



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

PROCESO DE TITULACIÓN

JUNIO – OCTUBRE 2021

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO(A) COMERCIAL

TEMA:

**MODELO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DE CAPACITACIÓN
CORAZONANDO LÍDERES**

EGRESADA(O):

RUBEN DARIO EGAS ALVARADO

TUTOR:

ING. DIEGO ANDRÉS PAZMIÑO ROMERO

AÑO 2021

RESUMEN

La empresa Corazonando Líderes se dedica a capacitar a todos los jóvenes que estén interesados en alcanzar sus sueños profesionales ya sea para la Policía Nacional, Ejército o Marina, además brinda capacitaciones a las personas que deseen ingresar a las universidades del país. En una empresa de cualquier tipo, es importante definir y tener en claro cuál es su estructura y sus respectivas características, porque de estos elementos depende el correcto funcionamiento de la misma, además permite que todas las partes involucradas trabajen en conjunto para la consecución de los objetivos empresariales. Sin embargo, se puede verificar que varios procesos y actividades que ejecuta la empresa han sido afectados por distintos problemas que se manifiestan de manera constante en la misma e influyen en el correcto planteamiento, definición y aplicación de un modelo organizacional en la entidad, los cuales detienen su constante desarrollo en diferentes aspectos.

Palabras claves: Estructura, funcionamiento, modelo, procesos, desarrollo.

ABSTRACT

The company Corazonando Líderes is dedicated to training all young people who are interested in achieving their professional dreams either for the National Police, Army or Navy; it also provides training to people who wish to enter the country's universities. In a company of any type, it is important to define and be clear about its structure and its respective characteristics, because the correct functioning of the same depends on these elements, it also allows all the parties involved to work together to achieve the objectives. Business Goals. However, it can be verified that several processes and activities that the company executes have been affected by different problems that are constantly manifested in it and influence the correct approach, definition and application of an organizational model in the entity, which they stop their constant development in different aspects.

Keywords: Structure, operation, model, processes, development.

INTRODUCCIÓN

La empresa Corazonando Líderes se dedica a capacitar a todos los jóvenes que estén interesados en alcanzar sus sueños profesionales ya sea para la Policía Nacional, Ejército o Marina, además brinda capacitaciones a las personas que deseen ingresar a las universidades del país, con el propósito que ellos cumplan sus metas propuestas mediante una conveniente formación y preparación; se encuentra ubicada en la avenida Dr. Francisco Rizzo y calle segunda en la ciudad de Guayaquil, inició sus operaciones en el año 2017, la Directora de la compañía es la Sra. Amy Moreno.

El objetivo del presente trabajo de investigación es demostrar el modelo organizacional que se implementa en la entidad con la ayuda de un estudio intensivo de algunos temas específicos que se amparen en diferentes referencias teóricas como respaldo científico para el respectivo análisis y comprobación de las circunstancias que suceden en la organización. Por ello, es de suma importancia la identificación de diversas irregularidades que se presentan a menudo en la empresa y los motivos que realzan aquellos problemas a través del aprovechamiento de herramientas apropiadas que contribuyan a la óptima indagación de algunos procesos en los que incurre la compañía.

En este caso de estudio se exponen una serie de anomalías que se observan de manera habitual en la entidad y tienen una gran congruencia con el modelo organizacional establecido, por esta razón es inevitable realizar una investigación profunda de varios puntos críticos de la empresa Corazonando Líderes. El caso de estudio se instituye en la línea de investigación gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control, en relación a la sublínea de investigación empresas públicas y privadas, porque se puede percibir que la directora de la

organización es la persona que introduce insuficientes métodos o procedimientos correctivos a los inconvenientes que se perpetran en la entidad.

De manera simultánea se incluye la modalidad de investigación cualitativa para determinar los principales pormenores de las circunstancias que acrecientan los problemas en la empresa, además se ejecuta una indagación de campo dirigida a los miembros de la organización con el propósito de obtener información confiable y veraz, lo que da paso a la aplicación del método deductivo para una respectiva valoración del alcance de las situaciones, así mismo se efectúan entrevistas formales a los trabajadores y a la directora.

DESARROLLO

Las empresas por lo general poseen una estructura en la que se forjan variedad de aspectos que les permitiera ser exitosas y adaptarse a cambios repentinos, es así que desde antes del inicio de operaciones se determinan las áreas, funciones, procedimientos, estrategias con el objetivo que exista una mejor optimización de recursos para el incremento de la productividad, además la concepción de cómo alcanzar lo planificado mediante el uso de técnicas eficaces. Sin embargo, la empresa de capacitación Corazonando Líderes no implementa un modelo organizacional adecuado a sus características, esto se origina porque carecen de una estructura donde se definan y delimiten distintos elementos sumamente necesarios para las actividades que efectúa el personal en cada área según sus ocupaciones.

Lo ideal en una compañía es la implementación de un modelo organizacional que se acomode a las necesidades y metas planificadas, esto previene deficiencias en los procesos de la organización, adicional a eso ocasiona mejores resultados en términos de comunicación, rentabilidad, trabajo en equipo, entre otros. Instaurar una estructura organizacional no representa algo permanente que sea difícil de cambiar, es todo lo contrario, siempre debe ser flexible y adaptable a cambios por situaciones internas o externas que se dan en el mundo empresarial sin previo aviso (Morales, 2017).

Uno de los problemas que se percibe a menudo en la empresa, está enfocado en sus funciones o procedimientos específicos, porque no están divididas en áreas donde se reúnan empleados, materiales, instrumentos que posean características comunes con respecto a cada actividad competente que ejecuta la entidad, es así que en muchas ocasiones se genera un ambiente laboral desfavorable e incluso desorden en la ejecución de tareas internas de

la compañía y las concernientes a los servicios que se brindan a la ciudadanía, porque diferentes acciones son realizadas en el mismo lugar y momento con iguales condiciones sin tomar en cuenta particularidades del puesto de trabajo, además se utilizan las mismas herramientas, lo cual es perjudicial para el cumplimiento de las metas.

Por lo general, una empresa organizada de manera en la que todos los involucrados desempeñen sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo optimizando los recursos disponibles, genera resultados positivos que permanecen en el tiempo porque se podrá llevar a cabo una secuencia eficaz de todos los procesos mediante el empleo de estrategias apropiadas, además es un gran factor para observar un muy buen desarrollo en todas las actividades que ejecute la entidad y también tenga la posibilidad de adaptarse a cambios de distintos tipos en momentos requeridos (Galán, 2017).

Otro de los inconvenientes que se manifiesta en la organización es la toma de decisiones muy centralizadas, donde solo la directora puede dictaminar o hacer posible alguna acción y no se da la oportunidad a los trabajadores de tener voz y voto al momento de tomar una decisión, enfocada en la mejora continua de varios procesos que se efectúan de forma predeterminada, sin tener en consideración que estas personas son las que conocen de una manera más directa todo lo que sucede día a día en la empresa; lo antes mencionado afecta en ocasiones al correcto funcionamiento de todas las partes de la empresa, detiene el desarrollo constante de la misma y frena la posibilidad de competir de una mejor manera con otras compañías que ofrecen servicios similares.

Las ideas u opiniones de un trabajador sobre distintos temas importantes para la empresa, son de gran ayuda, porque se entiende que ellos conviven frecuentemente en el

entorno laboral y conocen todos los pormenores de la organización incluidas varias fortalezas y debilidades. Las autoridades encargadas de tomar decisiones que tengan un efecto positivo o desfavorable en la entidad, poseen la opción conveniente de buscar la cooperación de los subordinados, con el objetivo de obtener de forma precisa, diversos puntos de vista, pensamientos, experiencias y así puedan determinar qué se debe hacer, en qué momento, cuáles son los recursos que se utilizarán, etc. (Martínez & Ramos, 2017)

La empresa Corazonando Lideres se ha visto inmersa en ciertas situaciones que influyen de manera negativa en el modelo organizacional de la misma; debido a que los trabajadores no poseen el perfil profesional adecuado, situación que se evidencia en la deficiencia de aptitudes, capacidades, habilidades y disposiciones del personal al momento de ejecutar sus funciones. De la misma forma, algunos de los empleados carecen de valores, responsabilidades, compromisos e integridad relacionados directamente al entorno laboral; lo cual es muy perjudicial para la organización porque trae consecuencias desfavorables para el trabajo en equipo y por lo tanto impide el cumplimiento de objetivos planteados por la misma.

Es esencial que toda organización esté constituida por trabajadores con perfiles profesionales y aptitudes laborales idóneas, los cuales sean capaces de aportar pensamientos e ideas innovadoras que contribuyan a la empresa; de tal manera que con su compromiso laboral puedan desarrollar sus habilidades que faciliten la ejecución de tareas. Además, no solo deben adquirir conocimientos de manera continua para su crecimiento individual y competitividad profesional, sino también planear estrategias eficaces que aporten a la organización en trabajos grupales. Al respecto conviene decir que es necesario estar aptos para asumir, gestionar, solucionar situaciones críticas que se presentan en el entorno laboral. (Hatun & Marchiori, 2021)

Se debe agregar que varios capacitadores no dan clases conforme a su rama de especialización, es decir, imparten conocimientos que discrepan con su carrera profesional, por lo tanto, afecta negativamente en el buen funcionamiento y eficiencia de las actividades de la empresa, en vista que los trabajadores no son idóneos para ocupar ciertos roles. Es así que en ciertas ocasiones varios encargados de dichas funciones están propensos a compartir estrategias deficientes, argumentos inconclusos e informaciones confusas a causa del insuficiente conocimiento actualizado sobre diferentes temas importantes que se deben resaltar en clases.

Los capacitadores de toda empresa son los responsables de llevar a cabo el proceso de impartir conocimientos y ayudas mediante la planeación de programas eficaces a sus estudiantes. Deben ser personas estratégicas, que posean perfiles idóneos donde resalte el profesionalismo para de esa manera se familiaricen con la cultura, formatos técnicos de la organización; aquí vale la pena decir que deben poseer algún adiestramiento para utilizar los materiales pertinentes que permitan facilitar el proceso, así también tener la disposición de dirigir a todos los participantes hacia sus objetivos, promover un ambiente propicio, equitativo, impartir valores, orientar a las personas en las sesiones de preguntas y respuestas para despejar cualquier inquietud. (Vilallonga, 2020)

Así mismo, se conoce que algunos trabajadores poseen competencias inadecuadas de acuerdo al cargo donde laboran, lo cual significa que son subordinados incapaces para ocupar algunos cargos, situación que afecta a la estructura organizacional de la empresa debido a que es prácticamente imposible un funcionamiento apropiado. Se comprueba que algunas áreas de la entidad están operadas por personas con pocos conocimientos sobre temas profesionales, en otras palabras, no tienen una especialidad como lo amerita el puesto, conjuntamente, hay empleados que se encuentran laborando en sitios incompatibles a sus intelectos, experiencias

y habilidades; por esta razón en diversas ocasiones se observa un pobre desenvolvimiento en sus acciones.

En el entorno laboral, la idoneidad de las personas en los puestos de trabajo es una tarea imprescindible que tienen todas las empresas, originando resultados positivos si se gestiona de manera apropiada por el departamento de talento humano. Consiste en colocar de forma correcta en los cargos disponibles a los empleados más aptos de acuerdo no solo a sus conocimientos, habilidades y destrezas sino también a sus necesidades, así como a sus aspiraciones. Es necesario recalcar que algunos de los beneficios más relevantes son la mejora de productividad, competencia, ambiente laboral y máxima eficiencia; puesto que los trabajadores rinden más, esto permite que exista mayor satisfacción entre ellos, dando resultados positivos a la organización. (Rubió, 2017)

Como si fuera poco, las numerosas funciones que tienen algunos de los empleados convirtiéndose en una sobrecarga laboral es otra anomalía muy notoria que existe en la institución Corazonando Líderes, dicho de otra manera, varios subordinados tienen a sus cargos cuantiosas tareas que en muchos casos no les compete según sus puestos de trabajos, lo que resulta una situación desfavorable para la entidad, debido a que el personal se aflige, desmotiva y desconcentra, lo que obstaculiza el buen funcionamiento de sus actividades; ciertos trabajadores manifiestan que algunas tareas son difíciles de realizarlas de manera eficiente, porque son muy tediosas y dadas las circunstancias, se encuentran fatigados por otras labores o no tienen el tiempo suficiente para efectuarlas.

La directora de la institución no ha planificado un cronograma de actividades donde se pueda controlar y regular el horario de las mismas, con el propósito de evitar la sobrecarga de

tareas e incluso las extensas horas de labor en sus empleados y del mismo modo ayudar a prevenir la insatisfacción, cansancio, agotamiento o estrés laboral en su personal; tampoco se enfoca en tomar medidas correctivas ante esta situación, porque gracias a las excesivas funciones encargadas a varios subordinados, algunas veces se presencia resultados negativos para la entidad, lo que detiene su constante evolución.

Las empresas deben tener prioridad en imposibilitar la sobrecarga laboral, como también evadir responsabilidades excesivas a sus empleados; de la misma manera impedir que trabajen extensas horas, más aún si poseen un número importante de trabajadores, en consecuencia, brindarían satisfacción, tranquilidad y también motivación a sus colaboradores. Cabe recalcar que es una situación de riesgo que conlleva a resultados no deseados, donde resalta la disminución de calidad de vida tanto personal como profesional, en vista de que el exceso de trabajo puede perjudicar la salud de las personas, por lo que sería muy difícil el aporte eficiente de sus cualidades en las labores frecuentes, aquello pone en juego el progreso de la organización. (Garrido & Romero, 2021)

En consecuencia, conviene mencionar la falta de capacitadores como un componente pertinente a lo antes mencionado, convirtiéndose en otra irregularidad que afecta el apropiado funcionamiento de la empresa; en otros términos, hay menos trabajadores de lo indicado, por ende, a ciertos capacitadores les ordenan dar clases en distintos horarios excediendo de sus horas hábiles debido a la deficiencia de tutores. En algunas ocasiones varios instructores han tenido que improvisar y actuar de manera espontánea antes las clases para tratar de cumplir con los objetivos planteados. Esta situación también origina atrasos en las funciones de los otros compañeros del trabajo, puesto que por la carencia de personal no hay una secuencia apropiada, lo que problematiza el proceso de las labores.

En una empresa la escasez de trabajadores es una problemática que afecta de manera significativa a la misma, en vista de que disminuye la productividad y altera su nivel de competitividad en el mercado. La insuficiencia de empleados en la organización puede provocar exceso de trabajo, puesto que es una obligación cumplir con las tareas de la empresa, es decir mantenerla funcionando sin problemas, lo que requiere de mayor esfuerzo para desempeñar sus tareas individuales además de ofrecer al mismo tiempo asistencia en las otras, lo cual conduce al estrés por la deficiencia laboral y por ende reduce la capacidad de alcanzar propósitos empresariales. (Soret & De Obesso, 2020)

Otra irregularidad que se manifiesta en la empresa y guarda relación con su estructura, es la deficiente comunicación entre trabajadores; en algunos casos se demuestran que las actividades de la entidad han sido perjudicadas, porque que entre algunos compañeros existe una comunicación inadecuada en virtud de que algunos de ellos tienen ciertas diferencias laborales, comparten distintos criterios y conocimientos, en consecuencia se les hace complicado desempeñar las funciones con eficiencia ya que algunas veces necesitan información precisa, la misma que no llega a tiempo a su destinatario, por lo tanto impide tomar decisiones de manera correcta, convirtiéndose en una situación muy incómoda en vista que puede llegar a oídos de los usuarios, siendo perjudicada la imagen de la institución.

La correcta comunicación entre compañeros de trabajo es muy fundamental para el bienestar de toda empresa; facilita los procedimientos laborales en vista de que permite informar ideas, noticias, sucesos y planes para obtener resultados óptimos; evade malos entendidos entre colegas. Una de las ventajas que brinda a las instituciones es ayudar a que trabajen de manera eficiente, también mejorar los equipos de trabajos, fortalecer las relaciones

interpersonales, conocer las capacidades de cada persona y de la misma forma, aumentar la productividad, enfocando las actividades hacia una meta en común. (Tessi, 2019)

La directora no ha empleado de manera adecuada estrategias de comunicación entre las áreas de la organización, es decir, en ocasiones implementa incorrectamente metodologías de cómo transmitir información, comunicar y compartir ideas a sus empleados; porque es notorio que a cada individuo le llega el mensaje de distintas formas ya sea por las necesidades o condiciones en las que se encuentren. De igual forma, la persona encargada de la entidad no aprovecha la opción de usar como canales de comunicación a los medios tecnológicos, para que, de esta manera, mediante correos o redes sociales, informar los sucesos de la empresa, además en ocasiones evita realizar reuniones, pequeñas charlas y llamadas telefónicas a su personal para comprobar si la información fue captada con el mismo fin.

Las estrategias adecuadas de comunicación favorecen a la organización a establecer un entendimiento y funcionamiento apropiado de sus actividades, por medio de estas, el personal se mantiene informado de manera correcta y actualizada en el momento preciso, acerca de todos los eventos, actividades, así como futuras situaciones que puedan presentarse en la empresa, lo que evitará conflictos laborales o desacuerdos entre compañeros suscitados por la falta de comunicación. Cabe recalcar que las estrategias de comunicación permiten que exista una administración más ordenada con personal eficiente acompañado de un clima laboral saludable dando como resultado mejoras continuas en la organización. (Díaz, 2019)

Se debe agregar que el deficiente ambiente laboral es otra agravante para la consecución de objetivos organizacionales de la empresa Corazonando Lideres, por motivo de que algunas de las actividades son ejecutadas en un entorno inadecuado, originado por el incorrecto

comportamiento de ciertos trabajadores en la manera de laborar. Esta situación también acontece por las diversas irregularidades suscitadas en el establecimiento como la carencia del personal donde algunos tienen que realizar tareas extras provocando agotamiento y desmotivación en los mismos, de igual manera el inadecuado perfil profesional de varios empleados influye en el funcionamiento de la entidad y causa un entorno laboral poco saludable para desempeñar de manera eficiente las funciones de la empresa.

El inadecuado ambiente laboral en una organización tiene un impacto negativo en el rendimiento y productividad de la misma; puesto que la insuficiente claridad de las funciones, alteración en la asignación de responsabilidades, desigualdad, junto con la disminución del espíritu de trabajo en equipo, provocan comportamientos inadecuados, actitudes negativas, incumplimiento de objetivos e ineficiencia laboral del personal en la empresa, por esta razón se puede decir que el ambiente laboral es un determinante en el crecimiento constante de las entidades. (Vázquez & Sánchez, 2020)

Mediante el análisis exhaustivo de los hechos, también se constata otra contrariedad que posee el establecimiento, es el caso de la falta de capacitación a los trabajadores lo que provoca un bajo nivel en el desempeño laboral. Se verifica que ciertos empleados en algunas ocasiones no tienen el conocimiento necesario para ejecutar las funciones del área donde se encuentran laborando. Se puede agregar que los mismos trabajadores manifiestan tener leves conocimientos sobre las tareas asignadas por lo tanto se les dificulta adaptarse a su puesto de trabajo y comprender ciertas estrategias para lograr óptimos resultados.

La persona encargada perteneciente a la institución no ha elaborado un plan de capacitación hacia sus empleados, para que puedan desenvolverse de manera eficiente en las

funciones que les corresponde en cada área. Aun con deficiencia en las actividades de la entidad no se decide promover la capacitación como una clave fundamental de estrategia para contar con un personal idóneo y totalmente apto para el cargo que le asignen, en varias ocasiones presenta como justificación la insuficiente disponibilidad económica debido a que este evento en cualquier caso requiere la utilización de algunos recursos, equipos y herramientas

El departamento de Talento Humano es el responsable de llevar a cabo los programas de capacitación en la empresa con la finalidad de maximizar, potenciar las habilidades, conocimientos y estrategias del personal que lo compone. De esta manera la capacitación se convierte en un regulador de la gestión de la entidad, por tal razón se lo valora como un factor fundamental para el desarrollo de la misma, dado que gracias al crecimiento y avance del nivel competitivo profesional de cada trabajador pueden conseguir planear, mejorar, al igual que ejecutar de manera eficiente las funciones de su área, por consiguiente, se facilita que logren los objetivos de la organización. (De Miguel, 2019)

Dentro de las irregularidades se puede añadir también, la carencia de un sistema que evalúe el desempeño, las aptitudes junto con el sentido de pertenencia de cada empleado para llevar a cabo diferentes funciones en la organización, es por esto que en muchos casos se desconoce cuáles son los empleados que hacen mejor su trabajo y sobre todo quienes no se sienten bien al instante de consumir las responsabilidades que tienen encomendadas por distintas razones de cada individuo que influyen de forma significativa en el progreso integral de la compañía. De esta manera a las autoridades se les hace prácticamente imposible establecer distintas acciones que permitan mantener a los subordinados eficientes por el mismo camino de la productividad y corregir a los que ostentan escasas características necesarias para lograr la eficiencia al igual que la eficacia.

La implementación de una herramienta de control en la empresa para comprobar que los procesos se basan en protocolos establecidos además de conocer la situación actual de cada persona perteneciente a la misma, es muy relevante en la consecución de los índices esperados de productividad, por este motivo, los administradores o gerentes tienen una gran tarea al momento de buscar el instrumento idóneo de evaluación y control porque es aquí donde deben realizar un estudio profundo para encontrar la mejor forma de verificar aquellos factores que contribuyan al mejoramiento en distintos aspectos de la organización y así mismo esos elementos que obstaculicen el alcance de las metas. (Badia, 2021)

En la empresa no existe una persona encargada de supervisar periódicamente a los trabajadores para comprobar que están efectuando de una manera eficaz los procedimientos que dictamina la organización, los cuales están ligados a su constante desarrollo integral, así mismo, que proponga distintas opciones para que los empleados cumplan sus metas y coopere con ellos en distintos aspectos que sean de importancia en lo laboral al igual que en lo personal, por tal motivo en ciertos momentos algunos de los subordinados incumplen con sus horarios de trabajo, no realizan las actividades de la manera como está planificada, además a veces olvidan las normas que deben seguir para lograr buenos resultados en términos de desempeño y productividad.

Un supervisor es una persona que posee las funciones específicas de vigilar, dirigir y controlar a los empleados para que efectúen sus actividades con normalidad siempre y cuando se sustenten en una serie de normas o requerimientos que divulguen los jefes; en la mayoría de los casos los supervisores son los encargados de crear una planificación adecuada de las actividades que deben realizar ciertos grupos de trabajadores, adicional a eso, promueven el

trabajo en equipo donde todos los integrantes participen a su debido tiempo, de la misma manera se esfuerzan en proporcionar los recursos o instrumentos adecuados a los empleados, con el fin de alcanzar los objetivos planteados.(Illera, 2017)

La empresa posee una deficiencia en un factor indispensable para su buen funcionamiento que favorezca el logro de resultados acordes a índices de eficiencia conjuntamente con eficacia, el cual se traduce en el planteamiento incorrecto de objetivos claros a corto, mediano y largo plazo que sean posibles de alcanzar, donde todos los involucrados en la entidad aumenten sus esfuerzos, trabajen de manera estructurada, tomando en cuenta todos los procedimientos que necesitan llevar a cabo para realizar sus actividades. Por aquella deficiencia la organización en ocasiones no puede cumplir lo que tiene planificado, de esta manera es prácticamente imposible conseguir el desarrollo de todos los empleados y demás partes de la entidad.

Además se observa que ciertos empleados trabajan de manera individual sin importarles las acciones que realicen los compañeros de labores, es así que cada uno se enfoca en lograr sus metas propias y no lo hacen de manera mancomunada con los otros trabajadores aun cuando los objetivos que necesitan alcanzar son de carácter grupal, en el cual todos los involucrados deben formar una sinergia para poder conseguirlos de una manera más fácil, dinámica y completa, porque de aquello depende que la empresa continúe prestando sus servicios de manera eficiente a la ciudadanía.

Los objetivos de una empresa se definen como la situación o resultado que se desea conseguir en el futuro, los cuales deben tener características basadas en la realidad y que sean posibles de alcanzarlos, para esto es indispensable efectuar varias estrategias además

deimplementar adecuadamente distintos recursos. Una empresa que tenga establecida de manera correcta sus objetivos, los procedimientos adecuados según las funciones de cada puesto de trabajo y todas las partes involucradas laborando de forma eficiente con niveles altos de productividad, tiene más probabilidad de lograr sus metas esperadas. (Moscoso & Lago, 2017)

Otro inconveniente que se percibe en la entidad es la carencia de normas o políticas para la ejecución apropiada de todos sus procesos, porque las autoridades máximas de la organización no ponen énfasis en aquellos elementos primordiales que delimitan responsabilidades, actividades, procedimientos; y obligan a todos los miembros de la empresa, seguir una serie de pasos o estrategias, regirse bajo ciertas restricciones sin distinción de ningún tipo excepto en casos de extrema necesidad, cumplir las metas propuestas basándose en algunos indicadores, por lo tanto se les hace muy difícil obtener resultados que beneficien a la entidad, a cada uno de ellos consolidarse de forma significativa en el mercado.

Las empresas por lo general poseen una serie de normas y políticas que son fundamentales para que todo el personal labore bajo ciertas restricciones, las cuales se conforman mediante una debida planificación junto con un análisis de todas las particularidades internas de la organización, además de las circunstancias que se suscitan comúnmente en la misma, con el principal propósito de que las actividades se lleven a cabo de forma ordenada, bajo el cumplimiento de la ley y acatando diversos parámetros específicos. (Montoro, Díaz , & Martín, 2020)

Otro problema que se manifiesta en la organización es que las autoridades no demuestran características eficaces de liderazgo que ayuden a dirigir mejor a todas las partes

involucradas de la empresa, esto se fundamenta porque en ciertas ocasiones emiten un trato indebido a los demás miembros de la empresa, además raras veces motivan de buena manera a sus empleados, su forma de laborar se enfoca más en mandar que en cooperar, adicional a eso en ciertos casos sus explicaciones sobre distintos temas concernientes a las funciones de que deben ejecutar los trabajadores no son claras ni precisas, también aplican escasas técnicas que fomenten el trabajo en equipo y la colaboración entre compañeros de labores.

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de dirigir a un grupo de individuos a través de la aplicación de metodologías óptimas que contribuyan de manera significativa en la ejecución de acciones comunes. En una empresa un buen líder exterioriza sus cualidades únicas para inculcar valores en los empleados, ayudar a resolver dudas, motivar de forma estratégica, dinamizar las actividades; y de esa manera se origine un mejor ambiente en el trabajo donde los empleados tengan comodidad, sean capaces de solucionar problemas y todos laboren arduamente con el fin de posicionar a la organización en niveles ideales. (Ravier, 2020)

CONCLUSIONES

Por medio de la aplicación eficiente de la metodología de investigación en el caso de estudio, se confirmó distintas circunstancias que inciden de manera nociva en el modelo organizacional de la empresa Corazonando Líderes, las cuales obstaculizan la ejecución acertada de actividades y el alcance de objetivos, esto sucede porque ciertas funciones no están correctamente divididas o delimitadas en áreas para que los empleados cumplan sus responsabilidades en orden utilizando herramientas propicias para cada puesto de trabajo, así

mismo se constató la toma de decisiones muy centralizadas por parte de la directora y el perfil profesional inadecuado de ciertos miembros de la organización con respecto a condiciones propias de los individuos; los cuales factores relevantes que merman el desarrollo de la entidad.

De forma simultánea se identificó la inconsistencia de algunos capacitadores con los temas que imparten en las clases, porque carecen de una especialización en esa rama de estudios o profesión, así mismo varios empleados poseen deficientes características profesionales para el cargo en el que se encuentran, conjuntamente en ocasiones se observa una inminente sobrecarga laboral por varios factores en los que se incluye la falta de personal.

Al mismo tiempo se consiguió comprobar que la comunicación en la empresa es inadecuada, es decir no se llevan a cabo estrategias comunicativas efectivas, también se pudo percibir un inestable ambiente laboral y escasas capacitaciones a los trabajadores, de igual modo, los procedimientos de evaluación, control y supervisión son insuficientes, además el establecimiento incorrecto de objetivos comunes de los empleados así como la carencia de normas e incluso la exigua implementación de cualidades de liderazgo; perjudican en gran proporción a la empresa.

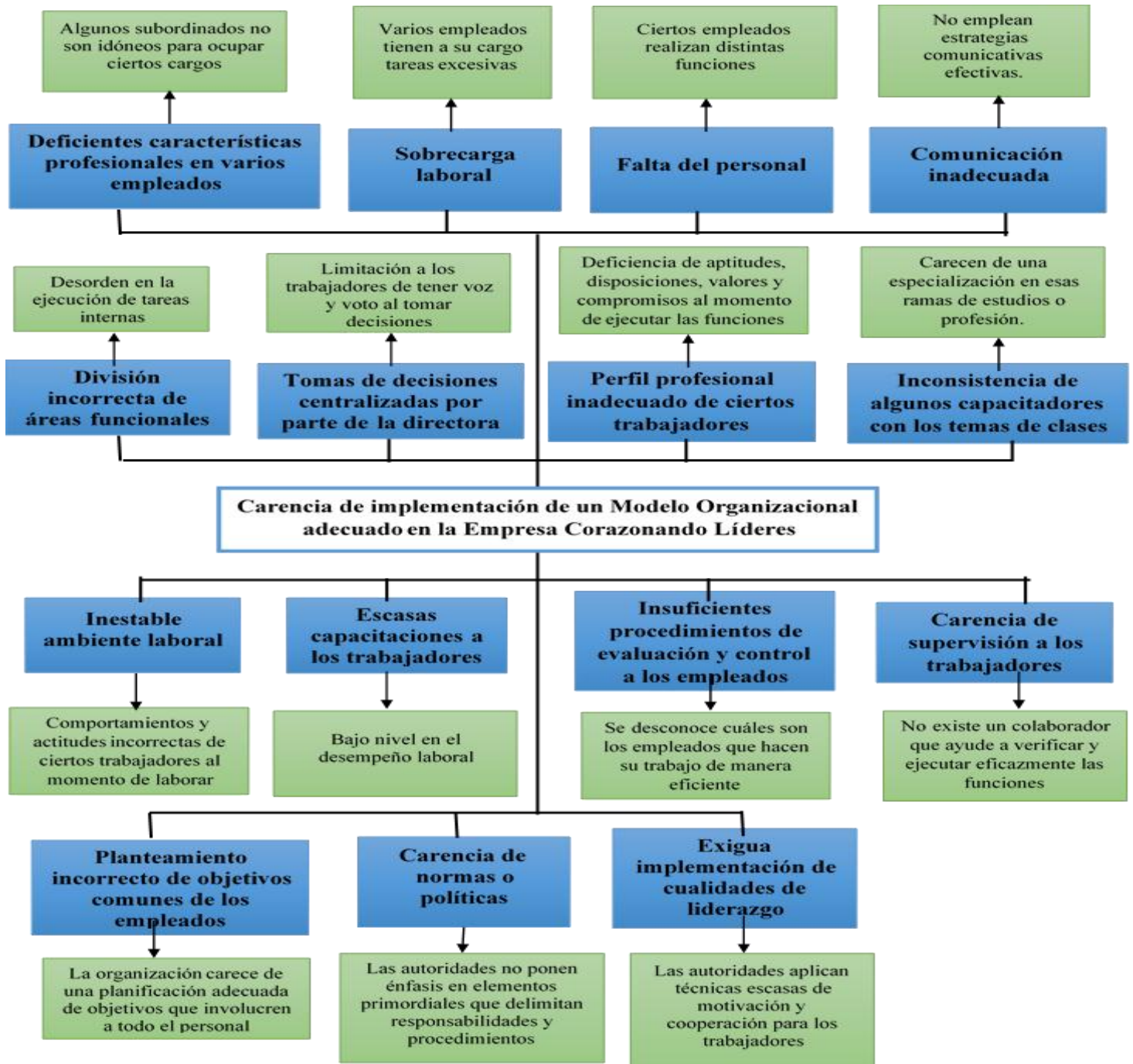
BIBLIOGRAFÍA

- Badia, A. (2021). *Las organizaciones internacionales en el siglo XXI*. Editorial Marcial Pons.
- De Miguel, M. (2019). *Mentoring: Un modelo de aprendizaje para la excelencia personal y organizacional*. Ediciones Pirámide.
- Díaz, P. (2019). *Introducción a la cultura de las organizaciones*. Ediciones Síntesis.
- Galán, J. (2017). *Diseño Organizativo*. Ediciones Paraninfo.
- Garrido, S., & Romero, M. (2021). *Fundamentos de gestión de empresas*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

- Hatum, A., & Marchiori, E. (2021). *Gestión de personas en organizaciones innovadoras*. Ediciones Granica.
- Illera, C. (2017). *Dirección de empresa*. Ediciones Sanz y Torres.
- Martínez, V., & Ramos, J. (2017). *Psicología de las organizaciones*. Editorial Síntesis.
- Montoro, M., Díaz, I., & Martín, G. (2020). *Fundamentos de administración de empresas*. Ediciones Aranzadi.
- Morales, E. (2017). *Diseño y organización de empresas*. Editorial McGraw-Hill Interamericana de España.
- Moscoso, P., & Lago, A. (2017). *Gestión de operaciones para directivos*. Editorial McGraw-Hill Interamericana de España.
- Ravier, L. (2020). *Self-Management. Cómo implementar la autogestión organizacional*. Editorial Profit.
- Rubió, T. (2017). *Recursos Humanos*. Ediciones Octaedro.
- Soret, I., & De Obesso, M. (2020). *Gestión de la calidad*. Editorial ESIC.
- Tessi, M. (2019). *Comunicación interna en la práctica*. Ediciones Granica.
- Vázquez, L., & Sánchez, R. (2020). *Introducción a la gestión de empresas*. Ediciones Pirámide.
- Vilallonga, M. (2020). *Gestión del talento y desarrollo organizativo*. Ediciones EUNSA.

ANEXOS

ÁRBOL DE PROBLEMAS





Entrevista dirigida a la directora de la empresa Corazonando Líderes

- 1.- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que resaltan en la empresa?
- 2.- ¿Cómo inciden las debilidades que tiene la empresa en los procesos internos que se ejecutan con frecuencia?
- 3.- ¿Cuáles son las cualidades o aptitudes más preponderantes que poseen los empleados al realizar sus actividades laborales?
- 4.- ¿De qué manera los capacitadores dictan sus clases a los usuarios?
- 5.- ¿Qué atributos profesionales son las más relevantes en los subordinados?
- 6.- ¿Cuáles son las estrategias comunicativas que se aplican en la entidad?
- 7.- ¿Qué procedimientos se ejecutan para que todos los involucrados en la empresa cumplan sus responsabilidades con empeño?
- 8.- ¿Qué programas de capacitación implementan las autoridades para todos los colaboradores en la empresa?
- 9.- ¿Cuál es el método que utiliza la organización para evaluar y controlar al personal?
- 10.- ¿Cómo se planifican los objetivos empresariales?
- 11.- ¿Cómo califica usted los procesos, funciones y actividades que se ejecutan en la compañía, en relación a la correcta aplicación del modelo organizacional?



Entrevista dirigida a varios empleados de la empresa Corazonando Líderes

- 1.- ¿Cuáles son los principales aspectos negativos que posee la empresa?
- 2.- ¿Como están divididas las áreas en la empresa?
- 3.- ¿De qué manera se toman comúnmente las decisiones en la entidad?
- 4.- ¿Qué tipo de especialización poseen los capacitadores que trabajan en la empresa?
- 5.- ¿Qué opina usted con respecto a la carga horaria y de funciones que deben cumplir los empleados en la empresa?
- 6.- ¿Como se efectúa el proceso de comunicación en la compañía?
- 7.- ¿Como se percibe el ambiente laboral en la empresa?
- 8.- ¿De qué manera son capacitados los empleados?
- 9.- ¿Cada cuánto tiempo aproximado se capacitan a los trabajadores sobre distintos temas de importancia para la empresa?
- 10.- ¿Cómo se efectúa el proceso de supervisión a los subordinados?
- 11.- ¿En qué porcentaje los colaboradores cumplen sus metas laborales?
- 12.- ¿Qué características de liderazgo poseen las autoridades de la empresa?



Curiginal

Document Information

Analyzed document	EGAS ALVARADO RUBEN DARIO-INGENIERIA COMERCIAL.docx (D112958199)
Submitted	9/20/2021 4:43:00 AM
Submitted by	
Submitter email	egasra@fafi.utb.edu.ec
Similarity	1%
Analysis address	fmorales.utb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / Suarez Luna Jaidy Margoth.docx

SA

Document Suarez Luna Jaidy Margoth.docx (D110803032)

Submitted by: Jaidy_preciosa93@outlook.es

Receiver: fmorales.utb@analysis.orkund.com

 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / caso de estudio final Fuentes.docx

SA

Document caso de estudio final Fuentes.docx (D110778672)

Submitted by: estela22fuentes.z@gmail.com

Receiver: fmorales.utb@analysis.orkund.com

 1



Universidad Técnica De Babahoyo
Facultad De Administración Finanzas E Informática



Babahoyo, 26 de Agosto del 2021

Srta.

Dir (a). AMY NOELY MORENO QUIMI
CORAZONANDO LÍDERES
CIUDAD: GUAYAQUIL

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **EGAS ALVARADO RUBEN DARIO**, con cédula de identidad **1207254325**, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática, carrera de Ingeniería Comercial, matriculado(a) en el proceso de titulación periodo Junio - Octubre 2021, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado **MODELO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DE CAPACITACIÓN CORAZONANDO LIDERES** el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecido(a).

Muy atentamente

RUBEN DARIO EGAS ALVARADO
CI: 1207254325

Amy Moreno Q.
Corazonando
Líderes
RECIBIDO

26 de Agosto / 2021
Autorizado
0999513607