



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
INGENIERÍA COMERCIAL**

**TÍTULO DEL PROYECTO:
ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA FORMA DE DIRECCIÓN Y SISTEMA
ORGANIZACIONAL PARA MEJORAMIENTO TÉCNICO DEL TRABAJO
EN EL “TALLER INDUSTRIAL AVILA” DEL CANTÓN MILAGRO.**

AUTORES:

**ACOSTA FRANCO MARGARITA ROCÍO
AVILA MORAN ANDRES STEFANO**

MILAGRO, SEPTIEMBRE DEL 2013

ECUADOR

CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de Tesis de Grado con el Tema de **“ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA FORMA DE DIRECCIÓN Y SISTEMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAMIENTO TÉCNICO DEL TRABAJO EN EL “TALLER INDUSTRIAL AVILA” DEL CANTÓN MILAGRO”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de: **Ingeniería Comercial**.

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Presentado por los Egresados

Acosta Franco Margarita Rocío. C.I. 120645887-7

Avila Moran Andrés Stefano. C.I. 091753411-7

TUTOR

Ing. Ely Israel Borja Salinas, MG.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los egresados Margarita Acosta Franco y Andrés Avila Moran, por medio de este documento, entregamos el proyecto **“Evaluación del estilo de dirección y sistema organizacional en el “Taller Industrial Avila” del Cantón san Francisco de Milagro del año 2013.”** del cual nos responsabilizamos por ser los autores del mismo y tener la asesoría personal del Ing. Elián Borja Salinas.

Milagro, Septiembre del 2013.

Margarita Rocío Acosta Franco

C.I 120645887-7

Andrés Stefano Avila Moran

C.I 091753411-7

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

EL TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de INGENIERIA COMERCIAL, otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	()
DEFENSA ORAL	()
TOTAL	()
EQUIVALENTE	()

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR DELEGADO

DEDICATORIA

El presente proyecto se lo dedico principalmente a Dios por darme salud, sabiduría, entendimiento y fortaleza para no desmayar en el transcurso de la elaboración de la investigación para este proyecto y porque sé que sin su apoyo, nada sería posible.

A mis padres ROCIO FRANCO y HUMBERTO ACOSTA, por creer en mí siempre, y hacer todo lo humanamente posible por lograr que yo siga con mis estudios, me ha servido para mantenerme de pie, seguir adelante y no darme por vencida en los obstáculos que se me han presentado en el camino, y por estar a mi lado dándome su amor, apoyo incondicional y porque sin ellos no sería lo que soy en este momento.

A mis hermanos ALBERTO, HUMBERTO Y LUIS por estar conmigo en los momentos que más los necesitaba dándome fortaleza para seguir adelante con mi carrera estudiantil.

A mi abuelito ARMANDO MEJIA por haberme apoyado con sus sabios y valiosos consejos que me han servido para darme fuerzas en las adversidades de la vida.

A mi prometido y amigos por comprenderme y apoyarme en los momentos que más los he necesitado.

Acosta Franco Margarita

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico en primer lugar y con mucha alegría a Dios por ser la luz que guía mi camino y protector de mi vida, por darme la sabiduría y la fortaleza necesaria para concluir con éxito este proyecto de investigación.

A mis padres: Wilson Avila Game y Lina Morán Maridueña por su confianza incondicional, por su apoyo y sabios consejos los cuales me permitieron vencer todo tipo de obstáculos que se hayan originado en esta etapa de vida universitaria, y sé que sin ellos no sería la persona que actualmente soy.

A mi hermana Andrea Avila Morán por ser mi confidente y consejera en todo momento de dificultad que he tenido durante mi carrera universitaria.

A mi esposa Alina Aguilera Loga porque con su amor, paciencia y comprensión ha logrado ser uno de los pilares fundamentales en ésta última etapa estudiantil.

A mí adorada hija Danna Isabella Avila Aguilera quien es mi razón de vivir y con su presencia ha sido una fuente de inspiración y dedicación para el desarrollo de este proyecto de investigación.

Avila Morán Andrés

AGRADECIMIENTO

Al culminar el presente proyecto le quiero expresar mi profundo agradecimiento:

A Dios por ser el pilar fundamental en mi vida y guiar mi camino hacia la culminación de esta etapa tan importante.

A mis padres ROCIO FRANCO Y HUMBERTO ACOSTA por estar conmigo en las buenas y en las malas dándome su apoyo, por ser mí ejemplo de vida para seguir adelante y no desfallecer antes las adversidades que se me presentan en el diario vivir.

A mis tres hermanos por ser mis amigos incondicionales y por darme la fuerza y dinamismo para seguir cumpliendo mis objetivos.

Al ING. ELY ISRAEL BORJA SALINAS le quiero expresar de manera especial y sincera mis agradecimientos por aceptar ser tutor del proyecto y realizarlo bajo su dirección, su incondicional apoyo y confianza en este trabajo y su capacidad para orientar nuestras ideas ha sido un aporte invaluable que hay que recalcar.

A mis compañeros y amigos que me apoyaron a seguir adelante en nuestros estudios y poder llegar hasta este nivel de ser profesionales cumpliendo con la ética y la moral.

Acosta Franco Margarita

AGRADECIMIENTO

Al culminar el presente proyecto le quiero expresar mi profundo agradecimiento:

A Dios por ser el principal guía de mi vida y en cada paso dado en el transcurso de mi carrera universitaria.

A mis padres: Wilson Avila Game y Lina Morán Maridueña porque han sido mi ejemplo de superación y gracias a sus acertados consejos y apoyo incondicional pude culminar con éxito mis estudios.

A mi amada esposa Alina Aguilera Loga por ser paciente y comprensiva conmigo, y en especial por regalarme lo más hermoso y apreciado que la vida me pudo dar, mi hija Danna Isabella.

También quiero expresar mis más sinceros agradecimientos al Ing. Elián Borja Salinas tutor de tesis porque gracias a sus conocimientos, colaboración y dirección hemos podido desarrollar y concluir satisfactoriamente éste proyecto de tesis.

Avila Morán Andrés

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Msc.
Jaime Orozco Hernández.

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue el **“Evaluación del estilo de dirección y sistema organizacional en el “Taller Industrial Avila” del Cantón san Francisco de Milagro del año 2013.”** y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, Septiembre del 2013

Margarita Acosta Franco

C.I 1206455887-7

Andrés Stefano Avila Moran

C.I 091753411-7

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	I
Certificación de aceptación del tutor	II
Declaración de autoría de la investigación	III
Certificación de defensa	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VII
Cesión de derechos de autor	IX
Índice general	X
Resumen	XIX
Abstract	XX
Introducción	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema	2
1.1.1 Problematización	2
1.1.2 Delimitación de Problema	3
1.1.3 Formulación del Problema	4
1.1.4 Sistematización del Problema	4
1.1.5 Determinación del tema de investigación	5
1.2 Objetivos	5
1.2.1 Objetivo general	5
1.2.2 Objetivos específicos	5
1.3 Justificación	6
1.3.1 Justificación de la investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1	Marco teórico	8
2.1.1	Antecedentes histórico	8
2.1.2	Antecedentes referenciales	9
2.1.3	Fundamentación	11
2.2	Marco legal	43
2.3	Marco conceptual	52
2.4	Hipótesis y Variables	55
2.4.1	Hipótesis general	55
2.4.2	Hipótesis particular	56
2.4.3	Declaración de variables	57
2.4.4	Operacionalización de las variables	58

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo y diseño de la investigación	59
3.2	La población y la muestra	60
3.2.1	Características de la población	60
3.2.2	Delimitación de la población	60
3.2.3	Tipo de muestra	61
3.2.4	Tamaño de la muestra	61
3.2.5	Proceso de selección	61
3.3	Los métodos y las técnicas	61
3.3.1	Métodos teóricos	61
3.3.2	Métodos empíricos	63
3.3.3	Técnicas e instrumentos	63
3.4	El tratamiento estadístico de la información	63

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIONES DE LOS RESULTADOS

4.1	Análisis de la situación actual	64
4.1.1	Interpretación de los datos correspondientes a la encuestas	64
4.2	Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas	80
4.3	Resultados	80
4.4	Verificación de las hipótesis	82

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5.1	Tema	83
5.2	Fundamentación	83
5.3	Justificación	86
5.4	Objetivos	87
5.4.1	Objetivo General	87
5.4.2	Objetivos Específicos	87
5.5	Ubicación	87
5.6	Factibilidad	88
5.7	Descripción de la propuesta	106
5.7.1	Actividades	106
5.7.2	Recursos, análisis financiero	124
5.7.3	Impacto	130
5.7.4	Cronograma	131
5.7.5	Lineamiento para evaluar la propuesta	132
	Conclusiones	133
	Recomendaciones	134
	Bibliografía y Linografía	135
	Anexos	138

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	
Hipótesis general	55
Cuadro 2	
Hipótesis particulares	56
Cuadro 3	
Declaración de variables	57
Cuadro 4	
Operacionalización de las variables	58
Cuadro 5	
Nómina de trabajadores	60
Cuadro 6	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	66
Cuadro 7	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	67
Cuadro 8	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	68
Cuadro 9	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	69
Cuadro 10	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	70
Cuadro 11	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	71
Cuadro 12	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	72
Cuadro 13	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	73
Cuadro 14	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	74
Cuadro 15	
Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	75
Cuadro 16	
Encuesta a los trabajadores “Taller Industrial Avila”	76 XIII

Cuadro 17 Encuesta a los trabajadores “Taller Industrial Avila”	77
Cuadro 18 Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	78
Cuadro 19 Encuesta a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	79
Cuadro 20 Verificación de hipótesis	82
Cuadro 21 Barreras de entrada	91
Cuadro 22 Servicios sustitutivos	91
Cuadro 23 Proveedores	92
Cuadro 24 Negociaciones pertinentes	92
Cuadro 25 Resumen del estudio del sector industrial acorde al nivel de actividad	93
Cuadro 26 Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	100
Cuadro 27 Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	101
Cuadro 28 Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	102
Cuadro 29 Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	103
Cuadro 30 Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	103
Cuadro 31 Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	104
Cuadro 32 Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	105
Cuadro 33 Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	106

Cuadro 34	
Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	106
Cuadro 35	
Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos	107
Cuadro 36	
Cursos de capacitación para el personal del taller	123
Cuadro 37	
Costo por asesoría, capacitaciones y charlas	124
Cuadro 38	
Costos de materiales para reubicación	125
Cuadro 39	
Costo de programas de charlas y capacitaciones en instituciones particulares	125
Cuadro 40	
Costo total presupuestado	125
Cuadro 41	
Cuadro Valorado	126
Cuadro 42	
Flujo de egresos operativos	127
Cuadro 43	
Costo actual por ejecución de actividades	128
Cuadro 44	
Costo propuesto por ejecución de actividades	128
Cuadro 45	
Diferencia entre actividad actual vs propuesta	129
Cuadro 46	
Cronograma	131

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	66
Figura 2	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	67
Figura 3	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	68
Figura 4	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	69
Figura 5	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	70
Figura 6	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	71
Figura 7	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	72
Figura 8	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	73
Figura 9	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	74
Figura 10	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	75
Figura 11	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	76
Figura 12	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	77
Figura 13	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	78
Figura 14	
Encuesta realiza a los trabajadores del “Taller Industrial Avila”	79

Figura 15	
Ubicación del “Taller Industrial Avila”	88
Figura 16	
Logotipo	88
Figura 17	
Adecuación física actual	89
Figura 18	
Análisis de las cinco fuerzas de Michael Porter	90
Figura 19	
Organigrama	95
Figura 20	
Adecuación física-propuesta	99
Figura 21	
Análisis de los procesos internos	108
Figura 22	
Análisis del proceso interno	109
Figura 23	
Análisis del proceso interno	110
Figura 24	
Análisis del proceso interno	111
Figura 25	
Orden del trabajo	113
Figura 26	
Descripciones de funciones del gerente	114
Figura 27	
Descripción de funciones del contador	115
Figura 28	
Descripción de funciones del administrador	116
Figura 29	
Descripción de función del asistente de gerencia	117

Figura 30	
Descripción de funciones del soldador	118
Figura 31	
Descripción de funciones del tornero-fresador	119
Figura 32	
Descripción de funciones del electricista	120
Figura 33	
Descripción de funciones del almacén y bodega	121
Figura 34	
Descripción de funciones del conserje	122

RESUMEN

El “Taller Industrial Avila” es una empresa posesionada en el Cantón San Francisco de Milagro que se dedica a ofrecer servicios de manufactura en mecanizado y soldadura, debido a esto se ha visto en la necesidad de evaluar el estilo de dirección y sistema organizacional, con el cual ha venido trabajando durante todos estos años sirviendo a la comunidad milagreña y sus alrededores.

El presente proyecto de investigación contiene cinco capítulos que detallaremos a continuación:

Capítulo I: El Problema, desarrollo de análisis general de la empresa y las problemáticas más frecuentes que originan desavenencias constantes produciendo perdidas en la organización.

Capítulo II: Marco Teórico, se proyectan los antecedentes investigativos que sean necesarios para que permita entender con claridad el trabajo investigativo.

Capítulo III: El Marco Metodológico, se ejecutan procesos de investigación que utilizaremos, para determinar las técnicas del procedimiento para adquirir datos.

Capítulo IV: Análisis de los Resultados, contiene el análisis de los resultados que se ha logrado obtener de las encuestas, y respectiva verificación de hipótesis para mejor entendimiento de resultados.

Capítulo V: Propuesta, determina la importancia del proyecto de investigación, se plantean métodos y estudios que ayuden al control de actividades que se realizan en la empresa para superación continua.

Palabras Claves:

Técnicas, Planificación Estratégica, Organización, Control, Métodos.

ABSTRACT

The “Taller Industrial Avila” is a company possessed in Canton San Francisco de Milagro dedicated to providing manufacturing services in machining and soldering, this has been the need to evaluate the leadership style and organizational system, with has working for all these years serving the community and surrounding.

This project contains five chapters that will detail below:

Chapter I: The problem, development of general analysis of the company and the most frequent problems that arise from disagreements constant losses oncoming in the organization.

Chapter II: Theoretical framework, are projected the antecedents that are necessary to allow us to understand clearly the investigative work.

Chapter III: The methodological framework, running processes of research that we will use to determine the techniques of the procedure for acquiring data.

Chapter IV: Analysis of the results contains the analysis of the results has been obtained from surveys, and respective verification of hypotheses for better understanding of results.

Chapter V: Proposal, determines the importance of the research project, there are methods and studies that will help to control of activities carried out in the company for continuous improvement.

Keywords:

Techniques, **strategic planning, Organization, Control, Methods.**

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación que detallaremos a continuación se lo elaboró con la finalidad de aportar positivamente de alguna manera al correcto desempeño laboral del Taller Industrial Avila, para ello nos introducimos en su ambiente de trabajo diario por un lapso de tiempo determinado, reuniendo la mayor cantidad de información posible con el objetivo de atribuir correctamente a las necesidades que se encontró en el taller.

Debido a la impericia y a la carencia de una estructura organizacional adecuada, se ha reflejado problemas como un elevado grado de desorganización laboral y administrativo, lo que ha originado consecuencias desfavorables en su desarrollo como empresa.

La metodología que se empleó para desarrollar esta investigación fue cuidadosamente tratada, empleando una terminología muy clara y concreta con el propósito de presentar al taller y sus administradores una mayor comprensión sobre lo que se quiere implementar.

Es así por tanto, que esperamos sirva de ayuda todo el desarrollo de este proyecto que lo realizamos con mucho afán y dedicación para atribuir con la decisión de cambios en la estructura organizacional de este tipo de negocio; y concluir con el agrado y complacencia de sus dueños, que por tanto, nos llenaría de satisfacción como investigadores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Problematicación

En el Cantón San Francisco de Milagro está ubicado el “Taller Industrial Avila” que tiene varios años ofreciendo servicios de mecanizado y soldadura, dentro y fuera de la ciudad; esta empresa en la actualidad cuenta con un bajo nivel de planificación en su estructura organizacional y métodos de trabajo que está afectando a la calidad en el servicio brindado.

La escasa supervisión en las tareas asignadas al talento humano que labora en el “Taller Industrial Avila” está ocasionando pérdida de seriedad en los tiempos de entrega de trabajos encomendados, retrasando así otras obras que necesitan de su ejecución, causando malestares entre los clientes debido a los periodos de tiempos que deben esperar para la realización y posterior despacho de sus trabajos.

Constantemente se presentan costos adicionales por reproceso y pago de horas extras originados por la falta de formularios con especificaciones técnicas de medidas necesarias que ayuden al control de las órdenes de trabajo y la mano de obra que labora en el “Taller Industrial Avila”, generando así pérdidas a la empresa en lugar de ganancias al momento de culminar la obra.

La ausencia de un correcto reglamento interno en el “Taller Industrial Avila”, permite que se suscite una desorganización en los procesos para el cumplimiento de objetivos de trabajos e inconformidad en un considerable porcentaje de su clientela por las deficiencias que existe al momento de la ejecución y desarrollo de sus obras.

El estilo de liderazgo llevado al momento por los directivos de la empresa se considera que no es el apropiado, ya que esto provoca que ocurran deficiencias al momento de transmitir información entre superiores y trabajadores, produciéndose conflictos desde la dirección general del negocio con sus empleados, afectando así el ambiente laboral tanto interno como externo del mismo.

Se observa que el “Taller Industrial Avila” no cuenta con normas de seguridad industrial, a pesar de que constantemente se realizan compras de implementos de trabajo tales como: cascos, guantes, gafas, mascarillas, orejeras entre otros, necesarios en el cuidado de la integridad personal del talento humano para el desempeño de sus operaciones diarias, pero la ausencia de control y seguimiento basado en el cumplimiento de una norma está incrementando la posibilidad de que ocurran accidentes laborales y posteriores indemnizaciones a los trabajadores.

Por último, no hay que ignorar ninguno de los problemas antes mencionados, porque esto ocasionaría disminución de los ingresos y pérdidas de clientes para el “Taller Industrial Avila”, haciéndose entonces importante estudiar una mejor estructura organizacional para que este taller tenga un desarrollo empresarial satisfactorio.

1.1.2 Delimitación del Problema

País: Ecuador

Región: Costa

Provincia: Guayas

Cantón: San Francisco de Milagro

Área: Mecánica-Industrial

1.1.3 Formulación del Problema

¿De qué manera el bajo nivel de planificación en la estructura organizacional y métodos de trabajo realizados en el “Taller Industrial Avila” está afectando a la calidad en el servicio brindado?

1.1.4 Sistematización del Problema

¿En qué circunstancia la escasa supervisión en las tareas asignadas al talento humano que labora en el “Taller Industrial Avila”, está ocasionando pérdida de seriedad en los tiempos de entrega de los trabajos encomendados, retrasando así otras obras que necesitan de su ejecución y causando malestares entre los clientes?

¿En qué medida la falta de formularios con especificaciones técnicas de medidas necesarias que ayuden al control de las órdenes de trabajo y la mano de obra que labora en el “Taller Industrial Avila”, está ocasionando que se produzcan costos adicionales por reproceso y pago de horas extras, generando pérdidas a la empresa en lugar de ganancias al momento de culminar la obra?

¿De qué forma la ausencia de un reglamento interno en el “Taller Industrial Avila”, permite que se suscite una desorganización en los procesos para el cumplimiento de objetivos de trabajo e inconformidad en un considerable porcentaje de su clientela por las deficiencias que existe al momento de la ejecución y desarrollo de sus obras?

¿Bajo qué condiciones el estilo de liderazgo llevado al momento por los directivos de la empresa, provoca que ocurran deficiencias al momento de transmitir información entre superiores y trabajadores, produciéndose conflictos desde la dirección general del negocio con sus empleados, afectando así el ambiente laboral tanto interno como externo del mismo?

¿De qué manera el no implementar normas de seguridad industrial, a pesar de que constantemente se realizan compras de implementos de trabajo necesarios en el cuidado de la integridad personal del talento humano para el desempeño de sus operaciones diarias, está incrementando la posibilidad de que ocurran accidentes laborales y posteriores indemnizaciones a los trabajadores?

1.1.5 Determinación del Tema de Investigación

Análisis situacional de la forma de dirección y sistema organizacional para el mejoramiento técnico en el “Taller Industrial Ávila” del Cantón Milagro.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Analizar de qué manera el bajo nivel de planificación en la estructura organizacional y métodos de trabajo realizados en el “Taller Industrial Avila” está afectando a la calidad en el servicio brindado.

1.2.2 Objetivos Específicos

Evaluar en qué circunstancia la escasa supervisión en las tareas asignadas al talento humano que labora en el taller, está ocasionando pérdida de seriedad en los tiempos de entrega de trabajos encomendados, retrasando así otras obras que necesitan de su ejecución y causando malestares entre los clientes.

Analizar en qué medida la falta de formularios con especificaciones técnicas necesarias que ayuden al control de órdenes de trabajo y la mano de obra que labora en el “Taller Industrial Avila”, está ocasionando que se produzcan costos adicionales por reproceso y pago de horas extras, generando pérdidas a la empresa en lugar de ganancias al momento de culminar la obra.

Evaluar de qué forma la ausencia de un correcto reglamento interno en el “Taller Industrial Avila”, permite que se suscite una desorganización en los procesos para el cumplimiento de objetivos de obra e inconformidad en un considerable porcentaje de su clientela por las deficiencias que existe al momento de la ejecución y desarrollo de sus obras.

Diagnosticar bajo qué condiciones el estilo de liderazgo llevado al momento por los directivos de la empresa, provoca que ocurran deficiencias al momento de transmitir información entre superiores y trabajadores, produciéndose conflictos desde la

dirección general del negocio con sus empleados, afectando el ambiente laboral tanto interno como externo del mismo.

Examinar de qué manera el no implementar normas de seguridad industrial, a pesar de que constantemente se realizan compras de implementos de seguridad necesarios en el cuidado de la integridad personal del talento humano para el desempeño de las operaciones diarias, está incrementando la posibilidad de que ocurran accidentes laborales y posteriores indemnizaciones a los trabajadores.

1.3 JUSTIFICACIÓN

1.3.1 Justificación de la Investigación

En este siglo XXI vivimos en un mundo cambiante, donde pequeños y medianos talleres de mecánica industrial y soldadura trabajan en su desarrollo organizacional que les faculta ser más competitivos para acaparar gran parte del mercado local, es por eso que el “Taller Industrial Avila” en su búsqueda de llegar a ser una empresa de calidad frente a la competencia tendrá que adoptar nuevas estrategias que mejoren los servicios que ofrece, a fin de satisfacer las necesidades de los clientes.

Esta investigación busca mejorar los lineamientos de autoridad que la empresa ha tenido durante sus años de funcionamiento en la ejecución de los trabajos, desde el estilo de liderazgo llevado por la dirección del taller, hasta entender cómo la escasa supervisión en las tareas asignadas a los trabajadores produce fallas en los procesos que afecta a la calidad en el servicio que se brinda.

La investigación se justifica porque nos permitirá realizar un análisis del flujo de comunicación en los diferentes niveles jerárquicos, para identificar en dónde se generan los problemas que afectan el ambiente laboral tanto interno como externo del “Taller Industrial Avila”, y así revelar deficiencias al momento de transmitir información entre superiores y trabajadores.

De esta manera se busca descubrir oportunidades de mejora que no permitan accidentes laborales y bajo rendimiento en los trabajadores, perjudicando así al desarrollo empresarial que el “Taller Industrial Avila” aspira llegar.

Esto ayudará a mejorar los recursos que el “Taller Industrial Avila” posee, implementando un sistema organizacional apropiado para la empresa y así establecer controles concernientes a procesos, políticas, funciones y normas; arrojando resultados eficaces que los directivos de este taller desearían obtener.

Se prevé que luego de los resultados obtenidos éstos ayuden a encontrar soluciones precisas, tales como mejorar la productividad en los trabajadores, y por ultimo entregar un servicio de calidad que satisfaga las necesidades de los clientes.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes Históricos

El Taller Industrial Avila, tiene sus inicios en el año de 1996, cuando su gerente propietario el Sr. Wilson Avila Game decide emprender un negocio familiar, iniciando primero con un pequeño taller de torno y soldadura con máquinas como: tornos, fresadora, taladro de mesa, soldadora; en un reducido espacio alquilado en un galpón, propiedad de un amigo ubicado en las calles Colón y Presidente Estrada, este era un sector no comercial dentro del cantón Milagro en donde permaneció por aproximadamente cuatro años.

En su afán de progresar y adquirir más clientela en el año 2000 y después de la crisis del feriado bancario que el país sufrió, el Sr. Wilson Avila se arriesga a trasladar su taller al casco comercial de dicha ciudad, específicamente a la calles Guayaquil y 12 de Febrero, manteniéndose allí por el lapso de doce años aproximadamente, tiempo en el cual fue muy fructífero para su desarrollo, ya que se dio a conocer en el mercado de mecanizado y de la soldadura.

Su mayor logro sin lugar a duda fue el que empresas importantes de la ciudad y sus alrededores tales como: Codana S.A., Compañía Azucarera Valdez S.A., Lumberin S.A., Primo Banano S.A., Papelería Nacional S.A., entre otros, le otorgaren la

calificación como contratista proveedor para ejecutar trabajos de suma importancia en el manteniendo de maquinarias y montajes de estructuras que facilitan las operaciones de estas empresas.

Esto le permitió a su propietario acumular capital y obtener rentabilidad con la cual en el año 2012 decide adquirir un terreno y construir un galpón de 12 metros de ancho por 20 metros de largo en un sector cercano a las dos industrias más grandes del cantón como son Codana S.A. y Compañía Azucarera Valdez S.A.

Es así que hoy en día el “Taller Industrial Avila” cuenta con instalaciones apropiadas para el correcto desarrollo de trabajos varios, brindar comodidad a su grupo de talento humano y a su distinguida clientela.

2.1.2 Antecedentes Referenciales

Examinando investigaciones similares al proyecto planteado, se encontró una tesis que trata acerca de la implementación de una estructura organizacional en la microempresa HG MOTORS ubicada en el Recinto El Deseo elaborada por Marjorie Verónica García Cedeño, el problema por el cual atraviesa la empresa es que no cuenta con una buena organización y administración del talento humano, esto les genera una desorganización interna que a su vez afecta a todo el ambiente externo, la autora decidió realizar una investigación de campo exhaustiva para buscar las mejores alternativas y así brindarle a los administradores de HG MOTORS nuevas opciones de mejoramiento para la organización .

La investigación que realizó este estudiante de la Universidad Estatal de Milagro ha sido un aporte provechoso para la realización del proyecto que se está elaborando, porque los beneficios hacia él serán mayores y el ahorro de tiempo que se utilice en los procesos internos dan lugar a que estos sean más eficaces y eficientes.

Todo con la finalidad de construir un sistema semejante al que nos proyecta el autor en el quinto capítulo de su tesis, permitiendo reflejarse con aportes positivos hacia el “Taller Industrial Avila”, para que de esta manera la empresa pueda funcionar adecuadamente por medio de este sistema y a su vez que controle todos sus procesos.

Además de esta empresa, existen otras que realizan funciones similares al “Taller Industrial Avila” en el Cantón Milagro, y una de ellas es la INDUSTRIA DE TORNO Y FUNDICION AVILA S.A. “INDETFUNA” que también es una organización industrial que cuenta con el servicio de fundición de materiales de bronce, hierro fundido, aluminio; y se especializa básicamente en todo lo que es el mantenimiento, reparación, construcción, soldadura, montaje y desmontaje de estructuras para compañías bananeras de la región.

Su representante se encarga de dirigir adecuadamente el flujo de información que genera ésta organización con las diferentes conexiones y con el apoyo técnico del mismo, mediante análisis, desarrollo e implementación de sistemas de investigación, que marcan los modelos a seguir a fin de mantener un crecimiento continuo en beneficio de la institución.

La forma de administrar le ha permitido a su propietario alcanzar metas, tales como maximizar la rentabilidad, tener organizado sus diferentes departamentos de manera efectiva y además con los diferentes métodos de trabajo le permite desarrollar trabajos sofisticados dejando al cliente satisfecho con el servicio brindado.

También hemos considerado la experiencia del “Taller Industrial PREMOL”; éste taller realiza piezas y prototipos mecánicos de precisión, cuenta con herramientas convencionales tales como tornos, fresadoras, máquina de electrónica, rectificadoras, máquinas de soldar, sierras, taladradoras, entre otras.

La administración, implementó un sistema de dirección con la finalidad de relacionar las diferentes áreas, desarrollando de este modo el valor agregado en la producción y eficiencia del taller. Además le permite realizar de manera oportuna la toma de decisiones que apruebe el diagnóstico desde varios puntos de vista inter departamental. Con esta implementación ha logrado identificar muchas necesidades y falencias dentro de la empresa tales como: desequilibrio laboral, desorganización en la entrega de obras, baja productividad, entre otros, pero todos estos inconvenientes han ido disminuyendo debido a la buena administración que aplica actualmente el “Taller Industrial PREMOL”.

Con todos estos datos recaudados para la elaboración de este proyecto, nos dará los conocimientos necesarios para el plan que se está desarrollando y poder dar un giro positivo al estilo de dirección y sistema organizacional del “Taller Industrial Avila”.

2.1.3 Fundamentación Teórica

LA INDUSTRIA

Definiciones

La industria es la acción que convierte las materias primas en productos acabados, dispuestos para el consumo, o semi-acabados, en cuyo caso habrán de ser totalmente elaborados en las industrias de transformación.

En la actualidad la industria es una acción económica apreciada como ayudante, que consiste en evolucionar la materia prima en un producto elaborado. La actividad artesanal también se encarga de producir productos terminados pero se realizan en forma manual a mayor costo y con poca producción. En cambio la industria al utilizar maquinarias, puede realizar la misma actividad a menores costos y masivamente.

Según Marta Harnecker (1969) nos dice que: La industria se diferencia de la manufactura en la forma que ha adquirido en ella el medio de trabajo. La revolución en lo que se refiere al medio de trabajo va a producir una revolución en el proceso general de producción.

Según González y Mandado en 1989 nos dicen que: La empresa industrial puede ser precisada con la unión de técnicas manejadas por el ser humano para transmutar elementos primarios en bienes terminados o semi-terminados que logren revestir sus necesidades.

El acumulado de organizaciones de una propia sección que originan riquezas de particulares compares o sociedades.

Se llama una rama técnica al agregado de organización que proceden de un explícito sección de la prontitud bancaria; por cantidad, cada rama causa una igual condición de capitales o facilita el igual tipo de valores de representación que cada unido de

vendedores es popular por una idéntica enumeración público, como por ejemplo, la rama del sonido y de la alimentación.

Las escasas frases son variedades de industrias que logran precipitarse en un dominio, pero consecutivamente todo cumple del precio de progreso lucrativo de la similar. Por lo ordinario estos toman el nombre del fruto principal.

Una lista mecánica logra ser pensada como una posición cumplida (universalmente en un división no ciudadano) donde concurren las fábricas de la zona, es expresar el área donde poseen ajustadas sus plantas de elaboración.

Estas líneas obtienen particulares muy personales, por modelo que poseen vías de camino muy humanas hacia que la carga pueda manipular plácidamente, igualmente consiguen referir con una intimidad personal en la cosecha de impurezas por porción de la circunscripción, separadamente de nuevas superioridades sujetas y de total en los productos que las hace seductoras para las automáticas.

LA EMPRESA INDUSTRIAL

Se entenderá por empresa, toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestaciones de servicios.¹

Por regla general, la industria transforma para la venta, producto de determinado valor, utilizando para ello los factores de la producción, en otras palabras, las industrias utilizan para lograr sus objetivos de producción. Dinero, maquinaria, materiales, mano de obra y conocimientos técnicos.

- a. El tiempo de servicio;
- b. La clase o clases de trabajo; y,
- c. Los salarios o sueldos percibidos;
- d. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

Según las diferentes definiciones que se han analizado se llega a una conclusión “toda organización, de propiedad pública o privada, cuyo objetivo primordial es fabricar y

¹ MEJIA DELGADO, Hernán: “*Gestión integral de riesgos y seguros*”, Ecoe Ediciones, 2d. edición, Bogotá, 2013.

distribuir mercancía o proveer servicios a la colectividad o a una parte de ella, mediante el pago de los mismos deben ser fuentes de riqueza, con todo un engranaje humano y físico para lograr unas metas predeterminadas.

Importancia.

La industria tiene un papel clave en el desarrollo de las naciones; de hecho, se emplea el término “país industrializado” como sinónimo de “desarrollado”. El surgimiento o conformación de una industria genera puestos de trabajo y produce bienes para satisfacer las necesidades sociales.

LA ADMINISTRACIÓN

La administración involucra la coordinación y la supervisión de las actividades de otros, de tal forma que estas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz. Ya sabemos que coordinar y supervisar el trabajo de otros es lo que distingue una posición gerencial de una que no lo es. Sin embargo, esto no significa que los gerentes puedan hacer lo que quieran en cualquier momento, en cualquier lugar, o en cualquier forma. Por el contrario, la administración implica garantizar que la gente responsable de realizar actividades laborales las realice de forma eficiente eficaz, o al menos es a lo que aspiran los gerentes.

George R. Terri, remitiéndose a Henry Fayol define la Administración como, un proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, dirección, ejecución y control del trabajo mediante el empleo de personas y recursos de diversa índole.

En todos los aspectos que requieren de la coordinación y operación de elementos humanos, de maquinarias y de recursos financieros se necesita recurrir a los preceptos de la administración.²

Para entender la administración, se han seleccionado algunas definiciones para formarse un criterio acerca de ella.

² REZA JIMENEZ, Alfredo: “Manual de Administración de Obra 1”, Editorial Trillas, México D.F, 2012

Administración es la actividad por la cual se obtienen resultados a través del esfuerzo y cooperación de otros.³

La administración es la combinación más efectiva posible de: maquinas, hombres, materiales, dinero y métodos, para realizar los fines de una empresa.

Administración es la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y las personas que integran una empresa.⁴

Las definiciones anteriores son muy semejantes y se complementan entre si y algunos de esos puntos son los siguientes.

- Está orientada en la obtención de resultados.
- Coordina todo tipo de recursos (materiales, humanos y maquinas).
- Busca la eficiencia
- Aplica técnicas

En definitivo, se puede decir que la administración es un vínculo de técnicas orientadas a coordinar recursos humanos, materiales, maquinas, con la finalidad de operarlos eficientemente y conseguir resultados para la elaboración de un buen producto o servicio.

Cambio tecnología y globalización son, y es imposible negarlo, tres de los retos más importantes que afectan de manera significativa a los administradores del futuro cercano. En consecuencia, se traerían a colación en este y en cualquier otro contexto nosotros lo percibimos como tres situaciones que se entrelazan de manera continua con los distintos temas que conforman la llamada administración.⁵

LA ORGANIZACIÓN

Es un conjunto de componentes, compuestos principalmente por personas que interactúan entre ellas, guiadas a una estructura pensadas y diseñadas para que los recursos tanto financieros, físicos, humanos y de información de forma sincronizada,

³ SALAZAR VILLA, Francisco: "*Curso de administración*", Centro Industrial de Adiestramiento.

⁴ REYES PONCE, Agustín: "*Administración de Empresas*", Limusa, México, 1972.

⁵ HITT, Michael A; BLACK, J. Stewart; PORTER, Lyman w: "*Administración*", Pearson Educación, México, 2006.

ordenada y detallada por un conglomerado de normas, obtengan fines positivos, los cuales pueden ser de lucro o no. Tenemos en nuestro país grandes corporaciones, medianas, pequeñas y microempresas con fines de lucro son privadas; en cambio las instituciones públicas que dependen del Estado en su mayoría son sin fines de lucro.

Es un transcurso mediante el cual, partiendo de la especialidad y partición del adeudo, amontona y fija desempeños a dispositivos determinadas e conectadas por dibujos de superioridad, noticia y grado para ayudar al lucro de equitativos frecuentes a un conjunto de personales⁶.

LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El propósito de la estructura organizacional es formar un método de papales que han de ampliar los miembros de una identidad para trabajar juntos de forma extremada y que se logren las metas establecidas en la proyección.

Los objetivos convienen que puedan ser ejecutables, precisos y viables. Para que sean exactos deben ser cuantitativos y para ser ejecutable deben ser cualitativos. - Tiene que haber una definición clara de las obligaciones, derechos y movimientos de cada individuo.

Se tiene que fijar el área de mando de cada elemento, lo que cada uno tiene que hacer para conseguir los objetivos, estar al tanto de cómo y dónde adquirir la información necesaria para cada movimiento y toda persona debe saber dónde adquirir la información y le debe ser prestada.

Características de Estructuras Organizacionales

Formal: Accedidas por partes que forman a la estructura y a relaciones que la sujeta, contiene funciones, actividades, recomendaciones de autoridad y de obediencia, responsabilidades, logros, manuales y medios, representaciones de puesto de trabajos, asignación de capitales, y todo lo que esta previamente determinado de alguna manera.

⁶ MAYONA FUENTES, José, et al: *Administración de Empresas*, Pearson Educación S.A, España, 2011

En este contexto, la estructura, con una definición suficientemente clara reduce el dilema con respecto a la conducta real de los trabajadores. esta estructura determina componentes y perspectivas con relación a los miembros de la organización, son responsables en desarrollar acciones y decisiones, instituye una estructura de objetivos que servirán como juicio de elección entre opciones en los diferentes departamentos y porciones de la organización, establece responsabilidades de averiguación en las unidades individuales de la misma para investigar y para informar acerca de programas que requieren atención en orientación a los puntos de decisión apropiados.

Informal: A partir de relaciones entre personas que colaboran uno o varias técnicas de trabajos dentro de la organización alcanza aspectos descritos a valores, sentimientos, liderazgo, y toda gama de relaciones humanas que no pueden ser comprobadas previamente.

Lo informal está especializado por una diligencia combinada, no está orientada individualmente hacia los objetivos pero es necesario para lograrlo. La Estructura formal e informal da como resultado la Estructura real.

El organigrama es la representación gráfica de la estructura orgánica de una institución o de una de sus áreas, en la que se muestra la composición de las unidades administrativas que la integran, sus relaciones, niveles jerárquicos, canales formales de comunicación, líneas de autoridad, supervisión y asesoría.⁷

DEPARTAMENTALIZACIÓN.

Según Koontz y Weihrich, la palabra “departamento” habilita un área bien delimitada, una división o sucursal de una organización sobre la cual un gerente tiene autoridad para el desempeño de actividades específicas.

Es así como un departamento, como el término se usa en general, puede ser la división de producción, la sección de investigación de mercados o la unidad de cuentas por cobrar.

⁷ VIERA S, Jaime: “*Fundamento de la Administración*”, Printed, Ecuador, 2009

Sobre la base de las consideraciones anteriores, las limitaciones del número de subordinados que se pueden manejar directamente restringiría el tamaño de las empresas si no fuera por la técnica de la departamentalización. El agrupamiento de actividades y personas en departamentos hace posible ampliar las organizaciones en un grado indeterminado. Sin embargo, los departamentos difieren en lo que refiere a todos los patrones básicos usados para agrupar las actividades.⁸

El proceso de especialización del trabajo, de acuerdo con el lugar, producto, clientela o proceso que resulte de una división o combinación del personal y operaciones, así como de sus actividades en grupos o unidades especializadas entre sí⁹.

La departamentalización es un paso por el cual se congregan, entre los miembros de una empresa comprobada, actividades afines y lógicamente afectadas. En un primer instante se reparte la responsabilidad por tareas consiguiendo una habilidad que permite obtener productividad y se procede a la departamentalización con el equitativo de lograr una actividad eficiente.

El repartimiento del trabajo y su posterior agrupación se puede verificar de tres maneras distintas, ocasionando diferentes características de estructuras organizacionales.

- División por categoría
- División por funciones
- División por segmentación

El voto del criterio a manejar para distribuir las tareas y efectuar la departamentalización depende de los equitativos de la organización, de las características del ambiente exterior, de la tecnología, de la alineación de los empleados, del tipo de tareas ejecutadas, de la presencia de unidades alejadas geográficamente, de la extensión de una empresa y de la habilidad a seguir.

⁸ KOONTZ: "Administración", Mc. Graw Hill, 2011

⁹ MAYONA FUENTES, José, et al: *Administración de Empresas*, Pearson Educación S.A, España, 2011

TIPOS DE DEPARTAMENTALIZACIÓN

1. **Organización por Objetivo:** De alianza con los servicios que ofrece.
2. **Organización por Proceso** Es el arreglo con el puesto o tipo de trabajo
Organización por Clientela: El tipo de personas que realiza el trabajo.
3. **Organización por área geográfica:** acuerdo con la plaza que la organización ejecuta la responsabilidad.

En el fondo, la departamentalización consiste en la escogencia de modalidades para homogeneizar las actividades, agrupando por departamentos o divisiones los componentes de la organización.

Tipos de Departamentalización por funciones:

Radica en realizar departamentos acordes a las funciones primordiales de una organización, corresponde al sector en el que esté ubicada la organización para ver en cuanto hay que crear.

Si se parte del punto de vista de que cualquier organización envuelve la reproducción de alguna utilidad íntimamente de una economía de que las funciones esenciales de cualquier organización residen en: elaboración, comercializaciones y financiamiento, nada más racional que convocar tales movimientos elementales en términos de elaboración, de comercializaciones y de finanzas.

Ventajas de la departamentalización.

- a. Cuando hay una tarea estudiada o una secuencia de trabajos cultivadas que exigen un rastreo más interno que permita congrega a los especialistas bajo un mando único.
- b. Cuando hay un requerimiento de beneficio o servicio de eficacia superior, la departamentalización eficaz "garantiza el superior de utilización de las destrezas técnicas renovadas de las personas".
- c. Accede la economía de los capitales, por el uso máximo de las personas y máquinas y por la producción.

- d. Orienta al ser humano hacia una acción específica, reuniendo su competencia de manera valiente, y facilita la diversión del personal.
- e. La departamentalización funcional es más exteriorizada para situaciones firmes y de poco cambio, que soliciten un ejercicio continuo de tareas.
- f. Es aconsejada para las organizaciones y empresas que tengan pocas líneas de productos o servicios que persistan inalterables.
- g. La departamentalización práctica refleja uno de los más valiosos niveles de auto arreglo de una empresa.

Desventajas de la departamentalización.

- a. Expande o reduce la colaboración interdepartamental, puesto que exige fuerte agrupación, además de establecer barreras entre los términos, ante el énfasis en las propiedades.
- b. Se muestra impropia cuando la tecnología y los contextos externos son inconstantes e imprevistos.
- c. Entorpece el ajuste y flexibilidad a regateos extremos, pues la orientación lacrada de la departamentalización casi no observa ni visualiza lo que sucede fuera de la empresa.
- d. Desarrolla que las personas reúnan sus energías en sus propias características, en determinado objetivo global de la organización.
- e. La estructura simple es más mostrada para situaciones estables y de poco negocio que soliciten el desempeño firme de trabajos habituales. Es sugerida para vendedores que tengan pocos gráficos de productos y servicios, que permanezcan intacto por largo tiempo.

Manifiesta uno de los más profundos niveles de orientación y reflexión administrativa, manifestando la ansiedad de la empresa por su propia organización.

La departamentalización por bienes fragmenta la estructura organizacional en dispositivos, de concierto con los servicios, proyectos desplegados por la empresa.

Ventajas de la departamentalización por bienes

1. Consolida la responsabilidad de los distritos en un producto o línea de servicio.

2. Proporciona considerablemente la relación interdepartamental, punto que la inquietud básica es el producto.
3. Suministra la invención, ya que ésta solicita colaboración y comunicación de diferentes grupos que ayudan en la fabricación del beneficio.
4. Es enseñada para situaciones externas inseguras e inestables, pues provoca la contribución entre expertos y la combinación de sus energías para una mejor conducta del producto.
5. Consiente elasticidad, pues los dispositivos de fabricación logran ser mayores, acorde al cambio de las circunstancias, sin obstruir en la estructura organizacional. La dirección de la organización se da eminentemente sobre los efectos de la estructura organizacional.

Desventajas de la departamentalización por bienes

1. Mientras que la departamentalización convoca expertos en un conjunto, bajo un mismo conductor, la departamentalización por bienes los raciona en subgrupos colocados hacia otros efectos.
2. No se encomienda en situaciones extremas, para organizaciones con pocos servicios sometidas a productos, pues en tales circunstancias produce un superior costo estratégico.
3. Puede estimular dificultades humanas por sospechas y angustias, cuando se muestra un contexto de inseguridad.
4. Da prioridad a la combinación, en pérdida de la especialidad.

La distribución por bienes es mostrada en situaciones climáticas inseguras y cambiantes, pues provoca la contribución entre expertos y la combinación de sus energías para una mejor actuación del servicio.

Además de eso, cada término para a tener totalmente independencia y a ser suficiente en sus propias dispositivos de fabricación, investigación y desarrollo, etc.

Departamentalización territorial

Asimismo se designa departamentalización provincial o regional geográfica. Solicita de la diferencia y reunión de las actividades de acuerdo con la situación en donde se ejecutará el compromiso de mercado que valdrá para la organización.

La departamentalización provincial universalmente es manipulada en organizaciones que envuelve áreas geográficas y cuyos servicios son desarrollados.

Es fundamentalmente respetable para sociedades multinacionales manejan esta habilidad para sus instrucciones de fuera del país en que poseen su sede. Es más mostrada para el área de creación, y es poco manipulada por el área prestamista, que no eternamente consiente.

Ventajas de la departamentalización territorial

1. Cuando las situaciones externamente expresan que el triunfo de la empresa obedece especialmente de su ajuste a las circunstancias e insuficiencias locales y territoriales, la habilidad territorial se hace necesario.
2. La organización territorial consiente establecer la compromiso de los consecuencias y del trabajo, de la igual grafía que la empresa por bienes, sólo que en este argumento el empaque es parte en el conducta local o particular.
3. Aprueba originar a los urgentes a repasar en cláusulas del triunfo.
4. Se encarga para refrendas comerciantes, si se agrupa indudables trabajos.
5. La empresa está más situada hacia su situación territorial, hacia sus clientes, que hacia sus exteriores.

Desventajas de la departamentalización territorial

1. El rumbo territorial de la empresa puede dejar en secundario plano la combinación de los físicos, ejecución de la organización, frente al valor de libertad y espacio en las regiones o filiales.
2. La inquietud rigurosamente territorial se reúne más en los exteriores de mercadeo y de elaboración con especialización.

La estructura territorial es adaptable cuando la sociedad intenta dar práctica cubierta a un mercado de interesados o beneficiarios (a través del plaza de compradores dispersado) o a un empresas de recursos para la producción.

Departamentalización por consumidores

La organización con basa a los consumidores con transporta a la diferencia y asociación de las movimientos de alianza con el ejemplar de personas para quienes

se elabora el compromiso. Las características de los consumidores, elevación socio-económico,

Esta departamentalización se fundamenta en una asociación de rapidez que manifiesta un beneficio esencial por el consumidor del beneficio ejecutado por la empresa.

Se fracciona los dispositivos empresariales para que cada una pueda aprovechar a un consumidor diferente.

Ventajas de la departamentalización por consumidores

1. Es la orientación más encaminada hacia el exterior, alarmada más por el consumidor.
2. Cuando el ejercicio jugarse de incomparables tamaños o especiales de mercados que transforman acorde al cliente, este es más significativo que los beneficios que deben ser adecuados para él, importantemente cuando los clientes y organizaciones.
3. Ubica a los diligentes y a todos los colaboradores de la formación a la trabajo de reembolsar las escaseces y los obligaciones.
4. Aprueba a la organización reunir sus culturas sobre las diferentes insuficiencias y requerimientos de las conducciones de comercialización.

Desventajas de la departamentalización por consumidores

1. Las demás movimientos de la empresa logra tornar ayudantes o adjuntas, delantera a la ansiedad obligatoria por el consumidor.
2. Los restantes equitativos de la empresa pueden ser abandonados de partido u ofrendados, en ocupación de la satisfacción del usuario.
3. Emprendes forma la orientación más encaminada hacia la empresa, cuya afectación está más encaminado hacia los consumidores que hacia sí similar.
4. El consumidor es más significativo que los bienes, los cuales deben ser acomodados y concordados a él y a sus carestías, especialmente cuando el consumidor logra ser una persona o una empresa. Es una habilidad que coloca a los diligentes y a únicos los colaboradores a la complacencia de las carestías

y obligaciones de los clientes, y que consiente reunir todos los conocimientos en las incomparables necesidades y requerimientos de los desiguales conductos de mercadeo.

Departamentalización por proceso

También designada departamentalización por períodos del transcurso o por proceso, es continuamente manejada en las organizaciones industriales en los niveles más viles de la distribución organizacional de áreas lucrativas o de instrucciones.

La diferencia y la sociedad se hacen a través de la continuación de la causa productiva u operacional a través de la colocación y habilidad procedente del dispositivo utilizado.

Es el paso de fabricación de los bienes que establece la habilidad de diferencia y asociación. Esta pericia personifica la autoridad pura de la tecnología utilizada por la organización en su distribución empresarial.

Ventajas de la departamentalización por proceso

La mejoría de la departamentalización es la de lograr dividendos económicas brindadas por la oportuna ambiente o de la tecnología, esta actual para a ser el foco y el punto de informe para el asociación de dispositivos y perspectivas.

Desventajas de la departamentalización por proceso

No obstante, cuando la tecnología utilizada advierte cambios y progresos sediciosos, al punto de alterar hondamente el proceso, este tipo de departamentalización peca por la incondicional falta de maleabilidad y de ajuste.

Este tipo de agrupamiento está todavía atado al producto logrado a través del proceso. La estructura utilizada por las organizaciones relacionada con la estructura de beneficio, el transcurso es un inconstante accesorio de la tecnología utilizada para conseguir un beneficio determinado.

Departamentalización por proyectos

El grupo o colocación con base en planes envuelve la diferencia y la asociación de los movimientos de convenio con los efectos y consecuencias concernientes a uno o varios propósitos de la organización.

Esta habilidad es manejada en organizaciones de gran tamaño, que elaboran bienes que requieren gran congregación de capitales y un largo tiempo para su obtención. Esta destreza de distribución apropia la colocación de la sociedad a los planes que ella se plantea ejecutar.

La departamentalización por planes solicita una distribución organizacional elástica y tornadizo, competente de apropiar ágilmente y sin resultados inesperadas a las necesidades de cada aspiración que es próspero y realizado en un expreso.

Como el proyecto infinitamente está determinado por el consumidor, de convenio con sus necesidades y descripciones, y como solicita de una establecida tecnología, la adaptación organizacional compone un dificultad de asiento.

La reunión por planes personifica una habilidad que consiente un supremo calidad de combinación ingrese las partes implicadas, las cuales renuncian sus perspectivas preliminares para instituir temporal en un definitivo aspiración que pasa a empapar completamente.

Ventajas de la departamentalización por proyectos

Su primordial superioridad es la formidable reunión de desiguales capitales en una prontitud complicada que requiere puntos precisados de instrucción y culminación. Es el tipo de departamentalización colocada hacia las consecuencias.

Desventajas de la departamentalización por proyectos.

En corriente, cada plan es excelente e original e contiene varias destrezas y culturas esparcidas en la sociedad, con los cuales logra salvar de un período a otra dentro del período de vida, cuando concluye un proyecto, la organización

logra trate exigida a arrojar particular o a detener máquinas y dispositivos si no posee otro plan a la vista.

Diligencias el sociedad por planes es generosamente manejado por empresas que se consagran a diligencias vigorosamente influenciadas por el progreso tecnológico.

La gestión de intenciones es una consecuencia, de esta táctica organizacional y ésta congregada en la arreglo de ciertos fracciones de la compañía a un provecho complicado, fabricado a partir de una formidable gremio de patrimonios y de expertos diferentes, para estar a la mira de las enumeraciones establecidas, situadas, casi que justamente, a los pedidos e insuficiencias de los clientes.

El esquema y organización por los planes es distintamente ajustado en ambientes en donde la seguridad es muy magna y técnica complicada. Si las ciencias aplicadas es auto-suficiente y autónoma otras ejecutas en porciones para su trabajo enérgico, la distribución por planes es la más mostrada.

Pegue la diferencia interesante de la sociedad es la potencia labor, que es la habilidad para corregir y registrar dificultades característicos de una era de confusión. La impulsa la tarea posee dos especiales y primordiales: es fugaz y de temporal firmeza.

Departamentalización por otros criterios

Varias sucesiones, las tipologías departamentales ya narrados son faltas para solucionar asuntos que no contienen apropiado en nadie de ellos. Se esgrime en aquel período el discernimiento de arreglo original o eficaz: se selecciona el término que, por su mínimo impuesto de compromiso o por su decana correlación con la división que va a ser conducente, está en circunstancias prácticas de impregnar

Los Métodos a desmontes diferenciados Cuerpo Organización de una Asociación Métodos a horizonte agente: Estriban a los gestores activos en la persecución de acciones y servicios principales de la ordenación tal comercialización, altas, depósito en positivo, pago, disposiciones de solvencia y efusión de materia prima en una fabricación. Tienen como objetivo responder a las preguntas de rutina y seguir el flujo de las transacciones a través de la organización.

Sistemas a nivel estratégico: Acercar el espalda a los regentes a retar y reparar materiales valiosos y sentidos a neutro intervalo, número en la conjunto como en el interrupción visible. Su ajuste esencial es resolver los clientes del ambiente exterior con la adjunto organización efectivo.

Sistemas a nivel administrativo: Valen a las diligencias de control, intervención, ocupación de arbitrajes, y funcionarias de los gestores de altura partido. La propuesta cardinal que diseñan estos procedimientos por lo habitual, ese tiempo de métodos y facilita imperfectos asiduos más que indagación impresión de sistematizaciones. Descansan a las providencias no frecuentes y dilatan a orientar en decretos escasez armadas para los cuales los menesteres de averiguación no continuamente son despejados.

DISEÑO ORGANIZACIONAL

Consiente verificar y establecer, el contenido la reforma esencial, en los croquis efectivos, el esquema admite a los proveedores a formar e instalar técnicas ignorados, en ocupación de las exacciones del texto y de las maniobras. En derivación, enlaza el perfil en que se guiaran las avenencias de las clasificaciones para franquear los periodos vigentes

Es un asunto, en el cual los administradores toman disposiciones, donde los segmentos de la colocación ubican en experiencia y la contenta maniobra. La delineación organización hace que los encargados gobiernen la perspectiva en entrambas opinados; hacia el limitado y el superficial de su clasificación.

Coincido extractado que muestra talentos transcendentales de una ordenación saturada, contiene las primordiales andes y crónicas, conducciones de inspección y la jurisdicción referente de cada delegado de su situación pertinente.

LA CALIDAD DEL TRABAJO INDUSTRIAL

El acabado y la disposición ha avanzado desde el habitual desempeño de detalles, aplicable solo a mercados, a ser una suceso representación de servicio industrial, adaptable a todo prototipo de sociedades, proporción mecánicos como de valores, de

capacidades varios cuyos justos primordiales son la validez monetaria y la bienestar al cliente.

También hay que poseer en balance que cada período son crecidamente los vendedores, importadas en la comisión de la disposición integral, cuyo dígito es más difícil de registrar luego no coexiste un signo en concreto a causa de firmemente alcanzar progresando, y al propio período las entidades libres están desplegando varios técnicas de esparcimiento.

EL RIESGO LABORAL

Toda persona, en su compromiso fijo, provoca una sucesión de reformas en el próximo de trabajo que van proceder pliego el indivisible, ejecutando cubierta él una predominio que logra proporcionar comarca a las desaprovechada del medida de la energía y a lo que echar de ver como “estudios o privaciones de la labor, que son padecimientos o laceres digeridas con motivación en el momento del encargo”. El débito y el vigor, por cantidad, viven manifiestamente conectados.

Un dato a tener muy en cuenta es el tiempo que una persona dedica estrictamente al trabajo, aproximadamente un tercio de todo su tiempo. Es por ello que una buena calidad de vida en el trabajo influirá de una forma muy positiva en el individuo; de igual forma, una mala calidad en el trabajo repercutirá negativamente en su salud, la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo es lo que se conoce como un riesgo laboral.¹⁰

El ser humano este ha utilizado en su beneficio los bienes existentes en la naturaleza. Al principio de forma individualizada buscando básicamente el satisfacer las necesidades principales de la persona.

A medida que se va evolucionando y llega a la constitución de la sociedad, el uso de los bienes de la naturaleza se va apartando del exclusivo de las necesidades básicas y se crean otras, como el ornamento y el ocio. Estas nuevas necesidades y el aumento demográfico junto a las limitaciones de la propia naturaleza, aconsejan una

¹⁰ GONZÁLEZ MUÑIZ, Ramón: “*Prevención de riesgos laborales: Manuales básicos*”, COPYRIGHT, España, 2009.

optimización en el uso de los recursos, existen varios índices de referencia que se pueden tomar en consideración con respecto a los riesgos laborales.¹¹

- **Continuidad:** Indica el número de accidentes que ocurre en un tiempo determinado de trabajo, este índice nos permite conocer el porcentaje de accidentes.
- **Peligro:** Se deduce tomando como referencia las jornadas de trabajo perdidas a causa de los accidentes ocurridos.
- **Tiempo medio:** Indica el periodo de bajo promedio que ha causado cada accidente, además los propietarios tienen el deber de elaborar y preservar a disposición y dominio profesional con las respectivas actividades.

Analogía de accidentes y enfermedades que se hayan ocasionado al empleado, una incapacidad laboral superior a un tiempo de trabajo acorde con el reconocimiento se pueden ejecutar análisis que permitan establecer factores importantes de la existencia de la empresa.

Observaciones de accidentes hace referencia a uno de los índices anteriormente mencionados atravesando la frecuencia que se nos está ofertando y que tipos de accidente que se presentan de manera continua.

El ser humano está destinado a trabajar para alcanzar determinados objetivos y satisfacer diversas necesidades. Trabajo y salud deben estar relacionados positivamente, es decir, el trabajo ha de estar orientado a alcanzar una situación positiva de bienestar.

Sin embargo, el trabajo puede deteriorar la salud debido a un accidente laboral, una enfermedad relacionada con el trabajo, una enfermedad profesional o por generar fatiga mental, insatisfacción laboral, estrés etc.

Los factores de riesgo, ocasionados por las condiciones en las que se trabaja y que dan lugar a diferentes tipos de accidentes y enfermedades profesionales, se clasifican en cuatro factores de seguridad, factores de origen físico, químico o biológico, factores

¹¹ PEDREIRA, LUZY: “Índices sobre los riesgos laborales”, España, 2009

derivados de las características de trabajo y factores derivados de la organización del trabajo.¹²

Factores de Riesgo Laboral no sería más que una condición de trabajo que causa un daño a la salud del trabajador. Esta relación causal es de naturaleza no probabilística y multicausal, en el sentido que no siempre que un trabajador este expuesto con un factor de riesgo se produzca el daño casi siempre hace falta la concurrencia de otros factores de riesgos. Esto quiere decir que el trabajo no siempre producirá un daño a la salud, dependiendo de las condiciones en las que se realice.¹³

LOS VALORES DE UNA EMPRESA.

Es arriesgado hablar de valores empresariales sin hacer al menos un breve comentario acerca de su significación. Lo que consideran como valor era algo opuesto a la vida. En este sentido podemos considerar a los valores como conformadores de actitudes¹⁴.

Los valores son aquellas reflexiones moralistas cubierta de circunstancias ficticias o existentes a los cuales nos apreciamos por su grado de provecho particular y general.

Los valores de la sociedad son los contrafuertes más significativos de cualquier empresa. Con ellos en el entorno se precisa a sí por igual, ya que los valores de una organización y fundamentalmente los de sus regentes.

Los administradores deben desplegar honestidades como la ponderación, la sensatez, la equidad y la ética para ser receptores de un liderazgo efectivo.

Diferencia de los Valores

- Se despliegan en circunstancias muy complicadas.
- Son forzosos para provocar permutas a asistencia del perfeccionamiento.
- Son capitales que varios perseguimos entendiendo en ellos.

¹² CABALEIRO PORTELA, Víctor Manuel, IDEAS PROPIAS, España, 2010

¹³ GARCIA M, Ana, et al.: *Salud Laboral*, MASSON S.A., Barcelona-España, 2007

¹⁴ SANZ GONZALEZ, Miguel Ángel, GONZALEZ LOBO, María Ángeles: *Identidad Corporativa: Claves de la Comunicación Empresarial* ESIC editorial: Madrid – España.

- No son ni logran ser un articulado estricto.

Categoría de los Valores de las Empresas.

- Los valores son enormemente trascendentales para una organización porque son grandiosos promotoras de cómo se efectúa el trabajo.
- Autorizan establecer una cultura organizacional.
- Implementan características para la toma de decisiones.
- Proponen tiempos máximos para cumplir con las metas propuestas.
- Originan cambios de movimiento.
- Impiden las frustraciones en la formación de habilidades entre de la organizaciones.
- Se alcanzar una disminución rotaria de trabajadores.
- Se evitan conflictos entre el personal.
- Con ellos los constituyentes de la organización se acoplan fácilmente.
- Se consigue el triunfo en las técnicas de adelanto perenne.

La Identificación como porción de los Valores.

Los valores corresponden y están afectados con la igualdad de la organización, la identificación es un instrumento que acopia los caprichosos primordiales de conducta de una empresa, así como eventos notables de la tradición y la avance de ésta.

¿Cómo definir los valores de una empresa?

Lo que hay que crear originalmente es establecer los valores primordiales de la organización entre el dispositivo directo y con la mayor colaboración de los recursos humanos viable.

Enseguida se corresponde suponer desiguales circunstancias en que se logró hallar la organización en los más cercanos y enumerar cuál será el conducta en repetición asunto. En plataforma a lo preliminar precisar reiteradamente el valor de categoría de repetición importe de la enumeración de pasos.

Un período que se han desarrollado los valores de la organización, se compromiso y se proceder bajo los propio. Y ante un compromiso se debe establecer dominio inferir de modo de conocimiento.

Este modo creará que los valores existan convenientes con los de los consumidores, obreros y todas las personas en general.

Posteriormente los valores que perduren, en la empresa y con lo que existirá numeroso y claros para matizar sus objetivos.

¿Qué son los Valores Participativos?

- Son los que deben cotidiana las actitudes de todos en la organización para ejecutar sus objetivos propuestos. Forman el principio de la clasificación y forman bienes para los seres humanos y organizaciones que lo emplean.
- Para poder fundar los valores participativos es muy trascendental el compromiso en unidad.
- Los valores que no posee la organización y lo requiere.
- Equilibrar y separar los antivalores de una empresa.
- Colocan el enfoque principal y acrecientan la responsabilidad técnica.
- Son un instrumento que reconoce igualar, originar y justificar el ejemplo de permutación empresarial, que auxiliará a realizar una orientación valiosa para la organización.
- Apoya a conseguir y fortificar la tendencia trascendental en los guías.
- Origina la instrucción incesante y la responsabilidad de los segmentos de la empresa.

Ya implementado los valores en las organizaciones es primordial tener en cuenta las siguientes pautas.

- Integran una fracción de una disposición importante a extenso término.
- El estilo y los elementos que precisarán el modo de cómo corresponde vivir en la organización.

- La energía y constancia continuamente existirán ineludibles para colocar en operación.

SERVICIO DE MECANIZADO

Para ejecutar todo tipo de operaciones de mecanizado de acuerdo con las normas de prevención de riesgos laborales. Las herramientas como la maquinaria y útiles de mecanizado deben ser adecuados para realizar todos los procesos de mecanizado, en función del tipo de material, calidad requerida y características de los equipos. Conviene tener en cuenta las especificaciones del fabricante para elegir las herramientas que permitan realizar el mecanizado en el menor tiempo posible.

Dada la gran cantidad de herramientas necesarias para el desarrollo de las operaciones típicas del taller es conveniente almacenarlas de una forma organizada con el fin de facilitar su localización.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura empresarial, a espacios invocación ambiente o próxima de compromiso, es el unido de imaginaciones, dogmas, precios y reglas que participan sus órganos. Pretenda el contexto sensible en el que los utilizados efectúan su obligación. Acople ilustración logra concurrir en ensamble clasificación exacta o justo reseñar al situación de una partición, procedencia, hinca o término. Esta representación de ciencia organización

Es individuo escaso etéreo, espacio que no repodemos advertir ni manipular, pero perpetuamente queda vigente en indivisibles porciones.

Así que el soplo de una fracción, encierra e impresiona a un todo lo que coexiste en la asociación.

Por ente una significación de regímenes eficientes en el conocimiento de ser capaz de por escaso único lo que ocurre en el entrante de la ordenación.

Repetición uno de todos posee una temperamento excelente; fisonomías y propias que intervienen en la carácter en la que procedemos e interactúan con los adición. Cuando referimos a cualquiera tal tórrido, directo, disoluto, corito u ofensivo, narramos los

semblantes de su calidad. Adhiera estructura todavía obtiene idiosincrasia y es lo que estar al tanto a modo su sabiduría.

Características de la cultura organizacional

Las distribuciones así que las calcas analógicas, son perenemente simples. Repetición una ostenta su oportuna ficción, originales de indagación, métodos y formas, afirmaciones de ideología, describes e invenciones, que en su compleción, instituyen su conocimiento. Ninguno muestra un próximo de considerable eficacia, diferentes obtienen un medio ambiente de sosiego. Ciertamente son simpáticos e inseparables, diferentes facilitan la opinión de especímenes dores y limpias. Con el período de saber de articular clasificación obtiene una unidad estar fuerte por los manejados y legal. La ciencia se conmemora en aquel tiempo, ya que la estructura se expande y asume y se archivara a prójimos que consideran admitir sus servicios y reconocimientos. De la semejante representación que el conjunto concluye reubicar a indiscutibles zonas (por la infiltración, el tiempo o la moderación pluvial) todavía los monopolizados optarán por la instrucción empresarial que eligen a manera contexto de labor.

Genial el ciclo, los usados parlamentarán claramente pliego la sabiduría en la que se afanaran (no obstante esto promovió a pasar de un extremo a otro cuando la notoriedad de las estudios asumió su instante de culminación en el período de los 80).

El maduro fragmento de las sabidurías despliegan solo de los paradigmas proveídos por los inmediatos de penetrante altura, quienes practican ensamble atribución fuerte cubierta sus sujetados. Por último, las culturas pueden caracterizarse como relativamente "fuertes" o "endebles" según el nivel de influencia que asuman en el proceder de los explotas conductas de las ordenaciones profesan una derivación insumable escondite el distintivos, litúrgicos y fórmulas místicas para obtener ningún rastros. Ingrese terceras se apeló a diálogos y a informes divididos con el designio de calificar los negocios y afirmaciones. Fuera nuevos temas, el investigación de las afirmaciones de la ética corporativamente ha proporcional opiniones cubierta la sabiduría patrocinada (las opiniones y bienes que la distribución explica notoriamente)

Diferente técnica reside en efectuar conversaciones espontáneas con el original y buscar sus apreciaciones de la ilustración de la compañía.

Comunicación de la cultura

Si las distribuciones ansían establecer y administrar de forma sensata su conocimiento, cobran de asumir el porte de participar a la propia, en exclusivo a los utilizados de flamante introducción. Los sujetos en frecuente, existen más instalados a acomodar a pegue ciencia organizacional durante los incipientes períodos de encargo, cuando pretenden embelesar a los demás, ser reconocidos, habituarse con su diferente próximo profesional.

La socialización es el transcurso que reside en transferir tenazmente a los trabajadores los manuales primordiales del conocimiento de una clasificación, contiene al ciclo sistemático consecuente y capital descuidados para formar los modos, tendencias y conducta de las personas.

A partir la apariencia de la formación, la socialización es reimprimir en los que trabajan las destozas manuales. Comenzando en el lugar y el panorama de los empleados, es las técnicas fundamentales de que les consienten resistir y mejorar en la organización¹⁵.

CLIMA ORGANIZACIONAL

El Templanza Organizacional se cuenta al próximo intestino efectivo entre órganos de una organización, y está reducidamente congruente con su valor de estimulación es la carácter o posesión del contexto empresarial descubierta o distinguida por los segmentos de la organización, y que media en su conducta.

Si el ambiente organizacional permite satisfacer de los miembros, el CO tiende a mostrarse favorable y positivo; si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el CO tiende a mostrarse desfavorable y negativo.

En términos más prácticos, el CO depende del estilo de liderazgo utilizado, de las políticas y los valores existentes, de la estructura organizacional, de las características

¹⁵ DAVIS, Keith, y, NEWSTROM, John W: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/296-cultura-organizacional-concepto.html>, extraído el 3 de Junio del 2013.

de las personas que participan en la empresa, de la naturaleza del negocio (ramo de actividad de la empresa) y de la etapa de vida de la empresa.

Clima organizacional Definición. Es el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de una compañía. Éste se refiere al ambiente de un departamento, una unidad importante de la compañía, como por ejemplo una sucursal o de la organización completa. Al igual que las huellas digitales y los copos de nieve, las organizaciones son siempre únicas. Cada una posee su propia cultura, sus tradiciones, y métodos de acción que en su totalidad, constituyen un clima.

El hacer caer la balanza en la estimulación, el cometido y la complacencia en el cargo. Esto lo hace fundando seguras clases de expectativas con relación a qué resultados se crearán a través de desemejantes ejercicios. Los utilizados esperan seguras condecoras, gustos y fracasos fundamentar en la clarividencia que tienen del calor en la empresa.

Si bien es cierto que hay una gran responsabilidad por parte de la empresa u organización en mantener un clima adecuado, recordemos también que las organizaciones están conformadas por personas con características individuales. Por lo tanto, el comportamiento humano es un factor importante a considerar en el estudio del Clima Organizacional. Ya que en esté intervienen las emociones de cada individuo dentro de la empresa.

Los factores resultantes de productividad que guardan relación directa con el clima. Como por ejemplo la identificación de los factores del clima que aumentan, disminuyen o mantienen la productividad en el equilibrio adecuado.¹⁶

Conflicto Intragrupal

El conflicto intragrupal se refiere a choques entre algunos, o todos, los integrantes del grupo, lo que suele afectar su dinámica y efectividad. Los negocios de propiedad familiar están especialmente predispuestos a sufrir conflictos intragrupales y de otros

¹⁶MORALES, Manuel: <http://www.slideshare.net/69deme/introduccion-al-clima-organizacional>, extraído el 11 de Junio del 2013.

tipos, y se hacen más evidentes cuando el propietario-fundador se acerca a la jubilación, se retira o muere.

Sólo tres de cada diez negocios familiares logran llegar a la segunda generación y uno de diez sobrevive hasta la tercera. Los obstáculos más formidables a la sucesión son las relaciones entre los miembros de la familia que poseen el negocio y tienen la responsabilidad de mantenerlo vivo para la siguiente generación. ¿Qué determina si un negocio familiar prospera o se desploma? En gran parte es el respeto que se tengan entre sí los miembros de la familia en el lugar de trabajo, su disposición a asumir en el trabajo funciones diferentes de las que ostentan en casa y su capacidad de manejar los conflictos.

Las familias no expresan sus necesidades y deseos con claridad y no enfrentan muy bien el conflicto. Cuando llevan esto a sus negocios, eso representa problemas serios. Véase por ejemplo la forma en que la mayor parte de los padres negocia con sus hijos en la empresa. Fundamentalmente les dicen lo que tienen que hacer, los amenazan o les dicen: 'Tienes suerte de contar con este trabajo'. Así no se dirige a un empleado, ni se desarrolla de esa manera a un futuro líder¹⁷.

EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

El liderazgo industrial o administrativo se fundamentó en estar al corriente gobernar ya exista la propia sociedad o dirigir dentro de la conveniente organización. Esta más que justificado que el liderazgo industrial o administrativo asentado en la mejoría o comunicar cuidado no desempeña con normalidad.

Si tu comunicas desconfianza y miedo a tus empleados posiblemente logres que alcancen pero no poseerán todo, proporción ni por ti ni por tu organización y no es piadoso poseer desempleados insatisfechos luego viven dentro de nosotros y saben muchas cosas de la empresa y pueden divulgarlas.

En la era de la investigación no capitula conservar un liderazgo autoritario fundado en el miedo, conjuntamente vivimos en ocupado en el siglo XXI, existimos más perspicaces,

¹⁷DON HELLRIEGEL: *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición.

personas y actualmente ya no poseen capacidad según el saliente ejemplo que se alistas.

El liderazgo corporativo de hoy en día se estableció en el liderazgo bondadoso, el liderazgo y en todo aquel que no solo gobierna la compañía hacia un objetivo sino asimismo un liderazgo que se inquieta verdaderamente por su unidad de trabajo.

Es la desplazamiento que corresponde poseer el gerente para deducir sobre las todo lo concerniente a las personas para que de una modo apasionado y deliberada ejecuten el compromiso que le pertenece pero eternamente investigando lograr los objetivos de mayor iluminación.

La funciones del liderazgo

Significa que las actividades de un líder pueden ser diferenciadas en dos: la función de la solución de problemas y las funciones “sociales”. Es decir, debe encargarse que las actividades a desarrollare en los procesos de la empresa tiendan a conseguir un trabajo0 eficaz, pero a la vez logrando que cada miembro se sienta valorado por los demás y trabajen en equipo.

Estas dos funciones deberían ser desempeñadas por la misma persona, pero en la práctica resulta muy difícil encontrar a alguien que pueda desempeñarlas a cabalidad, siempre alguien tendrá facilidad o inclinación a una de ellas. Bien puede repartirse estas dos funciones, un directivo puede desempeñar la función laboral mientras que otro se hará cargo de las funciones “sociales”.¹⁸

Su retó es conseguir un sensatez y asociarse a los seres humanos y el ganancia de los metas, el administrador coloca y estira para suministrar la importancia de los objetivos. El liderazgo en el equipo es un rol que salva cualquiera de ellos, esto origina al personal fortificación al conjunto como tal.

La autoridad es el examen que ser humano posee y puede practicar cubierta otra para mostrar que cumple algo. En cualquier correspondencia de potestad coexiste quien ofrece disposiciones y quien lo satisface.

¹⁸ VIERA S, Jaime: *Fundamento de la Administración*, Printed, Ecuador, 2009

EL SERVICIO DE SOLDADURA

La American Welding Society en 1995 define una soldadura como una coalescencia localizada (la fusión o unión de la estructura de granos de los materiales que se están soldando) de metales o no metales producida mediante el calentamiento de los materiales a las temperaturas de soldaduras requeridas, con o sin la aplicación de presión, o mediante la aplicación de presión sola y con o sin el uso de material de aportación. Soldadura se define con un proceso de unión que produce la coalescencia de materiales calentándolos a la temperatura de soldadura, con o sin la aplicación de presión o mediante la aplicación de presión sola y con o sin el uso de metal de aportación.

En lenguaje menos técnico, una soldadura se produce cuando las piezas separadas de material que se van a unir se combinan y forman una pieza al ser calentadas a una temperatura lo suficientemente alta como para causar ablandamiento o fusión y fluyen juntas.¹⁹

La soldadura es un procedimiento de conformación metálica que se utiliza cuando los otros procedimientos son imposibles de aplicarse. Un ejemplo típico de la soldadura es el ensamblaje de partes de una pieza compleja o de una instalación: estructura metálica de un edificio, puente, etc. En el argot de la conformación metálica suele pronunciarse la frase “soldar es bueno, pero no soldar es mejor”, lo cual en el fondo se cumple para cualquier metal o aleación. Este aforismo viene a decir que solo se suelda cuando de conformación metálica. No obstante, la soldadura, como procedimiento de unión entre partes de objetos metálicos, constituye un procedimiento de conformación metálica muy versátil, aplicable, en general, a prototipos y pequeñas series.²⁰

REPROCESO DE ACTIVIDADES, TAREAS Y TRABAJOS

La administración basada en el coste por actividades es un sistema que mantiene y procesa datos sobre las actividades de una empresa y sus objetivos de costos. Para

¹⁹ JEFFUS, Larry: “*Soldadura: Principios y Aplicaciones*”, COPYRIGHT, 5ta. Edición, 2009.

²⁰ PERE MOLERA: Sola. 1992. *Soldadura Industrial: Clases y Aplicaciones*. España, MARCOMBO S.A

poner en práctica un sistema de costeo se debe considerar tanto los procesos como los productos. Se examinan los procesos para determinar los tipos de actividades se desempeñan en relación con diseño de ingeniería, manufactura, ventas, entrega y servicios porque los productos causan costos debido a estas actividades. Las diversas actividades de los productos se vinculan con los productos que crean y conjuntamente, también se consideran el producto, para determinar qué tipos de actividades causó.²¹

TALLER INDUSTRIAL

Un taller es un establecimiento industrial que efectúa operaciones de mantenimiento y de reparación de cualquier tipo de bienes (vehículos, electrodomésticos, joyería, etc.) para restituirlos a su condición de funcionamiento previa a un siniestro.

Taller es el lugar en donde se trabaja principalmente con las manos, el concepto tiene diversos usos; un taller puede ser por ejemplo, el espacio de trabajo de un pintor, un alfarero o un artesano:

Un taller es un establecimiento donde se llevan a cabo tareas de reimpresión y acabados. Otros talleres se limitan a cumplir con tareas muy específicas (como un taller de soldadura). En estos casos, el taller suele ser sólo un área determinada dentro de una fábrica o industria.

Un taller mecánico es aquel que se dedica a la reparación de vehículos, como automóviles o motocicletas. Existen talleres oficiales de las marcas (que brindan respaldo sobre sus vehículos) y otros talleres independientes o multi-marcas (que prestan servicios a coches y motos de cualquier marca). Cabe mencionar que algunos talleres mecánicos que se especializan en ciertas partes específicas de los vehículos, como chapa y pintura, motor o frenos.

La cual inicialmente estuvo basada en la producción realizada de forma independiente de determinadas islas cuyo objetivo era la obtención de índices adecuados de fabricación. Al plantearse la conexión de las distintas islas mediante redes de

²¹ JIMÉNEZ B. Francisco; ESPINOZA G. Carlos Luis: “*Costos industriales*”, 1era. Edición, Editorial Tecnológica de Costa Rica, 2007.

comunicación de área local se hace posible la reducción de los tiempos de cambios de herramienta del tamaño de los inventarios de cada taller.

Si bien la automatización de procesos y la automatización de la fabricación se habían mantenido como actividades separadas, en la actualidad utilizan medios tecnológicos comunes para el control de dispositivos de interfase hombre – máquina y para la conexión de convergencia se ha puesto en énfasis a través del estándar de los talleres.

ORDENES DE TRABAJO

Una orden de trabajo es un documento escrito que la empresa le entrega a la persona que corresponda y que contiene una descripción pormenorizada del trabajo que debe llevar a cabo.

En la orden de trabajo, además de indicarse el lugar geográfico preciso y algunos datos personales de quien solicitó la realización del trabajo, en el caso que se trate de una empresa de instalaciones, se podrá indicar el tiempo que se estima debe durar el trabajo a realizar en el lugar, los materiales que se necesitarán para llevarlo a cabo, los costos aproximados y cualquier otro tipo de contingencia que sea relevante de ser mencionada porque actúa directamente en la concreción del trabajo en cuestión.

Es posible encontrarse con dos tipos de órdenes de trabajo, la correctiva, que nos informa especialmente sobre el problema a solucionar que fue oportunamente reportado.

En tanto, la orden de trabajo preventiva es aquella que se emite de modo automático y que está vinculada con los mantenimientos preventivos que demandan algunas máquinas, por ejemplo. En estas, normalmente, se especifica cada paso a considerar en la reparación en cuestión.

Para poner más en claro el concepto nada mejor que un ejemplo que lo aclare todo. Un individuo solicita a una empresa de telefonía la instalación de una línea de telefonía fija. Cuando se comunica, la representante de ventas, le solicitará una serie de datos personales como geográficos para así chequear la solicitud y que exista cobertura. Luego, toda esa información será volcada en un documento u orden de trabajo que se

le entregará al técnico que se ocupará de la instalación, con la orden de trabajo, el técnico, se presenta en la dirección en cuestión y procede a realizar la instalación del servicio de acuerdo a las pautas que allí se estipularon.

CONTROL DE OBRAS

Se deben coordinar todas las actividades del proyecto. La falta de planeación se verá reflejada en el aumento económico y de tiempo de la obra. Cada actividad en particular debe tener planeación y programación, para que cada persona sepa exactamente el trabajo que debe de estar realizando en tiempos.

La importancia de una correcta planeación trae como beneficios en construcción la culminación del proyecto en tiempo y dentro del presupuesto, brindando la mayor eficacia en cada sentido.

Una vez teniendo todos los avances y gastos, se puede determinar el avance total del programa y presupuesto, se compara el programa inicial con el avance. El avance se define como el trabajo realizado.

La información de gastos se tiene que tener muy en cuenta con respecto al avance y todos los gastos que incluye una obra, el control de obras es muy importante ya que de esta manera se podrá controlar el avance de la obra. Se puede desarrollar el avance de cada una de las actividades que se desarrolla, y la economía de ésta.

REGLAMENTO INTERNO

El Estatuto Interno es la herramienta por medio de la que, los trabajadores reglamenta las necesidades y contravenciones a que conviene inmovilizar los trabajadores, en correlación con sus artesanas, persistencia y existencia en la organización.

Así, adeudo sujetar a la escasez los tiempos en que emprende y concluye la jornada de labores y las de repetición de turno, las detenciones, los numerosos tipologías de gratificaciones el término, jornada las personas que trabajan corresponden gobernar

sus reclamos, examinas y proposiciones la grafía de demostración del desempeño de las reglas de previsionales las pautas e conocimientos de desconfianza, limpieza y seguridad, las apruebes que se logren emplear a los trabajadores con predicción de las contravenciones y el modo a perseguir en estos asuntos.

Creemos actual que las confirmes que imprima el Estatuto Interno exclusivamente logran residir en prédica expresado o firmada y multa de incluso el veinticinco por ciento del salario.

La multa posee a manera ocupación los fondos de riqueza que la compañía haya para los empleados o el que asuma las asociaciones, si no concurrieran expresados capitales, los correctivo se consigna en último argumento al Estado.

El empleado puede solicitar de la concentración de la sanción ante la Reconocimiento del Compromiso respectiva.²²

Compromiso de los estatutos

La necesidad de elaborar el Estatuto Interno no la posee cualquiera empleador, sino sólo las compañías, sociedades, empresas industriales o comerciales que ocupen regularmente diez o más trabajadores supervivientes, referidos todos los que faciliten servicios en las diferentes manufacturas o fracciones, no obstante vivan dispuestas en lugares diferentes.

En el tema de que una sociedad esté exigida a poseer Estatuto Interno y escasee de él, logra ser castigada con multa operaria por el Fiscalizador del Trabajo.

La fabricación del Estatuto Interno depende únicamente del patrón y su contenido lo establece libremente.

Si bien el contratante es excelente para formar las deberes, contravenciones y en frecuente, todo régimen de inspección a los obreros, sólo logra formalizar por medios aptos y relacionados con el ambiente de la analogía laboral, y su diligencia debe ser

²² CORTES, Camilo: *"El Portal de la seguridad y la Prevención y la Salud Ocupacional"*, www.paratarios.cl, EL MERCURIO, extraído el 29 de Julio del 2013.

general, respondiendo de esta cualidad la impersonalidad de la medida para reverenciar la decoro en el trabajador.

También, el contratante debe conservar prudencia de cualquier averiguación y reseñas privadas del solícito a que posea dirección con sazón de la correspondencia profesional.

Tan medida de difusión, el empresario corresponde fijar el instrumento a la carencia en dos plazas perceptibles del término de las labores con la adelanto de los treinta días, asimismo corresponde conceder una reproducción del Estatuto Interno a los asociaciones, al representante del propio y a los Juntas Paritarios efectivos en la organización.

Además, corresponde adjudicar en grafía infundada a cada obrero un ejemplar que sujete el contenido del Estatuto Interno y el Estatuto de Seguridad e Limpieza concerniente en la Ley de Accidentes del Trabajo.

2.2 MARCO LEGAL

NORMAS CONSTITUCIONALES

Responsabilidades

Rigiendo se de acuerdo con la constitución, la responsabilidad es la ejecución de los derechos y el cumplimiento de las decisiones legítimas de los que correspondan, promoviendo en bien común que tienen todos los seres humanos.

Trabajo y Producción

Art. 33.- El compromiso es un derecho y una obligación mutua, comienzo de ejecución original y plataforma del patrimonio.

El Estado responderá a las personas hacendosas el pleno acatamiento a su decoro, una existencia noble, gratificaciones y estipendios justas y el cometido de un compromiso sano y libre seleccionado o admitido.

Art. 325.- El Estado certificará el justo trabajo, se examinan todas las particularidades de responsabilidad, en analogía de obediencia o libres, con introducción de trabajos de auto puntal y arreglado personal y tan representantes sindicales, a todos los empleados.

Intercambio Económico y Comercio Justo

Art. 304.- La política comercial tendrá los consecutivos equitativos:

1. Desplegar, fortificar e intensificar los servicios internos a dividir las metas importante determinada en el Plan Nacional de Progreso.
2. Frecuente, originar y elaborar los ejercicios proporcionados hacia la introducción valiosa del país en el patrimonio mundial.
3. Proteger la apariencia lucrativa y la elaboración nacionales.
4. Ayudar a que se respondan el imperio alimenticio y nutritivo, y se sometan las discrepancias internas.
5. Inducir el progreso de las fortunas de nivel y de la comercialización equitativo.
6. Impedir las concesiones monopólicas y oligopólicas, especialmente en el sector privado, y nuevas que sobresalten el trabajo de los mercados.

Derecho de los Consumidores

Todas las personas tienen el derecho a adquirir bienes y servicios de calidad y de ser optados con total independencia para el bienestar de cada uno de ellos, estableciendo los mecanismos pertinentes de control y eficacia que merece cada ciudadano.

Código del Trabajo

Art. 8.- Contrato individual.- Tratado individual de responsabilidad es el ajuste en integridad de una o más personas se obliga para con otra u otras a facilitar sus servicios legales y particulares, bajo su subordinación, por una retribución establecida por el ajuste, la ley.²³

Art. 11.- Clasificación.- El convención de trabajo logra ente:

²³ “Constitución de la República del Ecuador”

- a. Deliberado o implícito, y el principal, comunicado u oral.
- b. A mensualidad, a salario, en colaboración y compuesto
- c. Por período asegurado, por tiempo indeterminado, de espacio, casual y aleatorio,
- d. A experimento,

Art. 12.- Contrato implícito y expreso.- Este convención es expreso cuando el empleador y el trabajador dialogan las circunstancias por las cuales se van a trabajar y a falta de esta, se supone implícita todo vínculo de trabajo con el trabajador y el empleador.

Art. 15.- Contrato a prueba.- En cualquiera contrato a los que se describe el separado preliminar, cuando se elogie por primera período, logrará marcar un período de prueba, de permanencia máxima de noventa días.

Subyugado esta caducidad, involuntariamente se pensará que extiende la vigencia por el periodo que faltare para cumplir el año. Como acomodamiento no logrará celebrarse acaso, una sola vez entre las iguales porciones.

El patrón no logrará conservar juntamente obreros con convención a prueba por una cifra que exceda al quince por ciento del total de sus recursos humanos. A excepción de los contratantes que preparen sus sistematizaciones en el país, o los históricos que aumenten o transformen su industria, no se inmovilizarán la participación del quince por ciento durante los seis meses posteriores.

La infracción de esta habilidad dará término a las sanciones presentidas, sin daño de que el exorbitante de obreros del porcentaje ya indicado, vayan a ser empleados permanentes.

Art. 17.- Contratos casuales o de período.- Son convenciones casuales aquellos que se ejecutan para compensar requerimientos fortuitas del contratante, tales como substitución del recurso humano que se localiza alejado por festividades, maternidad y circunstancias equivalentes; en cuyo asunto, en la estipulación que corresponderá detallar los requerimientos accidentales que causan la convenio, los nombres de los sustituidos y el vencimiento de la misma.

Las estipulaciones de tiempo aquellos que en conocimiento de la hábito o de la convenio combinada, se han venido efectuando entre una empresa y un trabajador, para que ejecuten responsabilidades por periodos, en razón del medio ambiente intermitente de sus artesanías, gozando estas convenciones de permanencia, concebida, como el derecho de los trabajadores

Art. 44.- Prohibiciones al empleador.-

- a. Asignar multas que no se encontraren presentadas en el relativo estatuto interno, legalmente capacitado
- b. Inmovilizar el aumento del diez por ciento (10%) de la retribución por concepción de sanciones;
- c. Requerir al obrero que adquiriera sus productos de consumo en tiendas o lugares explícitos;
- d. Pedir o admitir del empleado dinero como donación para que se le acepte en el compromiso,
- e. Recoger al trabajador utilidad, por el conjunto que le pronostique por cálculo de salario;
- f. Obligar al obrero, por cualquier fragmentado, a retirarse de la organización a que corresponda o a que elija por establecida candidatura;
- g. Formar difusiones política o religiosa entre los empleados
- h. Castigar al obrero con la interrupción de sus labores
- i. Deducir o transgredir el derecho para su conveniencia para actividades ajustadamente colectivas de la relativa organización del empleado.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.-

- a. Formar el compromiso en las cláusulas de la formalidad, con la fuerza, atención y cuidado adaptados, en la representación, periodo y lugar ajustados.
- b. Restablecer al contratante los materiales no utilizados y almacenar en excelentes etapas las herramientas y ventajas de la responsabilidad, no habiendo el encargado por el desperfecto que ocasione el uso estándar de esas entidades, ni

del causado por tema casual o potencia mayor, ni del derivado de baja eficacia o incompleta edificación;

- c. Ocuparse, en asuntos de alto riesgo o funesto amenazadores, por un período mayor que el notable para el horario estipulado y aún en los fechas de suspensión, cuando amenacen los haberes de sus colaboradores o del contratante. En estos asuntos poseerá derecho al extensión de gratificación de convenio con las leyes
- d. Tener en cuenta la administración en el periodo de trabajo.
- e. Efectuar las habilidades del estatuto interno consignado en escritura legal;
- f. Proveer advertencia al empresario cuando por fundamento torneo ofendiere a la responsabilidad.
- g. Notificar al contratante o a su patrón las perdidas en materiales que ocasionen y atenten con la vida de las personas.
- h. Archivar minuciosamente los profundos experimentos, lucrativos o de producción de bienes a cuya transformación frecuente, de los que él posea prudencia por saber del compromiso que confecciona.
- i. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades

Art. 46.- Contravenciones al empleado:

- a. Poner en riesgo su correcta integridad y la de los seres humanos, así como de la de las empresas, laboratorios y terrenos de responsabilidad.
- b. Despojar del taller o corporación, sin autorización del empresario, herramientas para la elaboración de artículos.
- c. Acudir al lugar de trabajo en circunstancias inadecuadas o por haber ingerido alcohol.
- d. Transportar instrumentos peligrosos en horas laborables, a no ser con autorización respectiva.
- e. Crear recaudaciones en el término de compromiso durante los períodos de trabajo, con el acuerdo pertinente del contratante.
- f. Utilizar los logrados e instrumentales proporcionados por el empresario en sustancias diferentes de responsabilidad a que están consignados.

- g. Crear competitividad al empresario en la transformación o producción de los productos de la empresa.
- h. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga;
- i. Abandonar la obligación sin procedencia legal.

Correspondencia Laboral Artesanal

Art. 286.- Para ser capacitador de taller se solicita:

- a. Tener la mayoría de edad y ser profesional otorgado legalmente;
- b. Partir, bajo orientación y compromiso particular, una fábrica y ubicar a la asistencia del ser humano.
- c. Constar en la Dirección Nacional de Empleo.
- d. el juramento de la inscripción bajo compromiso al particular y principiantes que faciliten sus productos en la fábrica.

Art. 287.- Se considera maestro artesano libre al que practica su función o habilidad manual, por avance propio.

Artesano Competente

Art. 288.- Operario.- Es el trabajador que labora en un taller o fabrica, bajo la orientación de un maestro.

Art. 289.- Contratista.- La persona que encomienda la realización de una labor a un artesano.

Art. 303.- Indemnizaciones.- El IESS atenderá a las prestaciones por lesiones y restante tributos a que haber derecho los artesanos, por intermedio de los patrimonios marcados en la LNDA y los que en lo continuo se establecieron para la consecuencia.

Art. 304.- Exenciones.- Los trabajadores que conciernan a distribuciones clasistas o interprofesionales con personalidad jurídica.

El Ministerio de Trabajo, a través de sus procedimientos de reconocimiento, controlará la contratación, desembolso de retribuciones, patrocinios social y restantes derechos de

los empleados, y colocarán afectación en alertar el desempeño de reglas nacionales e internacionales actuales con relación al vínculo de todos los seres humanos en el compromiso, sin daño de las inspecciones que correspondan ejecutar las atribuciones proporcionadas, procedidos de la diligencia de estatutos determinados en la materia.²⁴

LEY DE DEFENSA DEL ARTESANO

Clasificación de la Ley de Defensa del Artesano

Art. 1.- Esta Ley acoge a los artesanos de todas las ramas artesanales, para crear derechos por sí iguales o por fragmentado de asociaciones, colectivos e interprofesionales positivas o que se instituyeren consecutivamente.

Art. 2.- Para los instrumentos de esta Ley se precisan las cláusulas:

- a. **Actividad Artesanal:** Ejercida manualmente para la alternativa de la elemento primarios consignada a la elaboración de bienes y servicios, con la utilización de herramientas o sin ellas.
- b. **Artesano:** Al maestro o artesano libre que este apropiadamente competente por la Junta Nacional de Defensa del Artesano, despliegue su diligencia y responsabilidad en persona, en herramientas de labor, una cuantía no preferente al 25% del patrimonio para la producción, equivalentemente se reflexiona como trabajador a la persona que trabaja con sus manos no obstante no utilice importe ninguno en herramientas para la elaboración de estas.
- c. **Operario:** Son los que sin someter de carácter total, las culturas de una habilidad o labor y teniendo la virtud de seguir adelante, ayuda a la producción de tareas de artesanía, bajo la orientación especialista.
- d. **Aprendiz:** Se denominan de esa manera todos los seres humanos que integran a una empresa o fabrica artesanal, con la substancia de obtener ilustraciones al respecto con todo lo concerniente a lo artesanal y a cambios de sus productos personales por periodos, de aprobación con lo estipulado en el Código del Trabajo.

²⁴SANCHEZ C. Gilberto; “Código del Trabajo”, EDYPE, Quito – Ecuador, actualizado a Julio del 2012.

- e. Taller Artesanal:** Es corporación en donde artesano practica diariamente su carrera y que desempeña estas obligaciones:
- a. El movimiento que efectuó tiene ser totalmente artesanal.
 - b. A su delegación tiene que laborar con un total máximo de quince y a los que le ofrece sus conocimientos no más de cinco.
 - c. El patrimonio que sea invertido debe estar acorde con las estipulaciones declaradas en esta Ley.
 - d. la orientación y compromiso de la compañía deberá estar dirigido y encaminado por maestro artesano.
 - e. El taller tendrá que cumplir con toda la seguridad y acatarse por las normas estipuladas por la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

Los trabajadores calificados por la JNDA, así como las fábricas artesanales que, para conseguir óptimos resultados financieros por sus bienes, correspondan distribuirlos en un establecimiento autónomo, serán supuestos como dispositivo para beneficios que concede esta Ley.

Art. 3.- La alineación competitiva encaminada a lo artesanal rodea el ciclo primordial de estudio y se rigiera acorde a como lo manda la ley.

Art. 10.- Los valores que los trabajadores artesanales corresponden al pago para la acreditación de la documentación pertinente y no podrá sobrepasar el 60% del salario mínimo vital.

Art. 12.- Para eficientemente inspección de sus capitales, la Junta Nacional de Defensa del Artesano describirá con un equipo de magistratura interna.

Art. 15.- Los expertos justamente reconocidos y los trabajadores libres lograrán practicar el proletariado, partir y conservar sus obradores, un período que se tengan inscrito en la JNDA, la que les concederá el Carnet Profesional Artesanal, al instante de su investigación.

Los meritorios y artesanos lograrán constituir segmentos de las asociaciones de elaboración y gasto, cuya protección y dilatación se encomienda de modo personal a la JNDA.

Art. 16.- Los artesanos acogidos por esta Ley no están sometidos a los deberes asignadas a los defensores en general

Sin requisición, los artesanos jefes de taller que están sujetos con relación a sus artesanos, a las habilidades sobre el salario mínimo y a pagar las compensaciones lógicas en los casos de despido inconveniente.

Asimismo gozarán los jornaleros del derecho de festividades y jornada máxima de trabajo de conformidad con el Código del Trabajo.

Con los fondos fijos en esta Ley y con los fondos que en lo sucesivo se determinaren, se atenderá por el IESS a las compensaciones de accidentes de trabajo y a las otras comisiones de los productores.

Art. 17.- El Estado facilitará a los artesanos eficientemente ayuda mercantil mediante:

- a. La degradación de los impuestos a la renta del capital con el concurrencia del trabajo y agregados de sentencia impuesto, del impuesto a los primordiales en revolución y del impuesto al valor agregado (IVA) en aptitud de subordinados pasivos
- b. La transacción en las cláusulas más propicias que establezca la conveniente Ley, de los bastos e herramientas de compromiso de los artesanos,
- c. La degradación del gravamen a las envíos de artículos de elaboración artesanal
- d. La adquisición de artículos de artesanía hacia los establecimientos oficiales y otras corporaciones oficiales excluyese el asunto en que el Estado o las Fundaciones de Derecho Público sean fabricantes de estos artículos.

Art. 18.- Declárase necesaria la inscripción del trabajador artesano al IESS

Art. 20.- Los tributos de estos mecanismos existirán las idénticas que conceda el IESS a sus presentes afiliados.

Art. 21.- Son fondos del Seguro del Artesano:

- a. El aporte personal del ocho por ciento de la renta líquida de cada artesano, la recaudación de este aporte se realizará de acuerdo con el Reglamento que, al efecto, dicte el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;
- b. El contribución gubernamental del trece por ciento de la utilidad neta del artesano, que se computarizará y sufragará cada año con obligación a la emigración del Presupuesto del Estado

Art. 22.- El IESS consignará cada año una cantidad de los patrimonios que contribuyeren los artesanos, operarios y meritorios de convenio con cálculos actuariales, para la edificación de habitaciones, casas y circunscripciones baratas para el uso característico de tales asociados.²⁵

Disposiciones Transitorias

PRIMERA.- Los obradores artesanales que no fueren reconocidos en la Junta Nacional de Defensa del Artesano, corresponderán innovar entre de los ciento ochenta días extremos a la publicación de esta Ley en la Investigación Oficial; y los expertos artesanos que no tuvieren título profesional comprometerán conseguirlo, a través de los cuerpos concernientes, en el plazo de un año a partir de la eficacia de esta Ley.

TERCERA.- El Presidente de la República, en el plazo constitucional respectivo, dictará el Reglamento General de esta Ley.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Ambiente Laboral.- Son todas las circunstancias que incurren en la actividad dentro de una empresa u organización; se la asocia con las relaciones humanas, condiciones de seguridad e higiene.

Comunicación.- Proceso mediante el cual se transmite cualquier tipo de información de una entidad a otra.

²⁵ “Ley de defensa del artesano”, www.jnda.gob.ec, extraído el 24 de Julio del 2013

Contrato de Obra.- Es aquel mediante el cual una persona se compromete a emprender y cumplir un determinado trabajo con vistas a un resultado final y con motivo de una contraprestación o precio, que la otra persona se obliga a satisfacer.

Contratista.- Es la entidad o persona que con medios humanos y materiales propios o ajenos es contratada por otra organización o particular, para ejecutar la totalidad o parte de una obra con sujeción al proyecto y al contrato.

Deficiencia.- Falla o desperfecto que un elemento, una persona o una situación de terminada no son completamente eficientes.

Desarrollo Empresarial.- Proceso mediante el cual todos los miembros de una organización adquieren o fortifican habilidades y aptitudes, que benefician el manejo eficiente y eficaz de los recursos existentes, contribuyendo al crecimiento sostenible de la empresa.

Eficacia.- Capacidad para alcanzar resultados que se esperan o desean en determinada situación.

Eficiencia.- Que consigue un propósito empleando los medios idóneos.

Estrategia.- Conjunto de principios y acciones que se implementarán en un contexto determinado para alcanzar los objetivos a los que se desea llegar.

Falencia.- Falla, error; desviación de lo correcto al afirmar algo.

Galpón.- Es una construcción de infraestructura simple relativamente grande y rural de una sola puerta destinada como almacén, bodega, depósito o taller de trabajo.

Integridad Personal.- Se vincula al derecho de no ser objeto de vulneraciones en la persona física, como lesiones, tortura o muerte.

Liderazgo.- Es la influencia que se profesa sobre las personas y que permite motivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.

Mecánica Industrial.- Incluye el uso de los principios físicos para el análisis, diseño, fabricación y mantenimiento de sistemas mecánicos; faculta la creación de dispositivos útiles de todo tipo de maquinarias

Metodología.- Hace referencia al plan de investigación que permite cumplir ciertos objetivos en el marco de una ciencia.

Niveles de Autoridad.- Tipos de autoridad existente en un grupo, institución u organización.

Normas.- Son aquellas leyes, reglas o pautas de ordenamiento social que se constituyen en una comunidad humana para ser cumplida y organizar el comportamiento, las actitudes de manera que no se obstruya el bien común.

Orden de Trabajo.- Es la instrucción detallada y escrita mediante el cual se ordena la ejecución de un trabajo próximo a realizarse.

Organización.- Formación o grupo institucional independiente

Planificación.- Plan general y organizado de gran amplitud, con el fin de conseguir un determinado objetivo.

Productividad.- Es la capacidad de producción por unidad de trabajo; relación entre lo que se produce y los medios empleados para producirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.)

Reglamento Interno.- Conjunto de disposiciones obligatorias destinadas a regular el orden, la disciplina y la seguridad de los miembros de una misma organización, indispensables para garantizar la productividad y la buena ejecución de las actividades en la empresa.

Reproceso.- Acción que se realiza sobre un producto no conforme para que cumpla con los requisitos.

Seguridad Industrial.- Se encarga de prevenir las posibles situaciones y riesgos que pueden suscitarse en lugares donde se trabaja con instalaciones frigoríficas, electricidad, combustibles gaseosos, refrigeración o equipos a presión.

Servicio de Mecanizado.- Proceso de implantar el uso de las máquinas en la realización de una actividad o fabricación de alguna pieza específica.

Servicio de Soldadura.- Consiste en efectuar uniones en las que el material de aportación tiene menor punto de fusión que el material base, sellándolos de manera tal que no se desprendan.

Sistema Organizacional.- Conjunto de elementos interrelacionados y trabajando juntos con un objetivo en común; cuenta con una entidad abstracta denominada sistema de información que permite fluir a los datos entre los diferentes departamentos o personas que integran la empresa.

Talento Humano.- Grupo de personas que integran una empresa u organización que colaboran para alcanzar los objetivos de dicha empresa.

Taller Mecánico.- Lugar que se dedica a la reparación de vehículos, maquinarias o cualquier tipo de equipo motorizado.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.4.1 Hipótesis General

Cuadro No. 1

Formulación del problema	Hipótesis del trabajo
¿De qué manera el bajo nivel de planificación en la estructura organizacional y métodos de trabajo realizados en el “Taller Industrial Avila” está afectando a la calidad en el servicio brindado?	Si se mejora la planificación estratégica en el "Taller Industrial Avila", entonces aumentara la calidad del servicio de tornos y soldadura brindado a los clientes.

Elaborado por: Acosta y Avila.

2.4.2 Hipótesis Particular

Cuadro No. 2

Sistematización del Problema	Hipótesis Particular
¿En qué circunstancia la escasa supervisión en las tareas designadas a los empleados, provoca pérdida de seriedad en los tiempos de entrega de trabajos?	Si se mejora la supervisión en las tareas designadas, entonces incrementaría la seriedad en los tiempos de entrega de trabajos encomendados a los trabajadores.
¿De qué forma el inadecuado manejo de información dentro del "Taller Industrial Avila", ocasiona fallas en la comunicación gerencial y desentendimiento de las indicaciones de los trabajos?	Si se transforma el manejo de información dentro del "Taller Industrial Avila", entonces mejoraría la comunicación gerencial para el correcto entendimiento de las indicaciones de los trabajos.
¿Bajo qué condiciones existe deficiencia en la calidad del trabajo por personal no calificado, produce incumplimiento de las tareas delegadas a los diferentes trabajadores del "Taller Industrial Avila"?	Si se capacita oportunamente al personal del "Taller Industrial Avila", entonces de esta manera aumentara el cumplimiento de tareas encomendadas.
¿De qué forma la ausencia de normas de seguridad industrial en el "Taller Industrial Avila", produce un bajo nivel de dirección en el control de obras?	Si se desarrolla normas de seguridad industrial en el "Taller Industrial Avila", entonces mejoraría el nivel de control de obras.
¿De qué manera la inexistencia de un reglamento interno adecuado en el "Taller Industrial Avila", causa desorganización y escasas de dirección de objetivos?	Si se restablece un reglamento interno, mejoraría la dirección y la planificación de objetivos del "Taller Industrial Avila".

Elaborado por: Acosta y Avila.

2.4.3 Declaración de Variables

Cuadro No. 3

Variables	Conceptos
Planificación Estratégica	Es un mecanismo que permite a las organizaciones prepararse para confrontar situaciones inesperadas en el futuro, ayudando con ello a encaminar sus esfuerzos hacia los objetivos prácticos de elaboración.
Calidad de Servicio	Es fundamental hoy en día para dar satisfacción al cliente con los servicios que se les brinda en el taller en todas las áreas requeridas.
Supervisión de Tareas	Es una actividad técnica y especializada destinada al control de los trabajos consignados a otros trabajadores para obtener la satisfacción de los clientes.
Tiempo de Entregas	Son determinados como un plazo fijo o un plazo estipulado para el cumplimiento de finalización de uno servicio que puede o no ser modificable.
Manejo de Información	La forma de recibir la información adecuada para el correcto entendimiento, para la elaboración de productos útiles y eficientes que se necesitan para la complacencia del consumidor.
Comunicación Gerencial	Esta comunicación se da naturalmente en toda organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño y en consecuencia no es posible imaginar una organización sin comunicación.
Capacitar al Personal	Correcto proceso continuo de preparación de enseñanza y aprendizaje, mediante el desarrollo de habilidades y destrezas de los servidores.
Cumplimiento de Tareas	Es la acción que se encuentra presente en casi todas las órdenes del diario vivir, tanto laborales como personales están deben ser eficientes para lograr con éxito lo deseado.
Seguridad Industriales	Es el desarrollo cuidadoso de tareas encomendadas de riesgo, por medio de implementos específicos de seguridad para cada valor encomendada.
Control de Obras	Se define como la coordinación de todos los recursos tanto humanos, materiales, equipo y financiero, en un plazo determinado para alcanzar los objetivos planteados
Reglamento Interno	Es el mecanismo por el cual el empleador disciplina las acciones diarias del trabajador dentro de la empresa.
Planificación de Objetivos	Es el procedimiento mediante la utilización de estrategias que nos permitan controlar los resultados de las metas propuestas por la organización en lo que se encamina hacia el éxito.

Elaborado por: Acosta y Avila

2.4.4 Operacionalización de las Variables

Cuadro No. 4

Variable	Tipo	Concepto	Indicadores
Planificación Estratégica	Independiente	Es un mecanismo que permite a las organizaciones prepararse para confrontar situaciones inesperadas en el futuro, ayudando con ello a encaminar sus esfuerzos hacia los objetivos prácticos de elaboración.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Crecimiento.
Calidad de Servicio	Dependiente	Es fundamental hoy en día para dar satisfacción al cliente con los servicios que se les brinda en el taller en todas las áreas requeridas.	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia
Supervisión de Tareas	Independiente	Es una actividad técnica y especializada destinada al control de los trabajos consignados a otros trabajadores para obtener la satisfacción de los clientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Administración • Examinar
Tiempo de Entregas	Dependiente	Son determinados como un plazo fijo o un plazo estipulado para el cumplimiento de finalización de uno servicio que puede o no ser modificable.	<ul style="list-style-type: none"> • Periodos de trabajos
Manejo de Información	Independiente	La forma de recibir la información adecuada para el correcto entendimiento, para la elaboración de productos útiles y eficientes que se necesitan para la complacencia del consumidor.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Orientaciones expresadas
Comunicación Gerencial	Dependiente	Esta comunicación se da naturalmente en toda organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño y en consecuencia no es posible imaginar una organización sin comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo
Capacitar al Personal	Independiente	Correcto proceso continuo de preparación de enseñanza y aprendizaje, mediante el desarrollo de habilidades y destrezas de los servidores.	<ul style="list-style-type: none"> • Instruir • Educar
Cumplimiento de Tareas	Dependiente	Es la acción que se encuentra presente en casi todas las órdenes del diario vivir, tanto laborales como personales están deben ser eficientes para lograr con éxito lo deseado.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad
Seguridad Industriales	Independiente	Es el desarrollo cuidadoso de tareas encomendadas de riesgo, por medio de implementos específicos de seguridad para cada valor encomendada.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de protección
Control de Obras	Dependiente	Se define como la coordinación de todos los recursos tanto humanos, materiales, equipo y financiero, en un plazo determinado para alcanzar los objetivos planteados	<ul style="list-style-type: none"> • Estimación • Adquisición
Reglamento Interno	Independiente	Es el mecanismo por el cual el empleador disciplina las acciones diarias del trabajador dentro de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Orden • Cumplimiento
Planificación de Objetivos	Dependiente	Es el procedimiento mediante la utilización de estrategias que nos permitan controlar los resultados de las metas propuestas por la organización en lo que se encamina hacia el éxito.	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Metas

Elaborado por: Acosta y Avila.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL

Investigación Descriptiva

Este tipo de investigación ayudará a reunir la mayor cantidad de información que se necesite y así obtener una mejor apreciación sobre las falencias e inconvenientes que provocan déficits en el estilo de dirección y sistema organizacional del “Taller Industrial Avila”.

Investigación Explicativa

Con ésta investigación dará a conocer en forma detallada las razones que encontraremos en el desarrollo de éste proyecto, del porqué en las relaciones causa-efecto de las variables con las hipótesis.

Investigación Transeccional

Porque podremos indagar mediante la aplicación de herramientas de investigación tales como encuestas, entrevistas, y posteriormente valorar los resultados que se obtendrán necesarios para conocer y determinar las razones por las que el “Taller Industrial Avila”, no cuenta con un estilo de dirección y sistema organizacional adecuado que aporte a su desarrollo empresarial.

Investigación Bibliográfica

Empleando ésta investigación procederemos a la búsqueda de información en documentos, indispensable para determinar el conocimiento adecuado que necesitará en torno al problema que vamos a tratar y posteriormente resolver.

Investigación de Campo

Su aporte será para poder palpar y comprender las necesidades, problemas falencias que encontraremos en el desarrollo de éste proyecto, para lo cual nos introduciremos en el ambiente laboral que vive día a día en “Taller Industrial Avila.”

3.2 LA POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Características de la población

La investigación está enfocada en el talento humano que trabaja en el “Taller Industrial Avila”, debido a que la empresa no contiene un adecuado estilo de dirección y sistema organizacional, lo que origina inconvenientes y conflictos laborales para el desarrollo óptimo que el taller necesita, afectando de ésta manera a la calidad en el servicio que se brinda y por ende malestar e inconformidad en su clientela.

3.2.2 Delimitación de la población

La población en la cual se orienta nuestra investigación es finita, ya que nos enfocaremos en el número de trabajadores que laboran en el “Taller Industrial Avila”, siendo un total de 25 empleados.

Cuadro No. 5
NÓMINA

Administración	2
Contabilidad	1
Secretaría	1
Tornero	4
Fresador	1
Soldador	5
Ayudante de Torno	4
Ayudante de Soldadura	4
Electricista	1
Bodeguero	1
Conserje	1
Total	25

*Fuente: Administración
"Taller Industrial Avila".
Elaborado por: Acosta y Avila*

3.2.3 Tipo de muestra

El tipo de muestra será no probabilístico debido a que se trabajará con la población ya determinada, pues no son muchos los elementos y todos se encuentran en el mismo lugar de estudio. Ejercicio

3.2.4 Tamaño de la muestra

No se aplicará debido a que la población de nuestra investigación es de sólo 25 trabajadores.

3.2.5 Proceso de selección

La selección del personal que será objeto de investigación está conformado por el talento humano que labora en el “Taller Industrial Avila”, pasarán por un proceso de encuestas y entrevistas, bajo las disposiciones y criterios de los investigadores.

3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

3.3.1 Métodos Teóricos

Inductivo

Éste método se lo desarrollará mediante la recopilación de datos, para luego realizar las observaciones que nos permitirán enfocarnos en analizar de qué manera podremos contribuir a cambiar positivamente la desorganización existente en el “Taller Industrial Avila”, lo que produce fallas en los procesos afectando la calidad en el servicio que se brinda.

Deductivo

Mediante éste método vamos a establecer bajo qué circunstancias intentaremos solucionar cada uno de los efectos negativos que han causado en la empresa la falta de un correcto estilo de dirección institucional, seguido de una adecuada estructura organizacional.

Síntesis

Nos proporcionará conocimientos específicos de las causas y sus efectos, con los que podremos comprender de una forma más factible los principios y las consecuencias que abarca nuestro proyecto de investigación.

Estadístico

Luego de realizar un estudio técnico y estadístico mediante encuestas y entrevistas que nos permitirá tener una percepción más clara, con la finalidad de decidir si la creación de un sistema organizacional adecuado en el “Taller Industrial Avila” dará los resultados que se estiman; para ello se analizará cada una de las encuestas realizadas en el campo de estudio mediante tabulaciones y de ésta manera conseguir los resultados de nuestro análisis estadístico.

Analítico Sintético

Hay que realizar un amplio análisis de la situación de la teoría que encierra el tema de estudio en particular, para pleno conocimiento de los criterios filosóficos y profesionales que permitirán asentar una base teórica que fundamente el proceder actual de los actores y reconocer si es que existe una brecha marcada entre lo textual y lo real; para posteriormente mediante una investigación a través de instrumentos como la encuesta se logrará reconocer las tendencias de los participantes involucrados y llegar a una conclusión basados en resultados empíricos que revelarán la existencia de problemas, necesidades, experiencias favorables y desfavorables con las acciones tomadas en cada uno de los participantes y del grupo afectado.

Hipotético Deductivo

Éste método nos ayudará a convertir la actividad investigativa que estamos elaborando en una práctica científica, mediante la observación de los acontecimientos que se producen en el “Taller Industrial Avila” para luego estudiarlos y analizarlos, creando hipótesis que nos permitirán explicar dichos acontecimientos, deducir cada una de las consecuencias que se puedan originar y por último comprobar la veracidad de éstas deducciones, con el fin de contribuir en el desarrollo de la empresa.

3.3.2 Métodos Empíricos

Observación

Éste método nos ayudará a reconocer los diferentes acontecimientos que iremos descubriendo durante el desarrollo de nuestra investigación, acerca de las falencias que han surgido por el mal manejo de los recursos del “Taller Industrial Avila”, con la finalidad de aportar positivamente en mejorar el estilo de dirección y sistema organizacional con que la empresa ha venido trabajando.

3.3.3 Técnicas e Instrumentos

Encuesta

Las encuestas que realizaremos estarán formuladas con preguntas cerradas y abiertas, para que de ésta manera la persona que sea objeto de encuesta responda cada una de las preguntas acorde a su criterio y necesidades, ayudando a comprobar las hipótesis formuladas con anterioridad.

Entrevista

Para la entrevista se desarrollará un cuestionario previamente elaborado, con ocho preguntas abiertas, redactadas en forma ordenada que nos permita reunir información deseada acerca de los problemas que encierran la falta de un sistema organizacional en el “Taller Industrial Avila”.

3.4 EL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

Todos los datos que se recopilen serán tabulados y resumidos en tablas estadísticas, desarrollándolas de manera computarizada en formato Excel, luego los datos se presentarán de manera escrita, tabulada y graficada, empleando graficas de tipo circular incluido su respectivo análisis; y por último, se emplearán las medidas de tendencia central como por ejemplo porcentajes y proporciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIONES DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Este trabajo se muestra en forma estructurada debido a que los estudios son a pequeña escala y es más bien subjetiva, permitiendo generar hipótesis más que justificarlas. Se delegan las hipótesis por preguntas a contestarse en conclusión la investigación correspondiente a un grupo específico porque el problema requiere indagaciones internas.

Los efectos se presentan en forma ordenada en hojas posteriores, se analizarán los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, que luego serán procesados y consolidados en cuadros y gráficos. Una vez demostrados los resultados, estos son examinados de acuerdo con el criterio del investigador, finalmente los resultados son evidenciados con las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

4.1.1 Interpretación de datos correspondientes a la encuesta

Para obtener conclusiones efectivas, fue necesario aplicar encuestas a la parte administrativa y operativa del Taller Industrial Avila. Debido a que se consiguió el permiso correspondiente por el dueño de la empresa, las encuestas fueron aplicadas dentro del establecimiento.

La realización de la encuesta por efectuarse, es manifestar cómo se aplica la administración en el Taller Industrial Avila, y como está siendo organizado al mismo tiempo se dará a conocer las diferentes características, opiniones y carencias en el conocimiento que posee cada empleado dentro de la empresa.

ENCUESTA

El propósito de realizar la encuesta es para comprobar si la evaluación del estilo de dirección y sistema organizacional en el “Taller Industrial Avila” llegara a tener resultados para poder cubrir las necesidades del empleado y el Taller.

DATOS INFORMATIVOS

Género:

Objetivo: La finalidad de establecer el género entre las personas encuestadas en el Taller Industrial Avila era para establecer la igualdad de género en la empresa.

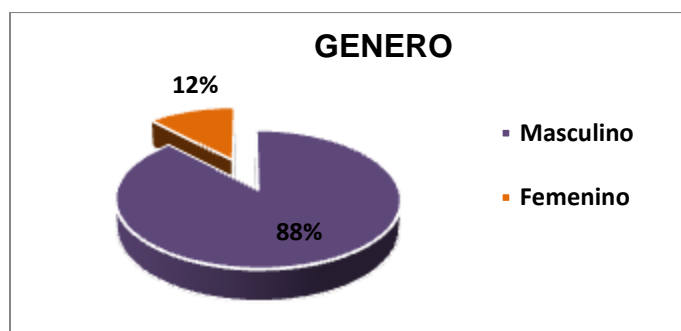
En primera instancia se darán a conocer la medición del universo por género y edad:

Cuadro No. 6

GÉNERO		
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Masculino	22	88%
Femenino	3	12%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 1



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: El 88% de los empleados del Taller Industrial Avila son Hombres debido a que la mayor parte de los empleados realizan actividades operativas, y el 12% mujeres las cuales laboran en el área administrativa.

Edad

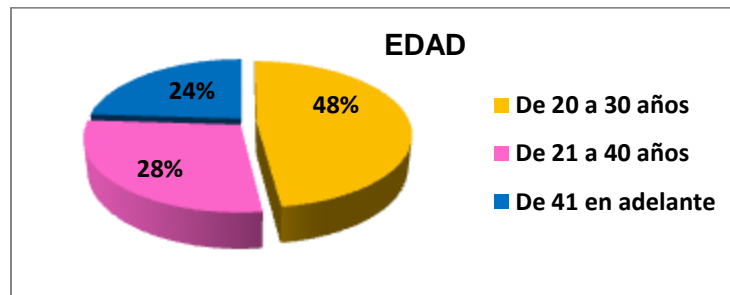
Objetivo: El propósito de establecer la edad entre las personas encuestadas era para considerar según la experiencia que tiene cada trabajador al momento de ejecutar una actividad.

Cuadro No. 7

EDAD		
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
De 20 a 30 años	12	48%
De 31 a 40 años	7	28%
De 41 en adelante	6	24%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 2



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: El siguiente grafico muestra que el 48% de los empleados están entre los 20 a 30 años de edad, el 28% representa a los que están entre los 31 a los 40 años de edad y como se puede notar en la empresa se encuentra un porcentaje del 24% que cursan entre los 41 años en adelante que actualmente están laborando en la misma.

Pregunta No. 1

¿Usted como trabajador como califica la comunicación que existe entre los directivos del taller?

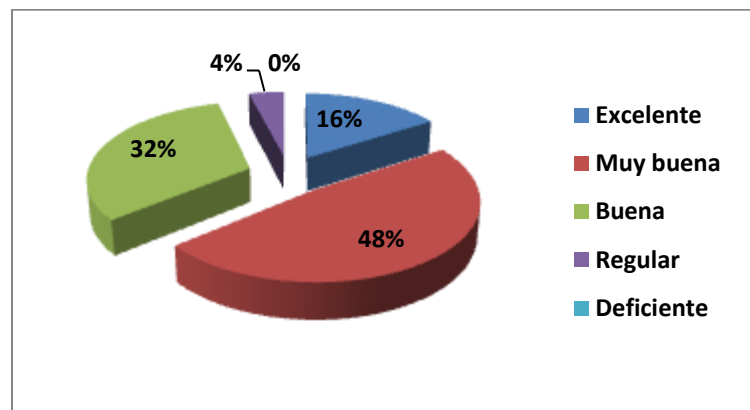
Objetivo: A través de esta interrogante lo que se trata, es querer conocer como es la calidad de comunicación que existe entre los directivos del Taller Industrial Avila.

Cuadro No. 8

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Excelente	4	16%
Muy buena	12	48%
Buena	8	32%
Regular	1	4%
Deficiente	0	0%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 3



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: Este grafico tiene como fin mostrar que el 48% de los empleados tienen una buena comunicación con los directivos del Taller Industrial Avila, y un 4% de total de empleados tienen una comunicación regular por lo que genera inconvenientes al momento de realizar sus tareas encomendadas.

Pregunta No. 2

¿Cree usted que el ambiente laboral dentro del Taller Industrial Avila es el adecuado para desarrollar con éxito los trabajos?

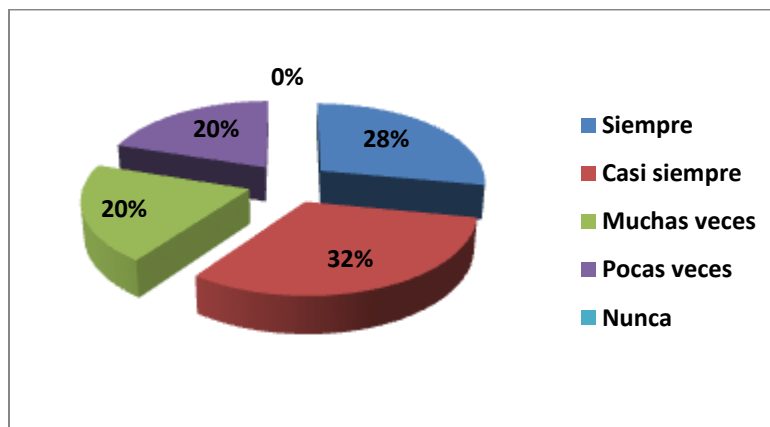
Objetivo: Por medio de esta pregunta queremos estar al tanto, si el ambiente laboral en el taller, es el más adecuado para desarrollar con éxito los trabajos encomendados.

Cuadro No. 9

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Siempre	10	40%
Casi siempre	8	32%
Muchas veces	4	16%
Pocas veces	3	12%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 4



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: Del total de los encuestados un 40% opina que el ambiente laboral dentro del Taller Industrial Avila es el adecuado para desarrollar con éxito los trabajos, y un pequeño porcentaje que abarca al 12% de ellos está en que pocas veces.

Pregunta No. 3

Antes de entregar una obra a sus respectivos clientes, estas están sujetas a un control de calidad.

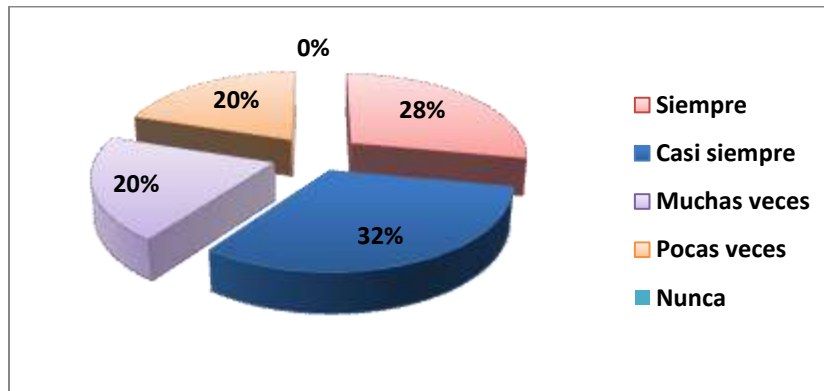
Objetivo: Sobre este parámetro se quiere dar a conocer si los clientes reciben el producto realizado en el Taller Industrial Avila en condiciones satisfactorias para ellos.

Cuadro No. 10

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Siempre	11	44%
Casi siempre	2	8%
Muchas veces	4	16%
Pocas veces	7	28%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 5



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: Como se puede notar en este gráfico, que el 44% de todos los que laboran en el Taller Industrial Avila se aseguran a que el producto terminado pase por un proceso de control para estar seguros de que este al gusto del cliente, mientras que un 4% no lo realiza.

Pregunta No. 4

Usted diariamente coordina su trabajo a realizar, con un supervisor.

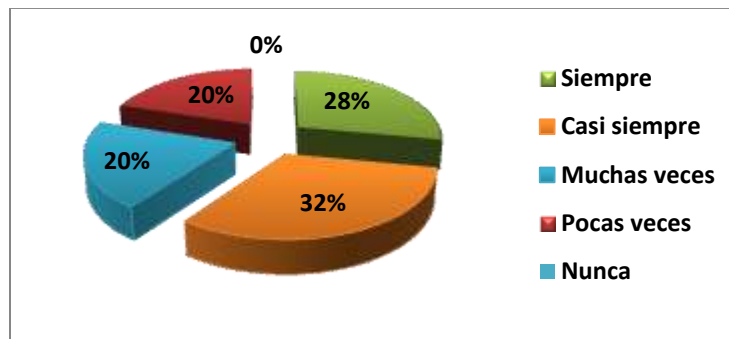
Objetivo: Esta pregunta es efectuada para estar al tanto de las coordinaciones que tiene entre los trabajadores y los supervisores de obras.

Cuadro No. 11

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Siempre	7	28%
Casi siempre	8	32%
Muchas veces	5	20%
Pocas veces	5	20%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 6



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: De todos los trabajadores que fueron encuestados según nos detalla el gráfico es que el 32% del 100% de ellos coordina diariamente sus tareas a realizar con el supervisor encargado de la obra antes de llevarla a cabo, y un 20% lo realiza pocas veces.

Pregunta No. 5

¿Cómo califica usted al sistema organizacional que la empresa mantiene actualmente?

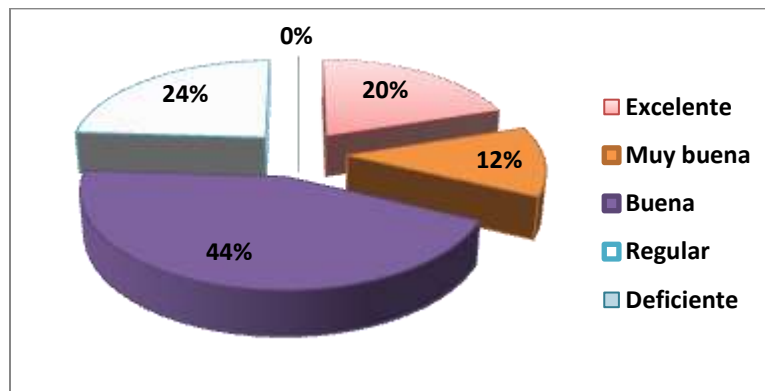
Objetivo: Por medio de esta incógnita se quiere conocer cuál es la percepción que tiene cada trabajador en el taller referente al sistema organizacional que mantiene actualmente.

Cuadro No. 12

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Excelente	5	20%
Muy buena	3	12%
Buena	11	44%
Regular	6	24%
Deficiente	0	0%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 7



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: El gráfico verifica que los empleados coinciden en un 44% del personal en general que el sistema organizacional que la empresa mantiene actualmente es bueno, y un 24% de ellos lo califica como regular.

Pregunta No. 6

¿Cómo define usted el estilo de dirección y liderazgo llevado hasta el momento por los directivos de la empresa?

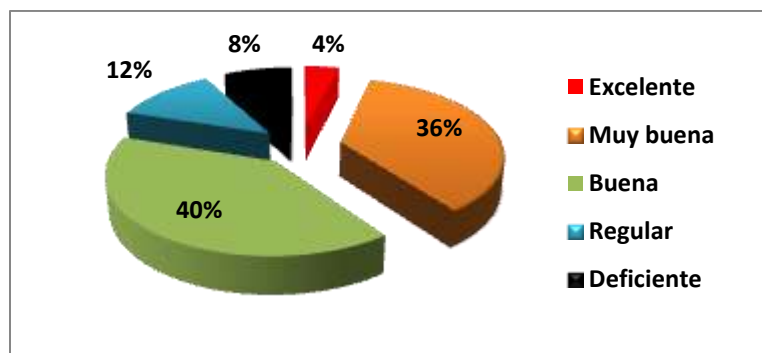
Objetivo: A través de esta interrogante se quiere dar a conocer si el estilo de dirección y liderazgo que se lleva hasta el momento por los directivos de la organización es el indicado para todos los empleados del Taller Industrial Avila.

Cuadro No. 13

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Excelente	1	4%
Muy buena	9	36%
Buena	10	40%
Regular	3	12%
Deficiente	2	8%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 8



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: El gráfico nos demuestra que el 40% de los empleados del Taller Industrial Avila opina que el estilo de dirección y liderazgo llevado hasta el momento por los directivos de la empresa es bueno en cambio un porcentaje del 4% dice que es excelente.

Pregunta No. 7

¿De qué manera cataloga su desempeño laboral diario en la empresa?

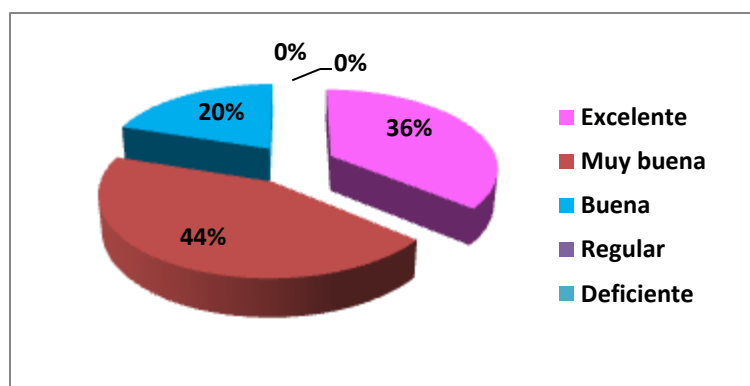
Objetivo: Mediante esta interrogante se quiere conocer cuál es su desempeño laboral diariamente en el taller para ver en qué nivel se encuentra cada uno de ellos.

Cuadro No. 14

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Excelente	9	36%
Muy buena	11	44%
Buena	5	20%
Regular	0	0%
Deficiente	0	0%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 9



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: Este grafico puede mostrar que el porcentaje de los empleados coinciden con un 44% que su desempeño laboral diario en la empresa es muy bueno a comparación con un 20% que se calificó como bueno.

Pregunta No. 8

¿Cuándo ejecuta una obra, usted cumple en el tiempo establecido para la elaboración de la misma?

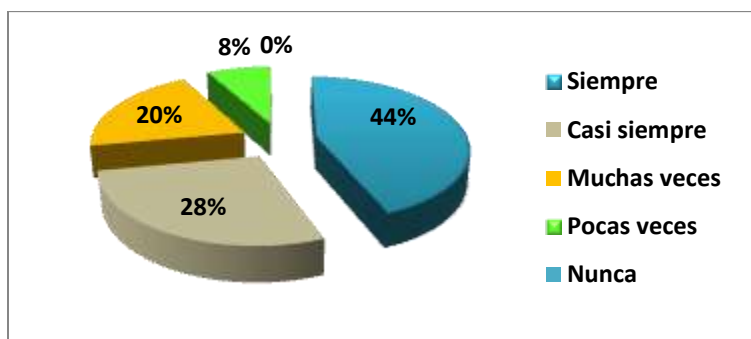
Objetivo: Con esta pregunta se quiere tener el conocimiento claro, de que si los trabajadores de la empresa cumplen a tiempo con la elaboración de las obras encomendadas.

Cuadro No. 15

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Siempre	11	44%
Casi siempre	7	28%
Muchas veces	5	20%
Pocas veces	2	8%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 10



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: El grafico verifica que los empleados coinciden en un 44% del personal en general que siempre cumplen en el tiempo establecido para la elaboración de un producto, y un 8% de ellos son pocas veces.

Pregunta No. 9

Antes de ejecutar cualquier tipo de trabajo, usted utiliza los implementos que se necesitan para su seguridad industrial.

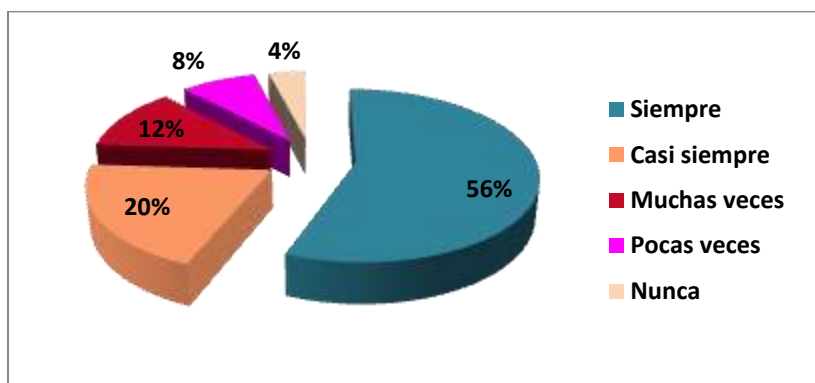
Objetivo: Por medio de esta pregunta se quiere dar a conocer, si todo el personal que labora en el taller utiliza adecuadamente los implementos de seguridad industrial al momento de elaborar cualquier tipo de trabajo.

Cuadro No. 16

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Siempre	14	56%
Casi siempre	5	20%
Muchas veces	3	12%
Pocas veces	2	8%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 11



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: El gráfico nos demuestra que el 56% de los empleados del Taller Industrial Avila opina que siempre antes de ejecutar cualquier tipo de trabajo utiliza los implementos que se necesitan para su seguridad industrial en cambio un porcentaje del 4% dice que es no lo hace.

Pregunta No. 10

Recibe usted capacitación constante sobre la actividad que desempeña dentro de la empresa.

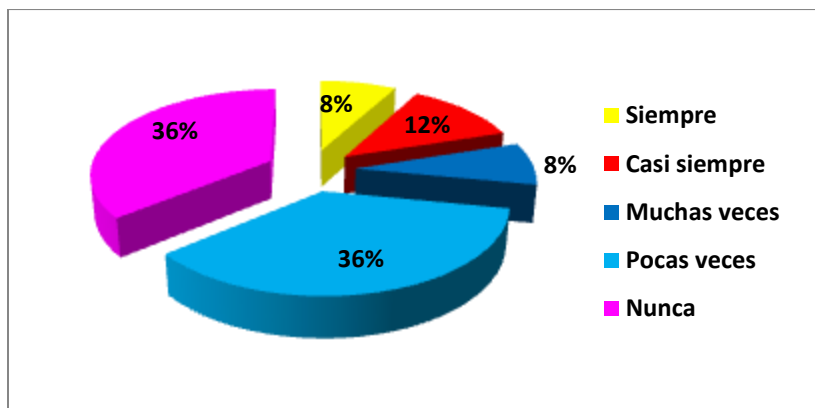
Objetivo: A través de la presente pregunta queremos estar al tanto de que si los empleados del Taller Industrial Avila recibe capacitaciones acerca de las diferentes actividades que desempeñan en la empresa.

Cuadro No. 17

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Siempre	2	8%
Casi siempre	3	12%
Muchas veces	2	8%
Pocas veces	9	36%
Nunca	9	36%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 12



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: Este grafico puede mostrar que el porcentaje de los empleados coinciden con un 36% que nunca han recibido capacitación sobre la actividad que desempeña dentro del taller a comparación de un 8% que nos dice que siempre han recibido capacitaciones.

Pregunta No. 11

Ha recibido charlas sobre seguridad industrial desde que labora en la empresa.

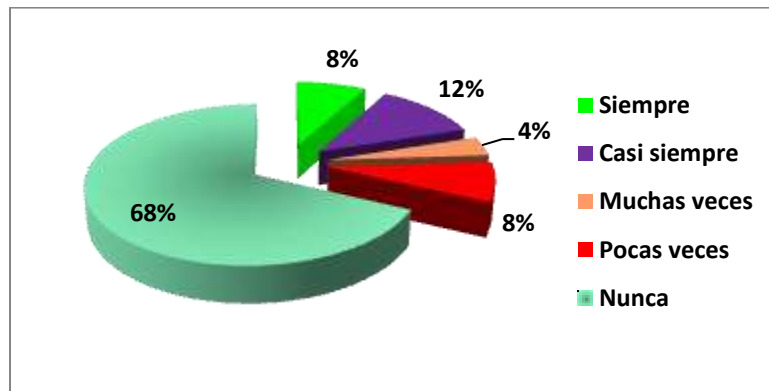
Objetivo: Por medio de esta incógnita lo que se trata, es conocer si los directivos de la organización les han brindado charlar sobre seguridad industrial a sus trabajadores.

Cuadro No. 18

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Siempre	2	8%
Casi siempre	3	12%
Muchas veces	1	4%
Pocas veces	2	8%
Nunca	17	68%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 13



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: Este grafico puede mostrar que el porcentaje de los empleados coinciden con un 68% que nunca han recibido charlas sobre la actividad que desempeña dentro del taller a comparación de un 4% que nos dice que muchas veces han recibido charlas.

Pregunta No. 12

Cuando surgen inconvenientes laborales, usted los soluciona:

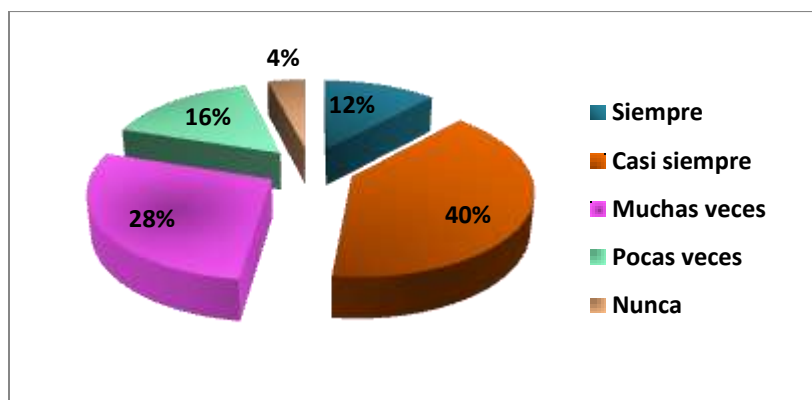
Objetivo: Por medio de esta incógnita se espera estar al tanto, si los trabajadores del Taller Industrial Avila solucionan los inconvenientes laborales por sus propios medios.

Cuadro No. 19

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Siempre	3	12%
Casi siempre	10	40%
Muchas veces	7	28%
Pocas veces	4	16%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 14



Elaborado por: Acosta y Avila

Conclusión: El 40% de los empleados del Taller Industrial Avila opino que casi siempre solucionan ellos mismo los inconvenientes laborales que le suelen surgir en el transcurso del día, y un 4% de ellos no lo efectúan solos.

4.2 ANALISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN TENDENCIA Y PERSPECTIVAS

Una vez culminada las encuestas a los trabajadores del Taller Industrial Avila establecido en la muestra, asimilamos con satisfacción los resultados obtenidos en el cuestionario realizado para el correcto cumplimiento en las hipótesis.

Según los efectos alcanzados por los empleados de la empresa, se puede observar las diferentes inquietudes y dudas que tienen algunos de ellos en su mayoría, los empleados gozan de conocimiento amplios acerca de los trabajos que realizan día con día dentro del Taller Industrial Avila y son una herramienta valiosa que es oportuno reconocer.

Los resultado que se adquirieron de la encuesta entregada a los trabajadores dio claridad y entendimiento respecto a cómo ven al Taller Industrial Avila según sus perspectivas, y una gran cantidad de ellos deducen, de que la empresa mantiene un ritmo normal pero rutinario y sin motivación, a su vez piensan que la organización está bien orientada hacia el progreso y superación y que es conveniente tener mejores direcciones y mejoramiento en la organización para comodidad y mayor productividad en las actividad que se realizan dentro de ella.

Las expectativas hacia el futuro serian de realizar un estudio de diversas actividades que se elaboran y la aplicación de técnicas de reorganización de las responsabilidades que tiene cada empleado dentro del taller para facilitar el entendimiento en las ejecuciones en el momento de prestar los servicios requeridos por los clientes de la empresa.

4.3 RESULTADOS

Paralelamente al revisar los resultados adquiridos de la encuesta a los trabajadores del Taller Industrial Avila, se analizan meticulosamente y se obtiene la conclusión de que en la actualidad no se tiene un control que permita medir la eficiencia y eficacia en los trabajos a realizar en períodos determinados de tiempo, para lo que conlleva a irresponsabilidades en los tiempos de entrega.

Como nos da a entender en los resultados en la encuesta que se realizó, existen trabajadores que no están totalmente satisfechos con la manera en que se está operando en el taller, y tampoco con el ambiente que existe dentro de él, por desavenencias que provocan conflictos entre los empleados del taller y se hace difícil la convivencia operaria y administrativa que ellos poseen.

A manera que se dan a conocer las diferentes falencias que el Taller Industrial Avila tiene, obtenidas por el cuestionario que se les efectuó a los trabajadores de la empresa se elaboran métodos de trabajo bajo estudios para ir fortaleciendo las fortalezas y mejorar las debilidades que tiene el taller.

4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Cuadro No. 20

HIPÓTESIS	VERIFICACIÓN
<p>Hipótesis General: Si se mejora la planificación estratégica en el "Taller Industrial Avila", entonces aumentara de calidad del servicio de tornos y soldadura brindado a los clientes.</p>	<p>De acuerdo a los resultados logrados en la pregunta No. 5 nos señala que el sistema organizacional que se mantiene actualmente en el taller debe ser alterable, y al mismo tiempo de lo que se revela en la respuesta a la incógnita No. 6 nos lleva a pensar que la dirección y el liderazgo que está en la actualidad tendrá que planificarse estratégicamente para aumentar la calidad de servicio.</p>
<p>HP-1: Si se mejora la supervisión en las tareas designadas, entonces incrementaría la seriedad en los tiempos de entrega de trabajos encomendados a los trabajadores.</p>	<p>De acuerdo a las deducciones adquiridas en la interrogante No. 8 nos hace hincapié en que los trabajadores del taller si cumple a tiempo con la ejecución de las obras, y al mismo tiempo lo que se muestra en la pregunta No.4 nos lleva a comprender que es conveniente supervisar más seguido las obras a realizar.</p>
<p>Hipótesis 2: Si se transforma el manejo de información dentro del "Taller Industrial Avila", entonces mejoraría la comunicación gerencial para el correcto entendimiento de las indicaciones de los trabajos.</p>	<p>Según los resultados adquiridos en la incógnita No. 1 y en la incógnita No. 2 nos lleva a percibir que la comunicación que mantienen los directivos de la empresa con los trabajadores es muy buena y que a su vez el ambiente que existe entre ellos si es el adecuado para desarrollar trabajos eficientes</p>
<p>Hipótesis 3: Si se capacita oportunamente al personal del "Taller Industrial Avila", entonces de esta manera aumentara el cumplimiento de tareas encomendadas.</p>	<p>De acuerdo con los resultados logrados en la pregunta No. 10 nos indica que si se necesita brindar capacitaciones a los trabajadores del taller, para que de esta manera aumente el cumplimiento de las tareas a realizar.</p>
<p>Hipótesis 4: Si se desarrolla normas de seguridad industrial en el "Taller Industrial Avila", entonces mejoraría el nivel de control de obras.</p>	<p>Con las respuestas de las preguntas No. 9 y No. 11 realizadas en la encuesta, obtenemos que parte de la seguridad industrial si se están ejecutando pero sería recomendable elaborar charlas para que los trabajadores tengan un conocimiento más amplio acerca de la seguridad industrial y los beneficios que esta ofrece a cada uno.</p>
<p>Hipótesis 5: Si se restablece un reglamento interno, mejoraría la dirección y la planificación de objetivos del "Taller Industrial Avila".</p>	<p>Considerando los resultados obtenidos por parte de los encuestados obtenemos que en la pregunta No. 3 los trabajadores si cumplen con el control de calidad, en las preguntas No. 7 y No. 12 el desempeño de cada trabajador debería mejorar y sería recomendable restablecer un reglamento interno para que el desempeño laboral, la dirección y la planificación de objetivos se perfeccionen en un 100%.</p>

Elaborado por: Acosta y Avila.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5.1 TEMA

PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS PARA LA REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL “TALLER INDUSTRIAL AVILA” BAJO ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS”, AÑO 2014

5.2 FUNDAMENTACIÓN

Desde hace muchos años se ha venido brindando los servicios manuales de mantenimiento y elaboración de herramientas para vehículos, maquinarias, equipos de empresas industriales y dispositivos electrónicos, para el buen funcionamiento y productividad en la ejecución de sus labores, para que así con ello tengan resultados continuos favorables para sus propietarios.

En la actualidad se procesan y se elaboran piezas, herramientas industriales con la nueva tecnología de punta, desde su inicio y finalización, acorde al conocimiento en lineamientos específicos con superaciones innovadoras en el acabado y el avance hacia la excelencia.

Se deben tomar en cuenta las decisiones en el aspecto técnico y organizativo de la empresa, mucha veces por razones inesperadas es pertinente trabajar conjuntamente y asociarse entre sí, para dar una mejor economía y desarrollo empresarial, que cada

organización aspira obtener en un tiempo determinado, y se deben considerar tipos de innovación desmedidas para el bienestar del taller y de los empleados.

Reorganización en la empresa

La reorganización se basa en el mejoramiento en la optimización empresarial reestructurando desde su base hasta la superación personal de cada uno de los trabajadores que labora en la empresa para brindar al clientes mejor servicio y mejores productos.

En el momento actual obtiene un replanteamiento de las actividades del sector en donde se desenvuelve por el período obtenemos que la empresa al poder ver con claridad lo incorrecto para el tiempo de dar soluciones recurriendo a los cambios constantes que se dan con particularidad en comparación del tiempo anterior simultáneamente se ha modernizado para dar solución en la actividad de acción.

Los cambios frecuentes que en la actualidad se dan por la tecnología son para el bienestar de superación y desarrollar como equipo dentro de la empresa actividades con un sistema sofisticado de técnicas que conlleven a progreso de la organización.

Estudios de tiempos y movimientos

Es una herramienta importante para dictaminar con mayor precisión viable los periodos que se dan entre proceso y entrega del servicio brindado, partiendo de una investigación determinada de tiempo, para la ejecución de un trabajo específico en la organización acorde con la política de beneficios preestablecidos.

- **Recapitulaciones y procesos para el estudio de tiempos.**

Es preciso que para efectuar un estudio de tiempos, se tendrá que tener conocimiento e iniciativa para que de esta manera exprese una finalidad, de cierta forma que determine y describa con exactitud para que con ello se pueda tener claro los resultados, que den al estudio.

A su vez se puede tener una clasificación de las diferentes operaciones que la empresa realiza, para comprender el objetivo que genera resultados predeterminados con esta metodología, seleccionando a trabajadores con experiencia en el desempeño laboral en sus respectivas áreas y con carácter de líder para que así se puedan dar a entender su cometimiento pertinente.

- **Cumplimiento con el estudio de tiempos**

El responsable en realizar el estudio de tiempos deberá explorar toda la investigación concerniente que se haya adquirido por medio de averiguaciones y encuestas directas e indirectas, para así salvaguardar la precisión y la necesidad de cubrir las falencias que existan en la empresa desechándolas eficientemente con procesos de efectividad y construir técnicas que favorezcan al desarrollo empresarial.

- **Estudios de movimiento**

El estudio de movimiento se orienta en la investigación y en el diagnóstico minucioso que se detalla en el movimiento de las actividades corporales del trabajador, con el propósito de minimizar los movimientos innecesarios que se ejecutan dentro de la organización, es oportuno recalcar que este estudio va enlazado con el estudio de tiempo para evaluar el rendimiento que se obtiene en el momento de producir una actividad.

La perfección de la metodología innecesaria interviene a favor del parámetro al inicio, con énfasis y con mucho cuidado en la fabricación de piezas, sistemáticamente en los movimientos de trabajos y requerimientos en una tarea, resultarían las mejores iniciativas con las mayores y fuertes en excelente grado, para la empresa y así estaremos ejecutando los mejores procesos para con este fin evitar propiamente sobrantes porque con eso lleva la economía y acabados del servicio a realizar.

- **Capacidad del talento humano en el movimiento**

La capacitación del ser humano se determina en su fuerza, y en acorde su etapa, varía y establece en la persona en la realización de cualquier tipo de trabajo, y por ello

conlleve a iniciar y finalizar su obra y no imponer reglas para que haya mejor estabilidad en la culminación del cumplimiento en el servicio que ofrece.

5.3 JUSTIFICACIÓN

El contenido presentado se justifica en base a los resultados de la investigación de campo que se efectuó por medio de una encuesta, dentro de ellos se pudo conocer que parte de los empleados tienen diferentes expectativas hacia la empresa, dando lugar a la realización del estudio fundamentado en el progreso y superación de la organización en las actividades que realiza.

El Taller Industrial Avila es necesario que deba acogerse a herramientas basadas en gestión estratégica, motivando al desarrollo laboral de cada miembro del talento humano, a la implementación de políticas de trabajo que ayude a mejorar las condiciones laborales y permita una buena organización en los procesos para cumplir los objetivos que se establezcan, y además creación de órdenes de trabajo con especificaciones técnicas para que no se produzcan duplicidad de trabajo o reproceso que generen un costo mayor y pérdidas para la organización.

En el taller se realizó un detallado análisis de flujo de conocimiento en los diferentes niveles jerárquicos, para identificar en donde se generan las oportunidades de mejoramiento y así desarrollar un flujo de conocimiento entre trabajadores.

Al inspeccionar el tipo de control y lineamientos de autoridad que la empresa ha llevado a cabo durante sus años de funcionamiento en la ejecución de los trabajos, desde el estilo de liderazgo llevada por la dirección del taller hasta en que porcentaje la escasa supervisión en las tareas asignadas a los trabajadores, se evidencia, que se están produciendo fallas en los procesos que afecta a la calidad del servicio que se brinda y por esto es necesario desarrollar herramientas de organización adaptadas a las necesidades del taller, dado que con este estudio, la empresa pueda fortalecerse como una organización consolidada y dedicada a la superación y bienestar de los clientes internos y externos que posee.

5.4 OBJETIVOS

5.4.1 Objetivo General

Establecer incentivos para motivar al personal del Taller Industrial Avila en el desarrollo autónomo empresarial, implementando políticas de trabajo, perfeccionando los servicios que la empresa ofrece a los consumidores que se encuentran dentro y fuera del Cantón Milagro.

5.4.2 Objetivos Específicos

- Reorganizar la forma del uso que se da a las adecuaciones físicas del Taller Industrial Ávila para dar comodidad y confort a los clientes.
- Verificar herramientas estratégicas para la realización de estudios constantes en las actividades que se realizan dentro del Taller Industrial Avila, por medio de controles en los tiempos y en la eficiencia de la entrega de servicios.
- Elaborar actividades de capacitación y de superación en los trabajadores, inspiradas al progreso y bienestar del cliente interno y externo del taller.
- Especificar técnicas de trabajo con el diseño de cargos y funciones para el progreso del personal que laborar en la organización.
- Establecer documentos que se necesiten para el adecuado control del servicio que brinda la empresa.

5.5 UBICACIÓN

La ubicación del Taller Industrial Avila en donde se llevara a cabo la propuesta antes mencionada se encuentra situado en el sector rural del Cantón Milagro, lo cual va a tener un conducción más eficiente con la propuesta diseñada para la perfección de sus gestiones empresariales futuras.

Es valioso recalcar que la aplicación del actual proyecto se lo puede implementar a empresas similares en los diferentes Cantones y Ciudades del país que requieran de superación y desarrollo productivo.

Figura No. 15

Ubicación del Taller Industrial Avila



*Fuente: Google maps
Elaborado por: Acosta y Avila.*

Figura No. 16

Logotipo



Elaborado por: Acosta y Avila.

5.6 FACTIBILIDAD

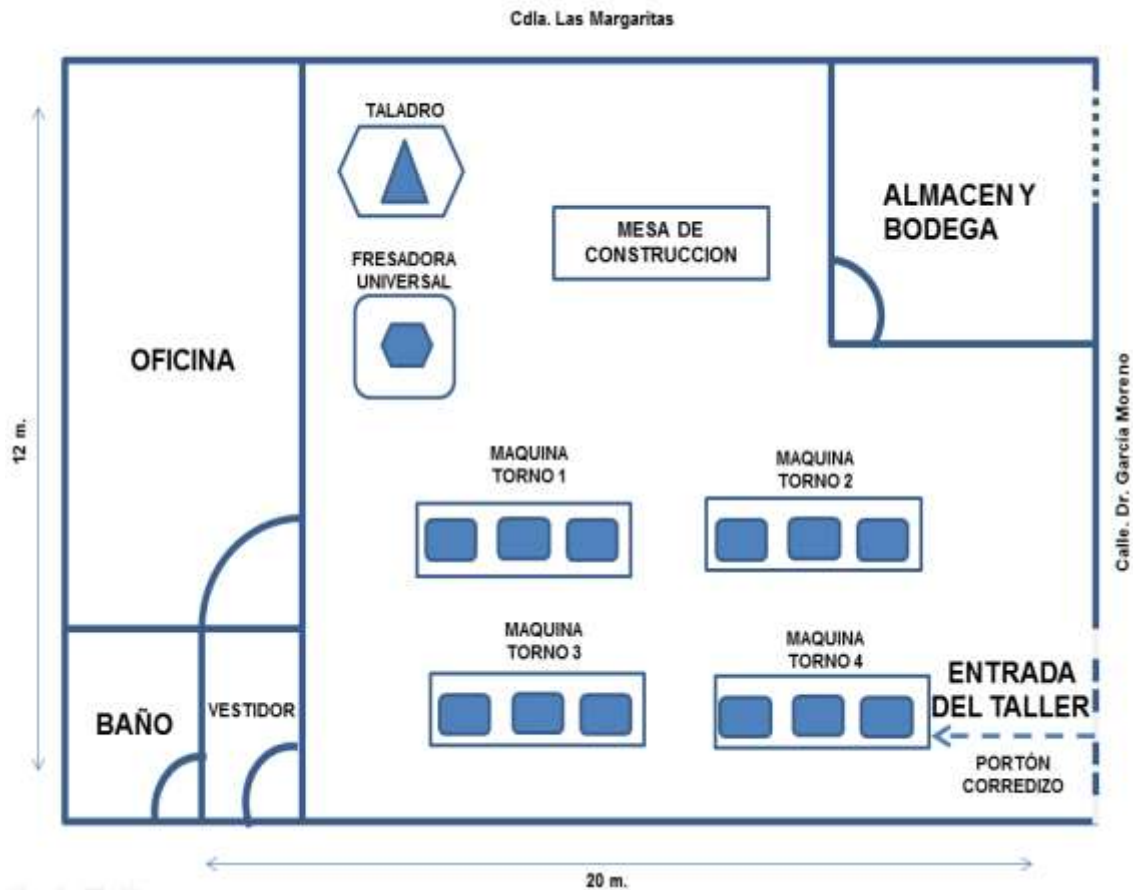
Factibilidad Técnica

En la actualidad existe personal con los conocimientos y la experiencia que se necesita para apoyar al cambio apropiado de la ubicación de maquinarias que se encuentran dentro del Taller Industrial Avila y profesionales administrativos e industriales que pueden agregarle valor a este proyecto.

- **Adecuaciones físicas del Taller Industrial Ávila**

El terreno en donde se encuentra ubicado actualmente el Taller Industrial Avila cuenta con 20 metros de largo y 12 metros de ancho en donde se presta servicio industriales a todos los clientes que se encuentren dentro y fuera del Cantón Milagro.

Figura No. 17
Situación Actual del Taller Industrial Avila



Elaborado por: Acosta y Avila

- **Reubicación de Instalaciones Eléctricas**

Las líneas de distribución de electricidad que se encuentran instaladas en el Taller Industrial Avila son de 220 y 110 regulaciones de voltaje con la propuesta se efectuara el cambio de esta, por la electricidad trifásica para que con ello la eficiencia en la elaboración de cada actividad a realizar tenga un mejor acabado, a su vez dará mayor seguridad al empleado que lo utilice.

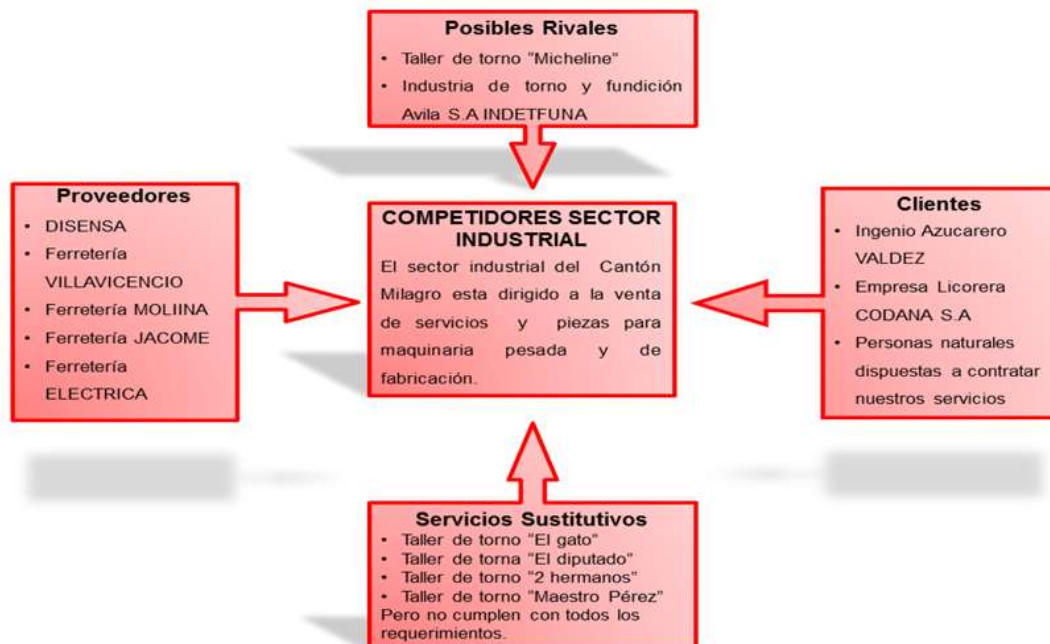
- **Rutas de acceso y evacuación del área**

Las adecuaciones físicas que se llevaran a cabo dentro del taller para el correcto y seguro desplazamiento de los empleados y dado que no debe interrumpirse el tráfico, con los cambios que se quieren y pueden hacerse en la empresa, además de esto se implantaran señaléticas en el interior, para que con ello se analice si el riesgo no se incrementará para los empleados y si no se incrementarán los tiempos de ingreso y salida de los materiales, piezas o máquinas que ingresarán al taller para ser reparados.

Factibilidad de Competitividad

La competitividad que existe en el medio en el que nos encontramos actualmente dentro y fuera del Cantón Milagro, nos hace énfasis, en que existen muchas empresas que ejercen las mismas funciones y servicios que brinda el Taller Industrial Avila, por ello se debe analizar cuidadosamente las actividades extracurriculares que efectúa el competidor para realizar estrategias de superación bajo el análisis de las cinco fuerzas de Michael Porter, para con esta estudio logras resultados que permitan a la empresa estar por encima de ellos y no tener dificultades futuras.

Figura No. 18
Análisis de las Cinco Fuerzas de Michael Porter



Elaborado por: Acosta y Avila

Cuadro No. 21

BARRERA DE ENTRADA	BAJO	MEDIO	ALTO
1. Desequilibrio en las políticas del país.			X
2. Competitividad en el mercado laboral.		X	
3. Inseguridad		X	
4. Escases de materiales industriales	X		
Amenazas	1	2	1
	25%	50%	25%

Elaborado por: Acosta y Avila

En el presente cuadro nos demuestra que el nivel que existe en las barreras de entrada es del (50%), lo que nos indica que puede aumentar el riesgo de sobre poblar el mercado industrial, por lo que es recomendable seguir trabajando e innovando el servicio que ofrece el Taller Industrial Avila para que con ello disminuya el riesgo de pérdida de clientes y a su vez descendería la rentabilidad de la empresa.

Cuadro No. 22

Servicios Sustitutivos	BAJO	MEDIO	ALTO
1. Falta de capacitaciones al personal de la empresa.	X		
2. Falta de supervisión	X		
3. Dificultad para llegar al Taller Industrial Avila.	X		
4. Falta de seguridad industrial		X	
Servicios sustitutivos	3	1	0
	75%	25%	-

Elaborado por: Acosta y Avila

En la actualidad vivimos en una civilización competitiva, por lo que es necesario estar siempre al tanto de las actividades que los competidores realizan, utilizando las mejores estrategias, para que con el conocimiento que se adquiera de ellas sobresalir en el mercado de la industria para poder cubrir las necesidades que el cliente requiera con innovaciones constantemente en el servicio para ser confiables cada día.

Cuadro No. 23

Proveedores	BAJO	MEDIO	ALTO
1. Maquinarias y herramientas modernas		X	
2. Buen espacio en la infraestructura			X
3. Excelente atención al cliente			X
4. Unión y estabilidad de los empleados.		X	
Potestad de los vendedores	0	2	2
	-	50%	50%

Elaborado por: Acosta y Avila

En el segmento de mercado en donde se está situado el Taller Industrial Avila, se encuentran diversidad de proveedores en donde fácilmente se puede hallar materiales para la elaboración de piezas de uso industrial a su vez servicios de mantenimiento de vehículos y de maquinarias destinadas a la fabricación de productos para el consumo de la población en general, obteniendo los mejores precios en la adquisición de mercadería con el objetivo de atraer más clientes.

Cuadro No. 24

Negociaciones Pertinentes	BAJO	MEDIO	ALTO
1. Confiabilidad del consumidor.			X
2. Ofrece servicios personalizados			X
3. Precios accesibles al público.			X
4. Diversidad de proveedores			X
Confiabilidad y Excelencia	0	0	4
	-	-	100%

Elaborado por: Acosta y Avila

En el presente cuadro nos muestra la veracidad de la eficiencia por ser partícipes con nuestros consumidores, y con la opción de poder ejecutar técnicas para el progreso y

superación de la empresa, a fin de logran la satisfacción y confiabilidad de los clientes que se encuentran dentro y fuera del Cantón Milagro.

Cuadro No. 25

RESUMEN DEL ESTUDIO DEL SECTOR INDUSTRIAL ACORDE AL NIVEL DE ATRACTIVIDAD						
Capacidad de la Empresa	ACTUAL			FUTURO		
	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO
1. Barrera de Entrada	1	2	1			X
2. Servicios Sustitutivos	3	1	0		X	
3. Potestad de los vendedores	0	2	2			X
4. Confiabilidad y Excelencia	0	0	4			X
RESULTADO GENERAL	4	5	7			X

Elaborado por: Acosta y Avila

La atractividad actual con la atractividad futura se origina con un desarrollo continuo que evoluciona del más bajo hasta el más alto, por tanto se podría manifestar que así como se incrementa proporcionalidad en el mercado con el progreso y superación de la empresa, también se aumentara la competitividad, por ende se marcara la diferencia evolucionando constantemente a favor de obtener confianza y seguridad por parte de los clientes y de los posibles clientes futuros.

Factibilidad o complicaciones Administrativas que se presentan actualmente

Como toda empresa industrial que mantiene actividades laborales prosperar, es necesario regirse bajo las perspectivas de desarrollo que existe en nuestro mercado industrial.

Misión

Brindamos a todos nuestros clientes servicios de mecanizado en soldadura, torno, rectificación en piezas y fundición con acabados de primera calidad, enfocados a servir con los mejores materiales, en nuestras instalaciones con un ambiente de comodidad y confort.

Visión

Fortalecernos en un plazo definido (2016-2017) en nuestro segmento de mercado, y la expansión a nuevos locales, en los diferentes sectores del Cantón Milagro fomentando el desarrollo y el progreso empresarial en la comunidad.

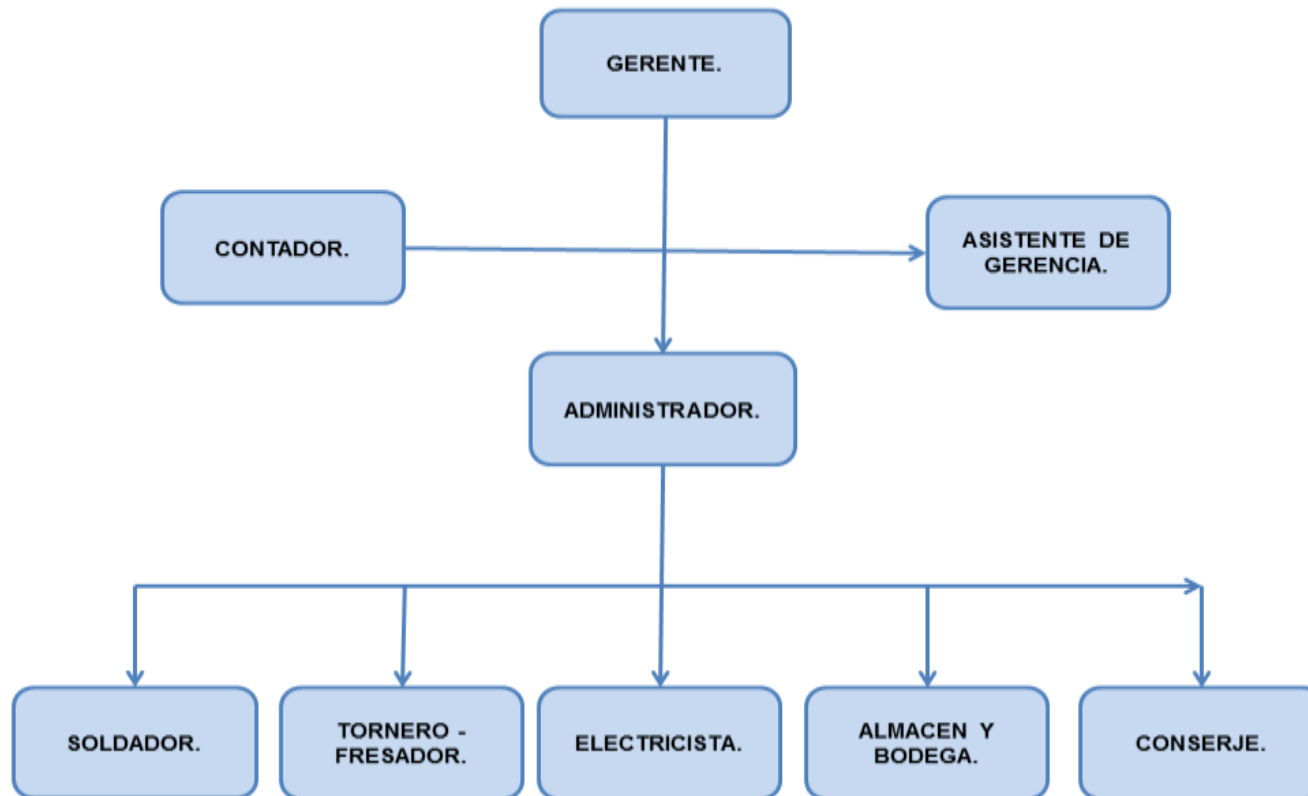
Valores Corporativos.

- **El cumplimiento.-** Es el respeto que tenemos hacia nuestros colaboradores internos y externos de la empresa de manera que se efectúen los derechos de cada uno de ellos.
- **La responsabilidad.-** Es la que adquirimos con el compromiso de alcanzar los objetivos en beneficio del Taller Industrial Avila, procurando minimizar los errores ocasionados dentro del mismo.
- **La disciplina.-** Nos enfocamos en la puntualidad y en el cumplimiento de los deberes adquiridos para el beneficio y la satisfacción de nuestros clientes.
- **Asociar.-** Trabajamos en conjunto para ofrecer a los usuarios un servicio de calidad en el tiempo exacto que lo amerite el cliente.
- **El compromiso.-** Es la necesidad de cumplir a cabalidad la tarea encomendada por el cliente, y finalizando con un excelente servicio.
- **La honestidad.-** Existe en las actividades a realizar, en el cobro de ellas y en el cumplimiento favorable, para el beneficio y satisfacción de nuestro clientes.

Forma de Organización

Se efectúa el presente organigrama estructural para el Taller Industrial Avila, por la falta de este en la actualidad para obtener el beneficio de guiar a la excelencia la empresa encaminándonos al proceso de actividades que se realizan dentro de sus instalaciones.

Figura No. 19
Forma de Organización Actual



Elaborado por: Acosta y Avila

Factibilidad o Complicaciones Legales que se presentan actualmente

Para la efectividad y el buen desempeño de las funciones en el Taller Industrial Avila es necesario regirse a las diferentes obligaciones que se deben cumplir continuamente para mayor desplazamiento en la segmentación del mercado en donde estamos procediendo.

Ya que no existe ningún impedimento legal para dar inicio a esta propuesta, sin embargo es recomendable seguir cumpliendo con los requerimientos y exigidos dispuestos para el buen funcionamiento de este proyecto.

- **Permiso de Funcionamiento Municipal**

Este documento es emitido por el Municipio del Cantón luego de haber cumplir con todos los requerimiento que se deben recopilar para que este permiso se nos sea otorgado de manera que el taller pueda funcionar sin inconvenientes ni retrasos.

- **Permiso de Funcionamiento del Cuerpo de Bomberos**

Una vez realizada la inspección del local, ésta entidad otorga el permiso. La inspección consiste en revisar que las instalaciones eléctricas y de cualquier otro tipo sean seguras, que a su vez contenga los medios adecuados para prevenir y contrarrestar cualquier clase de incendio.

- **Registro Único de Contribuyente (RUC)**

Su función es la de registrar e identificar a los contribuyentes ya sean como personas naturales o jurídicas dependiendo de la actividad económica que éste realice.

- **Calificación de la Junta Nacional de Defensa del Artesano**

Es la certificación que se les otorga a los maestros de taller o artesanos autónomos luego de reunir todos los documentos necesarios y previa solicitud al Presidente de la Junta Nacional, Provincial o Cantonal de Defensa del Artesano para la obtención de la calificación.

Factibilidad Presupuestaria

Se efectuarán las valoraciones pertinentes de todos los materiales, servicios, costos, ingresos, así mismo también se tomarán en cuenta los activos que poseen el Taller Industrial Avila para poder tener un conocimiento más claro acerca de los ingresos y egresos que genera la empresa.

Como se tiene conocimiento de las actividades contables que tiene la empresa por medio de registros, actualmente todos los pagos a empleados del taller Industrial Avila han sido cancelados en su totalidad, para mejor entendimiento entre los propietarios y los trabajadores.

Los montos necesarios para cumplir con esta propuesta se pueden ser cubiertos por la administración de este negocio, ya que los valores no son tan altos y de acuerdo al cronograma se prorratan mensualmente para lograr su cumplimiento sin afectar las operaciones normales del Taller Industrial Avila.

5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Para el desarrollo eficiente del proyecto a realizar con bases y análisis continuos, con el objetivo de satisfacer al cliente en las necesidades requeridas obteniendo fidelidad y confianza para el Taller Industrial Avila de deben efectuar diferentes métodos y estrategias para el buen desenvolvimiento del negocio hacia el segmento del mercado industrial que se encuentra en el Cantón Milagro y sus alrededores.

Luego de realizar el estudio de competitividad nos dimos cuenta que es necesario adaptar cambios en el desarrollo de las operaciones, ya que aun cumpliendo con los compromisos actuales, se presentaban ciertas falencias que nos lleva a proponer los siguientes cambios.

- Reorganización de las instalaciones internas para dinamizar el trabajo.
- Estudio de tiempos y movimiento por proceso actual vs propuesto.
- Análisis de procesos internos.

- Instrumentos para el control de actividades.
- Determinación de nuevas funciones.
- Plan de capacitaciones para el personal.

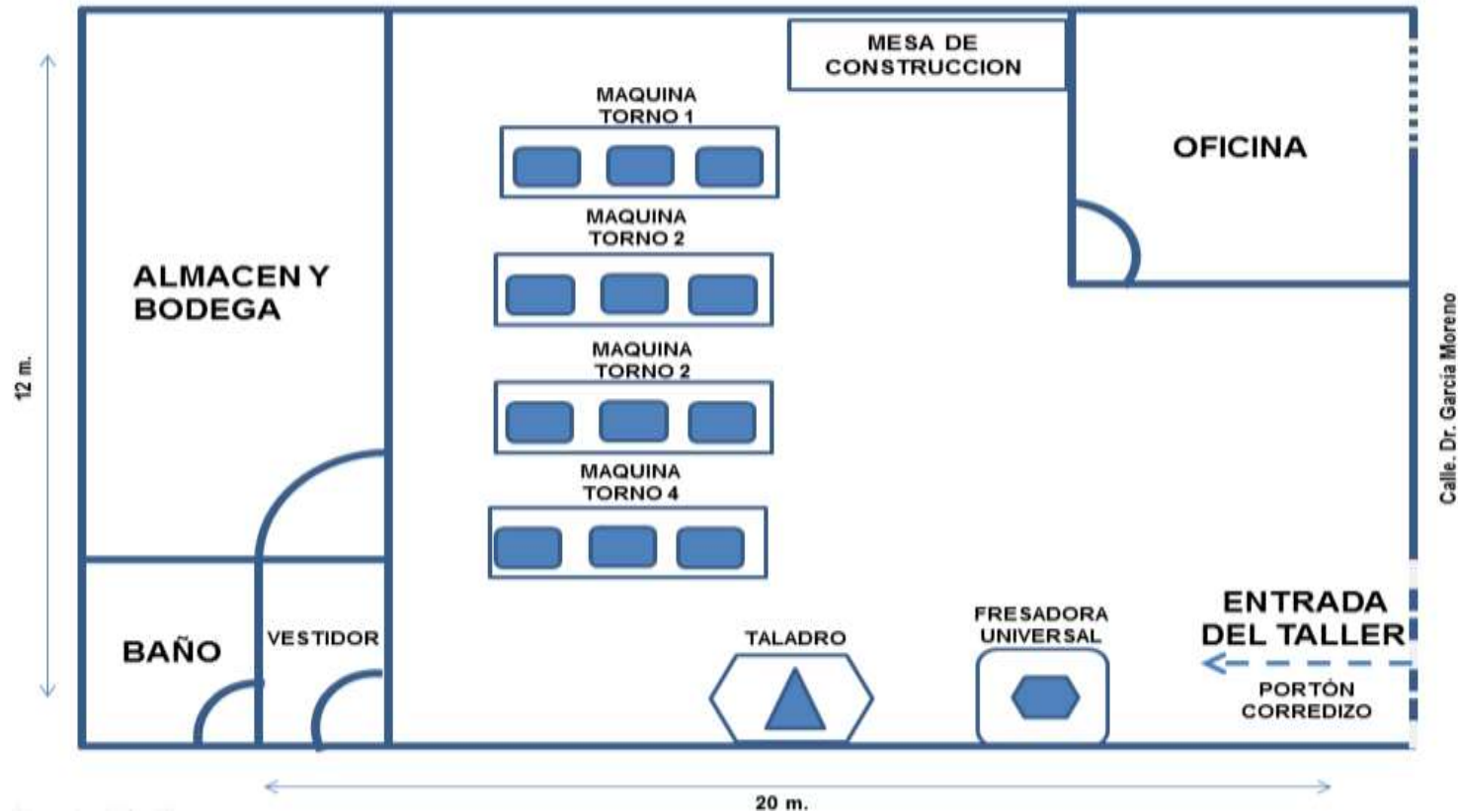
5.7.1 ACTIVIDADES

REORGANIZACIÓN DE LAS INSTALACIONES INTERNAS PARA DINAMIZAR EL TRABAJO EN EL TALLER INDUSTRIAL AVILA.

El Taller Industrial Avila cuenta con equipos y maquinaria necesarios para la ejecución de piezas industriales para uso en vehículos y maquinarias elaboradas para la fabricación de productos de abastecimiento masivo, pero se encuentra con la ubicación inapropiada de ellas que ocasiona retrasado e incomodidad en el procedimiento del servicio.

- Si trasladamos la oficina a donde se encuentra la bodega se cree que sería más conveniente y seguro para el cliente al llegar a esta, para brindarle la mejor atención que se merece.
- Se reubican las máquinas de torno uno, dos, tres, y cuatro que se encuentran en la entrada del taller y se las traslada al frente de la bodega esto nos puede dar como resultado espacio y comodidad para los trabajadores del taller en el cumplimiento de los servicios demandados por los clientes.
- Podríamos reubicar la maquina fresadora universal a cinco metros de la entrada a lado izquierdo de la empresa, el taladro de pedestal a siete metros y la mesa para construcción del lado derecho a dos metros de la oficina para mayor desenvolvimiento del área física del taller.

Figura No. 20
Situación Propuesta para el Taller Industrial Avila
Cdia. Las Margaritas



Elaborado por: Acosta y Avila

Se efectúa la reubicación de las maquinarias industriales e instalaciones del taller Industrial Avila con el objetivo de brindar comodidad, seguridad y bienestar de todos los clientes internos y externos, en el momento de ejecutar las diferentes actividades de servicio, solicitados por las empresas industriales y por la comunidad en general que se encuentra dentro y fuera del Cantón Milagro.

El personal que realiza los trabajos encomendados por los clientes del taller, se dan con entusiasmo y esmero produciendo actividades con excelencia y eficiencia en la elaboración de las piezas y en el mantenimiento de maquinarias especializadas en la fabricación de producto masivo.

ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS POR PROCESO ACTUAL VS. PROPUESTO

El Taller Industrial Avila se especializa en brindar a todos sus clientes servicios de mecanizado y mantenimiento de maquinarias, algunos de estos servicios se les ha dado un seguimiento acorde durante 20 días laborables, por medio del tiempo que se tarda en realizar el servicio prestado al consumidor.

Se escogió, las actividades más frecuentes que se efectúan dentro del taller, y se las analiza mediante el tiempo y movimiento que demora en ser elaborado.

Cuadro No. 26
Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO "AVILA"						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Relleno con soldadura eléctrica de aluminio en cabezote de camión.						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Símbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
🔴➡️📏📏📏	Calentar con el equipo de autógena el área donde se va a rellenar.	1	9:00	10:30	1:30	No se inspecciono
🟡➡️📏📏📏	Se realiza un bisel para luego proceder a rellenar	1	10:15	11:10	0:55	
🟡➡️📏📏📏	La cantidad de soldadura que se vaya utilizar dependerá de cuánto se necesite rellenar.	1	11:30	13:00	1:30	Demora en el proceso
🔴➡️📏📏📏	Se procede al soldado con aluminio en el área ya preparada	1	10:30	11:45	1:15	
🟡➡️📏📏📏	Pulir el excedente de lo antes soldado con una amoldadora	1	13:15	14:00	0:45	Corregir imperfecciones
TOTAL					5:55	
TOTAL DE MINUTOS:					355	

El primer proceso a estudiar, es el relleno con soldadura eléctrica de aluminio en el cabezote de un camión, el trabajador tarda una hora con treinta minutos en calentar con el equipo autógeno el área donde se va a rellenar, cincuenta y cinco minutos en realizar un bisel para luego proceder a rellenar, luego de esto de tarda una hora con treinta minutos en verificar la cantidad de soldadura que se va a utilizar para el relleno, se procede al soldado con aluminio y se pule el excedente con una amoldadora pero estos

dos últimos procedimientos se los realiza en dos horas del día siguiente al día que se recibió el pedido.

Cuadro No. 27
Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO "AVILA"						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Relleno con soldadura eléctrica de aluminio en cabezote de camión.						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Símbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
○ → □ ▽	Calentar con el equipo de autógena el área donde se va a rellenar.	1	8:45	10:00	1:15	Inspección y elaboración
○ → □ ▽	Se realiza un bisel para luego proceder a rellenar	1	10:15	11:10	0:55	
○ → □ ▽	La cantidad de soldadura que se vaya utilizar dependerá de cuánto se necesite rellenar.	1	11:13	12:50	1:37	proceso continuo
○ → □ ▽	Se precede al soldado con aluminio en el área ya preparada	1	13:00	14:00	1:00	Control y desarrollo
○ → □ ▽	Pulir el excedente de lo antes soldado con una amoldadora	1	14:20	14:40	0:20	Corregir imperfecciones
TOTAL					5:07	
TOTAL DE MINUTOS:					307	





Oportunamente con el análisis efectuado en el proceso que se da es el relleno con soldadura eléctrica de aluminio en el cabezote de un camión, nos da como resultado la demora y la poca atención que se brinda a los tiempos que se elabora cada actividad, se puede ahorrar tiempo y obtener la satisfacción del cliente entregando un servicio óptimo en periodos favorables tanto para el cliente como para el taller.

Se puede efectuar el mismo procedimiento con el mismo número de trabajadores pero con el tiempo propuesto en optimización sin distracciones ni retrasos, para que con ello poder cumplir con las demandas requeridas en menor tiempo, a comparación que el proceso actual, se realizaría el proceso y la entrega en el mismo día de la recepción del pedido.

A comparación con el proceso actual, este proceso si se enfoca de manera efectiva, se puede dar entregas del servicio de calidad y en un menor tiempo, en la actualidad se tarda en realizar esta actividad tres cientos cincuenta y cinco minutos y se entrega el servicio terminado al día posterior al contrato, esto se da muchas veces por la falta de material que existe en bodega y por la falta de supervisión al procedimiento, por ello si se abastece de todo lo que se requiere para cumplir con la ejecución de la actividad se

cumpliría en trescientos siete minutos y se daría entrega del servicio el mismo día del contrato obteniendo fidelidad y satisfacción del usuario.

Cuadro No. 28
Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO "AVILA"						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Adaptación de 2" retenedores en tapas de cajera de bomba.						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Símbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
	Mecanización y rectificación de cada tapa	1	8:20	11:00	2:40	
	Medir el diametro exterior de los retenedores	1	10:15	14:00	3:45	Procedimiento tardío
	Ubicación de retenedores en tapas mecanizadas y rectificadas	1	9:30	12:00	2:30	
	Armar cajera de bomba	1	9:00	11:45	2:45	Utilización de tiempo
	Revisar mediciones en retenedores de cajera de bomba	1	9:15	11:30	2:15	
TOTAL					13:55	
TOTAL DE MINUTOS:				835		

Para esta actividad se ejecutó la misma modalidad de estudio de tiempo y movimiento para la adaptación de dos retenedores en tapas de cajera de bomba, se mecanizó en el torno cada una de las tapas a medida del diámetro exterior que contenga cada retenedor, las medidas de ser exacta debido a que si se sobrepasa, el retenedor entrará con fuga, luego se procede a ubicar los retenedores en las tapas ya mecanizadas y rectificadas, pero existe una demora por almacenamiento de las piezas por no estar totalmente abastecidos de los materiales que se exigen en el proceso para la elaboración del servicio para posteriormente del almacenamiento se procede al ensamblaje de la cajera de la bomba en el lugar destinado.

Este proceso tiene una duración de ochocientos treinta y cinco minutos en culminarlo, y la entrega de este, demora cuatro días después del contrato, estas demoras se efectúan por el continuo almacenamiento, el lento procedimiento que tienen los trabajadores del Taller Industrial Avila y por la falta de concentración y de no llevar un control idóneo para el desarrollo de cada servicio a realizar, se efectúan reproceso por las mediciones mal elaboradas en las tapas de cajera de bomba, que ocasionan constantes pérdidas de materiales y por ende de tiempo y de dinero.

Cuadro No. 29
Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO "AVILA"						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Adaptación de 2" retenedores en tapas de caja de bomba..						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Simbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
	Mecanización y rectificación de cada tapa	1	8:10	10:00	1:50	Ejecución inmediata
	Medir el diametro exterior de los retenedores	1	10:15	13:00	2:45	Inspecciones continuas
	Ubicación de retenedores en tapas mecanizadas y rectificadas	1	9:30	12:00	2:30	
	Armar caja de bomba	1	14:00	16:45	2:45	
	Revisar mediciones en retenedores de caja de bomba	1	8:15	10:15	2:00	
TOTAL					11:50	
TOTAL DE MINUTOS:				710		

Si se inspecciona constantemente el proceso que se da en las mediciones, y si se presta mayor atención en este punto, no se ocasionaría reproceso y costos para el Taller Industrial Avila en esta actividad, y tardaría once horas con cincuenta minutos, una totalidad reducida tres días para su entrega.

Cuadro No. 30
Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO "AVILA"						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Mecanizado de polea de 5" en hierro fundido a medida de eje de bomba.						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Símbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
	Medir el diametro que contiene el eje y los orificios de la polea.	2	8:00	15:00	14:00	
	Ubicación de polea en el torno	2	8:30	16:30	16:00	
	Buscada de herramientas para ejecutar la mecanización de la polea	2	8:00	15:30	15:00	Reconocimiento de instrumentos
	Perforaciones y mecanizado en la polea.	2	9:00	16:00	14:00	
	Compobaciones y verificaciones del eje en polea.	1	8:30	17:00	8:30	Reproceso
	Ajustes y rectificaciones	1	8:20	18:00	9:40	
TOTAL					77:10:00	
TOTAL DE MINUTOS:				4630		

En el análisis del tiempo de este procedimiento se desarrolla como se toman medidas tanto del diámetro que contiene el eje así como la del orificio de la polea para saber con exactitud cuánto tenemos que abrir y mecaniza, una vez obtenido las medidas procedemos a ubicar en el torno la polea, luego buscamos una broca que contenga una medida aproximada a la medida del diámetro que vamos a mecanizar en la polea, abrimos hueco en la polea con la boca y luego mecanizamos hasta dar la medida exacta que se necesita y procedemos a probar en el eje para verificar si la polea entra con el ajuste que se requiere.

Todo este despliegue se lleva a cabo en setenta y siete horas con diez minutos, con demora en la recolección de fallas que tuviese la pieza construida por el trabajador del taller, sin supervisión continua a los trabajos que realiza.

Cuadro No. 31
Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO "AVILA"						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Mecanizado de polea de 5" en hierro fundido a medida de eje de bomba.						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Símbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
	Medir el diámetro que contiene el eje y los orificios de la polea.	2	8:00	13:00	10:00	Diagnosticos
	Ubicación de polea en el torno	2	13:30	18:00	9:00	
	Buscada de herramientas para ejecutar la mecanización de la polea	2	8:00	14:30	13:00	Optimización en tiempo
	Perforaciones y mecanizado en la polea.	2	9:00	14:00	10:00	
	Compobaciones y verificaciones del eje en polea.	1	8:30	17:00	8:30	
	Ajustes y rectificaciones	1	8:20	15:00	6:40	
TOTAL					57:10:00	
TOTAL DE MINUTOS:					3430	

Si se ejecutan supervisiones adecuadas y constantes y el abastecimiento adecuado de herramientas y materiales que son necesarios para el correcto desarrollo del servicio que se presta, se reduciría el reproceso y por ende los costos que esto genera a la organización, y se entregaría la obra terminada en menor tiempo como sería en cincuenta y siete horas con diez minutos esto sería un total de cuatro días laborables.

Cuadro No. 32
Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO "AVILA"						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Cambio de tubería de cardan de camión soldar y mecanizar.						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Símbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
○→■D▽	Análisis de área afectada para recortar y reparar.	2	8:20	15:30	14:20	Revisión del equipo
○→□D▽	Busqueda de materiales acordes para reparación.	2	8:30	15:40	14:20	Compras del material
●→□D▽	Cortes a medias del tubo.	2	8:15	15:20	14:10	
●→□D▽	Empate de materiales a la tubería.	3	8:00	14:30	19:30	Acoplamiento
○→□D▽	Soldar y mecanizar los extremos del tubo.	3	8:45	14:40	17:45	
TOTAL					80:05:00	
TOTAL DE MINUTOS:				4805		

Se analiza el área afectada del cardan para saber cuántos centímetros se procederá a cortar para reparar, una vez obtenida la medida se corta, al mismo tiempo procedemos a buscar material con las mismas medidas del diámetro del tubo del cardan, cuando tenemos el tubo apropiado, cortamos los centímetros que necesitamos para el posterior empate, luego en el torno se procederá a mecanizar los extremos de los tubos con un bisel que luego servirá para soldar, una vez terminada el mecanizado, ubicamos los extremos de los tubos y con un nivel procederemos a nivelar con exactitud en línea recta en el cardan, luego se procede a empatar los tubos del cardan con soldadura hasta obtener el empate apropiado.

Los pasos que se dan en la ejecución para el desarrollo de cada pieza son continuos y debe ser de mucha concentración para que no exista pérdida de materiales al momento de efectuar el perfeccionamiento de cada segmento del servicio. Este procedimiento nos da una totalidad de ochenta horas con cinco minutos exactos, en el desarrollo de todo el servicio que se brinda al cliente, esto nos da un equivalente de cinco días en el desarrollo y culminación de la obra con demora y almacenamiento de las piezas que se realizan dentro del Taller Industrial Avila, sin una previa inspección del servicio que se le está brindando al cliente de la organización.

Cuadro No. 33
Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO "AVILA"						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Cambio de tubería de dardan de camión soldar y mecanzar.						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Simbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
	Analisis de area afectada para recortar y reparar.	2	8:20	13:30	10:20	
	Busqueda de materiales acordes para reparación.	2	14:00	18:00	8:00	Bodega
	Cortes a medias del tubo.	2	8:15	12:20	8:10	Perfecciones
	Empate de materiales a la tubería.	3	14:00	17:30	10:30	
	Soldar y mecanizar los extremos del tubo.	3	8:45	13:40	14:45	Rapidez en proceso
TOTAL					51:45:00	
TOTAL DE MINUTOS:				4105		

A comparación con el proceso actual nuestra propuesta con el mismo procedimiento es ejecutada en una duración de cincuenta y un horas y cuarenta y cinco minutos en desarrollar y culminar el proceso y elaboración del servicio que se brinda.

Cuadro No. 34
Estudio actual de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO "AVILA"						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Fresado de canal a medida de cuña para polea de 12".						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Símbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
	Se escogen las medidas de la cuña para fresar.	1	8:20	9:15	0:55	
	Se ubican la polea en la fresadora.	1	10:15	11:00	0:45	Proceso avitual
	Amoldar poco a poco hasta obtener medidas.	1	9:15	10:00	0:45	
	Terminado el fresado al canal a medidas.	1	11:00	11:45	0:45	
TOTAL					3:10	
TOTAL DE MINUTOS:				190		

Tomamos la medida que contiene la cuña para fresar el canal a la medida que se necesite, teniendo en cuenta la medida exacta procedemos a ubicar la polea en la fresadora universal para con el amordazador abrir poco a poco el canal hasta obtener la

medida que se requiere, una vez terminado el fresado del canal que contiene las medidas que se necesita.

Esto nos da un resultado total de ciento noventa minutos en la realización del fresado de canal a medida de cuña para polea de 12”, en una demora sin supervisión de dos días en la entrega de esta actividad.

Cuadro No. 35
Estudio propuesto de tiempos y movimientos en la ejecución de procesos

TALLER DE TORNO “AVILA”						
ESTUDIO DE TIEMPOS						
Nombre de Proceso: Fresado de canal a medida de cuña para polea de 12”.						
Fuente: Taller Industrial Avila						
Elaborado por: Acosta y Avila						
Símbolos	Actividades	Mano de Obra	Inicio de tiempo	Final de Tiempo	Duración en tiempo	Observación
	Se escogen las medidas de la cuña para fresar.	1	8:20	9:15	0:55	Reparación de piezas
	Se ubican la polea en la fresadora.	1	10:15	11:00	0:45	Dedicación
	Amoldar poco a poco hasta obtener medidas.	1	12:45	13:10	0:25	
	Terminado el fresado al canal a medidas.	1	14:10	14:45	0:35	
TOTAL					2:40	
TOTAL DE MINUTOS:				140		

Para el proceso de fresado de canal a medida de cuña para polea de 12” se puede tomar en consideración varios factores que pueden incidir en la elaboración del servicio, procediendo al desarrollo de cada paso inspeccionando a medida que se va ejecutando en trabajo a desempeñar con la supervisión adecuada con el mismo procedimiento se podrá tener un ahorro en reproceso y en tiempo.

Con un procedimiento adecuado y acorde con el cumplimiento de la función que se va a desempeñar, se efectúan en un tiempo total de ciento cuarenta horas exactas con la supervisión oportuna y necesaria para reducir en su totalidad del reproceso y se obtendría fidelidad y confianza brindada por el cliente.

ANALISIS DE LOS PROCESOS INTERNOS

Figura No. 21

TALLER INDUSTRIAL AVILA	INICIO	FIN
GERENCIA		
Nuevos mercados	Investigación del mercado	Expansión
Desempeño laboral	Definen los métodos	Evaluar los resultados
Reclutamiento de personal	Identifica la necesidad	Firma de contrato
CONTADOR		
Obligaciones tributarias	Revisión de compras y ventas	Pagos al SRI
Análisis de registros contables	Recopila información de los libros contables.	Archivar documentación
Estados financieros	Recopila la información de los registros contables	Ejecución de informes y archivar documentación
ASISTENTE DE GERENCIA		
Recepción de documentos	Elaborar y recibir documentos beneficiosos para la empresa	Archivar documentación
Salida de facturas	Elaboración y recepción de facturas	Archivar documentación
Orden en la empresa	Proteger y respetar la cultura organizacional de la empresa	Establecer culturas propias
ADMINISTRADOR		
Control de actividades	Supervisa el trabajo de los empleados	Cumplimiento de los trabajos
Trámites Administrativos	Transferencias de funciones a empleados	Empleados eficientes
Medición de recursos	calcular los costos	Ejecución de compras
SOLDADOR		
Elementos geométricos	Elaboración de piezas con figuras para usos específicos	Repuestos listos para vehículos y maquinarias industriales
Procesos de planchas en tiras	Cortar elementos de hierro en tiras	Consumidor satisfecho
Uniones soldadas	Ejecutar enlaces a piezas defectuosas	Producto terminado
TORNERO - FRESADOR		
Mantenimiento y reparaciones	Revisión de los daños de la maquinaria	Usuario satisfecho
Comprobación de piezas	Elaboración de piezas para maquinarias defectuosas	Maquinaria lista para el funcionamiento.
ELECTRICISTA		
Montajes electromecánicos	Verificación y ajustes de dispositivos electromecánicos	Cliente satisfecho
Electricidad en maquinaria	Revisión de instalaciones eléctricas de la maquinaria	Consumidor satisfecho
Sistema eléctrico	Mantenimiento de maquinarias eléctricas	Cliente satisfecho
ALMACEN Y BODEGA		
Equipos y suministros	Inventariar la entrada y salida de suministros	Cumplir la entrega de servicios
CONSERJE		
Orden en la empresa	Limpieza de instalaciones	Imagen de la empresa ordenada
Cuidados de equipos	Control y vigilancia de dispositivos de la empresa	Beneficios y ahorro de recursos para la empresa.

Elaborado por: Acosta y Avila

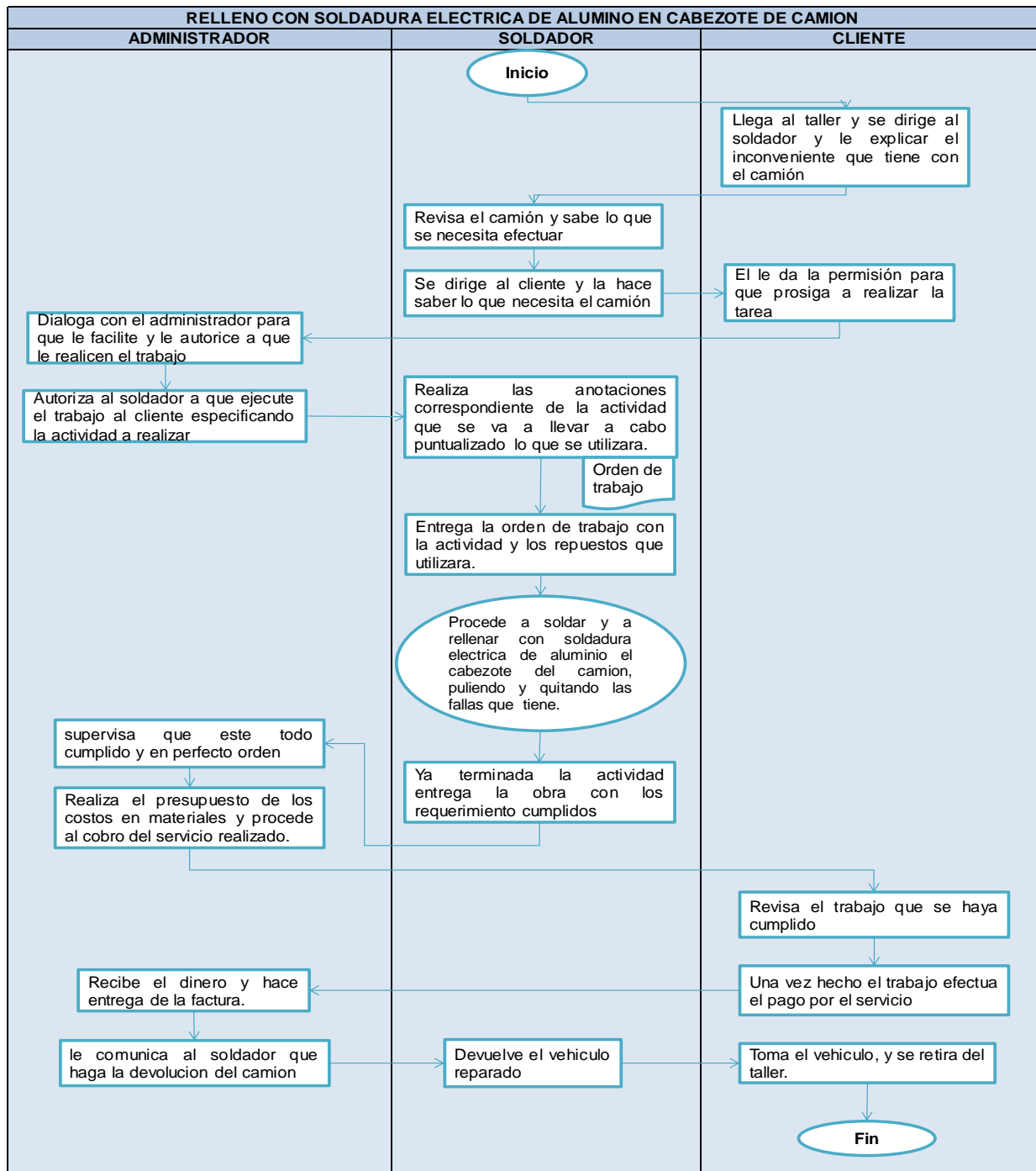
Relleno con soldadura eléctrica de aluminio en cabezote de un camión.

Inicio: Se atiende al cliente que llega al taller

Procedimiento: Se procede al relleno con soldadura

Finalización: Entrega del camión en perfectas condiciones

Figura No. 22



Elaborado por: Acosta y Avila.

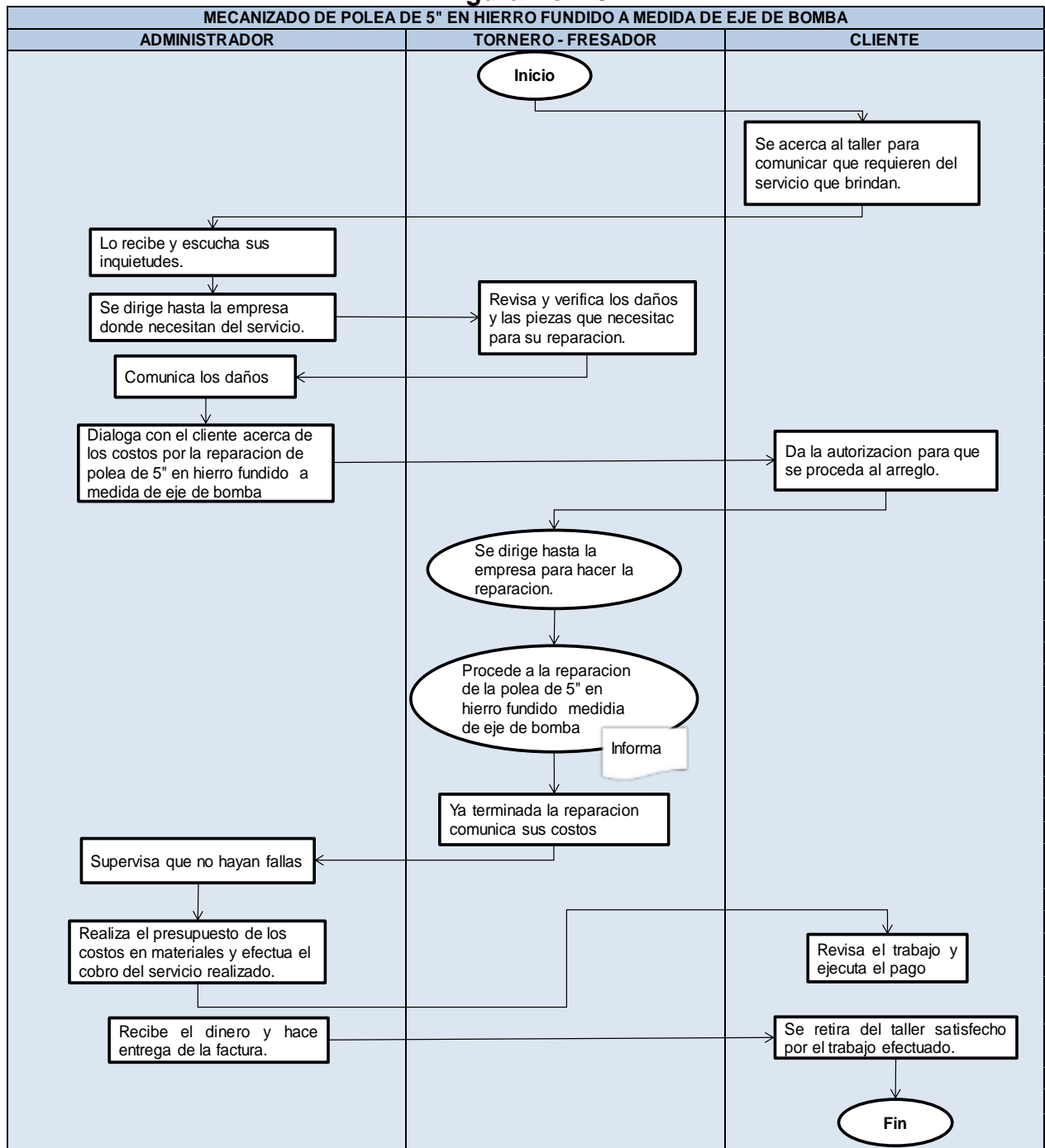
Mecanizado de polea de 5" en hierro fundido a medida de eje de bomba

Inicio: El cliente acude al taller para pedir los servicios

Procedimiento: Asistir a la empresa a efectuar la reparación.

Finalización: Entrega de polea de 5" en hierro fundido a medida de eje de bomba

Figura No. 23



Elaborado por: Acosta y Avila.

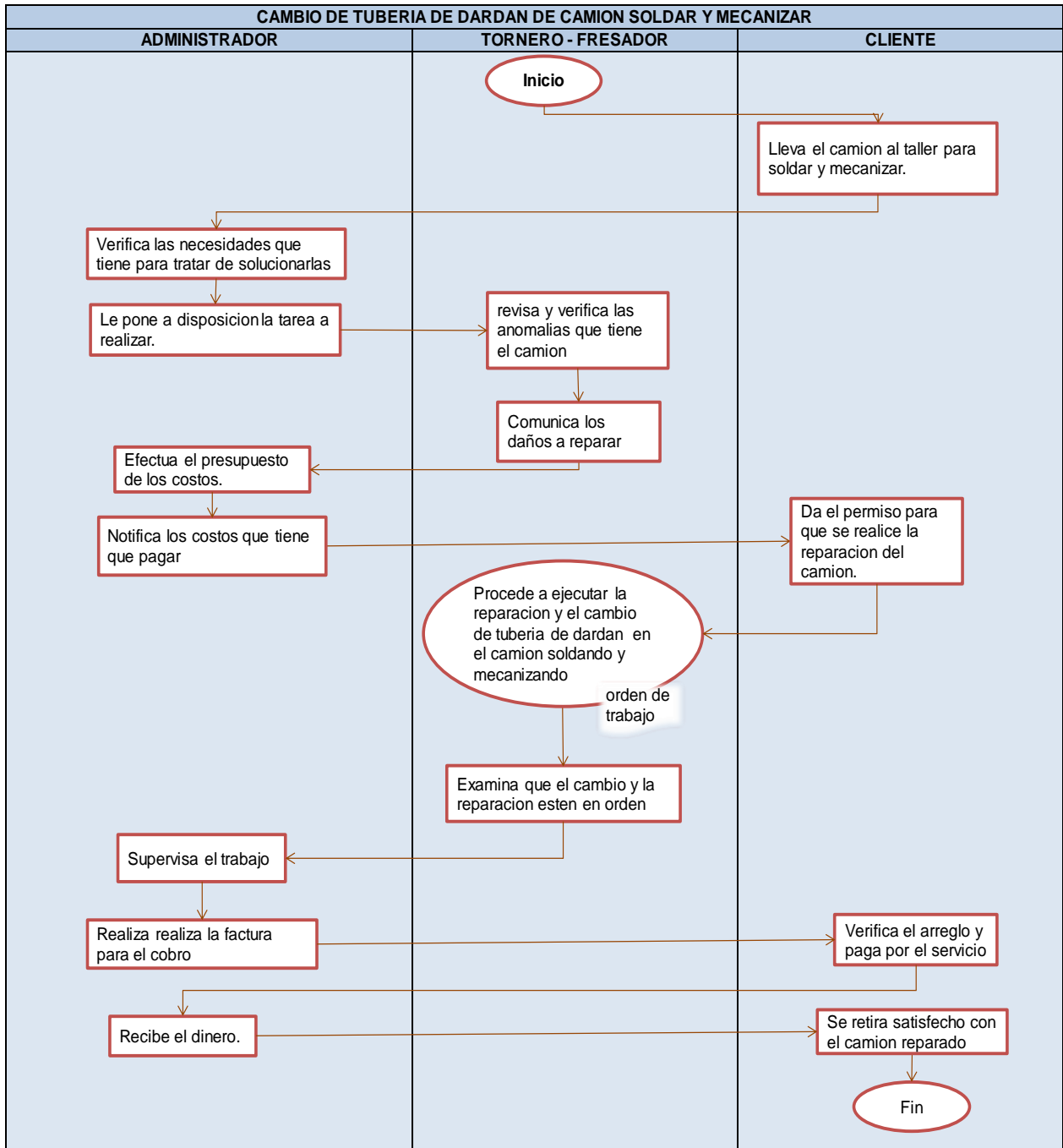
Cambio de tubería de dardan de camión para soldar y mecanizar

Inicio: Se recibe al cliente y escucha sus inquietudes

Procedimiento: Se repara el camión cambiando la tubería de dardan

Finalización: Entrega del camión en perfectas condiciones

Figura No. 24



Elaborado por: Acosta y Avila.

INSTRUMENTOS PARA EL CONTROL DE ACTIVIDADES

Para mayor control en la calidad y en la eficiencia de la responsabilidad de entrega de los trabajos que se realizan en el Taller Industrial Avila, será necesario efectuar ordenes de trabajo para que con ellas dar especificaciones exactas de lo que se requiere en la ejecución y desarrollo del servicio que se le ofrece al cliente, para evitar generar costos y reproceso en los mismos.

Al mismo tiempo se llevara a cabo controles en la entrada y salida del taller, con hojas de registro para normalizar los horarios de trabajo que posee la empresa como cultura, dando cumplimiento en la entrega del servicio requerido por el usuario en los tiempos que se dictaminen y no tener inconvenientes futuros.

El formato que se implementara será para el control en las actividades a realizar por los empleados del Taller Industrial Avila demandadas por el cliente, para el entendimiento y buena comunicación entre el ejecutor de obra y el supervisor, para que con ello disminuir el costo por reproceso y el excedente de tiempo que se utiliza para efectuar cada procedimiento para la culminación de los servicio prestados.

En la primera parte de la orden de trabajo se detallara el nombre y que procedimiento se necesita efectuar en el servicio que requiere el consumidor, a su vez se establecerá un código para que no haya confusión en el momento de ejecutar dicha responsabilidad, se asigna al empleado que se comprometerá para efectuar la tarea y se diagnostica el tiempo de inicio y el pronóstico de su culminación, siguiendo con la segunda parte se detallaran los materiales a implementar en el proceso, la aprobación del supervisor de la obra y si es necesario se establecerán observaciones en la realización de la actividad.

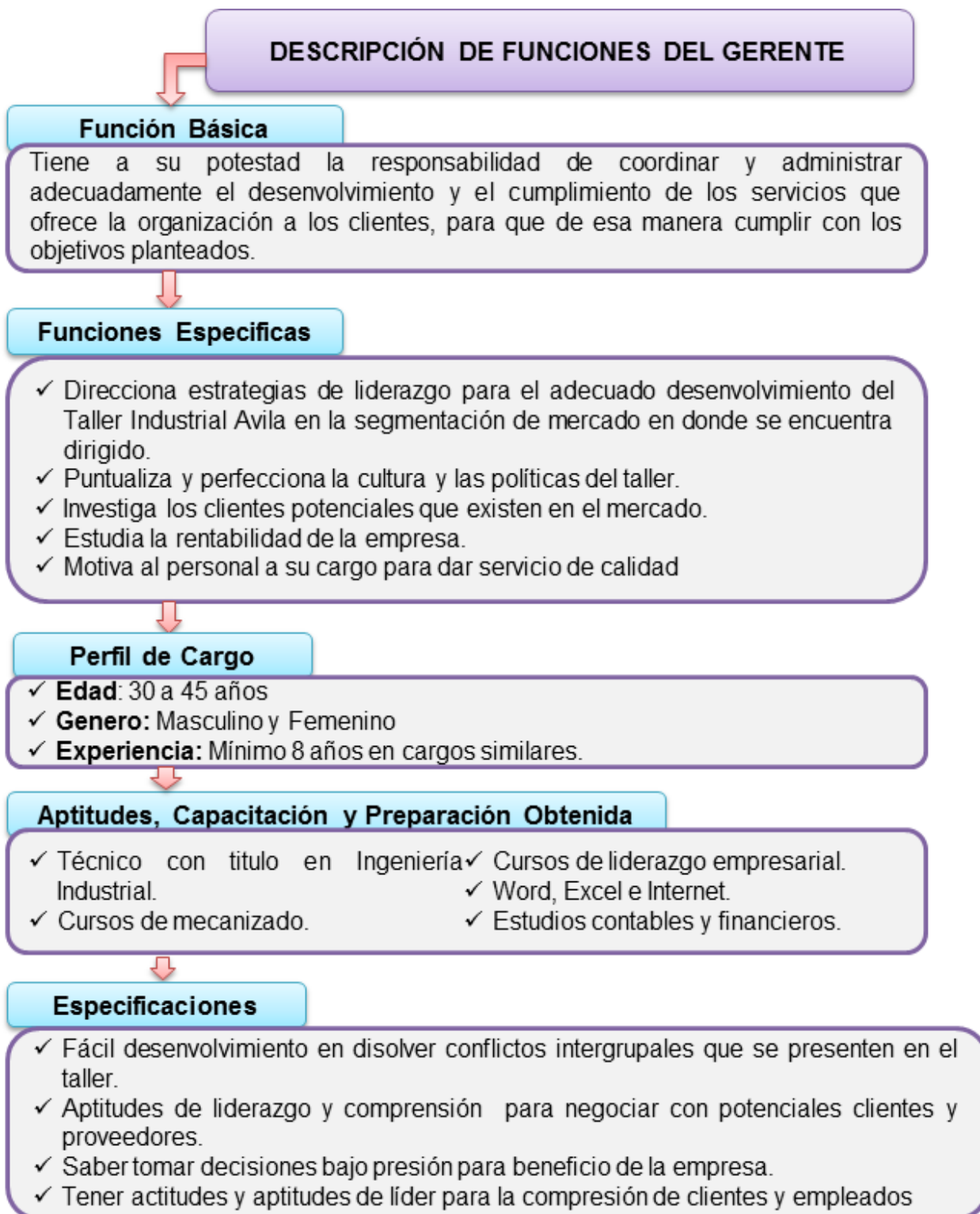
Figura No. 25
Orden de trabajo

MATERIALES DIRECTOS				MANO DE OBRA DIRECTA			
CANT.	DETALLE	COSTO UNITARIO	VALOR	CANT.	DETALLE	COSTO UNITARIO	VALOR
SUMA				SUMA			
<hr/> Supervisor				RESUM.D			
<hr/> Operador				M.O.D			
				C. I.			
				COSTOS DE FABRICACIÓN			

Elaborado por: Acosta y Avila

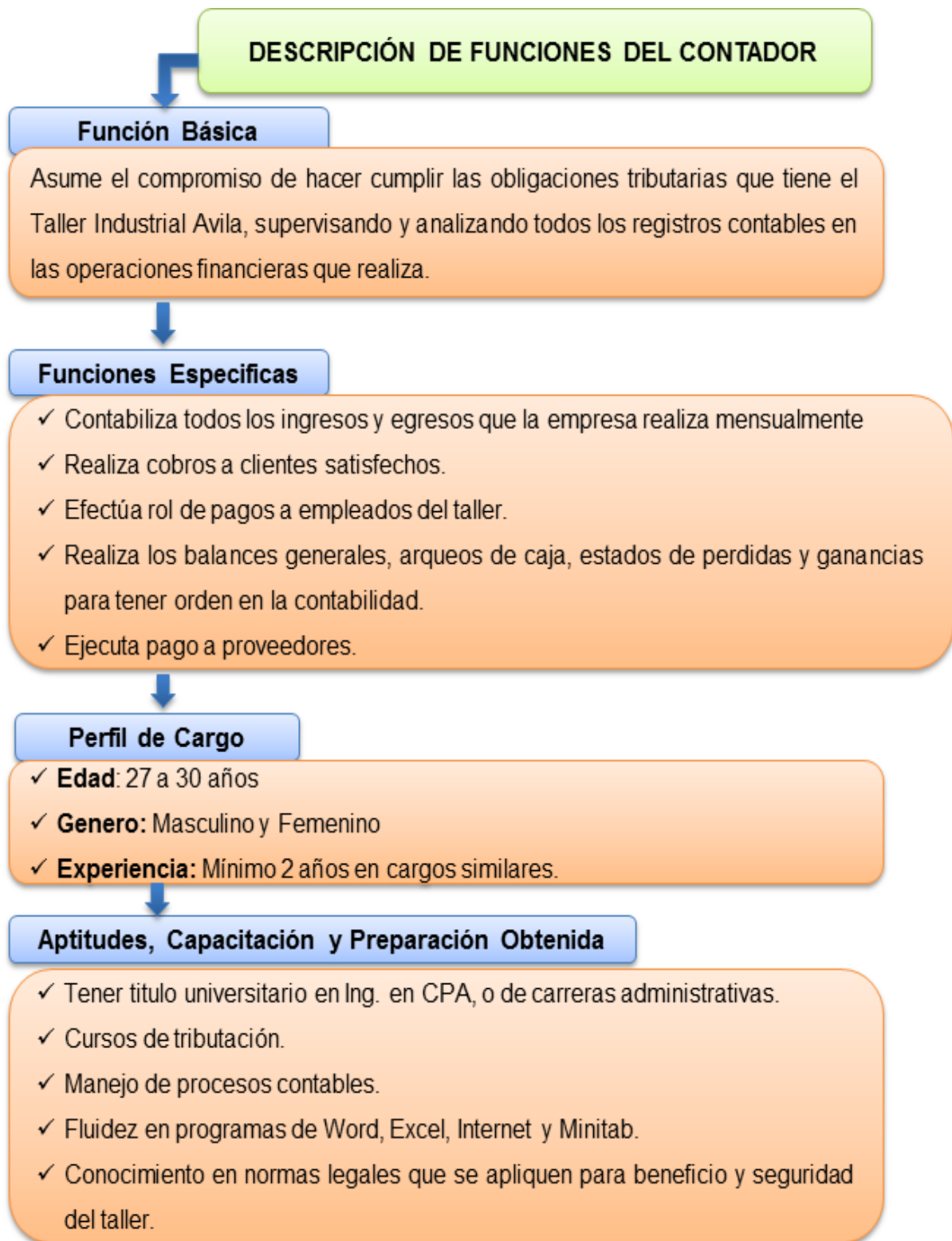
DETERMINACIÓN DE NUEVAS FUNCIONES

Figura No. 26



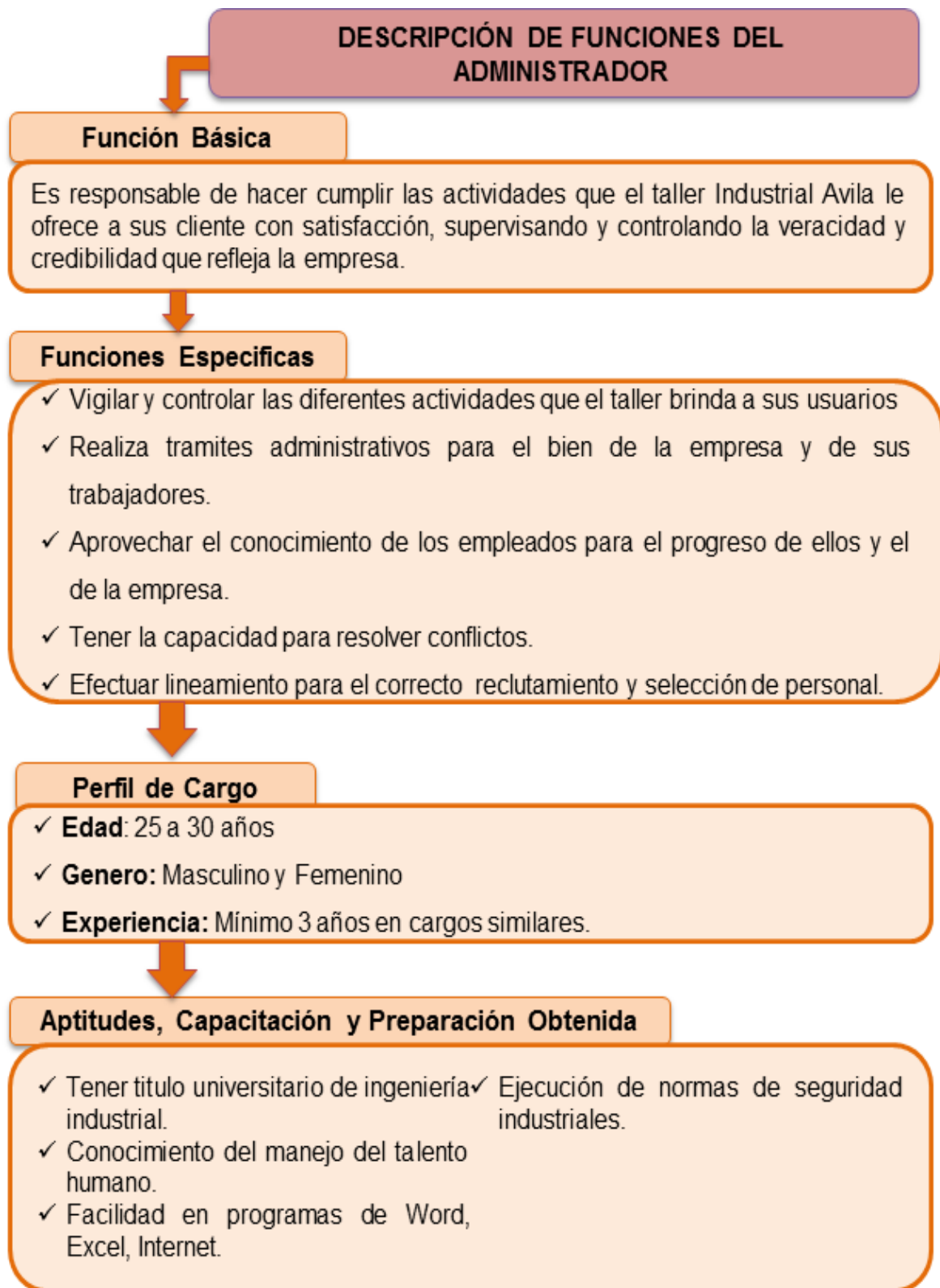
Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 27



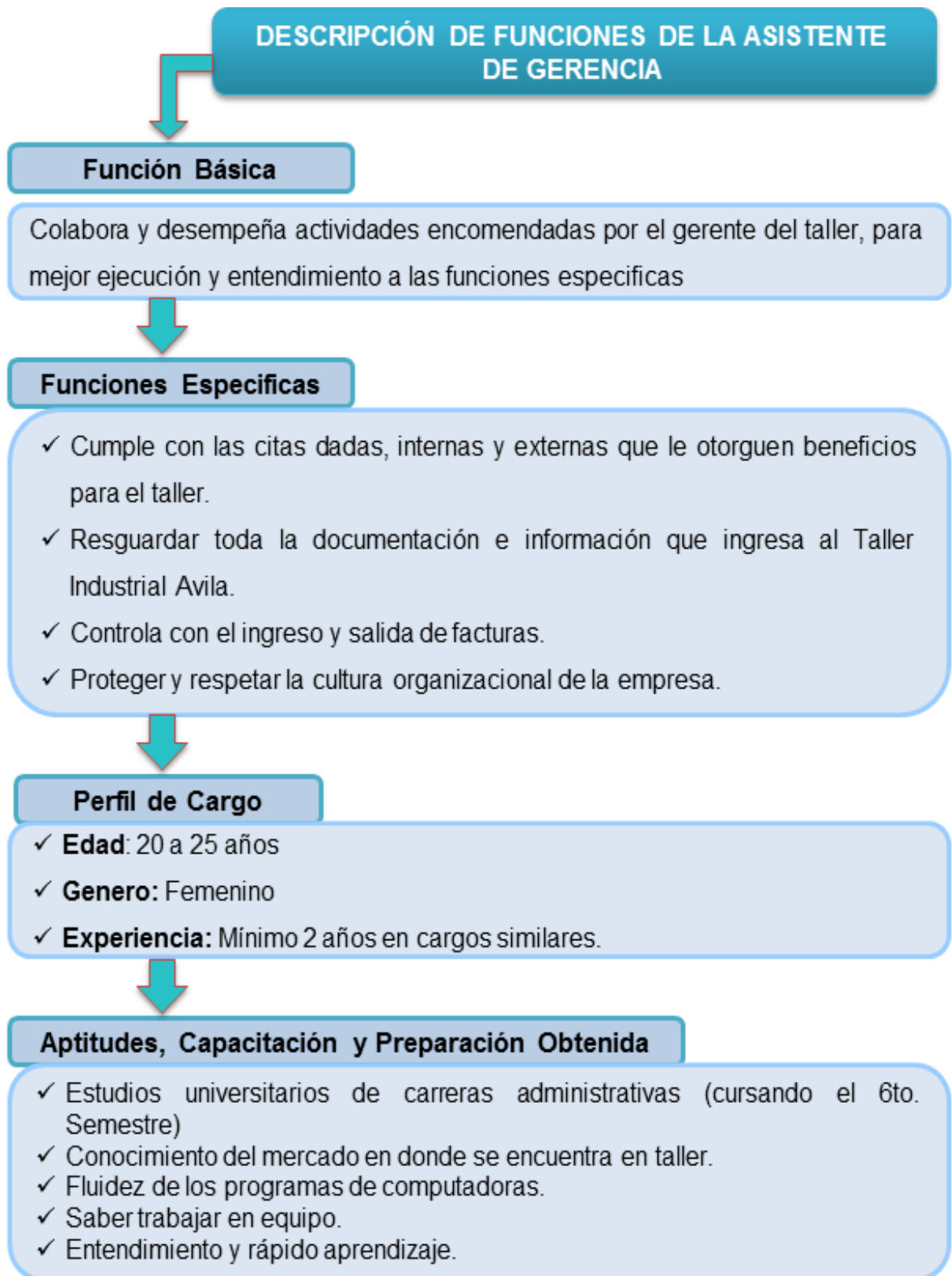
Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 28



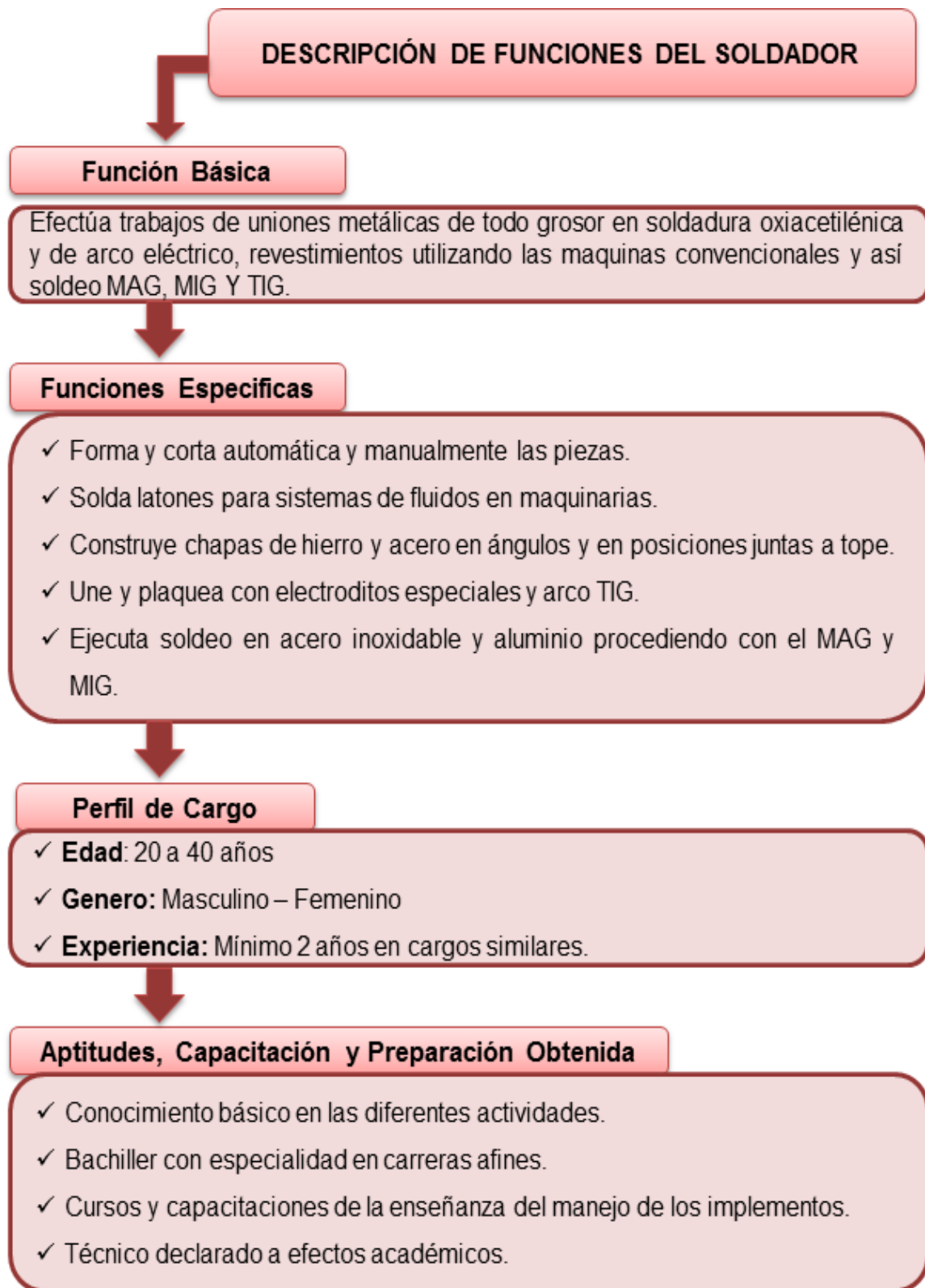
Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 29



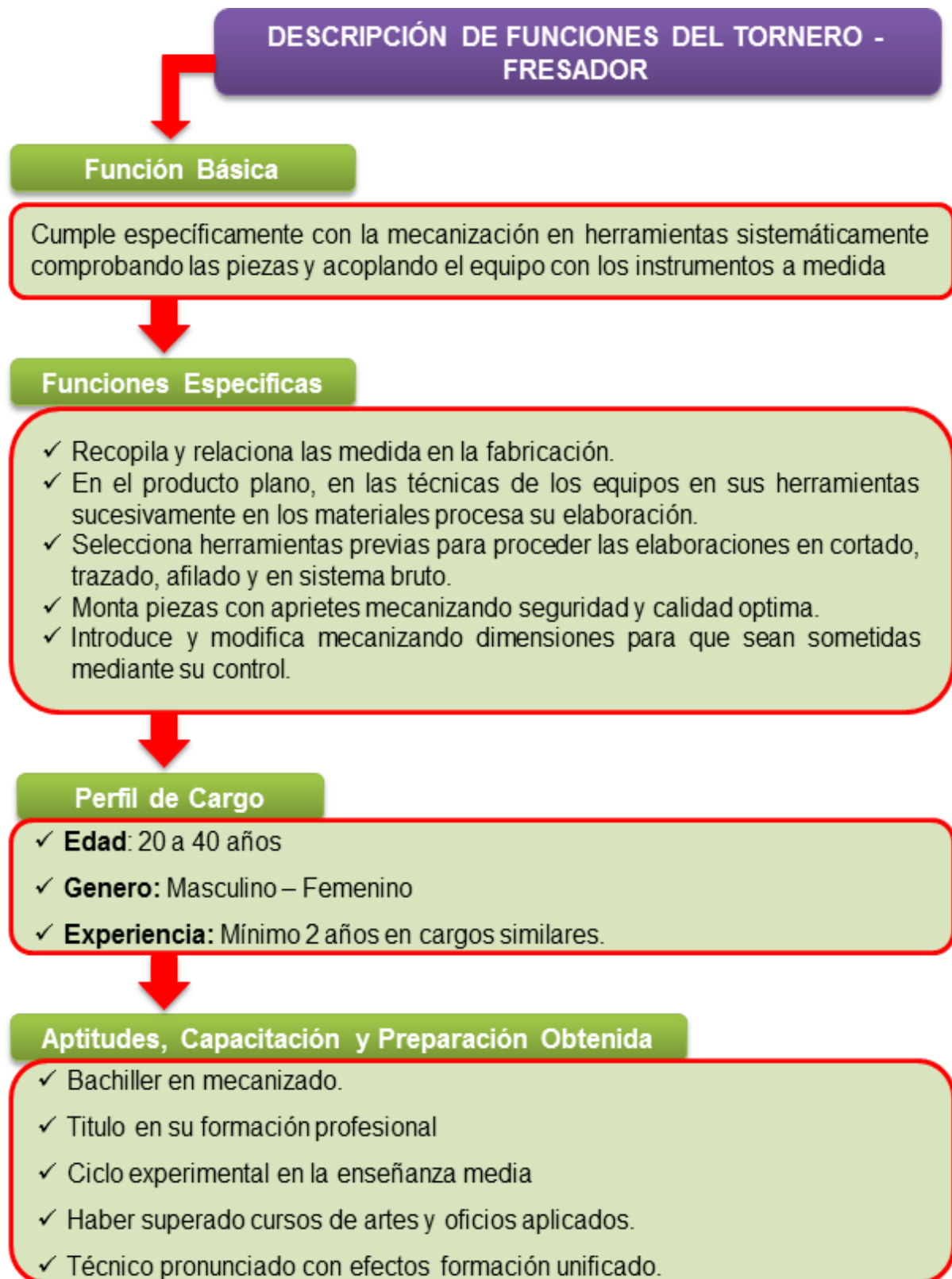
Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 30



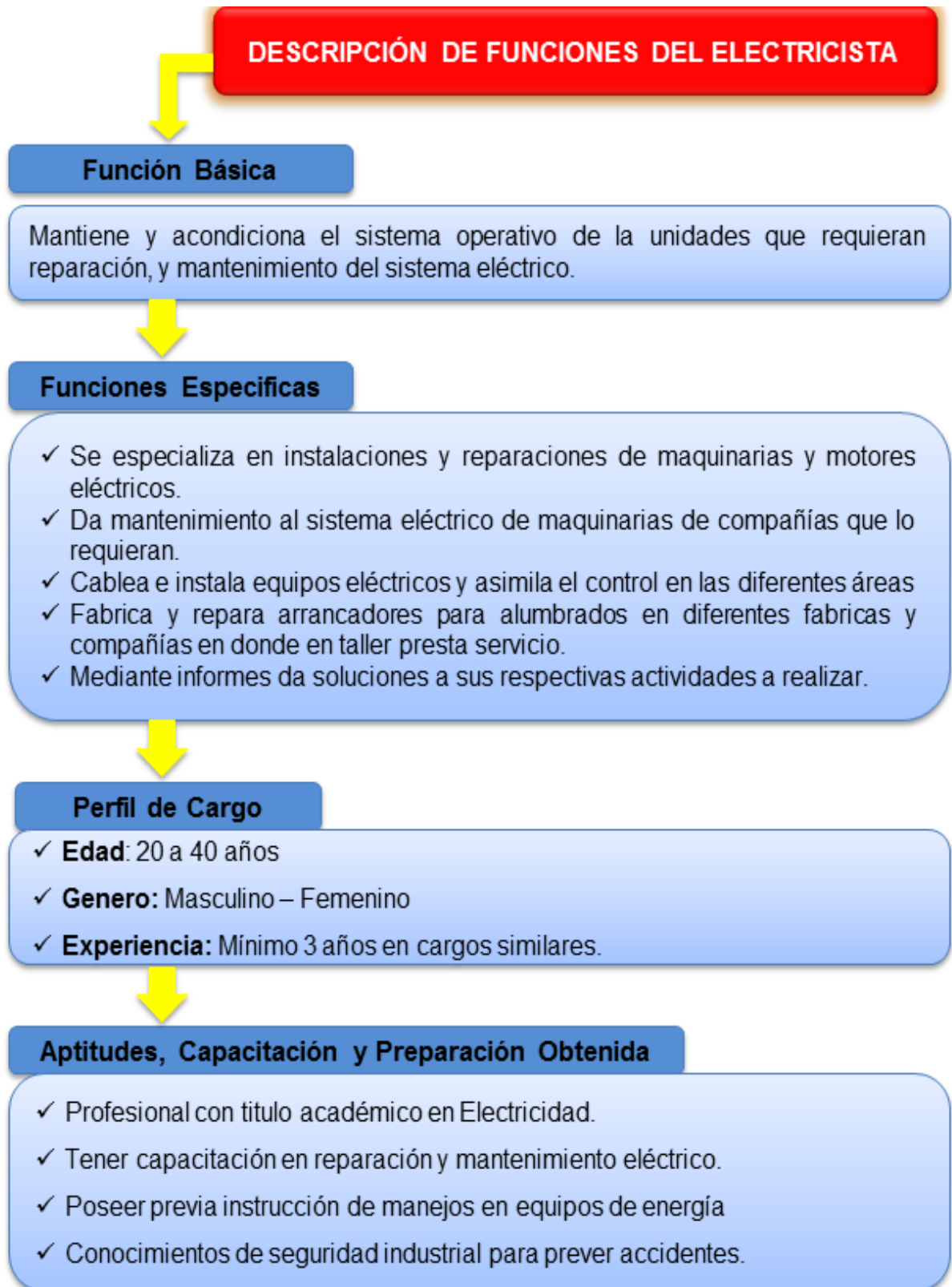
Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 31



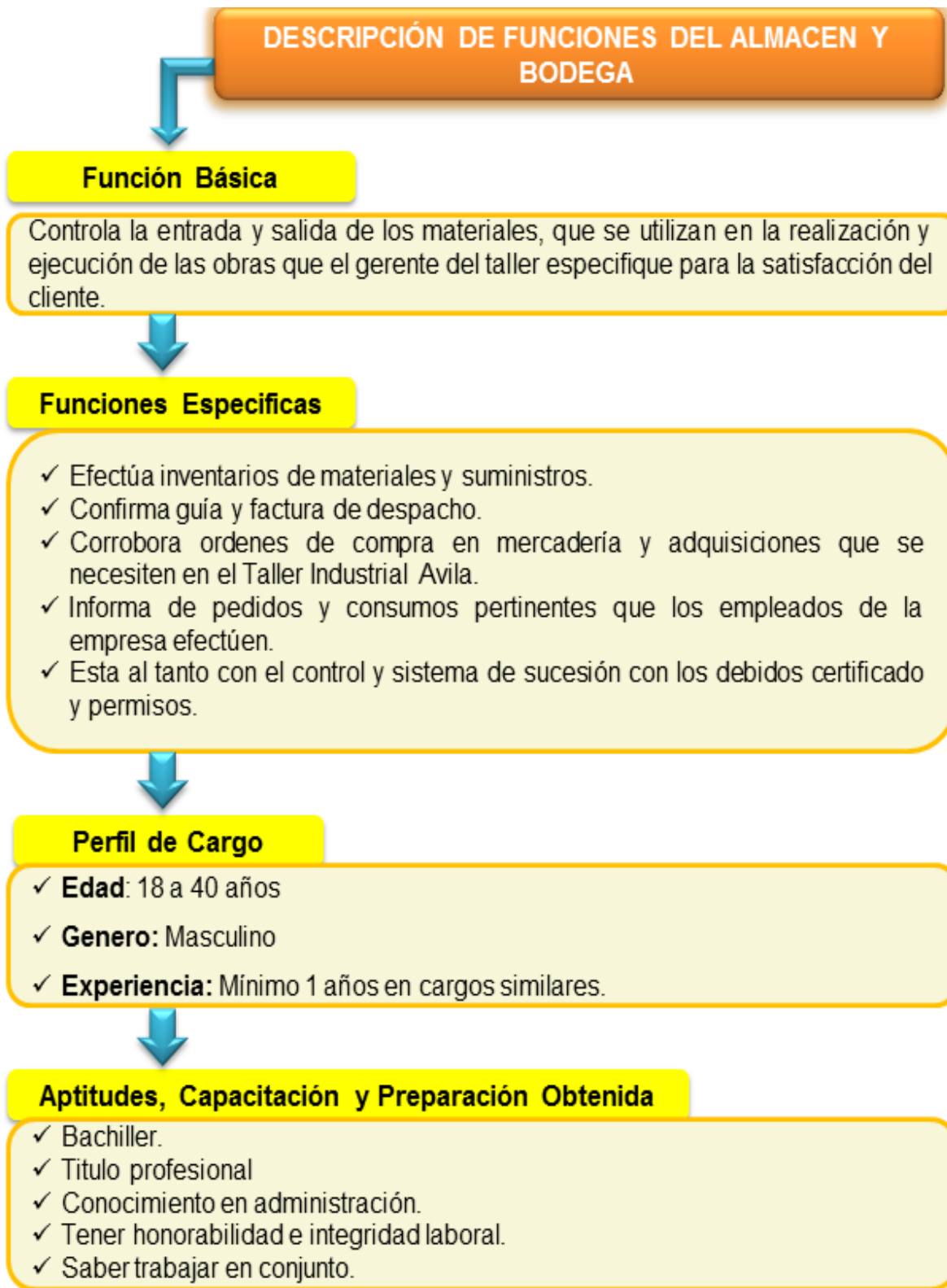
Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 32



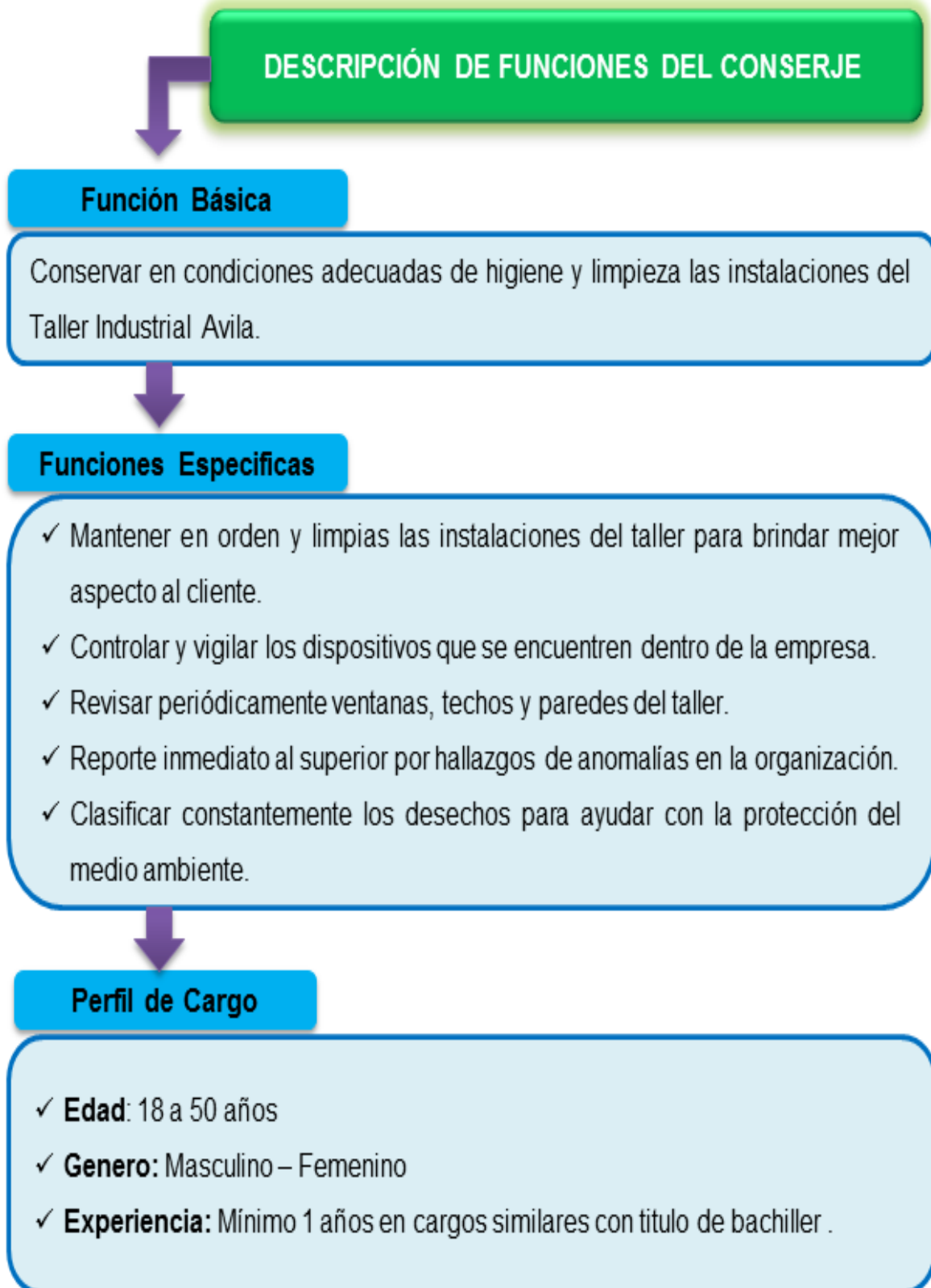
Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 33



Elaborado por: Acosta y Avila

Figura No. 34



Elaborado por: Acosta y Avila

PLAN DE CAPACITACIONES PARA EL PERSONAL

El aprendizaje por medio de capacitaciones es un instrumento necesario para toda empresa, y esta se la ejecuta para brindar sabiduría de forma técnica, administrativa y gerencial, se la realiza para adquirir cambios y superación en el enriquecimiento del conocimiento de cada empleado del taller, causando mejoras en el desempeño de las funciones que se realizan, permitiendo que se acoplen a la nueva tecnología que en la actualidad lidera todo el mercado laboral.

La capacitación ofrece a los trabajadores la ventaja de adquirir mayor conocimiento y habilidades, que le permitan progresar y mantenerse estables en el mercado desempeñando actividades laborales beneficiosas para ellos y su entorno.

Existen cambios empresariales constantes debido a la nueva tecnología orientada al segmento de mercado, para la adaptabilidad y eficiencia de empresas dedicadas a cumplir con las necesidades de todo individuo, razón por el cual es pertinente capacitar al personal que ofrece sus servicios en el taller, con especificaciones detalladas para el ajuste de la metodología que adopta la empresa.

Cuadro No. 36
Cursos de Capacitación para el personal del Taller Industrial Avila

CURSOS	HORAS
MECÁNICA	30
MECANIZADO	55
ELECTRICIDAD	25
SOLDADURA Y FUNDICIÓN	40
TOTAL DE HORAS	150

En el Taller Industrial Avila se debe efectuar un proceso de capacitaciones con temas acordes con la especialidad de la empresa como sería por medio de la asistencia a cursos pagados al SECAP de 150 horas de duración, tres veces al año, que tenga relación con las actividades que se ejecutan en la empresa además de charlas constantes acerca del trabajo en equipo, cultura organizacional y seguridad industrial que es primordial para el buen desempeño laboral de cada individuo.

Los cursos de capacitación y las charlas de seguridad industrial, cultura organizacional y de cómo trabajar en equipo darán resultados eficientes y de calidad a los servicios que ofrece el Taller Industrial Avila a todos sus clientes internos y externos que se encuentran dentro y fuera del Cantón Milagro.

Es así como se mantendrá en un correcto funcionamiento de la propuesta alcanzando objetivos rentables y de superación tanto empresarial como personal de los que laboran en el Taller Industrial Avila.

5.7.2 Recursos, Análisis Financiero

De acuerdo a las diversas actividades que se están por ejecutar, es conveniente realizar un presupuesto de todos los costos que se van a efectuar de manera coordinada con la administración del Taller Industrial Avila y ver que se cumplan durante el transcurso del año 2014 para que la calidad del servicio que se brinda en la empresa sea la mejor y que cubra con satisfacción a los clientes internos y externos dentro del segmento industrial.

Conforme con las actividades que se realizan en la empresa, es necesario organizar capacitaciones, charlar, readecuaciones físicas, adquirir instrumentos acordes para la correcta elaboración de servicios que brinda el taller, por ello se producirán costos que darán efectividad al progreso y desarrollo de la organización.

Cuadro No. 37

Costo por Asesorías, Capacitaciones y Charlas

DEFINICIÓN	No. HORAS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
CURSOS DEL SECAP	150	5,00	750,00
TÈCNICO ADMINISTRATIVO O INDUSTRIAL	30	25,00	750,00
TOTAL		30,00	1.500,00

Elaborado por: Acosta y Avila.

Cuadro No. 38
Costos de Materiales para Reubicación

DEFINICIÓN	POR EVENTO	VALOR UNITARIO	TOTAL
MANO DE OBRA	2	240,00	480,00
VARILLAS PARA SOLDAR	10	0.60	6,00
CEMENTO	2	7,50	15,00
VOLQUETADA DE ARENA	1	60,00	60,00
PINTURA	3	15,00	45,00
ROLLO DE CABLE	1	35,00	35,00
PRENSADORA	1	3.000,00	3.000,00
IMPRESA	3	120,00	360,00
ALARMA DE SEGURIDAD	1	100,00	100,00
SEÑALETICAS	20	1,50	30,00
EXTINTOR	1	30,00	30,00
TOTAL		3.609,00	4.161,00

Elaborado por: Acosta y Avila.

Cuadro No. 39
Costo de Programas de Charlas y Capacitaciones en Instituciones Particulares

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL
SEGURIDAD INDUSTRIAL	50,00
SOLDADURA Y FUNDICIÓN	104,00
CONTROL DEL USO DE LA ELECTRICIDAD	80,00
TOTAL	234,00

Elaborado por: Acosta y Avila.

Cuadro No. 40
Costo Total Presupuestado

DEFINICIÓN	TOTAL
COSTO POR ASESORIAS, CAPACITACIONES Y CHARLAS	1.500,00
COSTOS DE MATERIALES PARA REUBICACIÓN	4.161,00
COSTO DE PROGRAMAS DE CHARLAS Y CAPACITACIONES EN INSTITUCIONES PARTICULARES	234,00
TOTAL	5.895,00

Elaborado por: Acosta y Avila.

Acorde con lo expuesto en el presupuesto y guiándonos en los ingresos financieros que tiene el Taller Industrial Avila, podemos considerar que la realización de todas las actividades se llevaran a cabo por medio de etapas respectivas para que al término del año culminar con existo lo propuesto.

Como los costos que se van a generar dentro de la empresa no son elevados, la administración no necesitara la ejecución de préstamos a las compañías bancarias por lo que los costos pueden ser cubiertos por la gerencia, para poder ejecutar las actividades que están previstas por el transcurso de un año.

Flujo de Egresos de Efectivo por cumplimiento de la Propuesta

Cuadro No. 41
Cuadro Valorado

Actividades	Costos Anuales
Reorganizaciones de intalaciones	321,00
Control de Tiempos y movimiento por procesos	750,00
Analisis de procesos internos	480,00
Implementaciòn de herramientas para el control	360,00
Adecuar nuevas fuciones	3000,00
Charlas de seguridad industrial	234,00
Capacitaciòn de mecanizaciòn	750,00
TOTAL	5895,00

Elaborado por: Acosta y Avila.

La totalidad de los costos que se utilizaran para la reubicación de las instalaciones que se encuentran dentro del Taller Industrial Avila, brindar al personal de la empresa capacitaciones y charlas acordes al desempeño de los mismos, adecuar nuevas funciones, controlar el tiempo y movimiento en actividades que elaboran los trabajadores e implementar herramientas que ayuden para la obtención de resultados favorables para la organización.

La administración determina que los gastos o egresos se los realizara mensualmente, acorde a los ingresos que produce el Taller Industrial Avila, para no recurrir a préstamos por instituciones bancarias.

Cuadro No. 42
Flujo de Egresos Operativo

No.	Nombre de las actividades	Tiempo de Duración												
		Año 2014												
		Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Total
1	Reorganizaciones de intalaciones	160,50	160,50											321,00
2	Control de Tiempos y movimiento por procesos			375,00	375,00									750,00
3	Analisis de procesos internos					240,00	240,00							480,00
4	Implementación de herramientas para el control de actividades						180,00	180,00						360,00
5	Adecuar nuevas fuciones							1000,00	1000,00	1000,00				3000,00
6	Charlas de seguridad industrial									117,00	117,00			234,00
8	Capacitación de mecanización											375,00	375,00	750,00
Total		160,50	160,50	375,00	375,00	240,00	420,00	1180,00	1000,00	1117,00	117,00	375,00	375,00	5895,00

Elaborado por: Acosta y Avila.

Análisis comparativo y evaluación de los ahorros por adopción de propuesta.

Analizando las alternativas que se dan en el estudio de tiempos y movimientos en las actividades más frecuentes que el Taller Industrial Avila realiza, el reducir los tiempos da efectividad y beneficio obteniendo ahorros considerables con resultados satisfactorios para la organización y para los clientes dentro del sector industrial del Cantón Milagro.

Según el estudio de tiempo y movimiento de las diferentes actividades más frecuentes que realiza la empresa se llega a la conclusión de que el tiempo que se toma en efectuar las actividades se las puede reducir en costos por medio de las horas extras pagadas a los trabajadores de la organización

Cuadro No. 43
Costo Actual por Ejecución de Actividades en el Taller Industrial Avila

ACTIVIDADES	TOTAL
1.- RELLENO CON SOLDADURA ELECTRICA DE ALUMINIO EN CABEZOTE DE CAMION	53,00
2.- ADAPTACIÓN DE 2 RETENEDORES EN TAPAS DE CAJERA DE BOMBA	151,00
3.- MECANIZADO DE POLEA DE 5" EN HIERRO FUNDIDO A MEDIDA DE EJE DE BOMBA	1.059,00
4.- CAMBIO DE TUBERIA DE DARDAN DE CAMION SOLDAR Y MECANIZAR	113,00
5.- FRESADO DE CANAL A MEDIDA DE CUÑA PARA POLEA DE 12"	86,00
TOTAL	1.462,00

Elaborado por: Acosta y Avila.

El estudio de tiempo y movimiento actual de actividades que realiza la empresa da como resultado que cada actividad tiene un presupuesto destinado este es modificable por los continuos retrasos por reproceso en la elaboración de los servicios.

Cuadro No. 44
Costo de la Propuesta por Ejecución de Actividades en el Taller Industrial Avila

ACTIVIDADES	TOTAL
1.- RELLENO CON SOLDADURA ELECTRICA DE ALUMINIO EN CABEZOTE DE CAMION	45,00
2.- ADAPTACIÓN DE 2 RETENEDORES EN TAPAS DE CAJERA DE BOMBA	128,00
3.- MECANIZADO DE POLEA DE 5" EN HIERRO FUNDIDO A MEDIDA DE EJE DE BOMBA	1.005,00
4.- CAMBIO DE TUBERIA DE DARDAN DE CAMION SOLDAR Y MECANIZAR	106,00
5.- FRESADO DE CANAL A MEDIDA DE CUÑA PARA POLEA DE 12"	73,00
TOTAL	1.357,00

Elaborado por: Acosta y Avila.

La propuesta da como finalidad disminuir el reproceso en las actividades para con ello reducir costos por mano de obra que se efectúan por cada servicio que se brinda a los clientes que se encuentran dentro y fuera del cantón Milagro.

Cuadro No. 45

Diferencia Entre Actividad Actual y Propuesta por Estudio de Tiempos y Movimiento

DEFINICIÓN	TOTAL
COSTO ACTUAL POR EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	1.462,00
COSTO PROPUESTO POR EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	- 1.357,00
TOTAL	105,00

Elaborado por: Acosta y Avila.

La diferencia que da en los resultados obtenidos en el estudio de tiempo y movimiento de actividades que realiza la empresa actualmente y la que se propone en la propuesta, se desarrolla indudablemente con efectos positivos para el Taller Industria Avila, por medio de estos métodos en cada actividad se puede obtener un ahorro por la reducción de mano de obra, la primera actividad se considera un ahorro de 8 dólares, la segunda 23 dólares, la tercera actividad 54 dólares, 7 dólares en la cuarta y 13 dólares en la quinta actividad, dando una sumatoria total de 105 dólares que en la economía de la empresa es favorable y satisfactorio.

5.7.3 IMPACTO

- La implementación de la reorganización que se estableció en el taller Industrial Avila, con el objetivo de dar seguridad a los clientes internos y externos.
- En el perfeccionamiento de las actividades ejecutadas por la empresa para con ello proporcionar plazas de trabajo en el sector industrial.
- Implementar instrumentos para el adecuado control del trabajado a realizar por los trabajadores del Taller Industrial Avila.
- Mejorar el desarrollo empresarial en el Cantón Milagro.
- Capacitar al personal que se encuentra laborando en la organización por medio de cursos y charlas que tengan relación con el trabajo que desempeña cada uno de ellos.

Incentivar a las personas a que tengan mayor disposición en el desempeño laboral reflejándonos en la superación de los empleados y en la productividad del taller Industrial Avila.

5.7.4 CRONOGRAMA

Por aprobación del propietario del Taller Industrial Avila quien tiene conocimiento de la implementación de técnicas de reorganización del trabajo bajo estudio de tiempos y movimientos, el proyecto empezara a ser aplicado a partir de Enero del 2014.

**Cuadro No. 46
Cronograma Anual**

No.	Nombre de las actividades	Tiempo de Duración											
		Año 2014											
		Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
1	Reorganizaciones de intalaciones												
2	procesos												
3	Analisis de procesos internos												
4	Implementación de herramientas para el control de actividades												
5	Adecuar nuevas fuciones												
6	Charlas de seguridad industrial												
8	Capacitación de mecanización												

Elaborado por: Acosta y Avila

5.7.5 LINEAMIENTO PARA EVALUAR LA PROPUESTA

Para la supervisión de las actividades propuestas anteriormente en este capítulo se llevara a cabo por medio de controles constantes acerca del funcionamiento del Taller Industrial Avila.

- Se ejecutó estudios y análisis para conocer la segmentación del mercado industrial por el cual se introducirá de lleno, con la propuesta.
- También se realizó estudios del tiempo y movimiento para determinar los factores de influencia en la falta de credibilidad en los periodos de entrega.
- Se estableció la reorganización del Taller Industrial Avila para mejor comodidad y seguridad del personal que labora, dando servicio y controles de calidad.
- Se estableció la aplicación de una herramienta investigativa llamada encuesta con análisis de efectividad continua.
- Por último y para finalizar se implementó medidas de control para dar el correcto seguimiento a las actividades que se realizan dentro del Taller Industrial Avila a través de las inspecciones de tiempos y movimientos, rapidez y eficacia.

CONCLUSIONES

El Taller Industrial Avila debido al esfuerzo y dedicación de sus propietarios, ha alcanzado un reconocimiento y posicionamiento por sus propios medios en la segmentación de mercado industrial aquí en el Cantón Milagro y sus alrededores, en gran parte la superación y el desarrollo que han obtenido se debe a la voluntad que tienen en brindar servicio de calidad a sus clientes.

Con el pasar de los años se han venido perfeccionando, adquiriendo tecnología avanzada para el buen desempeño en los servicios que ofrece a la comunidad, adaptándose al medio de competitividad que nos rodea, sin embargo existen falencias de conocimiento en la tomas de decisiones de seguridad y control en los tiempos de entrega del servicio a realizar.

Esto es debido a las falencias que existen en la vigilancia y supervisión de los trabajos encomendados, al poco conocimiento que los empleados tienen respecto a la delegación de funciones y por ello existe retrasos y en muchas ocasiones reproceso en las actividades que se ejecutan dentro de la organización, eso puede dar como resultado la pérdida de clientes potenciales, como resultado esto puede ser perjudicial para la empresa, ocasionando pérdidas debido a los reproceso innecesarios que se han venido dando.

RECOMENDACIONES

La organización debe realizar un estudio y aplicar procesos innovadores, tanto en parte operativa como en la administrativa del Taller industrial Avila, implementando técnicas de desarrollo empresarial y de servicio con calidad y que cumpla con los requerimientos que el cliente dispone.

Alcanzar la participación de todos los empleados para la realización de cambios progresivos por bien de la organización proporcionando actividades de mejoras y de desarrollo en conjunto siguiendo los parámetros impuestos para la satisfacción mutua.

Aprovechar los equipos y materiales para las actividades que el cliente requiera disminuyendo los movimientos ineficientes y la producción de costos innecesarios para la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

MEJIA DELGADO, Hernán: “Gestión integral de riesgos y seguros”, Ecoe Ediciones, 2d. Edición, Bogotá, 2013.

REZA JIMENEZ, Alfredo: “Manual de Administración de Obra 1”, Editorial Trillas, México D.F, 2012

SALAZAR VILLA, Francisco: “Curso de administración”, Centro Industrial de Adiestramiento.

REYES PONCE, Agustín: “Administración de Empresas”, Limusa, México, 1972.

HITT, Michael A; BLACK, J. Stewart; PORTER, Lyman w: “Administración”, Pearson Educación, México, 2006.

MAYONA FUENTES, José, et al: Administración de Empresas, Pearson Educación S.A, España, 2011

VIERA S, Jaime: “Fundamento de la Administración”, Printed, Ecuador, 2009

KOONTZ: “Administración”, Mc. Graw Hill, 2011

GILLI, Juan José et al.: Diseño organizativo, Estructura y proceso: Buenos Aires: Granica 2007.

SCALS KLEIN, José María; “La Calidad como Imperativo en la Acción Social”, Revista San Bernardo Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, Nº 128, Julio – Septiembre 2002, Madrid.

GONZÁLEZ MUÑIZ, Ramón: “Prevención de riesgos laborales: Manuales básicos”, COPYRIGHT, España, 2009.

PEDREIRA, LUZY: “Índices sobres los riesgos laborales”, España, 2009

CABALEIRO PORTELA, Víctor Manuel, IDEAS PROPIAS, España, 2010

GARCIA M, Ana, et al.: Salud Laboral, MASSON S.A., Barcelona-España, 2007

SANZ GONZALEZ, Miguel Ángel, GONZALEZ LOBO, María Ángeles: Identidad Corporativa: Claves de la Comunicación Empresarial ESIC editorial: Madrid – España.

DON HELLRIEGEL: Comportamiento Organizacional: Décima Edición

JEFFUS, Larry: “Soldadura: Principios y Aplicaciones”, COPYRIGHT, 5ta. Edición, 2009.

PERE MOLERA: Sola. 1992. Soldadura Industrial: Clases y Aplicaciones. España, MARCOMBO S.A

JIMÉNEZ B. Francisco; ESPINOZA G. Carlos Luis: “Costos industriales”, 1era. Edición, Editorial Tecnológica de Costa Rica, 2007.

“Constitución de la República del Ecuador”

SANCHEZ C. Gilberto; “Código del Trabajo”, EDYPE, Quito – Ecuador, actualizado a Julio del 2012.

LEÓN O, Bolívar: “Sistema Ecuatoriano de la Calidad”, Revista Judicial, Ecuador, 2011

LINCOGRAFÍA

<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/296-cultura-organizacional-concepto.html>.

<http://www.slideshare.net/69deme/introduccion-al-clima-organizacional>.

<http://www.paratarios.cl>, EL MERCURIO.

<http://www.jnda.gob.ec/>, Ley de defensa del artesano

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/la-estructura-organizacional.htm>

<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2011/04/28/el-sistema-ecuatoriano-de-la-calidad>

<http://www.economiasolidaria.org/node/1654>

<http://www.efemerides.ec/1/cons/index6.htm>

http://www.paritarios.cl/actualidad_reglamento_interno.htm

http://www.ecured.cu/index.php/Cultura_Corporativa

<http://www.encyclopediafinanciera.com/organizacion-de-empresas.htm>

<http://www.jrconsultores.com.ar/reorg.htm>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES**

**Anexo No. 1 Modelo de encuesta
ENCUESTA REALIZADA LA EVALUACIÓN DEL ESTILO DE DIRECCIÓN Y
SISTEMA ORGANIZACIONAL EN EL “TALLER INDUSTRIAL AVILA” DEL CANTÓN
SAN FRANCISCO DE MILAGRO AÑO 2013.**

Datos Informativos:

Edad: _____

Sexo: Masculino _____

Femenino _____

Detalle usted el cargo que desempeña en la empresa. _____

¿Cuánto tiempo tiene usted trabajando en la empresa? _____

1.- ¿Usted como trabajador como califica la comunicación que existe entre los directivos del taller?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Deficiente

2.- ¿Cree usted que el ambiente laboral dentro del Taller Industrial Avila es el adecuado para desarrollar con éxito los trabajos?

Siempre

Casi siempre

Muchas Veces

Pocas veces

Nunca

3.- Antes de entregar una obra a sus respectivos clientes, estas están sujetas a un control de calidad.

Siempre

Casi siempre

Muchas veces

Pocas veces

Nunca

4.- Usted diariamente coordina su trabajo a realizar con un supervisor.

Siempre

Casi siempre

Muchas veces

Pocas veces

Nunca

5.- ¿Cómo califica usted al sistema organizacional que la empresa mantiene actualmente?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Muy buena	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Deficiente	<input type="checkbox"/>

6.- ¿Cómo define usted el estilo de dirección y liderazgo llevado hasta el momento por los directivos de la empresa?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Muy buena	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Deficiente	<input type="checkbox"/>

7.- ¿De qué manera cataloga su desempeño laboral diario en la empresa?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Muy buena	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Deficiente	<input type="checkbox"/>

8.- ¿Cuándo ejecuta una obra, usted cumple en el tiempo establecido para la elaboración de la misma?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Muchas veces	<input type="checkbox"/>
Pocas veces	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

9.- Antes de ejecutar cualquier tipo de trabajo, usted utiliza los implementos que se necesitan para su seguridad industrial.

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Muchas veces	<input type="checkbox"/>
Pocas veces	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

10.- Recibe usted capacitación constante sobre la actividad que desempeña dentro de la empresa.

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Muchas veces	<input type="checkbox"/>
Pocas veces	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

11.- Ha recibido charlas sobre seguridad industrial desde que labora en la empresa.

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Muchas veces	<input type="checkbox"/>
Pocas veces	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

12.- Cuando surge inconvenientes laborales, usted la soluciona:

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Muchas veces	<input type="checkbox"/>
Pocas veces	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

Anexo No. 2

Fotos del Taller Industrial Avila







Plagiarism Detector - Originality Report

Plagiarism Detector copy registered to:

Originality report generated by unregistered Demo version!

Software core version: 705



**This report is generated by the unregistered
Plagiarism Detector Demo version!**

- 600 initial words analysis only
- partial plagiarism detection
- some important results are excluded
- no external file processing

Register the software - get the complete functionality!

Originality report details:

Generation Time and Date:	24/09/2013 18:19:06
Document Name:	tesis Evaluación del estilo de dirección y sistema organizacional en el "Taller.docx
Document Location:	C:\Documents and Settings\Usuario\Escritorio\tesis Evaluación del estilo de dirección y sistema organizacional en el "Taller.docx
Document Words Count:	26463

Important Hint: to understand what exactly is meant by any report value - you can click "Help Image" . It will navigate you to the most detailed explanation at our web site.

Plagiarism Detection Chart:

