salud y seguridad ocupacional.	\$500,00	Jefe operativo							<b>Resultados de evaluación.</b> % de respuesta. Tiempo medio de finalización de tareas = tiempo total para completar una tarea / número de veces realizada.
Brindar los productos orgánicos cumpliendo con los estándares de calidad.	Establecer el 100% de calidad en cuanto a los estándares de calidad.	Elevar la seguridad y salud de los empleadores. Mantener un personal motivado para el cumplimiento de las objetivos empresariales.	\$800,00	Inspector interno.							<b>Estándares de calidad.</b> Proporción de sistemas certificados mediante ISO
Optimizar tiempos de entrega.	Disminución de tiempos de entrega.	Analizar rutas óptimas para la entrega del producto. Evaluar los procesos de la organización.	\$500,00	Jefe planta y procedimiento.							<b>Régimen de tiempos de entrega.</b> % disminución en tiempo de entrega
Gestionar un clima laboral favorable dentro de la organización.	Establecer niveles de comportamiento optimo.	Mejorar la comunicación dentro de cada área de trabajo. Diseñar una política motivacional.	\$500,00	Jefe operativo.							<b>Régimen de valoración.</b> El empowerment. El feedback.
Brindar una mejor atención al cliente.	Incrementar el número de clientes.	Analizar la satisfacción y la lealtad de los clientes. Medir los tiempos que transcurren de una compra a otra. Brindar un servicio de calidad.	\$500,00	Jefe operativo.							<b>Nivel de satisfacción.</b> % satisfacción del cliente. grado de conformidad de los clientes con los productos
Desarrollar nuevos productos.	Incrementar productos nuevos e innovadores.	Investigación de posibles nuevos productos. Analizar el mercado competitivo Optar por productos alternativos.	\$2.000,00	Gerente.							<b>Calidad del producto.</b> Número de errores = errores / total de empleados.
<b>TOTAL</b>			<b>\$7.300,00</b>								

**Fuente:** investigación realizada en la empresa Arsaico Cía. Ltda.

**Elaborado por:** Yupangui O. 2022



## **Elementos de la estructura seguimiento interno.**

### **Niveles de comunicación y capacitación**

Los niveles de comunicación dentro de la organización deberán ser óptimos ya que en relación con los procesos administrativos y de producción, donde si el seguimiento no alcanza sus objetivos de manera adecuada y oportuna los miembros de la empresa tendrán que recomendar la toma de acciones que permitan el cumplimiento de los mismos para así lograr establecer una comunicación dentro de todas las áreas funcionales de la empresa. Por lo tanto mantener un equipo de trabajo comunicado dará mayores resultados, y se necesitará la capacitación permanente de todo el equipo de trabajo, donde se deberá:

- Capacitar periódicamente al personal de la empresa.
- Establecer un clima laboral óptimo.
- Establecer una comunicación fluida en todos los niveles funcionales de la empresa.
- Realizar un seguimiento permanente de las acciones implementadas.

### **Mantener actualizados indicadores de gestión e información estadística.**

La socialización de todos los informes y resultados de la organización será un punto importante por el cual se tomarán acciones oportunas y si fuera necesario el caso la actuación inmediata para resolver el problema. Por lo que esto conlleva a la elaboración de planes de mejora y seguimiento.

### **Adaptación permanente a las condiciones cambiantes del entorno.**

Mediante el diseño de un sistema de control interno, se tendrá en cuenta que los factores que rodean al funcionamiento de la empresa podrán implementar herramientas con las cuales cada área garantice el cumplimiento. Los factores del entorno dependerán de los cambios socio económicos del país ya que tiene una relación directa con el estado de la empresa.

### **Evaluar la gestión y generar informes anuales de la misma.**

La empresa Arsaico Cía. Ltda., tiene la capacidad de elegir procedimientos de seguimientos variados, con lo cual se establecerán puntos de análisis continuos. Por lo que las evaluaciones periódicas y controles que se efectúen dentro de la empresa serán de importancia para el

cumplimiento de objetivos a lo largo del tiempo, las auditorias son un punto de referencia muy eficiente ya que se podrán determinar factores que afecten con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

El seguimiento que se realiza deberá ser efectivo para que pueda ser eficiente y a su vez permita la reducción de costos en relación con el control interno de la organización, ya que los problemas que son identificados tendrán una análisis para tratarlos de una manera proactiva. Con lo cual el diseño de un monitoreo será implantado de forma eficiente y eficaz, tomando en cuenta los beneficiarios directos, por lo que se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Identificar los problemas internos para su corrección oportuna.
- Análisis de estados financieros confiables y transparentes.
- Toma de decisiones oportunas. Etc.

## CONCLUSIONES

- El plan de fortalecimiento organizacional mediante la implementación de objetivos estratégicos de recursos humanos y operativos ayudan al desarrollo de la administración y rentabilidad de la empresa cumpliendo así las metas propuestas.
- Se determino niveles de insatisfacción en los trabajadores de la empresa, determinando problemas que van relacionadas a la falta de capacitación de los objetivos de la empresa, transformándose así en una empresa la cual no aprovecha las fortalezas.
- La empresa cuenta con fortalezas que ayudan al desenvolvimiento de las actividades, conocimiento de las unidades de mando, liderazgo por parte de los niveles directivos, un desempeño alto en estándares de calidad, las condiciones de trabajo son adecuadas para el desempeño de los trabajadores tomando en cuenta la seguridad y el pago oportunos de los salarios.
- Se resaltan oportunidades que la empresa deberá aprovechar para su mejor desarrollo dentro del mercado, tomando en cuenta lo siguiente; los cambios favorables en el comportamiento de los consumidores y los nuevos nichos de mercado que puedan generarse a lo largo del tiempo.
- La accesibilidad a la empresa es mala por lo que se convierte en un obstáculo para la comercialización de sus productos.
- El sector agrícola es una de las principales fuentes de ingresos a nivel del país, con lo cual otorga excedentes en la comercialización teniendo en cuenta el mejoramiento continuo, y así obtener ingresos para la empresa.

## **RECOMENDACIONES**

- La Gerencia debe ejecutar el plan de fortalecimiento organizacional realizado en la presente investigación, que ayudará a mejorar la administración de la empresa Arsaico Cía. Ltda.
- Capacitar constantemente a cada uno del personal administrativo y operativo, de tal manera que se haga el uso correcto de las herramientas entregadas a la empresa, garantizando así información útil, que permita alcanzar los objetivos y metas propuestas.
- Se debe realizar de manera periódica un seguimiento semestral del plan de fortalecimiento organizacional para verificar la correcta aplicación, desarrollo y cumplimiento con las metas empresariales.
- Expandir su participación de mercado a través de búsqueda de clientes, lo cual permitirá maximizar los volúmenes de producción, reducir costos, incrementar los ingresos por venta y sobre todo generar presencia de la marca en mercado.
- Cumplir con el cronograma establecido para la implementación de las iniciativas, a fin de asegurar que no se pierda en el tiempo.
- Ejecutar proyectos a través de investigaciones de mercado que se realicen por cada uno de los segmentos para conocer los gustos, necesidades y preferencias de los clientes certificando con esto el éxito de la empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anonimo. (15 de Julio de 2020). *EMIS-Company Data, Industry Analysis, Research, News and M&A*. Obtenido de EMIS-Company Data, Industry Analysis, Research, News and M&A: [https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Alex\\_Sancho\\_Agricola\\_e\\_Industrial\\_Arsaico\\_CiaLtda\\_es\\_3951757.html](https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Alex_Sancho_Agricola_e_Industrial_Arsaico_CiaLtda_es_3951757.html)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación 3era Edición*. Colombia : Prentice Hall.
- Buhr, W. (2009). Infrastructure of the Market Economy. En W. Buhr, *Infrastructure of the Market Economy* (págs. 1-74). Volkswirtschaftliche Diskussionsbeiträge: Econ.
- Cajigaz, M., Ramirez, E., & Ramirez, D. (2019). Capacidad de producción y sostenibilidad en empresas nuevas. *Espacios*, 15. Obtenido de Espacios .
- Cano, C. A. (2017). *LA ADMINISTRACIÓN Y EL PROCESO*. Bogota: UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO.
- Carro, R., & Gonzales, D. (s.f.). Obtenido de [http://nulan.mdp.edu.ar/1614/1/09\\_administracion\\_calidad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1614/1/09_administracion_calidad.pdf)
- Casco, Garrido, & Moran. (2017). *Gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Revista contribucion a la economia .
- Castañeda, J. (2011). *metodos de investigacion*. McGraw-hill Interamericana.
- CEAACES. (2018). *Instructivo de planes de mejora*. Obtenido de Instructivo de planes de mejora.: <http://evaluacion.esepoch.edu.ec/joomla/images/stories/documento-guia-elaboracion-de-planes-ies.pdf>
- Cevallos, M. V. (2019). *Propuesta de un plan de fortalecimiento del clima organizacional en la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad, de la ciudad de Quito para el 2019*. Quito.
- Christ, T. (2007). *A Recursive Approach to Mixed Methods Research in a Longitudinal Study of Postsecondary Education Disability Support Services [Un enfoque recursivo para Métodos de investigación mixta en un estudio longitudinal de los servicios de apoyo a la discapacidad]*. Journal of Mixed Methods Research.
- Dellinger, & Leech. (2007). *Hacia un marco de validación unificado en métodos de investigación Mixtos*. Journal of Mixed Methods Research.
- Descartes R. (2009). *Discurso del metodo*. Buenos Aires: Ediciones Colihue S.R.L.

- Fayol, H. (1981). *Principios de Administración Científica, Administración Industrial y General*. Buenos Aires: Ateneos.
- Galileo, U. (7 de 12 de 2021). *TELESCOPIO*. Obtenido de TELESCOPIO: <https://obgin.net/cursos/wp-content/uploads/2019/10/AnalisisFoda.pdf>
- Garcia, A. (2015). *Estrategias financieras empresariales*. Mexico: Patria.
- Gimenez. (2005). *Fortalecimiento Organizacional*. Elsevier.
- Harper, S. (2018). *AMGEN*. Obtenido de AMGEN: <https://www.amgen.com.mx/science/research-and-development-strategy/#:~:text=%22La%20estrategia%20de%20investigaci%C3%B3n%20y,pacientes%20y%20los%20compradores%20valoren>.
- Huergo, J. (11 de Marzo de 2022). *Los Procesos de Gestión*. Obtenido de Los Procesos de Gestion: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9537/2017c%C3%B3rdobamaribe1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jáuregui, A. (2 de Febrero de 2002). *Geopolis*. Recuperado el 09 de 02 de 2022, de Geopolis: Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/4-factores-produccion-capital-interes-trabajo-tecnologia/>
- Koontz, H., Weihrich, & Cannice., M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial (13ª edición ed)*. D.F Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Laboy, C. (4 de Julio de 2019). *Factorialblog*. Obtenido de Factorialblog: <https://factorialhr.es/blog/estrategias-gestion-de-talento-humano-empresa/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano,de%20la%20empresa%20u%20organizaci%C3%B3n>.
- Luna, A. (2016). *Plan estrategico de negocios* . Mexico: Patria.
- Maldonado, J. (2019). *Habilidades Gerenciales (Segunda ed.)*. Colombia: De la U.
- Montero, M. (2019). *El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances*. Universitas Psychologica.
- Morrera, O. (2002). *Geopolis*. Obtenido de Definiciones del mejoramiento continuo.: [:https://www.gestiopolis.com/definiciones-del-mejoramiento-continuo/](https://www.gestiopolis.com/definiciones-del-mejoramiento-continuo/)

- MOSCOSO, J. C. (18 de Diciembre de 2008). *Etapas Del Proceso De Planificación*. Obtenido de Etapas del Proceso de Planificación: <http://alfredoj111.blogspot.com/2008/12/etapas-del-proceso-de-planificacin.html>
- Munch, L. (2005). *Plan estratégico, rumba al éxito*. D.F Mexico: Trillas.
- Negrini, S. D. (2001). *Pautas para el desarrollo de procesos de fortalecimiento organizacional*. San Jorge, Costa Rica: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).
- Ossorio, A. (2003). *Planeamiento estrategico* . Buenos Aires: INAP.
- Parra, M. E. (2013). La Planeación Estratégica. Un Pilar En La Gestión Empresarial. Strategic Planning. A Mainstay In. *El Buzon De Pacioli* , 14.
- Perez, A., & Polo, T. (2019). *Estudio del analisis del entorno en el modelo del emprendimiento disciplinado. aplicacion al caso de la creacion de la startup blodel*. Madrid: Universidad Politecnica de Madrid.
- Prada, M. A. (2017). *Estrategias para el fortalecimiento organizacional Jockids*. Ibague-Tolima.
- Reyes, P. (1998).
- Rivera. (15 de Julio de 2020). *GoRaymi*. Obtenido de GoRaymi: <https://www.goraymi.com/es-ec/chimborazo/chambo/gestores-productivos/agricola-industrial-arsaico-cia-ltda-aormkmyg8>
- Robbins. (1998).
- Rodriguez E. (2005). *Metodologia de la investigacion* . Mexico: Universidad Juarez Autonoma de Tabasco.
- Sancho, A. (05 de Julio de 2021). Arsaico Cia Ltda. . *Manual de Procesos*. Chambo, Chimborazo, Ecuador .
- Saninz, J. M. (2015). *El plan estrategico en la practica (cuarta edicion)*. Madrid: ESIC.
- Sarco, P. F. (2012). *El Diagnóstico situacional: Herramienta indispensable en la elaboración del currículo para la formación académico profesional del comunicador social, al 2011*. lima: universidad nacional mayor de san marcos .
- Sinnaps. (2018). *Proceso de mejora continúa en una empresa*. Obtenido de :<https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/proceso-mejora-continua-una-empresa>

Taylor, F. (1981). *Principios de Administración Científica, Administración Industrial y General*. Buenos Aires: Ateneos.

Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland. (2012). *Fuerzas competitivas, en ADMINISTRACION ESTRATEGICA 18° Edicion*. Mexico: McGraw-Hill Companies, Inc.

Tomas, D. (22 de Octubre de 2020). *Cyberclick*. Obtenido de Cyberclick: <https://www.cyberclick.es/numerical-blog/estrategia-de-marketing-que-es-tipos-y-ejemplos>

Torres, M. G. (2019). *Analisis PESTEL*. UEDG.

*Visual Mexico*. (s.f.). Obtenido de Visual Mexico: <https://visualmexico.com.mx/estrategias-de-calidad/#:~:text=Las%20estrategias%20de%20calidad%20son,y%20por%20supuesto%2C%20de%20calidad.>

Viteri, J. (s.f.). *Gestion de la produccion con enfoque sistematico*.

*Wolters Kluwer*. (s.f.). Obtenido de *Wolters Kluwer*: [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEEAMtMSbF1jTAAASNjM3NjtbLUouLM\\_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA8tA2kDUAAAA=WKE#:~:text=La%20estrategia%20de%20producci%C3%B3n%20o,%20servicios%20y%20funciones%20empres](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEEAMtMSbF1jTAAASNjM3NjtbLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA8tA2kDUAAAA=WKE#:~:text=La%20estrategia%20de%20producci%C3%B3n%20o,%20servicios%20y%20funciones%20empres)





## ANEXOS

### ANEXO A: EMPRESA ARSAICO CIA LTDA



### ANEXO B: ÁREA DE RECOLECCIÓN DE MATERIA PRIMA



**ANEXO C: ENCUESTAS**



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**  
**ENCUESTA PARA EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN**



**1. ¿Conoce acerca de la misión, visión y valores de la empresa?**

SI

NO

**2. ¿Conoce las políticas bajo cuales se desempeña la empresa?**

SI

NO

**3. Conoce usted si la empresa cuenta con un manual de funciones y un organigrama estructural?**

SI

NO

**4. ¿Conoce las estrategias que tiene la empresa para el cumplimiento de objetivos y metas?**

SI

NO

**5. existen procesos para el mejoramiento de la producción?**

Producción

calidad

ninguna

**6. Cuáles serían los principales problemas que se presentan en la empresa:**

Instalaciones

Liderazgo

Motivación

Nivel de compromiso

Ninguna

**7. ¿Ud. ha desempeñado actividades laborales que no son acorde a su puesto de trabajo, interviniendo en el cumplimiento de sus actividades?**

SI

NO

**8. ¿Existen medios o formas de motivación para el personal de la empresa?**

SI

NO

**9. Considera usted que el sector geográfico en el que se desarrolla las actividades productivas perjudica el desempeño?**

SI

NO

**10. Si su respuesta fue positiva, marque cual sería el factor que afecta al desempeño.**

Transporte

Distancia

Difícil acceso por calidad de vía

Seguridad