



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración de Empresas

Diseño de la estructura orgánica funcional para la microempresa Nick's Daniel's de la parroquia Curtincapac cantón Portovelo de la provincia de el Oro, periodo 2021-2022.

Trabajo de Integración Curricular previa a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

DIRECTORA:

Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordóñez

Loja-Ecuador

2022

Certificación de directora del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 18 de mayo del 2022

Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordóñez.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del trabajo de Integración Curricular: **“DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL PARA LA MICROEMPRESA NICK’S DANIEL’S DE LA PARROQUIA CURTINCAPAC CANTÓN PORTOVELO DE LA PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2021-2022”** de autoría de la estudiante **Andrea Elizabeth Espinoza Blacio** previa a la obtención del título de licenciada en Administración de Empresas, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.



Firmado electrónicamente por:
**JANETH SOLEDAD
GUTIERREZ
ORDONEZ**

Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordóñez.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

Autoría

Yo, Andrea Elizabeth Espinoza Blacio, declaro ser la autora del presente trabajo de integración curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi trabajo de integración curricular en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual.



Firmado electrónicamente por:
**ANDREA
ELIZABETH
ESPINOZA BLACIO**

Cedula de Identidad: 0705758621

Fecha: Loja, 21 de julio del 2022

Correo electrónico: andrea.espinoza@unl.edu.ec

Teléfono o celular: 0986581468

Autorización

Carta de autorización de trabajo de integración curricular por parte de la autora para la consulta de producción parcial o total y publicación electrónica del texto completo.

Yo **Andrea Elizabeth Espinoza Blacio**, declaro ser la autora del trabajo de integración curricular titulado “**Diseño de la estructura orgánica funcional para la microempresa Nick’s Daniel’s de la parroquia Curtincapac cantón Portovelo de la provincia de el oro, periodo 2021-2022**”, como requisito para optar el título de licenciatura en administración de empresas, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenios la universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintiún días del mes de julio del dos mil veintidós.



Firmado electrónicamente por:

**ANDREA
ELIZABETH
ESPINOZA BLACIO**

.....
Autora: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Cédula: 0705758621

Dirección: La Argelia

Correo electrónico: andrea.espinoza@unl.edu.ec

Celular: 0986581468

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del trabajo de integración curricular o de titulación: Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordoñez

Tribunal de grado

Presidente: Ing. Carmen Elizabeth Cevallos Cueva

Vocal: Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache

Vocal: Ing. Jimena Elizabeth Benítez Chiriboga

Dedicatoria

Dedico este trabajo de manera muy especial a mis padres Marco de Jesús Espinoza Espinoza y Mariana Gumercinda Blacio Espinoza, quienes son mi orgullo y mi gran guía e inspiración que me impulsan a perseguir mis sueños, también por su apoyo incondicional y confianza que ha permitido que logre culminar mis estudios de educación superior.

A todos mis hermanos (as) y de manera especial a mi hermana Sonia Espinoza y Sara Espinoza, por sus consejos brindados y por estar siempre presente apoyándome en cada paso que doy, a mis sobrinos quienes con su inocencia llenan mi vida de alegría y ser parte de este logro.

Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Agradecimiento

Agradezco profundamente a Dios por haberme concedido los conocimientos y energía necesaria para conseguir mis ideales propuestos, a mi familia por brindarme su apoyo incondicional y darme ánimos en el transcurso de toda mi carrera universitaria.

A la Universidad Nacional de Loja por ser la institución que me brindó la oportunidad de cursar mis estudios profesionales, también a los docentes de la carrera de administración de empresas por su paciencia y entrega en cada uno de sus conocimientos impartidos.

También, agradezco a mi directora de tesis, la Ing. Janeth Soledad Gutiérrez Ordoñez, por su entrega, paciencia y sus conocimientos brindados para guiarme durante todo el desarrollo del trabajo de tesis.

Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Índice de Contenidos

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
1. Título	12
2. Resumen	13
2.1. Abstract.....	14
3. Introducción.....	15
4. Marco teórico.....	16
4.1. Marco Referencial	16
4.2. Base teórica	17
4.2.1. Empresa.....	17
4.2.2. Destilería.....	19
4.2.3. Administración	20
4.2.4. Organización como proceso administrativo.....	23
4.3. Marco conceptual.....	37
5. Metodología.....	39
5.1. Enfoque de la investigación.....	39
5.2. Tipo de Investigación.....	39
5.3. Método de Investigación	39
5.4. Técnicas.....	40
5.5. Población	40
5.6. Procedimiento metodológico	41
6. Resultados	42
6.1. Entrevista al Gerente de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	42
6.2. Encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	45
6.3. Diagnóstico situacional de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	66
6.3.1. Reseña histórica de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	66
6.3.2. Datos generales de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	66
6.3.1. Macrolocalización	67
6.3.2. Microlocalización.....	68
6.3.3. Productos que ofrece:.....	68
6.3.4. Distribución actual del personal.....	70

6.3.5. Infraestructura Física	71
6.3.6. Componente tecnológico	74
6.3.7. Resultados encontrados	77
7. Discusión.....	79
7.1. Propuesta de estructura orgánica funcional para la microempresa “Nick’s Daniel’s”	80
7.1.1. Definición de base filosófica para la microempresa “Nick’s Daniel’s”	80
Seguridad y Salud en el Trabajo.....	85
Acoso Laboral.....	85
7.1.2. Estructura organizativa de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	87
7.1.3. Procesos internos de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	92
7.1.4. Flujograma de procesos de producción para la microempresa “Nick’s Daniel’s”	94
Manual de funciones para la microempresa “Nick’s Daniel’s”	101
7.1.5. Manual de Inducción de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	110
8. Conclusiones.....	119
9. Recomendaciones.....	120
10. Bibliografía	121
11. Anexos	125

Índice de Tablas

Tabla 1	Personal de la destilería “Nick’s Daniel’s”	40
Tabla 2	Distribución del personal de la microempresa por sexo.....	45
Tabla 3	Nivel de Instrucción del personal que labora en la microempresa.....	46
Tabla 4	Contrato de trabajo.....	47
Tabla 5	Tiempo de Labor.....	48
Tabla 6	Cargo	49
Tabla 7	Sueldo.....	50
Tabla 8	Base Filosófica	51
Tabla 9	Cuenta con un organigrama	52
Tabla 10	Conoce quién es su jefe inmediato	53
Tabla 11	Cargo de su jefe inmediato.....	54
Tabla 12	Nivel en el que desempeña las funciones	56
Tabla 13	Departamentos existentes	57
Tabla 14	Las funciones que desempeña están escritas en un documento	58
Tabla 15	Forma que le dieron a conocer las actividades	59
Tabla 16	Horas de trabajo	60
Tabla 17	Recibió inducción al ser contratado.....	61
Tabla 18	Recibe capacitaciones.....	62
Tabla 19	Se siente seguro en su lugar de trabajo.....	63
Tabla 20	El área en la que labora es segura.....	64
Tabla 21	Apoyo en el área de trabajo	65
Tabla 22	Distribución actual del personal.....	70
Tabla 23	Infraestructura física de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	71
Tabla 24	Maquinaria y herramientas de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	74
Tabla 25	Manual de funciones puesto de gerente	101
Tabla 26	Manual de funciones puesto Asesor Jurídico.....	103
Tabla 27	Manual de funciones puesto contadora	104
Tabla 28	Manual de funciones puesto jefe de producción	105
Tabla 29	Manual de funciones puesto obrero 1	106
Tabla 30	Manual de funciones obrero 2	107
Tabla 31	Manual de funciones puesto jefe de ventas	108
Tabla 32	Manual de funciones puesto chofer	109
Tabla 33	Esquema general del proceso de inducción de la microempresa “Nick’s Daniel’s”	115
Tabla 34	Inducción Específica.....	116
Tabla 35	Notificación de inducción específica.....	116
Tabla 36	Informe de inducción específica	117

Tabla 37 Evaluación de la inducción general	118
--	-----

Índice de Figuras

Figura 1 Sexo	45
Figura 2 Nivel de instrucción	46
Figura 3 Contrato de trabajo	47
Figura 4 Tiempo de labor	48
Figura 5 Cargo.....	49
Figura 6 Sueldo	50
Figura 7 Base Filosófica	51
Figura 8 Cuenta con un organigrama	53
Figura 9 Conoce quién es su jefe inmediato.....	54
Figura 10 Cargo de su jefe inmediato	55
Figura 11 Nivel en el que desempeña las funciones	56
Figura 12 Departamentos existentes	57
Figura 13 Las funciones que realiza están escritas en un documento	58
Figura 14 Forma en la que le dieron a conocer sus actividades	59
Figura 15 Horas de trabajo.....	60
Figura 16 Recibió inducción al momento de ser contratado.....	61
Figura 17 Recibe capacitaciones	62
Figura 18 Se siente seguro en su lugar de trabajo	63
Figura 19 El área en la que labora es segura	64
Figura 20 Apoyo en el área de trabajo.....	65
Figura 21 Macrolocalización de la microempresa "Nick's Daniel's"	67
Figura 22 Microlocalización de la microempresa "Nick's Daniel's"	68
Figura 23 Productos de La destilería "Nick's Daniel's"	69
Figura 24 Logotipo de la microempresa "Nick's Daniel's".....	69
Figura 25 Organigrama estructural de la microempresa "Nick's Daniel's"	89
Figura 26 Organigrama Funcional de la microempresa "Nick's Daniel's"	90
Figura 27 Organigrama posicional de la microempresa "Nick's Daniel's"	91
Figura 28 Flujograma de procesos de producción "Nick's Daniel's"	94
Figura 29 Flujograma de procesos de venta.....	97
Figura 30 Flujograma de procesos Financieros de la microempresa "Nick's Daniel's"	98
Figura 31 Flujograma de procesos administrativos de la microempresa "Nick's Daniel's".....	99
Figura 32 Flujograma de procesos de adquisición de materia prima de la microempresa "Nick's Daniel's" Nota: Información obtenido de la destilería "Nick's Daniel's"	100

Índice de Anexos

Anexo 1: Formato de entrevista	125
Anexo 2: Formato de encuesta	128
Anexo 3: Entrevista realizada al Gerente general	132
Anexo 4: Instalaciones de la destilería “Nick’s Daniel’s”	133
Anexo 5: Certificación del Abstract.....	133
Anexo 6: Anteproyecto de tesis.....	134

1. Título

DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL PARA LA MICROEMPRESA NICK'S DANIEL'S DE LA PARROQUIA CURTINCAPAC CANTÓN PORTOVELO DE LA PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2021-2022.

2. Resumen

El presente trabajo de investigación, titulado “DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL PARA LA MICROEMPRESA “NICK’S DANIEL’S” DE LA PARROQUIA CURTINCAPAC CANTÓN PORTOVELO DE LA PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2021-2022.” tiene como propósito otorgar a los directivos de la destilería un diseño de la estructura orgánica funcional. Para el desarrollo del trabajo se utilizó un enfoque de investigación mixto y un diseño de investigación descriptivo no experimental, se utilizaron métodos: deductivo, inductivo y analítico a través de técnicas de entrevista y encuesta, la población en estudio se tomó a todo el personal interno de la destilería “Nick’s Daniel’s” comprendido por 1 gerente, 1 contadora y 3 obreros. Con la información recabada de las encuestas se determinó el diagnóstico situacional en el que se comprobó que la destilería “Nick’s Daniel’s”, cuenta con una adecuada instalación de la fábrica y con maquinaria y herramientas necesarias, pero carece de una estructura orgánica funcional, ya que el 100% de los colaboradores desconocen de la existencia de organigramas; además el 100% del personal no cuenta con un manual de funciones para cada puesto de trabajo que facilite el desarrollo de las actividades, etc.

Palabras claves: Estructura orgánica funcional; Filosofía; organización; manuales.

2.1. Abstract

The current research work, entitled "**DESIGN OF THE FUNCTIONAL ORGANIC STRUCTURE FOR THE MICRO-ENTERPRISE "NICK'S DANIEL'S" OF CURTINCAPAC PARISH, PORTOVELO CANTON OF THE PROVINCE OF EL ORO, PERIOD 2021-2022**" has the purpose of providing the managers of the distillery with a design of the functional organic structure. For the development of the work a mixed research approach and a descriptive non-experimental research design were used, deductive, inductive and analytical methods were applied through interview and survey techniques, the population under study was taken to all internal staff of the distillery "Nick's Daniel's" including 1 manager, 1 accountant and 3 workers. With the information gathered from the surveys, the situational diagnosis was determined in which it was verified that the "Nick's Daniel's" distillery has an adequate installation of the factory and the necessary machinery and tools, but lack of a functional organic structure, since 100% of the collaborators are unaware of the existence of organizational charts; in addition, 100% of the personnel do not have a manual of functions for each job position that facilitates the development of activities, etc.

Key words: Functional organic structure; Philosophy; organization; manuals.

3. Introducción

La organización es el motor principal para el correcto funcionamiento de una empresa, misma que conforma la columna vertebral de la institución contribuyendo en el desarrollo y mejor clima laboral, debido a esto se necesita de una estructura organizacional clara y bien definida que permita implementar procesos para administrar de forma efectiva el negocio, lo que evitará confusiones al realizar las respectivas funciones en el puesto de trabajo.

No obstante, las destilerías de la parroquia Curtincapac inician como negocios familiares sin tener una estructura orgánica establecida, comúnmente los directivos deciden por este camino debido a la desorganización, bajos ingresos o por el desconocimiento de los beneficios que brinda el tener una estructura formal ya que proporciona los lineamientos sobre la autoridad, orden jerárquico y las funciones que cada colaborador desempeñará, estos aspectos son la base para un óptimo desempeño empresarial.

El trabajo de integración curricular se encuentra estructurado de la siguiente manera: el resumen, en el que se realiza una breve descripción del trabajo de investigación en donde se detalla el propósito, metodología utilizada y los resultados esenciales; seguidamente se presenta la introducción en la que se describe el contenido que comprenderá la presente tesis; posteriormente se detalla el marco teórico, en el que se aborda los antecedentes referenciales que incluye trabajos de tesis relacionados con el tema propuesto, adicional a esto la base teórica conceptual que aborda la fundamentación teórica que sustenta bibliográficamente la investigación con el propósito de orientar el trabajo de forma coherente; dentro de la metodología se resalta el enfoque de investigación, tipo de investigación, métodos y técnicas de recolección de información, población investigada y procedimientos utilizados, mismos que en su conjunto han sido aplicados de manera ordenada y sistemática para recopilar, organizar y analizar la información recolectada; seguidamente se detallan los resultados, que incluye la interpretación de la información obtenida y el diagnóstico situacional en cuanto a la estructura organizacional en la destilería “Nick’s Daniel’s”, luego se describe la discusión, que está compuesta por la propuesta del diseño de la estructura orgánica funcional. Finalmente se presentan las conclusiones, las cuales describen aspectos esenciales de los resultados conseguidos mediante la investigación y las principales recomendaciones que se sugiere a cada conclusión; seguidamente se muestra la bibliografía, que está constituida por varias fuentes de información que sustentan el trabajo, y finalmente se incluye los anexos, que comprende toda la información de soporte como: formato de encuestas y entrevista.

4. Marco teórico

4.1. Marco Referencial

(Toapaxi Taco, 2011), en su investigación titulada: “La estructura organizacional y su influencia en la producción de la empresa de lácteos “LEITO”, del cantón Salcedo”, cuyo objetivo general fue: Diseñar una estructura organizacional, que permita incrementar la producción de la empresa de lácteos “Leito”, del cantón Salcedo. El problema identificado dentro de este estudio es la dificultad de la empresa de no tener un control en el manejo de sus recursos, ya que carecen de una estructura organizacional que le permita ejecutar una correcta gestión administrativa. Los hallazgos principales que sobresalen dentro de esta investigación es que la empresa de lácteos “Leito” a pesar de no implementar la tecnología para la elaboración de sus productos se ha mantenido en la cima del mercado en el que compite debido a la calidad y precio, también se destaca que cuentan con un adecuado clima laboral, adicional a ello reciben incentivos económicos mensualmente como parte de una estrategia aplicada por la empresa; la metodología utilizada para el desarrollo de esta investigación se utilizó el enfoque cualitativo al igual que las diferentes técnicas e instrumentos para la recolección de la información mismas que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos planteados por la investigadora. Como conclusión refirieron que el personal no posee un manual de funciones por lo cual los trabajadores no tienen claras las funciones o tareas a realizar en su puesto de trabajo, también existe un inadecuado control de las actividades que desempeñan los colaboradores lo que genera un desperdicio de los recursos.

(Buñay Yungán, 2017) indico dentro de su investigación denominada “Diseño de la estructura organizacional y administrativa para la empresa “Mecánica Ausay ubicado en la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, periodo 2016” cuyo objetivo general fue Diseñar la estructura organizacional y administrativa para la “Mecánica Ausay”, que permita el crecimiento consecutivo de la empresa ubicada en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo para el período 2016. El problema identificado que sobresale en el presente estudio es que la empresa presenta inconvenientes en cuanto a la gestión administrativa ya que carecen de una adecuada estructura organizacional, gestionando empíricamente las distintas actividades y recursos de la misma, estos aspectos repercuten directamente en la competitividad de la mecánica. La metodología empleada para el estudio fue de tipo investigativo de: Campo, descriptivo y bibliográfico documental empleando métodos tales como: Inductivo, Deductivo y analítico sintético, al igual que se empleó los diferentes técnicas e instrumentos necesarias para la

recolección de información. Las conclusiones más relevantes fueron que La mayoría de los colaboradores desconocen de las estrategias o políticas de la empresa, debido a que no están establecidas, lo que impide el desarrollo de la misma, también las funciones a desempeñar por parte del personal son desarrolladas de acuerdo al cargo a su ocupación.

(Suquilandi Minta, 2016) en su estudio titulado “Diseño de la estructura organizacional y administrativa para la empresa “New Blessings corporation textil Cia. Ltda. De la provincia de Chimborazo, Cantón Riobamba, periodo 2015-2016”, cuyo objetivo general fue Diseñar la estructura organizacional y administrativa para la empresa “New blessings corporation textil cia. Ltda.” De la provincia de Chimborazo, cantón Riobamba, periodo 2015 - 2016. El problema identificado es que dentro de la organización no están delimitadas las funciones que debe desempeñar cada trabajador por lo cual existe un desorden en la ejecución de las actividades, una causa que origina esta situación es que carecen de personal por lo que los colaboradores deben suplir las vacantes de la empresa, lo que provoca que una baja productividad. Los principales hallazgos encontrados fueron que los colaboradores sienten insatisfacción en cuanto al clima laboral, también el personal desconoce del jefe superior es decir que la empresa no tiene establecido un organigrama estructural. La metodología utilizada para este trabajo de investigación fue un enfoque de investigación de campo, empleando métodos como: cuantitativo y escala de Likert. Entre las conclusiones más relevantes es que La falta de una estructura organizativa y de administración formal de la empresa no solo ha generado conflictos entre los colaboradores, sino también pérdidas económicas, ya que su utilidad operativa es inferior a la normal para una inversión empresarial como esta, también se evidencia que la empresa no cuenta con ninguna documentación que especifique las actividades que los colaboradores deben cumplir, así mismo las tareas realizadas no cumplen con el tiempo estipulado, lo que genera pérdidas para la entidad.

4.2. Base teórica

4.2.1. Empresa

Hernández Ortiz (2014) define a la empresa como, sociedad responsable de transformar los diferentes recursos (materiales, inmateriales, humanos), que deben ser debidamente organizados y administrados (a través de estructuras, normas y procedimientos), en bienes y servicios que satisfagan necesidades, con la finalidad de obtener beneficios para distribuir a sus propietarios, actuando siempre bajo condiciones de riesgo. (pág. 26)

Silva González, Santos Durán, Rodríguez Jiménez, & Hernando Rojo (2008) Definen a la empresa como una unidad de producción en la que se coordinan diversos medios productivos (elementos materiales e inmateriales y trabajo humano) mediante la orientación del administrador quien asume los riesgos, con el fin inmediato de elaborar productos y/o prestar servicios satisfaciendo con ellos distintas necesidades humanas, lo que conducirá a la obtención de un beneficio para sus titulares. (pág. 3)

4.2.1.1. Clasificación de las empresas

De acuerdo con (Rodríguez , 2021) describe la siguiente clasificación:

4.2.1.1.1. *Según la propiedad de bienes:*

- **Publica:** Es administrada por un líder político con el capital del estado.
- **Privada:** Es dirigida por una persona privada, su fin es obtener lucro.
- **Mixto:** Es un capital compartido entre una entidad privada con el estado.

4.2.1.1.2. *Según sector de actividad:*

- **Empresas sector primario:** Son aquellas que están involucradas directamente con la naturaleza y obtienen productos para ser comercializados.
- **Empresas del sector secundario o Industrial:** Empresas de construcción e industria en general.
- **Empresas del sector terciario o de servicios:** Son aquellas que prestan servicios tales como: bancos, transporte, hotelería, restaurantes, etc.

4.2.1.1.3. *Según actividad que desarrollen.*

- **Extractivas:** Son extraídas netamente de la naturaleza o de otros bienes.
- **Industriales:** Obtenidas mediante un proceso de transformación quedando como resultado un producto final.
- **Comerciales y de servicios:** Es la venta de un producto con un valor agregado o a su vez prestan un servicio adicional o distinto.

4.2.1.1.4. *Según tamaño o volumen de facturación*

- **Microempresa:** Menos de 10 trabajadores.
- **Pequeña empresa:** Menos de 50 trabajadores.

- **Mediana empresa:** Menos de 250 trabajadores.
- **Gran Empresa:** Mayor o igual a 250 trabajadores.

4.2.1.1.5. Según ámbito de actuación

- **Multinacionales:** Aquellas que operan fuera de su país de origen.
- **Nacionales:** Actúan en un solo estado.
- **Regionales:** Trabajan en una determinada región.
- **Locales:** Ejercen su actividad en un determinado lugar del país: cantón, parroquia, barrio. (págs. 13-15)

4.2.2. Destilería

De acuerdo con Bembibre (2009) Son establecimientos de producción de alimentos y bebidas, la destilería ocupa una posición importante porque es el espacio para producir bebidas alcohólicas a partir del principio básico de la destilación, estas fábricas no solo requieren de espacios amplios, seguros y controlados, sino que también cuentan con máquinas y herramientas muy específicas que no se encuentran en otras fábricas o tipos de industria.

4.2.2.1. Principio de destilación

Según acek (2022) El principio de la destilación se basa en la diferencia entre los puntos de fusión del agua (100°C) y del alcohol (78,3°C), en general, las materias primas utilizadas para producir bebidas destiladas son alimentos dulces en su forma natural, como caña de azúcar, miel, leche, fruta madura, etc. y aquellos que pueden ser procesados en melaza y azúcar.

4.2.2.2. Bebidas elaboradas por destilación

De acuerdo con Acek (2022) refiere que se puede obtener las siguientes bebidas:

- Whisky
- Vodka
- Ron
- Brandy o cognac
- Tequila
- Aguardientes aromáticos
- Licores

4.2.3. Administración

Reyes Ponce (2004) sostiene que la administración es “la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa”. (pág. 27)

Michael, Black, & Porter (2006) definen a la administración como el “Proceso de estructuración y uso de conjuntos de recursos encaminados a conseguir objetivos, para desempeñar las tareas en un entorno organizacional”. (pág. 8)

4.2.3.1.1. Importancia de la administración.

Münch (2010) sostiene que la administración se encarga de organizar todos los recursos que conforman una empresa, para lograr calidad, efectividad, y competitividad, para así obtener resultados positivos para el logro de objetivos empresariales.

La importancia de la administración es indiscutible porque tiene muchas ventajas:

- Gracias a sus técnicas y procesos, logra mayor rapidez, efectividad y simplificación de tareas a la vez que se ahorra tiempo y costos.
- Incide en la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de cualquier organización.
- Fomenta el máximo beneficio y se mantiene en el mercado. (pág. 23)

La administración se desarrolla en base a los objetivos, y por ello utiliza recursos de forma correcta por medio de la planeación, organización, dirección y control. Por lo tanto, la administración es importante porque es un proceso para lograr efectivamente las metas organizacionales. (Thompson, 2009)

4.2.3.1.2. Características de la Administración

Münch (2010) señala las siguientes características:

- **Universalidad:** Es fundamental en cualquier grupo social, ya sea una empresa pública, privada o en cualquier tipo de institución.
- **Valor instrumental:** Su propósito es muy real, la administración es un medio para lograr los objetivos de un grupo.
- **Multidisciplinar:** Utiliza y aplica conocimientos de diferentes ciencias y técnicas.

- **Especificidad:** Si bien la administración se basa en diferentes ciencias, su campo de actividad es específico y, por tanto, no puede confundirse con otras disciplinas.
- **Versatilidad:** La administración tiene que ser flexible y adaptable de acuerdo a las necesidades que requiera cada entidad a la que se aplique. (págs. 23-24)

4.2.3.1.3. Clases de Administración

Escomez (2015) menciona que existen diferentes tipos de administración que se detallan a continuación:

- **Pública:** Utilizan recursos públicos, su objetivo es satisfacer directa o indirectamente todas las necesidades colectivas, así como el logro de los objetivos estatales. Las decisiones tomadas en la administración pública se toman en conjunto, lo que es uno de los principales rasgos distintivos de este tipo de administración. También se puede subrayar que: tiene base social, no tiene motivación económica, posee una estructura compleja, forma parte del dominio de derecho público
- **Privada:** Lo utilizan todas las empresas y corporaciones que manejan recursos privados. Este tipo de administración es más flexible, continuo, responsable, seguro y tiene una base sólida para satisfacer los deseos de los consumidores. Entre sus características destacan las siguientes: sus productos y servicios son con fines de lucro, compite con otros en el mercado, se financia a través de inversores, debe permanecer en pleno funcionamiento para evitar la quiebra.
- **Mixta:** Este tipo de administración se caracteriza por que se encuentran regulados tanto por el sector público como el privado. Esta administración utiliza el capital inicial aportado por los inversores, que es capital privado; así como el capital estatal proporcionado por el gobierno o el estado. (pág. 10)

4.2.3.1.4. Proceso administrativo

Cano (2017) manifiesta que el proceso administrativo es una sucesión de etapas a seguir para lograr la calidad en el funcionamiento de una organización, mediante el uso correcto de sus recursos, con el fin de lograr metas predeterminadas. La calidad se logra cuando la empresa opera de manera eficiente con respecto al uso racional y planificado de los recursos, internos y externos, y de manera eficaz cuando se da cumplimiento de la misión a través de sus diferentes objetivos. (pág. 21)

4.2.3.1.4.1. Importancia del proceso administrativo.

Cano (2017) sostiene que una organización como ente social involucra una estructura que debe concordar sus elementos básicos: las personas, las tareas y la administración.

Entonces, el proceso administrativo intenta unificar estos factores; planificar acciones, organizar las cosas, integrar recursos, ejecutar tareas, organizar y controlar resultados, procesar y crear un mecanismo de comunicación básico para generar ideas. (pág. 24)

Es de trascendental importancia el aplicar el proceso administrativo en cualquier empresa ya que su aplicación minimiza riesgos en momentos de incertidumbre y en la toma de decisiones importantes de forma que la empresa se mantenga estable para conseguir resultados benéficos a futuro.

4.2.3.1.4.2. Etapas del proceso administrativo.

Münch (2010) recomienda los siguientes pasos:

- **Planeación:** Esta etapa se encarga de la utilización de métodos y técnicas para simplificar las actividades, además de diseñar estructuras, definir funciones y responsabilidades.
- **Organización:** Trata de diseñar y definir estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, así como establecer métodos, y aplicar técnicas para simplificar el trabajo.
- **Integración:** Es la función donde se seleccionan y obtienen los recursos necesarios para iniciar la operación.
- **Dirección:** Se encarga de poner en marcha todo lo desarrollado en la etapa de planeación y organización, a través de la conducción y orientación de todos los recursos, y el ejercicio del liderazgo.
- **Control:** Esta es la última etapa del proceso administrativo mediante la cual se determinan estándares de evaluación de resultados logrados con el fin de corregir errores, evitar y optimizar continuamente el desempeño. (pág. 27)

Para conllevar una correcta gestión administrativa es necesario que las empresas apliquen de manera secuencial todos estos pasos como lo es la planeación, que nos ayuda a definir la misión y visión que la empresa pretende alcanzar en un tiempo determinado, de igual

forma la organización que pretende coordinar el orden por el cual se va a desarrollar las actividades, la manera en las que se las va a realizar, considerando el correcto manejo de los recursos disponibles, así mismo la coordinación por medio de la cual se considera los recursos necesarios que se necesitan, también otro paso muy importante es la dirección en la cual se ejecuta o se pone en marcha todo lo planteado anteriormente y finalmente el control que se verifica si se está cumpliendo con los objetivos propuestos caso contrario se podrá realizar una retroalimentación.

4.2.4. Organización como proceso administrativo

Reyes (2005) Define a la organización como la “Distribución técnica de las relaciones que tiene que existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de una organización social, a fin de lograr la máxima eficiencia en los planes y objetivos planteados”. (pág. 212)

Bajo este concepto se puede decir que toda organización está compuesta por un grupo de personas que tienen responsabilidades a cumplir de una o más tareas, las cuales no se las debe realizar de cualquier forma, sino más bien se debe seguir un orden formal, bajo normas, pautas de acuerdo a la actividad a realizar.

Sheldon (1985, citado en Reyes Ponce, 2005) sostiene que es el proceso de combinar el trabajo que tienen que realizar los individuos o grupos, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal forma que se realicen las tareas. (pág. 211)

Bajo este concepto se puede definir a la organización como el medio de coordinación entre las tareas o actividades que deben desempeñar los colaboradores con los recursos necesarios para su realización, con el propósito de facilitar el logro de los objetivos por medio de asignación de actividades y la delegación de autoridad según la necesidad de la organización.

4.2.4.1. Importancia de la organización

Münch (2010) La intención de la empresa es sintetizar el trabajo y organizar y optimizar funciones y recursos.

Durante esta fase, se identifican las áreas funcionales, estructuras, los procesos, sistemas y jerarquías para lograr los objetivos de la organización, como también las instrucciones

para desarrollar el trabajo. La organización tiene muchos beneficios que fundamentan la importancia de realizar las actividades de manera eficiente, con un esfuerzo mínimo.

- Reduce los costos e incrementa la productividad.
- Reduce o elimina la duplicidad.
- Establece la arquitectura de la empresa.
- Simplifica el trabajo. (pág. 61)

Cabe destacar la trascendental importancia que proporciona la organización, ya que gracias a este proceso se puede lograr que el funcionamiento de la empresa resulte sencillo debido a que se puede reducir puntos débiles que afectan a la misma por que evita la duplicidad de funciones y se podrá tener una mayor fluidez de los procesos para quienes laboran en la organización.

4.2.4.2. Estructura Organizacional.

Brume González (2019) refiere que la estructura organizacional es un “método utilizado para delimitar la jerarquía en una empresa. Define cada puesto, su función y dónde se reporta. Esta estructura se realiza para determinar cómo trabaja una organización y contribuir en el logro de los objetivos para promover el desarrollo futuro. (pág. 8)

Stephen & Coulter (2005) afirman que la estructura organizacional puede ser abierta y flexible, sin restricciones en la complejidad o precisión de las tareas y sin un estricto cumplimiento de las condiciones explícitas de empleo, como también puede ser una estructura más tradicional con reglas, regulaciones descripciones de puestos bien definidas. (pág. 16)

4.2.4.2.1. Principios de estructura organizacional

Michael, Black, & Porter (2006) destaca los principios que se detallan a continuación:

- **Diferenciación:** Es el grado de división de las actividades en sub actividades, realizadas por personas con habilidades especializadas, cuyo principal beneficio es una mayor especialización del conocimiento y de las habilidades, hay dos tipos de diferenciación que se describen a continuación:
 - ✓ diferenciación de actividades: diferencias de lo que hacen los empleados

- ✓ diferenciación cognoscitiva: El grado en que los individuos de diferentes unidades de una misma empresa piensan de manera distinta o sobre las mismas cosas de manera diferente.
- **Integración:** Se refiere a la forma en la que las diferentes unidades de una empresa cooperan e interactúan entre sí para generar beneficios, ya que contribuye en la coordinación de distintas personas y actividades para el cumplimiento de un objetivo organizacional específico. La Integración y coordinación se puede lograr a través de los siguientes mecanismos:
 - ✓ Reglas: Disponen pautas de conducta
 - ✓ Metas: a medida que incrementa la incertidumbre y la interdependencia de las tareas, disminuye la probabilidad de que las pautas preestablecidas coordinen las actividades de manera eficaz.
 - ✓ Valores: Facilitan la coordinación al definir lo que es importante, como también mantienen la flexibilidad sobre qué y cómo hacer las cosas bien.
- **Formalización:** En las empresas se definen métodos y estructuras formales para la toma de decisiones, la comunicación y el control. La utilización de tales mecanismos permite definir claramente dónde y cómo se separan personas y actividades. Las organizaciones formales tienden a enfatizar lo siguiente:
 - ✓ Unidad de mando: Idea de que un funcionario debe tener solo un jefe y no más de un jefe.
 - ✓ Tramo de control: Número de trabajadores que reportan a un solo supervisor
 - ✓ Estructura de organización alta: Está compuesta por una variedad de capas y tiene una gran diferenciación vertical
 - ✓ Estructura de organización plana: Hay menos capas (o estratos) de jerarquías que una estructura alta
- **Informalización:** La organización Informal incluye medios no oficiales pero que intervienen en la comunicación, la toma de decisiones y el control, mismos que son parte del funcionamiento normal de una empresa. Debido a su naturaleza informal, los organigramas a menudo no representan estas estructuras informales, sin embargo, aún fluyen a través de las operaciones diarias de muchas empresas.
- **Centralización y Descentralización:** Hace referencia al nivel en el que se toman las decisiones, en la parte superior de la organización o en niveles inferiores, por lo general la toma de decisiones se realiza desde el nivel superior de autoridad hacia el inferior.

(2006)

4.2.4.3. Departamentalización

Cano (2017) manifiesta que la departamentalización “Se encarga de orientar la división del trabajo en una empresa, en áreas, divisiones y departamentos, a través de los cuales los administradores tienen derecho a realizar actividades específicas”. (pág. 57)

Galindo & Guerrero (2020) definen a la departamentalización como “Un proceso que remite al funcionamiento de las empresas, es decir trata de reunir a los individuos de acuerdo a una determinada actividad”. (pág. 49)

4.2.4.3.1. *Objetivos de la departamentalización*

Galindo & Guerrero (2020) consideran los siguientes objetivos:

- Conocer y comprender la correcta asignación de las funciones organizativas.
 - Minimizar y precisar los trabajos establecidos a cada colaborador, para que puedan realizar la ocupación de manera eficaz.
 - Crear una especialización a partir de la práctica adquirida por un trabajador para la tarea que realiza, lo que incide positivamente en la calidad del trabajo realizado.
 - Ayuda a seleccionar mejor a los empleados para ciertos puestos.
 - La división del trabajo crea muchos puestos de trabajo nuevos.
 - Permite que los jefes supervisen y controlen
 - Permite el desarrollo de asignaciones específicas en el mismo nivel de la organización.
- (pág. 50)

4.2.4.3.2. *Tipos de departamentalización:*

Cano (2017) considera los siguientes tipos de departamentalización:

- **Departamentalización Por Funciones:** Especifica la agrupación de actividades y tareas según las principales funciones desempeñadas en la empresa; Indica la especialización, mantiene la solidez y la fiabilidad de las funciones básicas, sintetiza la formación y proporciona un medio de control.
- **Departamentalización por territorio o regional:** Por lo general, en empresas que operan en grandes áreas geográficas, es necesario que las actividades se agrupen en un área o territorio dado y destinar un gerente. El beneficio de la departamentalización

territorial se refleja en las operaciones comerciales, ya que permiten un mayor alcance de clientes.

- **Departamentalización por producto:** Agrupación por productos, se utiliza en grandes empresas o empresas con varias líneas de productos. Las líneas de productos son de gran apoyo para la departamentalización ya que proporciona el uso de capital especializado y potencializa los esfuerzos de la empresa.
- **Departamentalización por clientes:** Esta departamentalización se enfoca principalmente en el consumidor del producto o servicio elaborado o proporcionado por la organización. Esta departamentalización es importante cuando la organización se desafía con clientes que poseen características y necesidades diferentes.
- **Departamentalización por procesos:** Por lo general, las empresas manufactureras agrupan actividades en un proceso, equipo o material, con el propósito de llevar a cabo una actividad en particular. Es el proceso de producción de bienes y servicios lo que establece la división razonable del grupo para llevarlo a cabo.
- **Organización matricial:** Esta departamentalización se basa a partir de la combinación de una departamentalización funcional y la departamentalización por producto en la misma empresa. (págs. 57-59)

4.2.4.4. Filosofía Empresarial

García Echevarría (1994) define a la filosofía corporativa como el resultado de una visión valorativa de esa evaluación de valores de una sociedad, misma que se basa en pilares fundamentales como; cualquier diseño de una compañía tiene que apoyarse en una realidad, además de disponer de una capacidad de visión, de nuevas formas para poder configurar una combinación de factores que permitan adelantarse a la competencia en un futuro. (pág. 202)

De acuerdo con Aguilar & Ocampo (2018) Es el conjunto de elementos que permite identificar hacia donde ir a través de la misión y visión empresarial y sus valores; asimismo, permite que los colaboradores de una organización compartan unos puntos en común, se sientan parte del sistema y contribuyan a su desarrollo (pág. 75).

4.2.4.4.1. Elementos de la filosofía empresarial

4.2.4.4.1.1. Misión

Munch (2010) define la misión como “la razón de existencia de la empresa ya que contiene el propósito y la descripción de las actividad o sector de actividad en el que se dedica”. (pág. 44)

Fernandez Sánchez (2010) explica que la misión consiste en “Brindar descripciones generales de los productos que la empresa quiere producir y los mercados a los que pretende atender desplegando los recursos que posee o están a su alcance” (pág. 64)

Es necesario que en toda organización se implemente la misión ya que en ella se describe la razón de ser de la empresa, por ello debe estar definida de forma concreta y precisa para dirigir el trabajo diario.

4.2.4.4.1.2. Visión

Louffat (2015) describe a la visión como “la extensión de la misión proyectada hacia el futuro que persigue el desarrollo institucional a mediano y largo plazos”.

Para el desarrollo de la visión se debe considerar lo siguiente:

¿Quiénes seremos?, Es la definición de crecimiento organizacional, la evolución de las etapas de una empresa en su ciclo de vida: entrada, crecimiento y madurez; ¿Para qué existiremos?, se refiere a la ampliación, ya sea en profundidad o en cobertura, se deben satisfacer las necesidades de los clientes actuales y futuros; ¿A quiénes serviremos?, implica considerar la importancia de los futuros grupos de interés en el futuro, contemplando la posibilidad de cambios significativos, como nuevos propietarios o gerentes; ¿En qué nos diferenciaremos?, involucra nuevas propuestas de creación de valor agregado para satisfacer a los clientes a través de nuevas opciones como fuente de potencial atracción de consumidores. (pág. 5)

En definitiva, una visión representa lo que se desea lograr en el futuro, por lo que se debe ser realista de forma que se pueda cumplir lo que se propone, con ello se guía y se motiva al personal para realizar el trabajo y lograr lo propuesto en un tiempo determinado.

4.2.4.4.1.3. Valores

Parra Paz (1997) expresa que los valores Son la convicción de la organización y tienen una base moral, son los pilares de la religión corporativa, dando al personal un sentimiento de integridad, orgullo y sentido de compromiso, de la misma forma representa en forma escrita el pensamiento y objetivos que persigue la organización. (pág. 28)

Los valores son una clave esencial dentro de la organización, estos contribuyen a tener un ambiente laboral idóneo, como también a tener una cultura organizacional sana, mismo que se verá reflejado en la imagen, el desarrollo eficiente de los empleados, con el fin de lograr ser competitivos.

4.2.4.4.1.4. Políticas

Según D´alessio (2008), menciona que las políticas son límites o fronteras impuestas por la alta dirección como medio para alcanzar metas a corto plazo, y según las cuales se deben desarrollar e implementar estrategias. Deben alinearse con los valores de la organización. Se caracterizan por un papel de guía en la toma de decisiones y permiten la coherencia y la coordinación entre áreas funcionales o de proceso. Se establecen a nivel de empresa, departamento, función y/o proceso.

4.2.4.4.1.5. Código de ética

De acuerdo con D´alessio (2008), indica que el condigo de ética son los principios de buena conducta y moral que guían a los miembros de una organización, es donde se afirman los valores de la organización, donde se establece el consenso mínimo sobre lo ético, y donde se enfatizan los principios de la organización. El código de ética debe establecer las conductas deseadas y las conductas indeseadas, debe explicitar los deberes y derechos.

4.2.4.5. Organigramas

Hernández Orozco (2007)“Es la representación gráfica de la estructura formal de autoridad y de la división especializada del trabajo de una organización por niveles jerárquicos” (pág. 87)

López Fernández (2010) expresa que un organigrama “Es la representación gráfica de la estructura de los diferentes departamentos, unidades de negocio, autoridad, etc. Que conforma la organización, como también la relación de jerarquía entre ellos.” (pág. 11)

Tomando como referencia a los autores citados, se puede concluir que los organigramas se utilizan para representar gráficamente la estructura formal de una empresa. Valen para diagnosticar y analizar estas mismas estructuras con el fin de revisarlas y adaptarlas a las necesidades actuales. Se utilizan como herramienta de información para los responsables de la organización y además para los clientes.

4.2.4.5.1. Utilidad de los organigramas:

Benjamín & Fincowsky (2009) en su libro titulado “Organización de empresas” menciona la siguiente utilidad que brindan los organigramas.

- Suministra una imagen oficial de la empresa.
- Proporciona una mayor comprensión de la empresa, como también las relaciones jerárquicas
- Conformar una fuente autorizada de consulta. (pág. 124)

El organigrama de una empresa es una herramienta de vital importancia ya que permite conocer la estructura con la que está conformada una organización y por ende saber el funcionamiento interno de la misma facilitando al colaborador tener una clara idea gráfica hacia quien dirigirse y tener una correcta comunicación, contribuyendo a la empresa en ahorrar tiempos.

4.2.4.5.2. Elementos de un organigrama

Como señalan Herrero Domingo & Sánchez Estella (2021) que para elaborar un organigrama se debe tomar en consideración varios elementos:

- Los departamentos, secciones, áreas o divisiones en que se encuentra organizada la entidad.
- Las funciones que desempeña cada persona
- El cargo del individuo responsable de cada tarea
- Jerarquías y las líneas de autoridad o responsabilidad. (pág. 16)

4.2.4.5.3. Criterios para la preparación de organigramas

Benjamín & Fincowsky (2009) en su libro titulado “organización de empresas”, mencionan que para realizar un organigrama se debe tomar en consideración lo siguiente:

- **Precisión:** El organigrama debe indicar claramente todas las áreas administrativas y las relaciones entre ellas.
- **Sencillez:** Debe ser muy simple, para que sea fácil de entender. Por lo tanto, se debe colocar solamente trazos y figuras que necesariamente se las vaya a utilizar
- **Uniformidad:** Para facilitar su interpretación, puede resultar práctico identificar las líneas y figuras utilizadas en su diseño.
- **Presentación:** En gran medida el correcto funcionamiento de un organigrama depende de su modelo y estructura. Para la realización es necesario tomar en cuenta puntos de vista técnicos y de servicio, de acuerdo a los objetivos.
- **Vigencia:** Para mantener su vigencia es necesario actualizar el organigrama. Durante su elaboración, se recomienda ingresar el nombre de la entidad responsable de la elaboración y la fecha de autorización en el margen inferior derecho de la tabla. (pág. 125)

4.2.4.5.4. Clasificación de los organigramas

De acuerdo con Benjamín & Fincowsky (2009) propone la siguiente clasificación de organigramas:

4.2.4.5.4.1. Por su naturaleza

- **Microadministrativos:** Corresponden a una sola organización, y pueden referirse a ella en forma general o mencionar alguna de las áreas que la conforman.
- **Macroadministrativos:** Contienen información de más de una organización.
- **Mesoadministrativos:** Consideran una o más organizaciones de un mismo sector de actividad.

4.2.4.5.4.2. Por su ámbito

- **Generales:** Contienen información representativa de una organización hasta determinado nivel jerárquico, según su magnitud y característica
- **Específicos:** Muestran en forma particular la estructura de un área de la organización (págs. 126-128)

4.2.4.5.4.3. Por su contenido:

Tapia Méndez (2003), da a conocer los siguientes tipos de organigramas que se ilustran continuación:

- **Estructurales:** Indica el esquema básico (total o parcial) de las áreas administrativas de una organización sin mostrar quien las ocupa y las conexiones entre las mismas. Actualmente este organigrama es uno de los más utilizados, ya que permite visualizar la estructura de la organización como un todo.
- **Funcionales:** Representan la estructura de una organización y las funciones que ejecutan cada una de las unidades y departamentos de la entidad, para detallar las funciones de empieza por las más significativas y luego aquellas de menos importancia.
- **De personal:** Se lo utiliza para representar la división del personal en las distintas áreas administrativas, por ello al frente de cada departamento o puesto se ilustra el nombre de la persona que lo ocupa y su rango. (pág. 93)

4.2.4.5.4.4. Por su presentación

Benjamín & Fincowsky (2009) señalan que los organigramas se pueden clasificar de la siguiente forma:

- **Verticales:** Presentan las unidades que se ramifican de arriba hacia abajo comenzando por el titular, en la parte superior, y separan de forma escalonada los diferentes niveles de jerarquía.
- **Horizontales:** las unidades administrativas se presentan de izquierda a derecha y se sitúa al titular en el extremo izquierdo. Los niveles jerárquicos se organizan como columnas, mientras que las relaciones entre unidades se estructuran mediante líneas dispuestas horizontalmente
- **Mixtos:** Se deriva de la unión de los organigramas verticales y horizontales con el incrementar sus capacidades gráficas.
- **De bloque:** Son similares a los organigramas verticales, y se caracterizan por juntar más unidades en un espacio menor. Por su cobertura, en un espacio reducido, permiten que aparezcan unidades ubicadas en diferentes niveles de jerarquía. (pág. 129)

4.2.4.5.5. *Diseño de organigramas*

Torres (2019) mencionan los siguientes aspectos que se debe tomar en consideración al diseñar un organigrama.

- **Figuras:** La finalidad es plasmar las unidades organizativas que forman el organigrama
- **Forma:** Es importante representar las diferentes unidades con rectángulos y usar un solo tipo de figura para simbolizar cada elemento y colocar el texto horizontalmente para facilitar la lectura.
- **Dimensión:** Los rectángulos que conforman el organigrama tienen que tener dimensiones semejantes.
- **Colocación:** Las unidades organizativas deben ordenarse de acuerdo con los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- **Nivel de desarrollo:** Pueden tener diferentes niveles de desarrollo: desde puestos directivos hasta que incluyan todos los puestos (directivos y trabajadores de base).
- **Referencias:** Pueden hacer referencia a las personas o simplemente nombra a la unidad organizativa.
- **Líneas de conexión:** Se emplean para mostrar las relaciones entre las unidades organizativas. Es recomendable mantener el mismo grosor en todo el organigrama y vincular todas las unidades que dependen de un superior con una sola línea (pág. 29).

Por su parte Benjamín & Fincowsky (2009) propone los criterios específicos para uniformar su presentación:

- **Relación lineal:** Este tipo de líneas se las utiliza para representar la autoridad y la responsabilidad que se comunican por medio de una única línea, posibilitando establecer una relación de dependencia entre las diferentes áreas que se muestran en el organigrama.
- **Relación de autoridad funcional:** Este tipo de líneas se basa en la relación de mando que existe, mas no a la relación de jerarquía.
- **Relación de coordinación:** Su propósito es enlazar las tareas realizadas por diferentes áreas de la empresa. Está conformado por largas líneas de trazo discontinuo que se extienden desde la parte inferior del rectángulo de una unidad y se conectan a otra unidad o jerarquía.

- **Relación de asesoría:** Existe entre unidades que brindan información técnica o conocimientos especializados a unidades de línea (pág. 138)

4.2.4.5.6. Flujograma de procesos

Medina (2005) manifiesta que los flujogramas son una representación gráfica de un proceso implementando en un formato estandarizado que contiene el nombre del proceso, los responsables de su elaboración la fecha y los símbolos utilizados para su desarrollo, además sirven para graficar y analizar los pasos través de los que se desarrolló un proceso de trabajo. Busca descubrir oportunidades para mejorar el flujo del trabajo eliminando pasos y reduciendo el tiempo en la realización de operaciones (pág. 180).

4.2.4.5.6.1. Importancia de los flujogramas

- Detectar anomalías tales como: Cuellos de botella, transferencias innecesarias
- Evaluar la responsabilidad que cada punto stock tiene con I relación al servicio ofrecido por la empresa.
- Facilitar el análisis del coste de distribución (Anaya & Polanco, 2007)

4.2.4.6. Manuales Administrativos

Alvarez Torres (2006) explica que “Los manuales son un instrumento trascendental debido a que facilita a toda empresa estandarizar su trabajo. Esta estandarización contribuye en el crecimiento y desarrollo de una empresa proporcionando estabilidad y solidez”. (pág. 23)

Tomando en consideración que uno de los inconvenientes que afrontan la gerencia de las empresas actuales, es la difícil comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos, con lo que respecta a las instrucciones e información que deben pasar entre los niveles más altos hacia el ejecutivo, el uso de estos manuales ayuda a la solución de estas dificultades, debido a que proporciona a los colaboradores este medio de instrucciones e información que deben aplicar para el desarrollo eficiente de las actividades.

4.2.4.6.1. Fin de los manuales

Los fines que persiguen los manuales administrativos dependen de lo que se pretende llevar a cabo. Un manual puede tener por objeto adoctrinar al personal nuevo, o bien, servir para detallar procedimientos contables, administrativos o técnicos, primeramente, se tiene que identificar hacia quién se dirige el manual y el por qué se lo realiza.

Los manuales administrativos se pueden utilizar para capacitar y orientar al personal, estandarizar y controlar los pasos de procedimientos, resolver conflictos de jerarquía o autoridad y otras cuestiones administrativas que surgen cuando los sistemas de comunicación tienden a ser rígidos. (Araya, pág. 130)

4.2.4.6.2. Tipos de manuales

4.2.4.6.2.1. Manual de Bienvenida

Werther & Davis (2008) menciona que el manual de bienvenida es un “documento que explica al recién llegado las prestaciones básicas, las políticas más importantes, el reglamento interno y las características de la empresa”. (pág. 553)

Bajo este concepto se puede inferir que el manual de bienvenida está dirigido a los nuevos empleados que se incorporan a la organización, ya que sirve como medio de comunicación y coordinación que transmite la información necesaria de la cultura organizacional, con el propósito de que el colaborador se familiarice y a su vez se integre con mayor facilidad al ambiente de trabajo y poder lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos y de esa forma tener un desempeño eficiente y por ende un desarrollo empresarial.

Objetivos del manual de bienvenida

Isdem (2011) propone que el manual de incorporación cumpla con los siguientes objetivos:

- Involucrar a los nuevos empleados en el entorno laboral lo antes posible y perciban como está estructurada la organización, sus políticas, derechos y obligaciones.
- Sirve de guía a los nuevos empleados para despejar dudas sobre el trabajo, obligaciones y actividades a las que tienen derecho como miembros de la organización.

- Ser una sencilla herramienta de referencia que brinda orientación sobre normas y políticas que se aplican interna y externamente en la dependencia, permitiendo la incorporación de nuevos servidores. (pág. 4)

Contenido del manual de bienvenida

William & Keith (2008) menciona que un manual de bienvenida debe contener los siguientes aspectos:

Temas de la organización global

- Historia de la compañía
- Estructura de la compañía
- Nombre y funciones de los ejecutivos principales
- Estructura de edificios e instalaciones
- Periodo de prueba

Prestaciones y servicios al personal

- Política salarial y de compensación
- Vacaciones y días feriados
- Capacitación y desarrollo
- Asesoría profesional
- Seguros individuales y/o de grupo, etc.

Funciones y deberes específicos

- Ubicación del puesto de trabajo
- Labores a cargo del empleado
- Normas específicas de seguridad (pág. 235)

4.2.4.6.2.2. Manual de puestos o de funciones

Ortega Vindas (2009) describe que el manual de funciones “Es una guía elaborada por la empresa, el cual contiene las responsabilidades y funciones que deben desarrollar los colaboradores. En este Manual se agrupan todas las actividades relacionadas con el funcionamiento y operación de la Institución o de unidad organizativa específica.”. (pág. 9)

Objetivos del manual de funciones

Ortega Vindas (2009) argumenta que los objetivos que persigue este tipo de manuales son los siguientes:

- Describir claramente todas las actividades de una organización y asignar las responsabilidades compartidas.
- Especificar las funciones asignadas a cada puesto, a partir de las cuales la gerencia puede determinar responsabilidades, evitar duplicaciones y detectar omisiones.
- Promover la uniformidad en el trabajo.
- Ahorro tiempo y esfuerzo al realizar el trabajo al evitar repetir instrucciones sobre lo que debe hacer cada empleado.
- Sirve como medio de integración y orientación para los nuevos empleados, ya que facilita su incorporación a las diferentes unidades. (pág. 10)

Contenido del manual de funciones

Según lo señala Pachón Lucas (2018) un manual de funciones debe contener como mínimo los siguientes aspectos:

- Identificación y ubicación del empleo
- Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo
- Conocimientos básicos o esenciales
- Requisitos de formación académica y experiencia. (pág. 217)

4.3. Marco conceptual

Jerarquía: Es necesario establecer centros de autoridad de la que emane la comunicación necesaria para lograr los planes en los cuales la autoridad y la responsabilidad fluyan en una línea clara ininterrumpida (Koontz y otros, 2012).

Unidad de mando: Al determinar un centro de autoridad y decisión para cada función, debe asignarse un solo jefe, y que los subordinados no deberán reportar a más de un supervisor (Koontz y otros, 2012)

Coordinación: Las unidades de una organización siempre deberán mantenerse en equilibrio (Koontz y otros, 2012)

Departamentalización: Es el agrupamiento de las actividades similares en unidades más pequeñas y específicas (Koontz y otros, 2012)

Jerarquización: Es la disposición de las funciones de una organización por orden de rango, grado o importancia (Koontz y otros, 2012)

Autoridad: Es el derecho de hacerse obedecer, es dar instrucciones que otros deben acatar

Responsabilidad: Es el compromiso que tiene un subordinado para ejecutar tareas que le han sido asignadas o delegadas por un superior (Koontz y otros, 2012)

Delegación: Es la concesión de autoridad y responsabilidad para actuar, es la asignación de responsabilidad o autoridad para cumplir con un trabajo que se da a un subordinado (Koontz y otros, 2012)

Procesos: Son la esencia, y están dirigidos los mayores esfuerzos, ya que, al aplicar la división de trabajo, y al asignar a cada uno un especialista, las empresas se concentran en labores individuales (Koontz y otros, 2012)

5. Metodología

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se utilizó enfoque de investigación, tipos de investigación, métodos y técnicas, que ayudaron a obtener, interpretar de manera clara y precisa todos los datos recolectados del personal que labora en la destilería “Nick’s Daniel’s”

5.1. Enfoque de la investigación

Mixto. - Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó un enfoque de investigación mixto: cualitativa para analizar y explicar las variables estudiadas con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación, y cuantitativa debido a que se utilizó a la encuesta y entrevista como principal medio de recolección de información.

5.2. Tipo de Investigación

Descriptivo no experimental. - Se empleó este tipo de investigación con el propósito de detallar y comprender con mayor precisión posible la situación actual de la problemática que atraviesa la destilería “Nick’s Daniel’s” con lo que respecta a la estructura orgánica funcional, también permitió desarrollar la propuesta de la estructura organizacional.

5.3. Método de Investigación

Deductivo. - Este método sirvió para desarrollar un análisis de información general extraída de libros, revistas y tesis con respecto a conceptos y teorías relacionadas con la estructura orgánica funcional, con el propósito de incluir definiciones específicas y construir la revisión bibliográfica, en la que contiene la fundamentación teórica que se la utilizó como guía y sustentación para el desarrollo de los resultados y discusión de la investigación.

Método inductivo. - Este método fue utilizado para la realización de herramientas de investigación (encuestas y entrevista), las mismas permitieron recolectar información de la situación actual de la destilería “Nick’s Daniel’s”, para seguidamente estructurar el diseño de la estructura orgánica funcional, este método permitió realizar las correspondientes conclusiones y recomendaciones así mismo, los resultados conseguidos por medio de la aplicación de los instrumentos.

Método Analítico. - Este método sirvió para interpretar la información obtenida a partir de los instrumentos de investigación aplicados en la recolección de información en la destilería “Nick’s Daniel’s”; a partir de estos se procedió a estructurar los resultados y discusión la cual contiene la propuesta de la estructura orgánica funcional; se utilizó como referencia principal al autor Benjamín & Fincowsky (2009), en su libro titulado “Organización de empresas”.

5.4. Técnicas

Para la recolección de información del presente trabajo se aplicaron las técnicas que se detallan a continuación:

Entrevista. - Esta técnica se empleó mediante una guía de entrevista constituida por 16 preguntas dirigida al Sr. Daniel Espinosa Gerente General de la destilería “Nick’s Daniel’s”, misma que fue útil para conseguir información verbal que permitió para conocer la situación actual de la estructura interna y las funciones que se desarrollan en la destilería.

Encuesta. - La encuesta se constituyó por medio de un cuestionario conformado por 23 preguntas que abarcaron aspectos fundamentales de la estructura orgánica funcional, dichas encuestas fueron aplicadas a los 4 trabajadores de la destilería “Nick’s Daniel’s”.

5.5. Población

La población estudiada, está conformada por el personal que labora en la destilería “Nick’s Daniel’s” que se detalla a continuación:

Tabla 1

Personal de la destilería “Nick’s Daniel’s”

Población	Número
Gerente propietario	1
Contadora (temporal)	1
Obreros	3
Total	5

Nota. Datos de la destilería “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

5.6. Procedimiento metodológico

El desarrollo del presente trabajo de Integración Curricular inicio con la visita a las instalaciones de la destilería “Nick’s Daniel’s” para determinar la problemática actual por la que atraviesa la destilería; seguidamente para realizar la aplicación de la entrevista al gerente y encuestas a los colaboradores previamente se diseñó los instrumentos como: el formato de encuesta y guía de entrevista que incluyeron preguntas que sirvieron de gran importancia para el estudio; posteriormente de aplicar las encuestas, los datos fueron tabulados e interpretados para construir el apartado de resultados con el apoyo de Microsoft Excel y spss para realizar la tabla cruzada.

Tras haber obtenido toda la información se desarrolló un breve diagnóstico situacional de la destilería, en la cual se describe la situación actual de la microempresa “Nick’s Daniel’s” con lo que respecta a la estructura orgánica funcional en lo que se identificó la falta de una filosofía empresarial, organigramas estructural, funcional y posicional, manual de funciones y de inducción y un plan de capacitación; luego se desarrolló la discusión en la cual contiene la propuesta de la estructura orgánica funcional en la que se tomó como principal referente al autor Benjamín & Fincowsky (2009), en su libro titulado “Organización de empresas” mismo que servirá como herramientas de apoyo para facilitar una óptima gestión administrativa contribuyendo en una mejor productividad, desarrollo y crecimiento a la misma.

6. Resultados

Los resultados de la aplicación de la entrevista se muestran a continuación:

6.1. Entrevista al Gerente de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

A continuación, se detallan los resultados de la entrevista aplicada al Sr. Daniel Espinosa Gerente de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

1. ¿Qué tiempo lleva funcionando la microempresa “Nick’s Daniel’s”?

Las actividades comerciales se realizan desde hace más de 40 años, pero se tenía inconvenientes para la venta del producto al ser un contrabando por lo que se tenía contratiempos y decomiso del licor, por esta razón la microempresa se constituyó legalmente el 3 de febrero del 2015, adecuando la antigua molienda con un trapiche a motor, tanques de fermentación, destilación, rectificación y envasado y etiquetado.

2. ¿A qué actividad comercial se dedica la microempresa?

Se dedica a la elaboración y comercialización de bebidas alcohólicas destiladas como el aguardiente de caña de azúcar con diferentes sabores como; Coco, Mango, Piña, Menta, Sandía, Uva, Chicle, Mora, Maracuyá, etc. También se tiene en diferentes cantidades como; 20 litros, 4 litros, 1 litro, 500ml, 375ml.

3. ¿Cuántas personas actualmente laboran dentro de la microempresa “Nick’s Daniel’s”?

Actualmente laboran 4 personas que ayudan con la producción y una vez al mes se contrata una contadora que nos colabora con los respectivos trámites.

4. ¿Cuánto factura mensualmente?

Mensualmente se factura \$3000 aproximadamente

5. ¿Qué cantidad de licor produce mensualmente?

Aproximadamente se producen 1000 litros, dependiendo de la calidad de la caña de azúcar.

6. Qué actividades usted realiza dentro de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

- Venta del licor
- Declaraciones de I.V.A, Anexos de PVP (Precio de venta al público)
- Renovación de permisos (Bomberos, funcionamiento)
- Atender capacitaciones dictadas por el ARCOSA

7. Tiene definida la misión, visión, objetivos y valores en la microempresa ¿Cuál?

Actualmente no se tiene definido, pero lo que se trata es de ir mejorando y dar a conocer a la clientela del buen producto que se ofrece y el buen proceso que se lleva a cabo para que pueda ser apto para el consumo humano y no perjudique tanto al cliente como a nosotros como microempresa.

8. Cómo ve usted a su microempresa dentro de 5 años

Lo que se desea es seguir en adelante e incrementar la rentabilidad y crecer como microempresa además de poder incrementar las ventas y darnos a conocer tanto dentro del país como fuera del país.

9. ¿Considera que es importante contar con una estructura organizacional definida, dentro de una empresa? Por qué

Si considero que es muy importante contar con una estructura organizada, para que además de los operarios, gente que viene a visitarnos pueda identificar cómo está organizada la microempresa y poder otorgar una información confiable.

10. ¿Nick’s Daniel’s cuenta con un organigrama que indique el nivel jerárquico y su responsabilidad?

No se cuenta debido a que no se tiene el conocimiento necesario para poder elaborarlo, pero más adelante se irá implementado.

11. ¿Con qué departamentos o áreas actualmente cuenta la microempresa?

Actualmente se cuenta con:

- Ventas
- Producción

- Financiero (temporal)

12. ¿Cuándo usted contrata al personal como le indica las funciones que debe desempeñar?

Se mantiene una comunicación en la que se les asigna las tareas que deben desempeñar y las precauciones que deben tomar para que no se suscite algún accidente.

13. ¿Cree usted que los empleados conocen a cabalidad las funciones y responsabilidades que deben ejecutar?

Si conocen todas las tareas que deben desempeñar ya que son personas que tienen experiencia y conocimiento acerca de todo el proceso que se desarrolla para la destilación de este licor.

14. Según su criterio que consideraría que debe cambiar o potencializar en la microempresa.

- Organizar las diferentes funciones para que exista un mayor desempeño
- Implementar oficinas y áreas de información al cliente.

15. Existen funciones definidas para cada puesto de trabajo.

Las funciones que se deben realizar están claras ya que es una actividad que se lleva desarrollando por muchos años atrás.

Interpretación

De acuerdo a las respuestas manifestadas por el Sr. Daniel Espinosa, se puede identificar que en la microempresa "Nick's Daniel's", existe una administración informal en la que carecen de elementos básicos como: base filosófica, organigramas y manuales, lo cual implica negativamente en la gestión administrativa, ya que por falta de los elementos mencionados, no se puede dar un mayor seguimiento y control de las actividades que se desempeñan en la microempresa, además de que el personal no logra familiarizarse con la cultura organizacional que maneja la destilería y poder dar cumplimiento a los objetivos que esta persigue, por ende impide tener un mayor crecimiento y desarrollo de la microempresa.

6.2. Encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

A continuación, se detallan los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas a los 4 trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”.

1. Sexo

Tabla 2

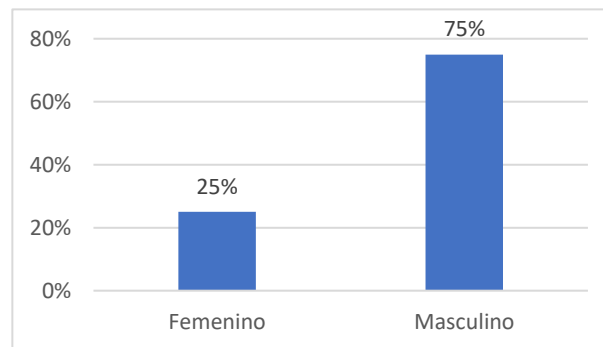
Distribución del personal de la microempresa por sexo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	1	25%
Masculino	3	75%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 1

Sexo



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°5. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Del total de las personas que laboran en la microempresa “Nick’s Daniel’s”, el 75% son de género masculino; mientras que el 25%, son de género femenino; lo que significa que las actividades que se desempeñan en el área de producción de la destilería requieren un mayor esfuerzo físico por lo que es necesario contar con el mayor porcentaje de personal de género masculino.

2. ¿Nivel de instrucción?

Tabla 3

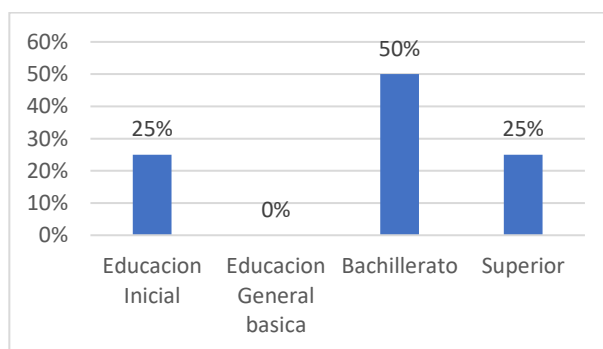
Nivel de Instrucción del personal que labora en la microempresa

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Educación Inicial	1	25%
Educación General básica	0	0%
Bachillerato	2	50%
Superior	1	25%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 2

Nivel de instrucción



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°6. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Del total de trabajadores encuestados, el 50% del personal tiene un nivel de educación de bachillerato, mientras que el otro 25% tiene un nivel de educación de educación inicial, y el 25% que representa a 1 persona tiene un nivel de educación superior, por lo tanto, se puede decir que la mayoría de los colaboradores del área de producción no tienen un nivel de educación de excelencia, lo que puede afectar en el desarrollo de la microempresa ya que limita los aportes en nuevas ideas e iniciativas para mejorar la calidad y presentación del licor, afectando en la competitividad en el mercado actual.

3. ¿Cómo es su contrato de trabajo con la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Tabla 4

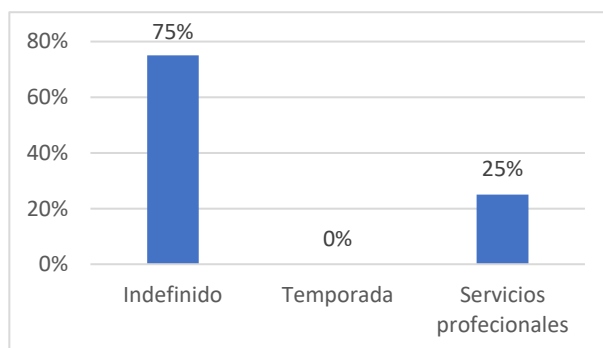
Contrato de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Indefinido	3	75%
Temporada	0	0%
Servicios profesionales	1	25%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 3

Contrato de trabajo



Nota. Datos obtenidos de la tabla N° 7. Elaborado por Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

De acuerdo al gráfico indicado se puede determinar que el 75% del personal labora bajo un contrato de trabajo indefinido, y el 25% presta sus servicios profesionales, es decir que la destilería al ser de índole familiar y por la naturaleza de sus actividades la mayoría de los trabajadores no cuenta con un tiempo determinado para dar por terminada su relación laboral.

4. ¿Qué tiempo lleva laborando en la microempresa “Nick’s Daniel’s”?

Tabla 5

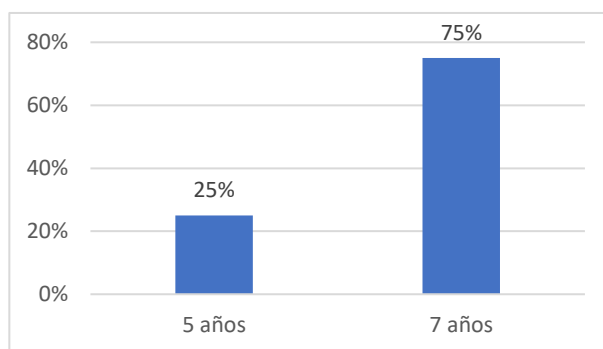
Tiempo de Labor

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
5 años	1	25%
7 años	3	75%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 4

Tiempo de labor



Nota. Nota. Datos obtenidos de la tabla N°8. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

El 75% del personal de la microempresa “Nick’s Daniel’s” viene prestando sus servicios durante 7 años, y el 25% durante 5 años, por lo que se puede asumir que los trabajadores mantienen una estabilidad en sus puestos de trabajo, beneficiando a la destilería debido a que tienen experiencia y conocimiento de la actividad comercial a la que se dedica y por lo tanto tienen experiencia en las diferentes actividades o tareas que se desarrollen dentro de la misma.

5. ¿Qué cargo desempeña actualmente en la microempresa “Nick’s Daniel’s”?

Tabla 6

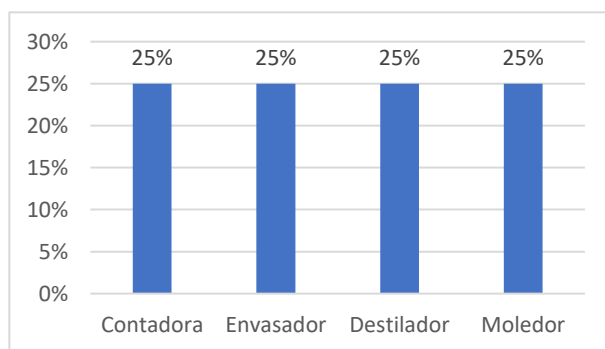
Cargo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Contadora	1	25%
Envasador	1	25%
Destilador	1	25%
Moedor	1	25%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio.

Figura 5

Cargo



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°9. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Con relación al cargo que ejercen los colaboradores de la microempresa “Nick’s Daniel’s” se puede observar que el 25% del personal presta sus servicios financieros desempeñados por la contadora ; seguidamente el 25% se ocupa de las actividades de producción del licor realizadas por el envasador; posteriormente el 25% de los colaboradores se encarga de destilar y el 25% restante realiza el procesamiento del jugo de la caña desarrollado por el moedor, por lo tanto, se puede decir que cada trabajador desempeña un cargo diferente para ejecutar las tareas de forma que se pueda efectuar en su totalidad todas las actividades para dar cumplimiento a las necesidades de la microempresa.

6. ¿Cuál es su sueldo que percibe mensualmente?

Tabla 7

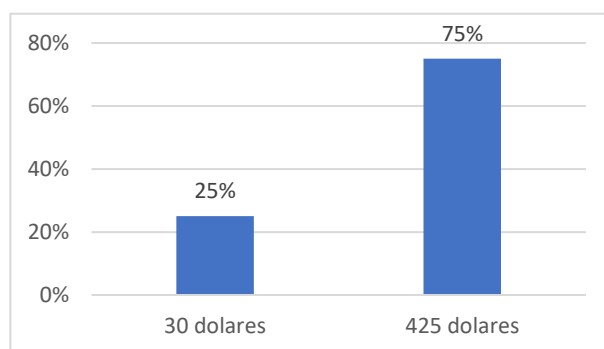
Sueldo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
30 dólares	1	25%
425 dólares	3	75%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 6

Sueldo



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°10. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

El sueldo promedio que percibe cada colaborador por prestar sus servicios en gran parte es de 425 dólares representando el 75% del personal encuestado, mientras que el 25% correspondiente a la contadora, percibe un sueldo de 30 dólares ya que únicamente presta sus servicios contables para realizar las declaraciones mensuales, por lo que se puede determinar que los trabajadores en su mayoría perciben un sueldo básico unificado y en su minoría tienen un sueldo por su prestación de servicios profesionales.

7. Marque con una x la opción correcta. ¿Usted conoce si la microempresa “Nick’s Daniel’s” cuenta con:

Tabla 8

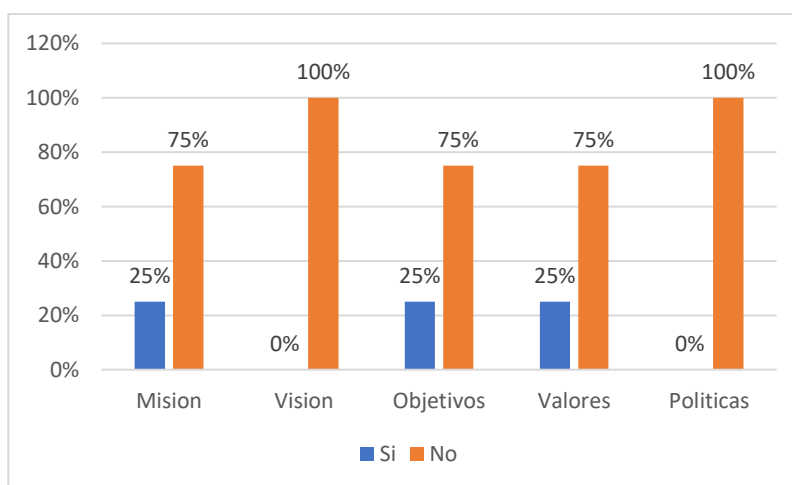
Base Filosófica

Detalle	Si	Porcentaje	No	Porcentaje
Misión	1	25%	3	75%
Visión	0	0%	4	100%
Objetivos	1	25%	3	75%
Valores	1	25%	3	75%
Políticas	0	0%	4	100%

Nota. La frecuencia es en base a varias selecciones de los 4 trabajadores encuestados, teniendo la opción de seleccionar entre las dos alternativas. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 7

Base Filosófica



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°11. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Con lo que respecta a la filosofía empresarial el 25 % del personal opina que la microempresa cuenta con una misión definida, mientras que el 75% considera que no existe; de la misma forma el 100% de los trabajadores manifiestan que no existe una visión determinada en la destilería; seguidamente el 25% sostiene que si existen objetivos trazados mientras que el 75% considera que no existen; posteriormente el 25% del personal considera que si existen valores trazados en la microempresa mientras que el 75% dice que no existen y por último el 100% del personal menciona que no existe políticas establecidas. Con esto queda en evidencia que en la destilería “Nick’s Daniel’s” no tiene una base filosófica definida, lo cual representa una desventaja para la microempresa, ya que los colaboradores no tienen clara la cultura organizacional que se maneja dentro de la misma y por ende genera inconvenientes ya que no existe una sinergia entre todos los integrantes de la destilería para trabajar enfocados en el cumplimiento de los objetivos planteados.

8. ¿Conoce usted si la microempresa “Nick’s Daniel’s” tiene un organigrama?

Tabla 9

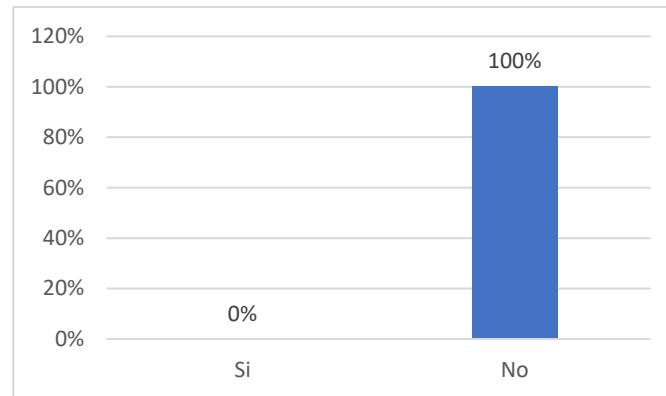
Cuenta con un organigrama

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio.

Figura 8

Cuenta con un organigrama



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°12. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio.

Interpretación

Del total de los trabajadores encuestados correspondiente a 4 personas el 100% considera que no existe un organigrama en la microempresa “Nick’s Daniel’s”, por lo que se puede decir que no existe responsabilidades y líneas de jerarquía establecidas para que el personal se identifique y conozca hacia quien dirigirse en caso de tener algún inconveniente laboral generando confusiones y pérdidas de tiempo lo cual afecta tanto en la productividad como en la competitividad de la destilería.

9. ¿Conoce quién es su jefe inmediato?

Tabla 10

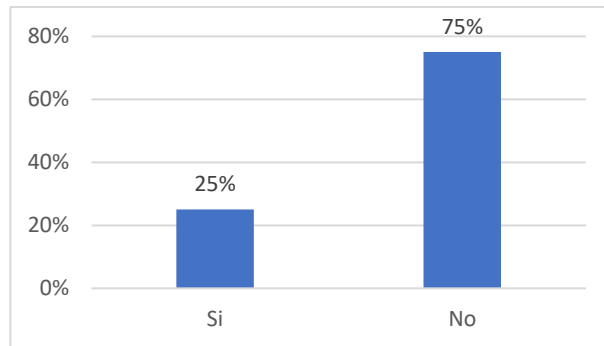
Conoce quién es su jefe inmediato

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	25%
No	3	75%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio.

Figura 9

Conoce quién es su jefe inmediato



Nota. Datos obtenidos de la tabla N° 13. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio.

Interpretación

Con base a los resultados se puede determinar que el 75% de los trabajadores desconocen quien es su jefe inmediato, mientras que el 25% si tiene conocimiento de quien es su jefe inmediato, por lo tanto, se puede asumir que en la microempresa “Nick’s Daniel’s” no tiene definida con claridad a la autoridad, lo cual puede generar confusiones en los trabajadores a la hora de no saber hacia quién dirigirse para solucionar algún inconveniente que se presente dentro del puesto de trabajo.

10. ¿Qué cargo ocupa su jefe inmediato?

Tabla 11

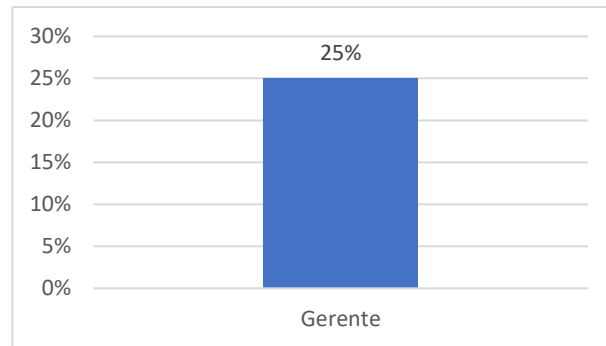
Cargo de su jefe inmediato

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Gerente	1	25%

Nota. La frecuencia es en base a una sola selección de los 4 trabajadores teniendo la opción de elegir a la presente pregunta si la anterior fue afirmativa.

Figura 10

Cargo de su jefe inmediato



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°14. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Del total de los 4 trabajadores encuestados de la microempresa “Nick’s Daniel’s”, el 25% correspondiente a la contadora indica que su jefe inmediato es el gerente, por consiguiente, se puede determinar que 3 trabajadores que desempeñan sus actividades en el área operativa encargados de la producción del licor desconocen hacia quien dirigirse mientras que la contadora indica que su jefe es el gerente, lo cual genera una desventaja a la microempresa ya que no tienen quien los guíe en los diferentes inconvenientes que se presenten en su puesto de trabajo y a su vez no podrá llevar un correcto control de las actividades, todo aquello puede conllevar a la gerencia a tomar decisiones erróneas.

11. ¿En cuál de los niveles se encuentra desempeñando sus funciones?

Tabla 12

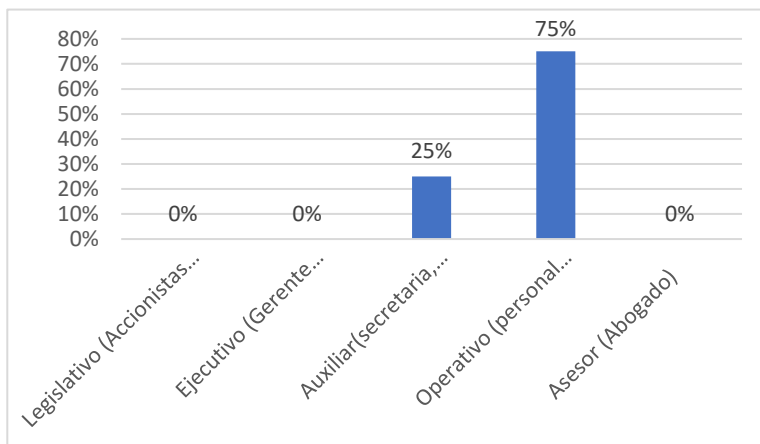
Nivel en el que desempeña las funciones

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
(Accionistas o dueño de la microempresa)	0	0%
Ejecutivo (Gerente general)	0	0%
Auxiliar (secretaria, contadora)	1	25%
Operativo (personal de producción, ventas)	3	75%
Asesor (Abogado)	0	0%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Espinoza.

Figura 11

Nivel en el que desempeña las funciones



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°15. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio.

Interpretación

Del total de los 4 trabajadores encuestados el 75% considera que se encuentra desempeñando las actividades en el nivel operativo mientras que el 25% restante se encuentra en el nivel auxiliar o de apoyo, por consiguiente, se puede determinar que la mayor área en la que se concentra la ejecución de actividades es el nivel operativo al ser una microempresa que se dedica desde el cultivo de la caña de azúcar hasta la venta del licor, razón por la cual se necesita mayor cantidad de personal para que se encargue de los procesos de producción.

12. ¿Cuál de las siguientes áreas o departamentos existen en la microempresa “Nick’s Daniel’s”?

Tabla 13

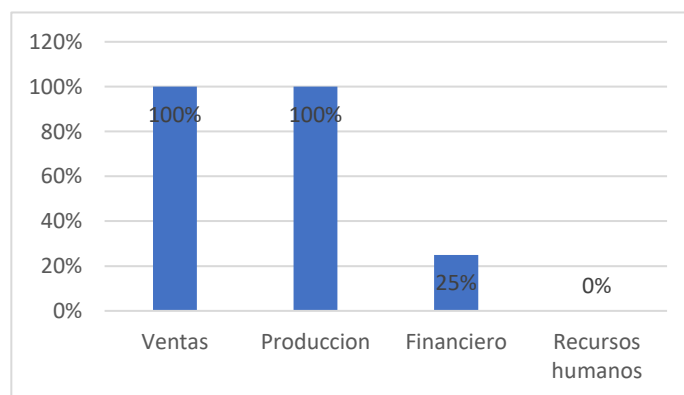
Departamentos existentes

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Ventas	4	100%
Producción	4	100%
Financiero	1	25%
Recursos humanos	0	0%

Nota. La frecuencia es en base a varias selecciones de los 4 trabajadores teniendo la opción de seleccionar más de un departamento. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 12

Departamentos existentes



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°16. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Del total de los 4 trabajadores encuestados el 100% opina que existe un departamento de ventas, de igual forma el 100% considera que también hay el departamento de producción y por último el 25% correspondiente a 1 colaborador manifiesta que también existe un departamento financiero por lo que se puede concluir que el personal no conoce en su totalidad los departamentos existentes de la microempresa “Nick’s Daniel’s”.

13. ¿Las funciones que usted desempeña están escritas en un documento?

Tabla 14

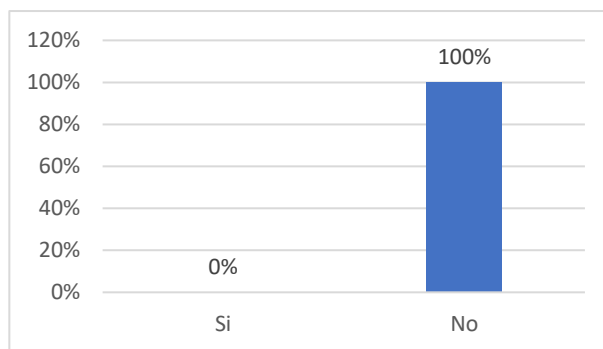
Las funciones que desempeña están escritas en un documento

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Espinoza.

Figura 13

Las funciones que realiza están escritas en un documento



Nota. Datos obtenidos de la tabla N° 17. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

En su totalidad el 100% que representa a los 4 trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s” manifiestan que no se encuentran escritas sus funciones en un documento (manual de funciones), con esto queda en evidencia que no existe un manual de funciones en el que indique las ocupaciones que debe realizar cada colaborador, lo cual representa una desventaja tanto para la microempresa como para el trabajador ya que puede ocasionar pérdidas de tiempo y recursos.

14. ¿De qué forma le dieron a conocer sus actividades?

Tabla 15

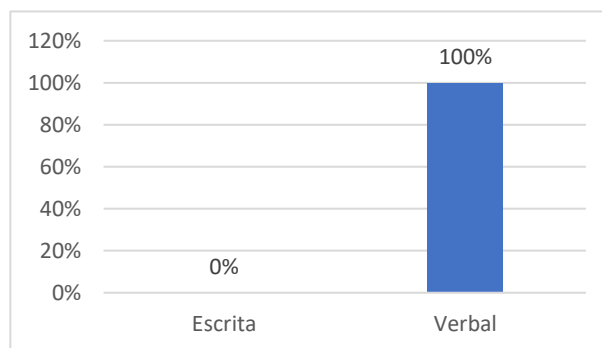
Forma que le dieron a conocer las actividades

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Escrita	0	0%
Verbal	4	100%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Espinoza.

Figura 14

Forma en la que le dieron a conocer sus actividades



Nota. Datos obtenidos de la tabla N° 18. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Como se puede apreciar del total de los 4 trabajadores encuestados, el 100 % manifiestan que las funciones a realizar les indican de forma verbal, lo cual genera inconvenientes a la microempresa debido a que demanda un mayor tiempo para dar a conocer las funciones que cada trabajador debe realizar en su puesto de trabajo.

15. ¿Cuántas horas dedica a su trabajo?

Tabla 16

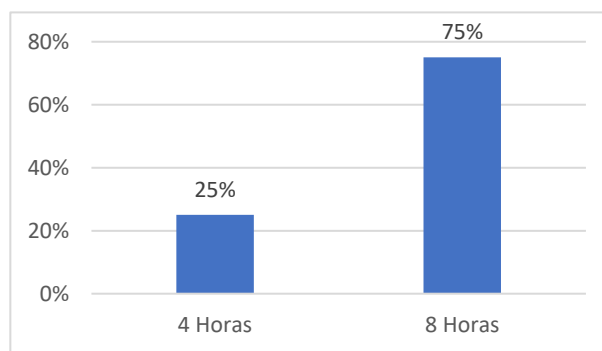
Horas de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
4 horas	1	25%
8 horas	3	75%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Espinoza.

Figura 15

Horas de trabajo



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°20. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Del total de los 4 trabajadores encuestados, el 75% que representan a 3 colaboradores manifiesta que le dedica 8 horas a su trabajo, mientras que el 25% que representa a un trabajador opina que invierte 4 horas a su trabajo. Por lo tanto, se puede asumir que la mayoría del personal labora a tiempo completo para cubrir todas las actividades de acuerdo a las necesidades que se presenten en la microempresa y una sola persona labora temporalmente.

16. ¿Recibió inducción al momento de ser contratado?

Tabla 17

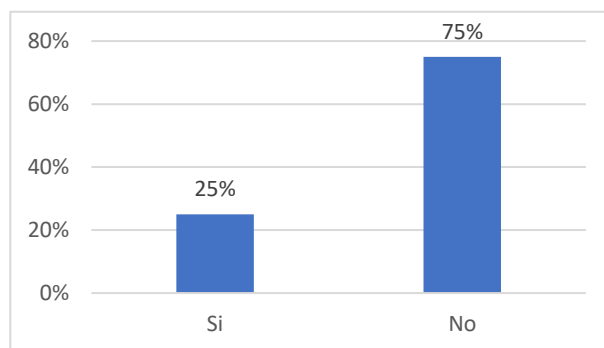
Recibió inducción al ser contratado

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	25%
No	3	75%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 16

Recibió inducción al momento de ser contratado



Nota. Datos obtenidos de la tabla N° 21. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

El 75% del personal que labora en la destilería “Nick’s Daniel’s” manifiesta que no ha recibido inducción al momento de ser contratado, mientras que el 25% expresa que, si ha recibido inducción, por lo tanto, se puede decir que los colaboradores no se encuentran familiarizados tanto con la cultura organizacional como con la filosofía empresarial, causando un impedimento para dar cumplimiento a los objetivos de la misma.

17. ¿La microempresa “Nick’s Daniel’s” le brinda capacitaciones?

Tabla 18

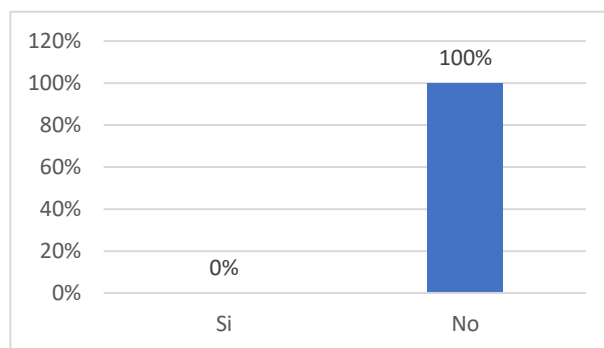
Recibe capacitaciones

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Espinoza

Figura 17

Recibe capacitaciones



Nota. Datos obtenidos de la tabla N°22. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Según los resultados de la encuesta aplicada a los 4 trabajadores se puede apreciar que el 100% que representa a los 4 colaboradores del personal no recibe capacitaciones por parte de la microempresa “Nick’s Daniel’s”, por lo tanto, se deduce que los obreros no poseen un desarrollo personal lo cual impide que tengan un desenvolvimiento óptimo lo que obstaculiza en generar nuevas ideas e iniciativas en beneficio de la microempresa.

18. ¿Se siente seguro en su área de trabajo?

Tabla 19

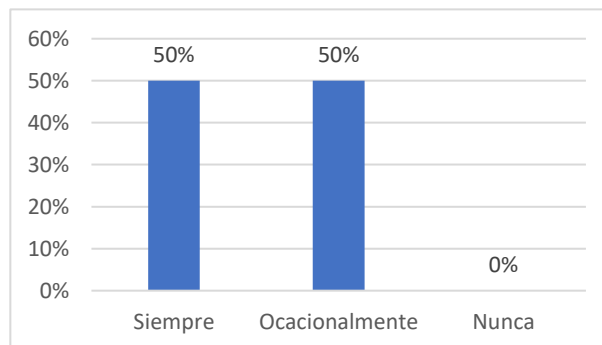
Se siente seguro en su lugar de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	50%
Ocasionalmente	2	50%
Nunca	0	0%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 18

Se siente seguro en su lugar de trabajo



Nota. Datos obtenidos de la tabla N° 23. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

De acuerdo al grafico presentado se puede apreciar que el 50% del personal siempre y ocasionalmente se sienten seguros en su área de trabajo, por consiguiente, se puede determinar que los trabajadores se sienten seguros al prestar sus servicios a la microempresa “Nick’s Daniel’s”.

19. ¿El área en la que labora es segura?

Tabla 20

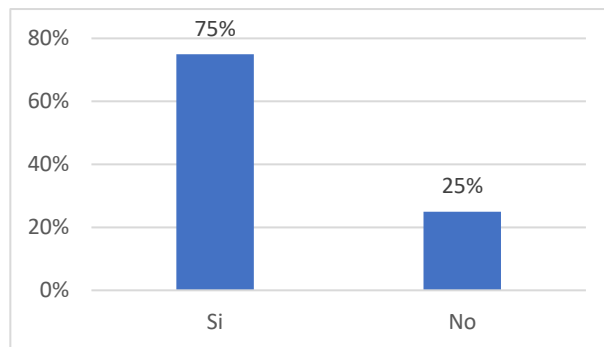
El área en la que labora es segura

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	75%
No	1	25%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 19

El área en la que labora es segura



Nota. Datos obtenidos de la tabla N° 24. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

Del total de trabajadores encuestados, el 75% indican que el área en la que desempeñan sus labores es segura, mientras que el 25% explican que no es segura, por lo que se puede determinar que en la microempresa “Nick’s Daniel’s”, existe un lugar de trabajo apto para el desarrollo de las actividades.

20. ¿Cuenta con el apoyo necesario en su área de trabajo?

Tabla 21

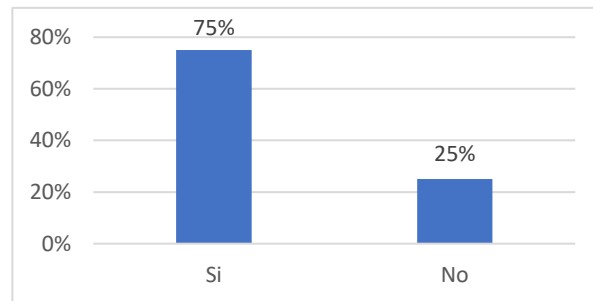
Apoyo en el área de trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	75%
No	1	25%
Total	4	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Figura 20

Apoyo en el área de trabajo



Nota. Datos obtenidos de la tabla N° 25. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Interpretación

De los 4 trabajadores que representan el 100% de la población encuestada, el 75% si reciben apoyo en su área de trabajo mientras que el 25% que representa a la contadora menciona que no recibe apoyo, por lo que se puede determinar que en el área operativa existe una buena relación laboral.

6.3. Diagnóstico situacional de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

6.3.1. *Reseña histórica de la microempresa “Nick’s Daniel’s”*

Nick’s Daniel’s, nace con el fin de solucionar las dificultades que atravesaban los contrabandistas de licor artesanal hace más de 40 años, que se dedicaban a la comercialización de este producto a la provincia de Loja, mismo que era delito castigado por la ley, razón por la cual el Sr. Ecuador Espinosa Toro que se dedicaba a esta actividad desde su adolescencia junto a su padre pensó en la forma de mejorar la producción y evitar contratiempos por los decomisos de licor, es así, como decidió crear una fábrica, adecuando su antigua molienda con un trapiche eléctrico; tanques de fermentación; destilación; rectificación; envasado y bodega, todos estos procesos guarda estrictas normas de higiene, además esta microempresa es una de las primeras en constituirse legalmente en dicho lugar ubicada en el barrio la Ladera, perteneciente a la parroquia Curtincapac, cantón Portovelo

Se constituye como microempresa legalmente el 3 de febrero del 2015, en sus inicios denominándose “Danix”, y posteriormente actualizándose su nombre comercial a “Nick’s Daniel’s”, misma que está representada legalmente por el Sr. Daniel Osvaldo Espinosa Ramon, es una microempresa de índole familiar.

La microempresa Nick’s Daniel’s, se dedica a la destilación y comercialización de licor a base de caña de azúcar, ofrece al mercado distintas cantidades del producto como: 500ml, 375ml, 1 litro, 4 litros y 20 litros, tiene una producción estimada de 1000 litros mensuales y actualmente cuenta con 8 clientes potenciales ubicados en las provincias de Loja y Azuay.

6.3.2. *Datos generales de la microempresa “Nick’s Daniel’s”*

Nombre comercial: Destilería “Nick’s Daniel’s”

Número de RUC: 0705717007001

Razón social: Espinosa Ramon Daniel Osvaldo

Actividad económica: Elaboración y comercialización de bebidas alcohólicas destiladas: aguardiente de caña de azúcar

Fecha de constitución: 3 de febrero del 2015

6.3.1. Macrolocalización

La destilería “Nick’s Daniel’s” está ubicada en el cantón Portovelo, perteneciente a la provincia de El Oro, Ecuador. Se ubica en el área rural en la parroquia Curtincapac que limita: al norte con la parroquia Morales; al sur y al este con la parroquia Salati y al Oeste con el cantón Portovelo.

Figura 21

Macrolocalización de la microempresa “Nick’s Daniel’s”



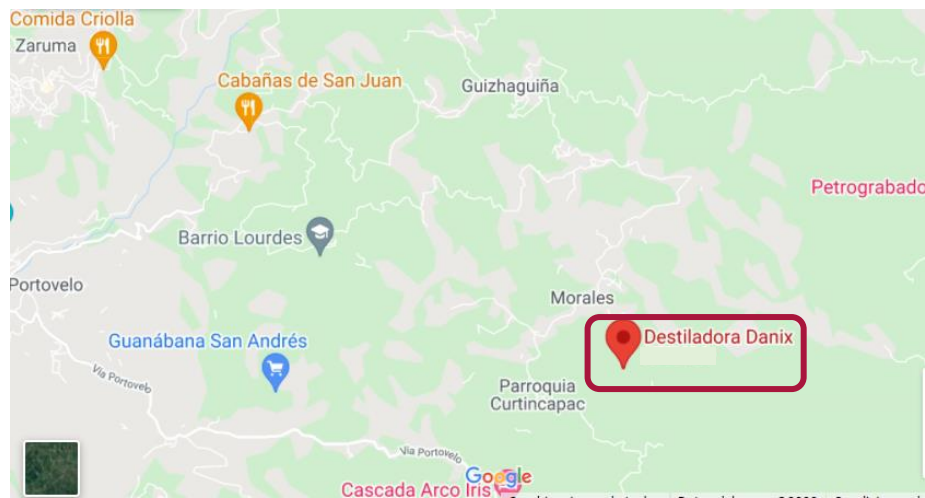
Nota. Adaptado de Wikipedia, por Asociación de Municipalidades Ecuatorianas AME, (2009), https://es.wikipedia.org/wiki/Cant%C3%B3n_Portovelo#/media/Archivo:MapaPortovelo.jpg

6.3.2. Microlocalización

La destilería “Nick’s Daniel’s” se encuentra ubicada a unos 200 metros del barrio La Ladera.

Figura 22

Microlocalización de la microempresa “Nick’s Daniel’s”



Nota. Adaptado de Google Maps, por Oopinoo (2021), <https://ec.oopinoo.com/restaurante/curtincapa/destiladora-danix/>.

(La microempresa anteriormente se denominaba Danix)

6.3.3. Productos que ofrece:

Entre los productos que ofrece la destilería “Nick’s Daniel’s” se encuentra el licor a base de caña de azúcar con diferentes sabores que se detalla a continuación:

- Licor de coco
- Licor de mango
- Licor de piña
- Licor de chicle
- Licor de sandía
- Licor de uva

Figura 23

Productos de La destilería “Nick’s Daniel’s”

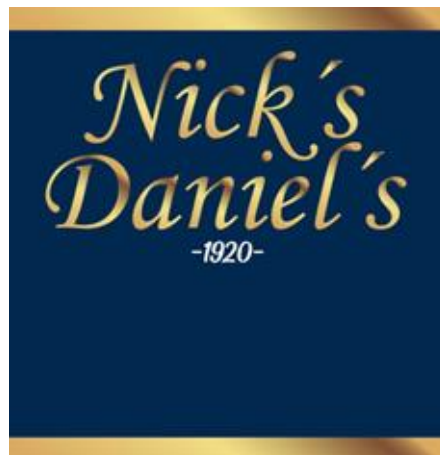


Nota. Gráfico obtenido de la destilería “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Logotipo:

Figura 24

Logotipo de la microempresa “Nick’s Daniel’s”



Nota. Gráfico obtenido de la destilería “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

6.3.4. *Distribución actual del personal*

La destilería “Nick’s Daniel’s” está conformada por 5 personas, incluido el gerente propietario:

Tabla 22

Distribución actual del personal

Cargo	Detalle
Gerente propietario de la destilería	Este cargo está representado por el Sr. Daniel Espinosa, quien se encarga de toda la gestión empresarial, de las ventas del producto y contratación y selección del personal además de la compra de insumos.
Contadora	Este cargo lo ocupa la Ing. Diana Feijo quien presta sus servicios profesionales temporalmente y se encarga de asesorar económicamente al gerente como también realiza las actividades de control de las facturas de compra y venta, mensuales del RUC y realizar reportes de ventas de la utilidad que genera la microempresa.
Obrero 1	Este cargo lo desempeña el Sr. Ecuador Espinosa quien se ocupa de desempeñar todas las actividades productivas de destilación del licor, entre las actividades que realiza son: envasar y etiquetar el licor, rectificación el licor, deshierbar la caña, destilar, moler la caña y cortar la caña, etc.
Obrero 2	Este puesto lo ocupa el Sr. Franco Espinosa, que también se ocupa de realizar la producción del licor por lo que desempeña las funciones de: deshierbar la caña, destilar, tumbar la caña, jatear la caña al área de molienda, etc.
Obrero 3	Este puesto está representado por el Sr. George Espinosa, del mismo modo este obrero se encarga de la elaboración del licor el cual realiza las actividades de moler la caña, cortar la caña, jatear la caña y sembrar la caña.

Nota. Información obtenida de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

6.3.5. Infraestructura Física

La destilería “Nick’s Daniel’s”, cuenta con los cultivos y una fábrica de producción de licor, esta actividad dentro del sector es ancestral debido a que cuenta con una tierra próspera para el cultivo de la caña de azúcar, beneficiando a la destilería al tener la principal materia prima para la elaboración del licor, por lo que se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Tabla 23

Infraestructura física de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Espacio físico	Descripción
	Cultivo de caña: la destilería cuenta con 5 hectáreas de cultivo de caña, misma que sirve como materia prima para la producción del licor, la cual necesita de cuidado mediante la deshierba de maleza, resembrar y si es necesario fumigación.
	Área de molienda: en este espacio se almacena la caña y se realiza la extracción del jugo, para que posteriormente sea depositada en tanques de fermentación.
	Área de fermentación: En estos tanques se almacena el jugo de la caña, mismo que permanece el tiempo necesario hasta que logre la maduración perfecta.

Espacio físico**Descripción**



Área de destilación: en esta área se realiza la destilación del licor en la olla destiladora a través de una regulación de temperatura hasta lograr un alcohol de 55°.



Área de Rectificación del licor: se realiza la segunda destilación donde se quita cualquier impureza que puede tener el licor, y se realiza mediante el control de temperatura hasta lograr el licor deseado.



Área de envasado: en este espacio se ubica el licor en el envase seleccionado por la destilería.



Área de etiquetado: En esta área se ubica la etiqueta de la destilería en el envase, para realizar su posterior venta.

Espacio Físico	Descripción
	<p>Área de producción: En esta área puede ingresar solamente el personal autorizado ya que se encuentra todo lo concerniente a la realización del producto final.</p>
	<p>Baños: estas instalaciones son de uso para los obreros de la destilería.</p>
	<p>Zona de desechos: Espacio destinado para ubicar los desechos que no se utilicen, para mantener la fábrica limpia.</p>
	<p>Área de almacenamiento: En este espacio permanece el licor hasta su posterior venta.</p>

Nota. Datos y gráficos obtenidos de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

6.3.6. Componente tecnológico

Tabla 24

Maquinaria y herramientas de la microempresa "Nick's Daniel's"

Maquinaria y herramientas	Descripción
	<p>Herramientas: Son objetos utilizados para realizar las actividades de resiembra de la caña, cultivo y cosecha de la misma, las principales herramientas son: lampas, machetes, barretón, barreta, embudo.</p>
	<p>Esmeril: Esta máquina es utilizada para afilar las herramientas utilizadas para el desarrollo de las actividades de producción del licor.</p>
	<p>Pesa licor: Este aparato permite medir el grado de alcohol que tiene el licor destilado.</p>
	<p>Trapiche: Esta máquina es primordial para la producción del licor ya que permite extraer el jugo de la caña rápidamente mediante la presión de sus ruedas metálicas.</p>

Maquinaria y herramientas	Descripción
	<p>Tanques fermentadores: Mantiene el jugo de la caña de azúcar por un tiempo necesario hasta lograr la maduración esperada y tiene una capacidad de</p>
	<p>Olla destiladora: Este equipo también es esencial para la destilación y tiene una capacidad de (4 paradas) que permite optimizar tiempo y lograr una mayor producción de licor, esta funciona mediante fuego y controlando la temperatura del mismo.</p>
	<p>Torre de Rectificación: Esta máquina contribuye en quitar cualquier impureza que tenga el licor.</p>
	<p>Envasadora y selladora: Esta máquina es empleada para llenar y sellar los envases del licor.</p>
	<p>Bomba de agua: Esta máquina es utilizada para aumentar la presión del jugo de la caña fermentado para pasarlo a la olla destiladora.</p>

Maquinaria y herramientas**Descripción**



Bomba fumigadora: Es utilizada para fumigar la maleza de los cultivos de la caña como también para fumigar la caña en caso de ser necesario ya que contiene plagas que afectan a los cultivos.


Vehículo: Se lo usa para trasladar la caña del cultivo al área de molienda como también para distribuir el licor a los diferentes puntos de venta de las provincias de Loja y Azuay.



Barril de roble: es utilizado para añejar el licor, obteniendo la maduración necesaria hasta obtener los diferentes sabores deseados del licor.



Cisterna en acero inoxidable: Esta se usa para almacenar el licor de forma segura y que no esté expuesto a ningún tipo de contaminación de forma que no afecta a la salud de quien lo consume.

Maquinaria y herramientas	Descripción
	<p>Cisterna de polipropileno: Esta es usada para realizar el revestimiento del licor rectificado, consiguiendo obtener un alcohol limpio y deseado.</p>

Nota. Datos y gráficos obtenidos de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

6.3.7. Resultados encontrados

Luego de haber realizado la investigación de campo mediante la observación directa en la microempresa “Nick’s Daniel’s”, para detectar todos los procesos que se realizan dentro de la misma, y con los resultados obtenidos de la aplicación de encuestas a los 4 trabajadores y entrevista al Gerente, se pudieron identificar las siguientes situaciones:

En la tabla 11 denominada base filosófica se pudo constatar que la destilería “Nick’s Daniel’s”, a pesar de haber mantenido mejoras a lo largo del tiempo, no tiene definido elementos básicos como la filosofía empresarial; Misión, visión, valores y objetivos, lo que implica directamente que los trabajadores no se encuentren familiarizados con la cultura organizacional con la que trabaja la misma, además de generar desconfianza tanto en proveedores y clientes debido a que desconocen la forma en la que se desempeñan las actividades, por lo que presenta una desventaja, impidiendo tener un mayor desarrollo de la misma.

En la tabla 12 denominada cuenta con un organigrama se evidencia que la destilería “Nick’s Daniel’s”, no cuenta con organigramas tanto estructural, funcional y posicional lo que genera desventajas debido a que los colaboradores y clientes desconocen de la forma en la que se encuentra estructurada la microempresa, además en la tabla 13 denominada quien es su jefe inmediato se pudo constatar que los trabajadores desconocen a su jefe inmediato, a pesar de ello, hay que destacar que la relación laboral entre compañero es buena. La microempresa “Nick’s Daniel’s” al ser de índole familiar, el personal realiza las actividades dependiendo de las

necesidades que se presenten a diario por lo que manifiestan que no rinden cuentas sobre el trabajo realizado.

Con respecto a los procesos que se realizan en la destilería “Nick’s Daniel’s”, en la tabla 17 denominada las funciones que desempeña están escritas en un documento se evidencia que los procesos que desempeñan son en función al área de producción, ventas, financiero y administrativo.

La microempresa “Nick’s Daniel’s” no cuenta con un manual de funciones establecido, razón por la cual las instrucciones de las actividades se realizan informalmente es decir de forma verbal, debido a que el personal se encuentra dividido entre 3 colaboradores que tienen experiencia y conocimiento en las labores agrícolas por lo que se dedican a todo el proceso de destilación del licor sin tener funciones específicas para cada uno, todos las realizan de acuerdo a la disponibilidad del tiempo y las necesidades, y solamente un superior (gerente) es el encargado de realizar las tareas administrativas, ventas, contratar personal, etc, también mensualmente colabora una contadora que realiza las principales actividades financieras.

También en la tabla 22 se siente seguro en su lugar de trabajo se pudo constatar que el personal de la destilería no recibe capacitaciones que les permita tener un mayor desarrollo tanto personal como en el ámbito del desempeño de las actividades, lo que genera desventajas ya que los colaboradores no serán productivos para generar una vía de desarrollo.

7. Discusión

Los negocios de destilación de licor artesanal, son la principal fuente de ingresos dentro del sector ya que es una actividad ancestral, mismas que son generadoras de empleos, siendo el recurso humano un factor clave del éxito o fracaso que pueden tener las mismas; Por lo que es fundamental mantener una organización adecuada del personal, mediante el uso de mecanismos que permitan delimitar con claridad la estructura interna y las funciones de las distintas áreas de la microempresa, con el propósito de tener un mayor control de las actividades y poder propiciar un mayor desarrollo y crecimiento de la destilería.

Es así, que en la destilería “Nick’s Daniel’s”, se pudo evidenciar en el diagnóstico situacional que la microempresa posee los cultivos de la materia prima (caña de azúcar), así como la infraestructura adecuada para realizar la producción del licor, además de poseer las herramientas y maquinaria necesaria, logrando destacar que en la destilería existe un buen ambiente laboral y disposición para realizar todas las tareas entre el personal del área operativa ya que cuentan con la experiencia necesaria para desempeñar todo este proceso de destilación, a pesar de que existe una gestión administrativa empírica, igualmente se logró constatar mediante la aplicación de encuestas y entrevista, en la que se determinó que existe una inadecuada organización que puede influir en la correcta gestión administrativa, productividad, y desarrollo de la misma. Entre los principales hallazgos se encuentran los siguientes: la falta de una filosofía empresarial que permita definir las prácticas empresariales que se manejan dentro de la misma; la carencia de organigramas estructural, funcional y posicional que ocasiona que los colaboradores de la destilería desconozcan a su jefe inmediato como las relaciones jerárquicas; Las actividades son comunicadas de forma verbal por la ausencia de manuales de funciones en los que se detalle con claridad las funciones que cada colaborador debe realizar dentro del puesto de trabajo; de igual modo la falta de inducción que permita incorporar a las labores al personal de nuevo ingreso de forma rápida, y por último la falta de capacitación a todo el personal para incrementar la productividad y la calidad de trabajo.

De acuerdo a los resultados, diagnóstico situacional y a los objetivos de la presente investigación, se pudo establecer que la destilería “Nick’s Daniel’s” requiere de una organización formal mediante la implementación de una estructura orgánica funcional en la que contenga la filosofía empresarial, organigramas estructural, funcional, posicional, manuales de funciones y manual de inducción, estas herramientas contribuirán a una correcta gestión administrativa y con ello el desarrollo exitoso de la microempresa.

7.1. Propuesta de estructura orgánica funcional para la microempresa “Nick’s Daniel’s”

7.1.1. Definición de base filosófica para la microempresa “Nick’s Daniel’s”

7.1.1.1. Misión

Para el desarrollo de la misión de la microempresa “Nick’s Daniel’s”, se emplea el aporte de la pregunta 2 y 7 de la entrevista aplicada al Gerente.

Producir y comercializar licor artesanal con sabores destilado a base de caña de azúcar en la parroquia Curtincapac, mediante procesos de calidad con personal empoderado satisfaciendo con excelencia a los consumidores de bebidas alcohólicas y actuando con responsabilidad social y ambiental.

7.1.1.2. Visión

Para el desarrollo de la visión de la microempresa “Nick’s Daniel’s”, sirve como aporte la respuesta de la pregunta 8 y 14 de la entrevista aplicada al gerente general

“Nick’s Daniel’s” en el 2028, será reconocida a nivel nacional como una destilería líder en el licor, incrementando sus ventas y adecuando la infraestructura para dar una eficiente atención al cliente.

7.1.1.3. Valores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Los valores con los que trabaja la microempresa “Nick’s Daniel’s” son:

Responsabilidad

Laborar con total responsabilidad en los procesos de destilación del licor artesanal con la finalidad de brindar al cliente un producto apto para el consumo humano.

Honestidad

Los miembros de la destilería “Nick’s Daniel’s” realizan las actividades bajo el marco de la verdad y normas legales.

Compañerismo

Existe una relación de confianza entre todos los integrantes, lo cual permite tener una mayor empatía para trabajar en conjunto en todas las actividades ejercidas en la destilería.

7.1.1.4. Objetivos de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

- Ampliar la infraestructura física para adecuar una oficina de atención al cliente para el año 2028.
- Incrementar el 5% de las ventas de licor para el 2028.
- Obtener una mayor rentabilidad de al menos un 15% sobre los costos de inversión.
- Lograr una mejor organización administrativa para el año 2028.

7.1.1.5. Código de ética

El presente Código de Ética ha sido producto de un ejercicio participativo con los servidores de la Destilería de Licor “Nick’s Daniel’s”, con ocasión del proceso de Diseño e implementación el código de ética en la Entidad. Teniendo en cuenta el propósito del mismo, se ha realizado el estudio de un conjunto de disposiciones que rigen las actuaciones administrativas, en especial las contenidas en la Constitución Política de nuestro país. De igual manera se toma como base para la construcción del presente Código los derechos, deberes y prohibiciones consagrados en el Código Disciplinario Único, así como los conceptos de competencia laboral de que trata la nueva Ley del Empleo. Finalmente, y al hacer una revisión a los conceptos de valores, cultura organizacional y ética, con los servidores de la empresa, se logró identificar los principales valores éticos bajo los cuales se debe regir el comportamiento de todos y cada uno de los miembros de la organización para el cumplimiento de su misión; el logro de sus objetivos y metas institucionales, así como el desarrollo de sus procesos administrativos.

Misión Institucional

Producir y comercializar licor artesanal con sabores destilado a base de caña de azúcar en la parroquia Curtincapac, mediante procesos de calidad con personal empoderado satisfaciendo con excelencia a los consumidores de bebidas alcohólicas y actuando con responsabilidad social y ambiental.

Visión de la microempresa

“Nick´s Daniel´s” en el 2028, será reconocida a nivel nacional como una destilería líder en el licor, incrementando sus ventas y adecuando la infraestructura para dar una eficiente atención al cliente.

Valores de la microempresa

Responsabilidad: Laborar con total responsabilidad en los procesos de destilación del licor artesanal con la finalidad de brindar al cliente un producto apto para el consumo humano.

Honestidad: Trabajo bajo el marco de la verdad y normas legales.

Compañerismo: Existe una relación de confianza entre todos los integrantes, lo cual permite tener una mayor empatía para trabajar en conjunto en todas las actividades ejercidas en la destilería.

Objetivos de la microempresa

- Ampliar la infraestructura física para adecuar una oficina de atención al cliente para el año 2028.
- Incrementar el 5% de las ventas de licor para el 2028.
- Obtener una mayor rentabilidad de al menos un 15% sobre los costos de inversión.
- Lograr una mejor organización administrativa para el año 2028.

Principios Fundamentales

Los cuatro principios fundamentales consolidan todas las decisiones, acciones y conductas y son la base para trabajar:

Sinergia: Complementamos e implementamos los esfuerzos individuales hacia un objetivo en común con lealtad, comunicación, confianza e iniciativa.

Responsabilidad: Reconocemos y aceptamos las consecuencias de nuestros actos, a los que se responde con respeto, compromiso, integridad y liderazgo.

Creatividad: Creamos soluciones para transformar la realidad en base a imaginación, innovación, adaptación al cambio y tolerancia al error.

Eficiencia: Ofrecemos productos y servicios de calidad superior en base a nuestro profesionalismo, actitud positiva y orientación al cliente

Normas éticas generales

- Muestra una conducta leal, respetuosa y honesta.
- Se reconoce la dignidad de las personas y respetamos su libertad.
- Con la obligación moral de respetar y proteger a las personas.
- No se discrimina a ninguna persona por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social o económica, embarazo, lengua, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad.
- Se prohíbe y denuncia todo tipo de acoso dentro y fuera de nuestro lugar de trabajo.
- Promover la detección de prácticas ilegales y/o conductas inapropiadas, a través de los mecanismos formales implementados conforme a lo establecido en el Código de Ética.
- Proteger y preservar los activos tangibles e intangibles de la empresa, así como su uso eficiente para contribuir al logro de los objetivos de la empresa y no para beneficio personal.
- No se divulga información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo.
- No se utiliza el nombre o los recursos Nick´s Daniel´s, para beneficio personal.
- Se busca evitar todo contacto con personas que pretendan perjudicar a la empresa Nick´s Daniel´s.

Relación con Autoridades

- Colaborar en todo momento con las autoridades competentes y se actuar conforme a derecho en defensa de los legítimos intereses de Nick´s Daniel´s.
- Ofrecer un trato amable y respetuoso a las autoridades y procurar una atmósfera de apertura y confianza que facilite la discusión de los asuntos y el establecimiento de acuerdos.
- Atender los requerimientos y observaciones de las autoridades, buscando colaborar con eficacia y cortesía en el cumplimiento de su misión, dentro de las facultades que otorga las leyes.
- Los trámites en representación que la empresa tiene con dependencias o funcionarios.

Anticorrupción

- Se vela por las prácticas de negocio justas y transparentes para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones locales existentes en el país, previniendo las prácticas de soborno y extorsión.
- No se otorga o acepta regalos, comisiones o cualquier otra forma de compensación para influenciar una decisión. De igual manera, no se da ni obtiene ventajas o beneficios indebidos de cualquier tipo, tampoco se lleva a cabo cualquier otra práctica de soborno o extorsión en la relación con clientes, proveedores, instituciones financieras, concesionarios, contratistas, empresas, autoridades o representantes gubernamentales u otra persona o entidad con quien se relaciona la empresa “Nick´s Daniel´s”

Medio Ambiente

- Reconocer la protección y conservación del medio ambiente como nuestro compromiso social.
 1. El compromiso ambiental es una responsabilidad compartida por todos en la empresa “Nick´s Daniel´s”.
 2. Se Realiza las acciones necesarias para asegurar de que en Nick´s Daniel´s:
 - a) Se implementen procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias, para minimizar el impacto de incidentes.
 - b) Se evalúa en forma anticipada los cambios significativos en las unidades operativas y procesos para prevenir cambios adversos en el medio ambiente.
 - c) Se utilice eficientemente las fuentes de energía y su consumo.
 - d) Se tome las medidas preventivas de accidentes ambientales.

Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Se considera que la seguridad y la salud en el trabajo son tan importantes como cualquier otra función y objetivo de la empresa Nick's Daniel's
2. Tomar acciones para asegurar que se cumplan los siguientes objetivos de seguridad y salud en el trabajo:
 - a) Proveer y mantener lugares de trabajo, seguros y saludables.
 - b) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo adecuado.
 - c) Desarrollar una conciencia de seguridad entre el personal.

Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Se considera que la seguridad y la salud en el trabajo son tan importantes como cualquier otra función y objetivo de **Nick's Daniel's**
2. Se toma acciones para asegurar que se cumplan los siguientes objetivos de seguridad y salud en el trabajo:
 - a) Proveer y mantener lugares de trabajo, seguros y saludables.
 - b) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo adecuado.
 - c) Desarrollar una conciencia de seguridad entre el personal.

Acoso Laboral

Será reconocido como acoso laboral a toda conducta persistente y con evidencia, a aquella ejercida sobre un empleado por parte de su empleador, jefe o superior, que ejerza mandato directa o indirectamente, compañero de trabajo a algún subalterno, que infunde miedo, angustia, intimidación, a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia del empleado.

No es tolerable cualquier forma de acoso laboral, cualquier empleado que sea afectado por esta situación, deberá reportar a la Gerencia, quien realizara los trámites pertinentes.

Acoso Sexual

Aquella conducta que tenga por naturaleza comportamiento basado en el sexo y que afecta a la dignidad del hombre o la mujer en su trabajo y que incluye expresiones verbales y no verbales, así como también comportamientos físicos indeseados.

Para ser considerados Acoso Sexual, se deben presentar los siguientes aspectos:

- La conducta es ofensiva e indeseada por la persona quien la recibe.
- Cuando la persona que es sometida a dicha conducta se rehúsa y tiene consecuencias en el ámbito laboral.
- Cuando esta conducta crea un entorno Laboral hostil para la persona que es objeto de la misma.

No es tolerable cualquier forma de acoso sexual, cualquier empleado que sea afectado por esta situación, deberá reportar a la Gerencia, quien realizara los trámites pertinentes.

Sistema de denuncias

En Nick´s Daniel´s., se tiene conciencia que los valores constituyen una parte importante en la vida y cultura de la empresa, por lo tanto, se toma de forma seria cualquier notificación acerca de prácticas ilegales o conductas inapropiadas detectadas en nuestra organización. Esto se lleva a cabo a través de un Sistema de Denuncias, que es un mecanismo formal implementado que se distingue por una comunicación abierta para notificar cualquier comportamiento o práctica que no se alinee a la ética de los negocios.

Sanciones

- a) Las violaciones a este código son objeto de sanciones.
- b) La severidad de las referidas sanciones está en función de la gravedad de las faltas cometidas, así como si derivan de acciones negligentes o dolosas.
 - c) Se Considera una violación a este código el no sancionar los incumplimientos al mismo.
- d) Las sanciones van desde la amonestación por escrito, el despido, hasta la denuncia penal (en su caso) ante las autoridades competentes.
- e) Las sanciones se imponen por el nivel superior de quien haya cometido la falta asesorada por las áreas de Legal y Recursos Humanos.
- f) Ante la duda sobre la existencia de una violación a este código, la evidencia disponible se valida y evalúa por el área de Talento Humanos y de Gerencia antes de que se imponga la sanción correspondiente al posible infractor.

7.1.2. Estructura organizativa de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Posteriormente de conocer y analizar la situación actual de la microempresa, se propone una estructura que se adapte a las necesidades de la destilería, que permita identificar con claridad la línea de autoridad para que así se delimiten funciones y control de las mismas buscando el logro de objetivos determinados, para lo cual se presenta como propuesta los organigramas estructural, funcional y posicional, con una presentación de forma vertical con los puestos y áreas necesarias para optimizar recursos de acuerdo a la capacidad de producción y tamaño de la microempresa “Nick’s Daniel’s”, tomando en consideración que actualmente en la destilería existen solamente las áreas de gerencia, finanzas y operacional por lo que se considera necesario incorporar los cargos de asesoría jurídica y ventas con el propósito de mejorar el desarrollo de las actividades y lograr mantener un mayor crecimiento y desarrollo de la misma.

A continuación, se detallan los niveles administrativos de la destilería “Nick’s Daniel’s”, conformada por la estructura formal de mando, con el propósito de distinguir los diferentes niveles dentro de la misma, para obtener un mejor desenvolvimiento.

Nivel Ejecutivo

Este nivel está representado por el gerente general, el cual es el propietario y quien representa legalmente a la destilería, además es el encargado de la gestión empresarial para conducir a la microempresa al éxito; por tanto, su función es: orientar y dirigir los procesos administrativos (planear, organizar, dirigir y controlar) como también estar a cargo de trámites legales con el fin de que la microempresa desempeñe sus actividades comerciales sin ningún inconveniente.

Nivel Asesor

La destilería contara con servicios temporales de un asesor jurídico o abogado quien es el encargado de asesorar y representar a la microempresa jurídicamente ante cualquier situación o circunstancia que esta afronte.

Nivel Auxiliar o de apoyo

A este nivel pertenecen los cargos que de una u otra manera apoyan las actividades de los otros departamentos, entre los cargos están: servicios generales y el chofer quien será el encargado de distribuir el licor a los clientes ubicados en las provincias de Loja, además de estar

a disposición para el jefe de producción al momento que requiera sus servicios para trasladar la materia prima (Caña de azúcar) al área de molienda.

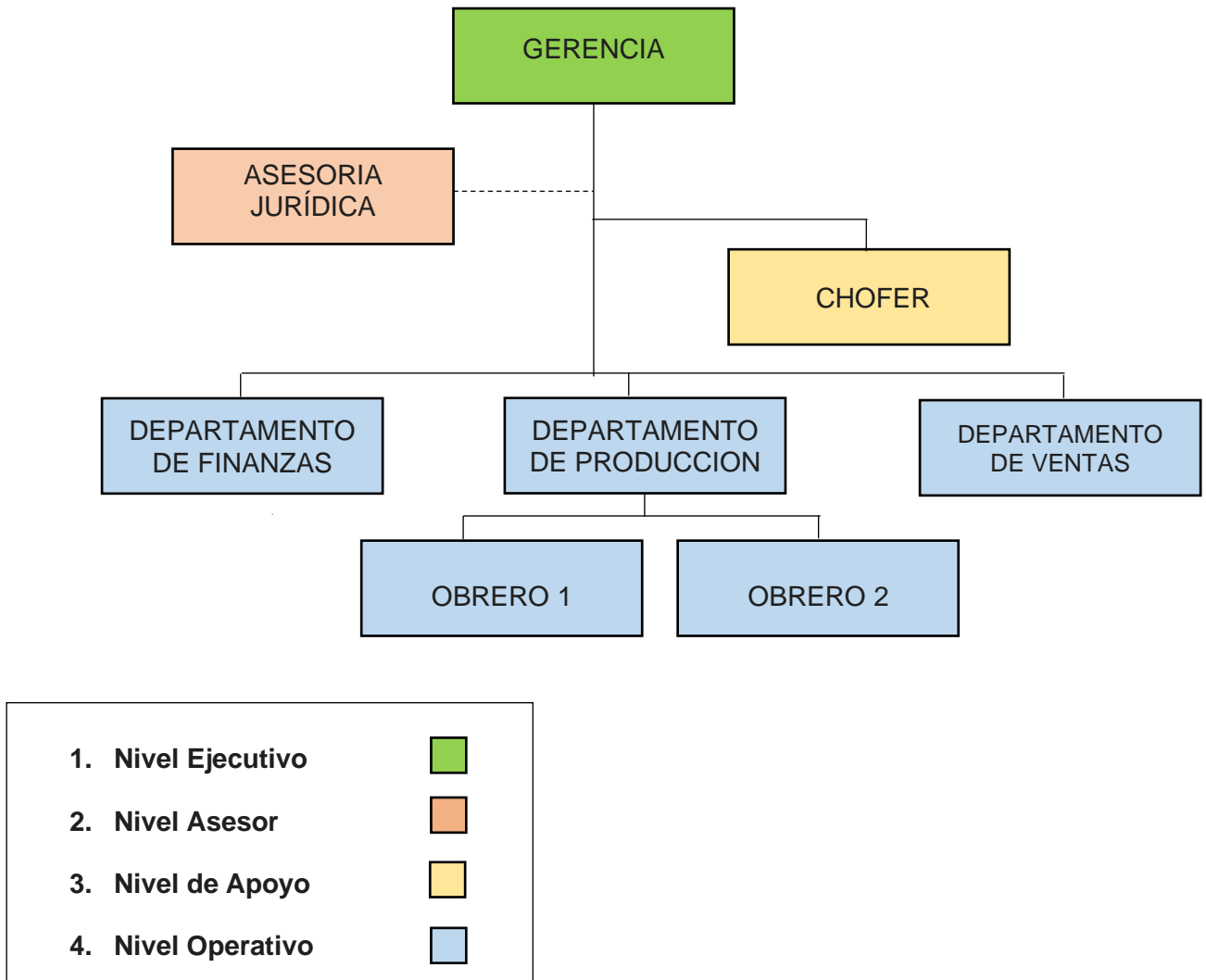
Nivel Operativo

El último nivel en orden jerárquico, pero uno de los más importantes, puesto que se dedica a las actividades misionales, es decir a la producción y venta del licor artesanal. Estará conformado por: jefe de producción el cual será el encargado de dirigir y asesorar a los obreros, y el jefe de ventas encargado de vender el licor y estar en contacto permanente con los clientes, también se encuentra el departamento financiero o de contabilidad que estará representado por la contadora quien tiene como responsabilidad llevar la contabilidad y asesorar a la gerencia en asuntos económicos.

7.1.2.1. Organigrama estructural de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Figura 25

Organigrama estructural de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

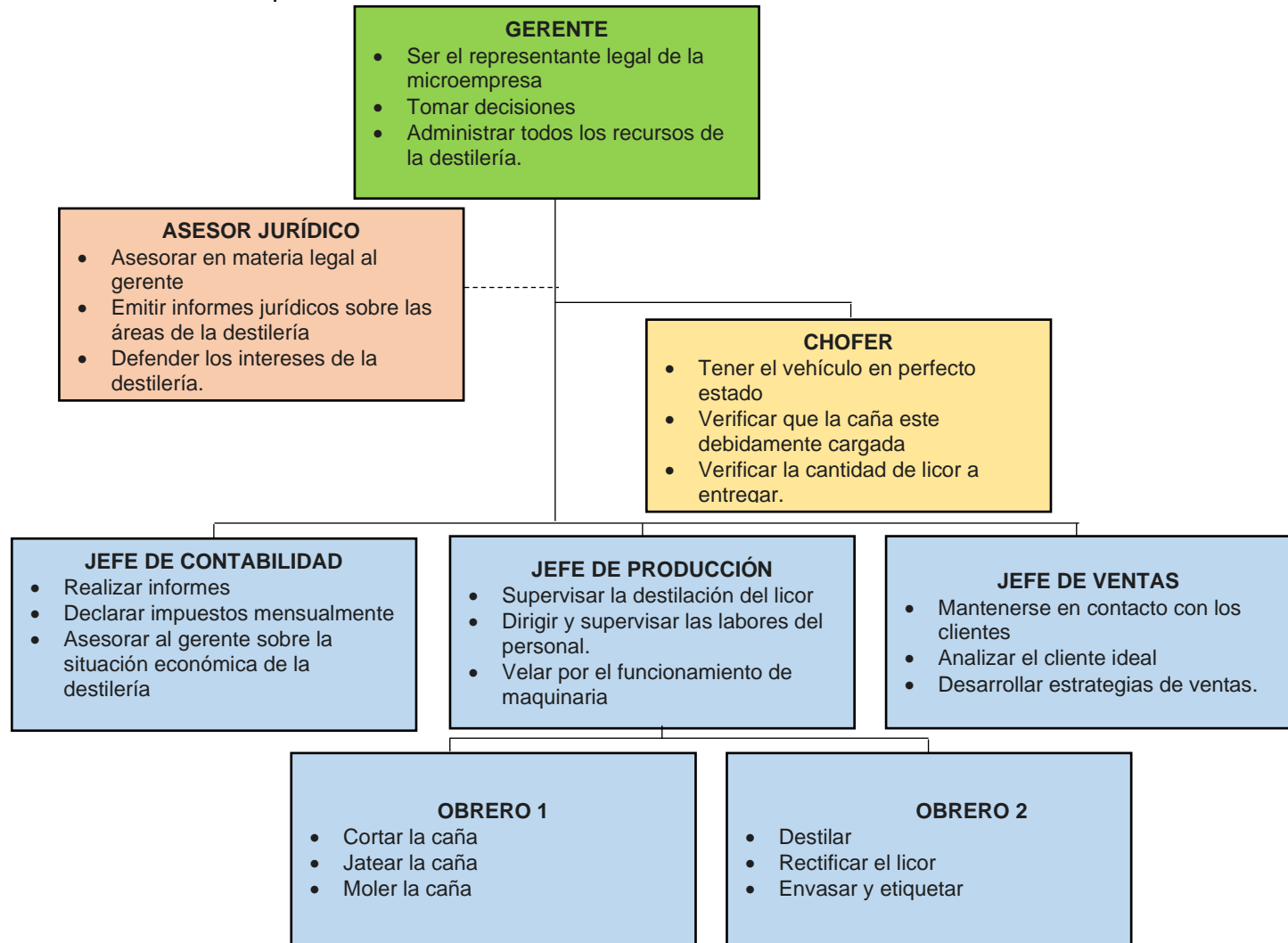


Nota. Propuesta para la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.2.2. Organigrama Funcional de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Figura 26

Organigrama Funcional de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

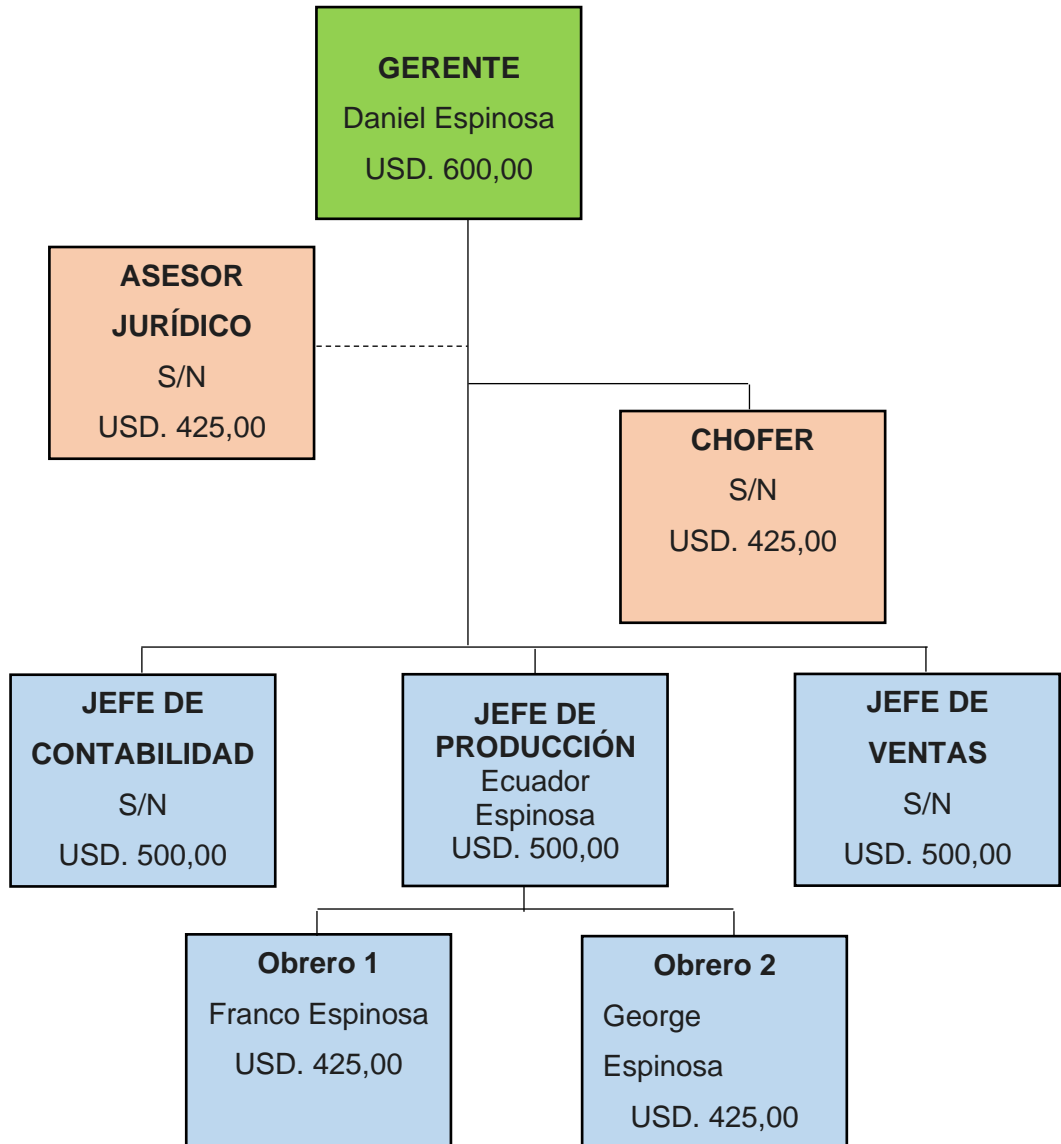


Nota: Información obtenida de la destilería “Nick’s Daniel’s”

7.1.2.3. Organigrama posicional de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Figura 27

Organigrama posicional de la microempresa “Nick’s Daniel’s”



Nota. Propuesta para la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.3. Procesos internos de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

7.1.3.1. Procesos productivos

Nick’s Daniel’s para procesar la caña de azúcar y poder obtener su producto final (Licor), realiza una serie de actividades que se detallan a continuación:

Resiembra de caña de azúcar: Este proceso de resiembra es usado para restaurar todas las zonas que hay espacios vacíos, para lo cual se necesita seleccionar y componer la semilla realizándole un corte en sus hojas denominadas (cogollo) y un corte de forma redonda sobre la caña, para luego preparar la tierra realizando un hoyo a una profundidad de 40 a 50 cm y poder sembrar la semilla, y finalmente ya de que la caña haya desarrollado se le deshoja. Esta actividad se realiza solamente en temporadas de invierno.

Deshierba: Esta actividad consiste en quitar toda la maleza al cultivo de la caña. Esta tarea se realiza 2 veces al año por lo que su tiempo de duración depende de la cantidad y calidad del terreno.

Cosecha de la caña: Para la cosecha, primeramente, se necesita cortar la caña desde la cepa para luego realizar varios cortes pequeños sacando las hojas y obtener solamente el tallo, seguidamente se traslada la caña a través de un camión o por medio de una acémila dependiendo la distancia al área de molienda. La duración de este proceso puede variar dependiendo de la calidad de la caña, pero de acuerdo a la cantidad de producción (4 paradas) de la microempresa “Nick’s Daniel’s”, emplean un promedio de 7 horas entre tres personas, la frecuencia con la que realizan esta actividad es cada 4 días dependiendo de la fermentación.

Molienda de la caña: Para extraer el jugo de la caña se realiza a través de una máquina denominada trapiche en el cual se prensa la caña y el jugo se desplaza a través de unos tubos hasta los tanques de fermentación. El tallo molido se denomina bagazo mismo que debe ser recogido y ubicado en un lugar indicado ya que es empleado como combustible para la destilación, mientras que el bagacillo es recogido en sacos y es depositado en el cultivo de la caña ya que sirve como abono. El tiempo promedio para este proceso es de 2 horas y la frecuencia con la que se realiza es aproximadamente cada 4 días dependiendo de la fermentación.

Fermentación: Una vez obtenido el jugo de la caña se procede a almacenarlo en tanques fermentadores, mismos que deben de permanecer durante 3 o 4 días hasta producir la maduración necesaria, razón por la cual esta actividad se realiza cada 4 días misma que puede variar de acuerdo al tiempo de fermentación.

Destilación: Cuando el jugo de la caña ha alcanzado la maduración correcta se procede a pasarlo en una olla de destilación para calentarlo teniendo en cuenta una temperatura adecuada, por efecto el líquido se evapora, y se obtiene el licor de 55°. Esta actividad se realiza aproximadamente cada 4 días de acuerdo al tiempo de fermentación del jugo de la caña, este proceso tiene un tiempo de duración de 8 horas.

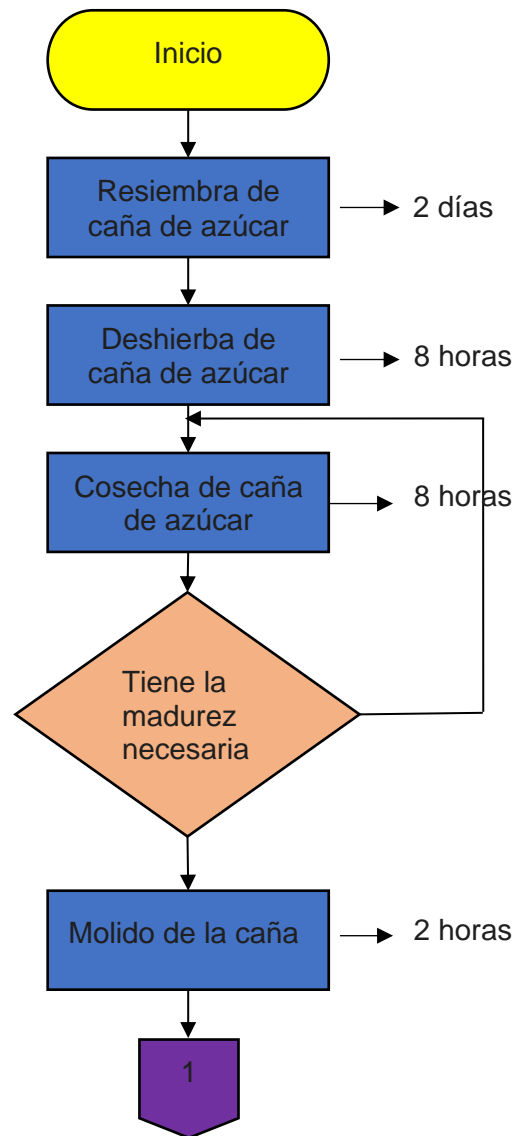
Rectificación: Este proceso consiste en separar cualquier impureza del licor y conseguir un licor limpio y de calidad, por lo cual se debe controlar la temperatura. Para este proceso se emplean 4 horas.

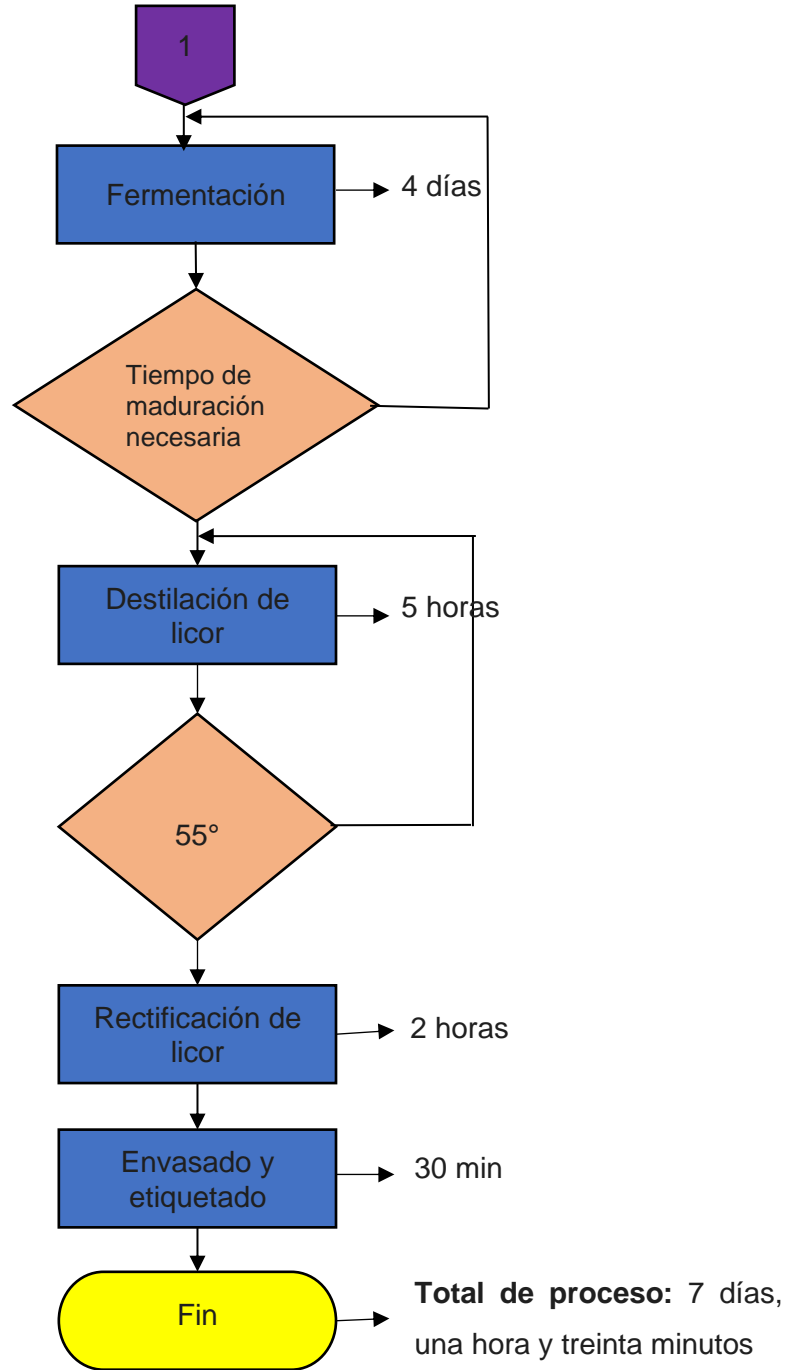
Envasado y etiquetado: Esta última etapa consiste en llenar el licor en el envase, para ser sellado y colocar sobre el envase la etiqueta respectiva de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Este proceso tiene un tiempo promedio de 2 horas.

7.1.4. **Flujograma de procesos de producción para la microempresa “Nick’s Daniel’s”**

Figura 28

Flujograma de procesos de producción “Nick’s Daniel’s”





Nota. Información obtenida de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.1. Procesos de venta

La destilería “Nick’s Daniel’s”, para entregar el producto al destino final, desarrollo los siguientes procesos:

Levantamiento de base de datos de clientes: Este proceso consiste en obtener información valiosa como: quiénes son, datos personales, teléfono, dirección, etc. de los clientes de destilería “Nick’s Daniel’s”, con el fin de tener una noción del perfil del cliente y la capacidad de compra.

Facturar pedido: Luego de haber pactado el proceso de venta se elabora la factura para dejar constancia.

Despacho del licor al camión: Esta actividad consiste en cargar el licor al camión para que el producto salga de la bodega al destino final de entrega al cliente, coordinando horarios de entrega.

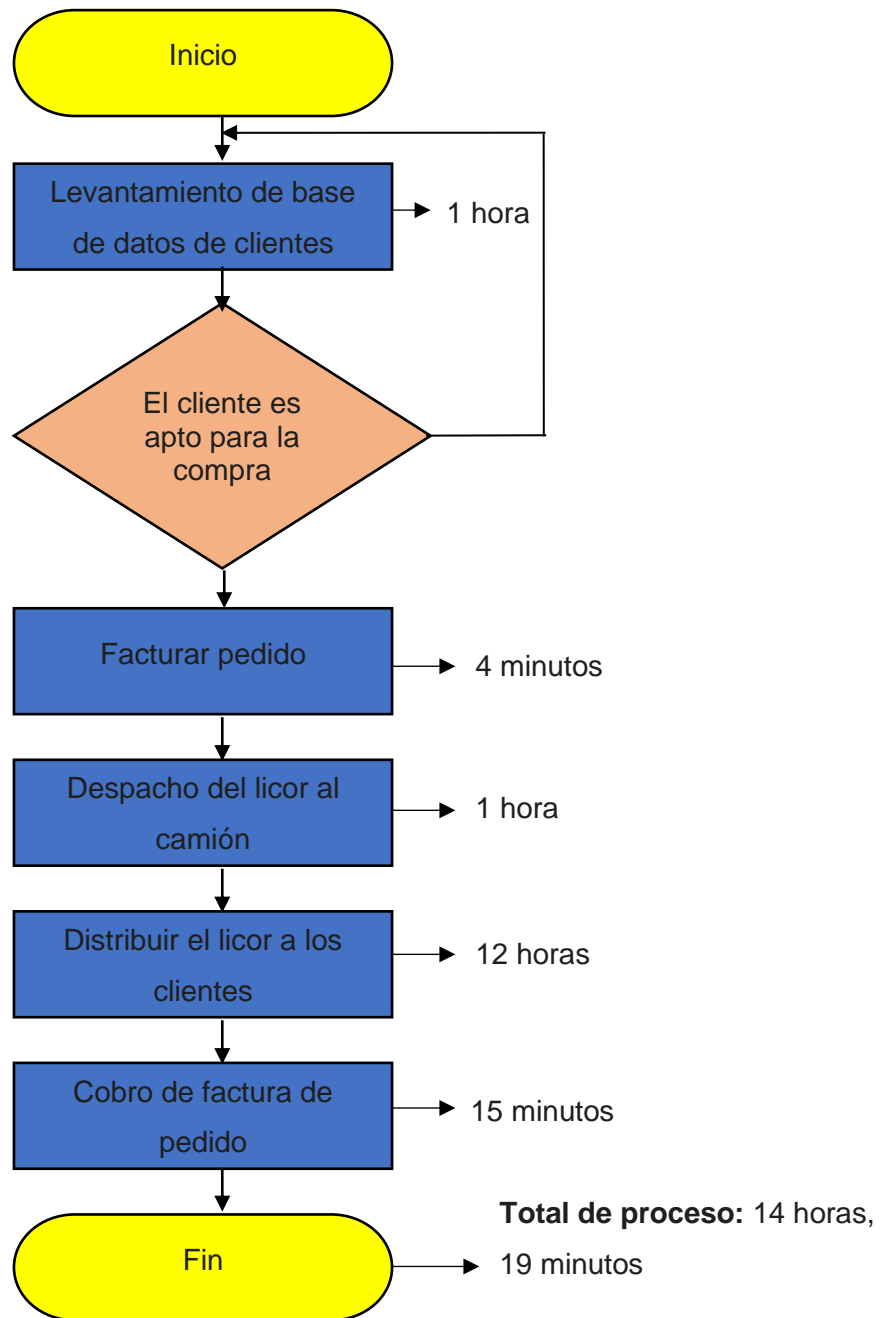
Distribuir el licor a los clientes: Luego de que se haya despachado el licor al camión, consiste en distribuir el licor a los clientes de la microempresa “Nick’s Daniel’s” ubicados en las provincias de Loja y Azuay.

Cobro de factura de pedido: Esta actividad consiste en recoger el dinero recibido por la venta del licor, esto lo realizan ya sea en efectivo o por medio de depósitos.

Flujograma de procesos de venta

Figura 29

Flujograma de procesos de venta



Nota. Información obtenida de la microempresa "Nick's Daniel's". Elaborado por Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.2. Procesos Financieros

Para la realización de las ocupaciones contables la microempresa seguirá las siguientes etapas:

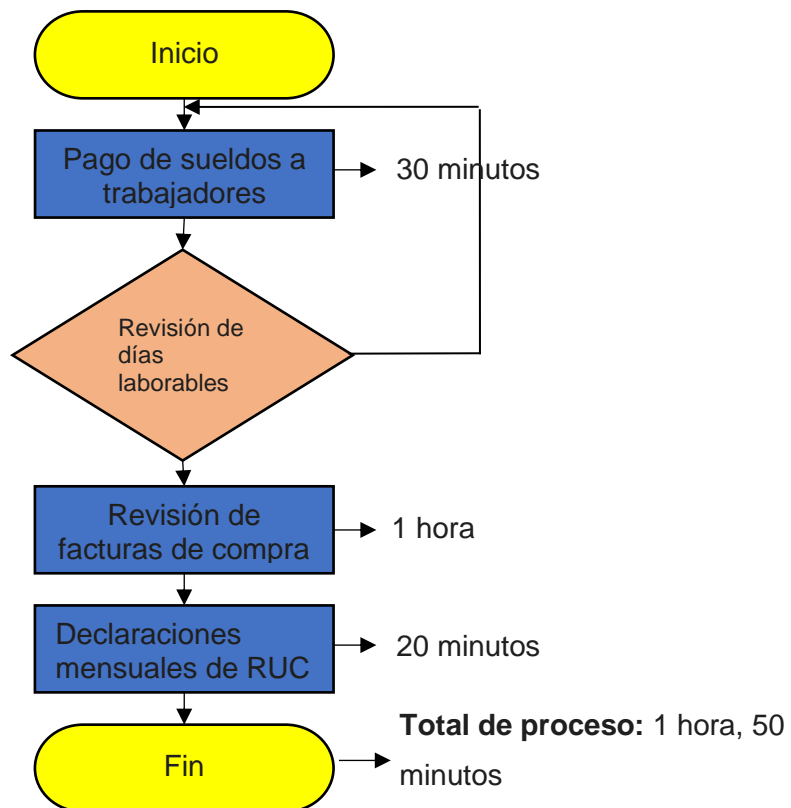
Pago de sueldos a trabajadores: Esta actividad consiste en verificar los días laborados y si no cuenta con ningún descuento el personal, para proceder a cancelarle por sus servicios.

Revisión de facturas de compra y venta: Para sobrellevar todos los movimientos que realiza la microempresa, y tener conocimiento de lo que ingresa y egresa con la finalidad de saber si se está teniendo retribución por lo invertido.

Declaraciones mensuales (RUC): Se realizan con el fin de realizar las actividades comerciales sin inconvenientes, además de cumplir con las obligaciones tributarias estipulados por el estado.

Figura 30

Flujograma de procesos Financieros de la microempresa "Nick's Daniel's"



Nota. Información obtenida de la microempresa "Nick's Daniel's". Elaborado por Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.3. Procesos Administrativos

Para gestionar las actividades administrativas la microempresa “Nick’s Daniel’s”, realiza las siguientes etapas:

Administrar el recurso humano: En esta etapa es necesario organizar al personal para que se encargue de realizar las labores correspondientes, de la misma forma de contratar y seleccionar el personal idóneo que reúna las características necesarias para ocupar un puesto de trabajo.

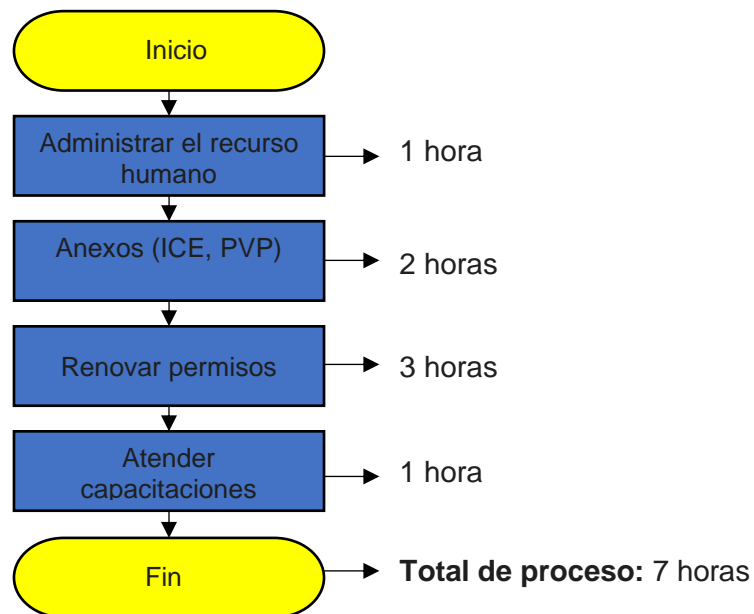
Anexos (ICE, PVP): Para presentar el anexo ICE es necesario tener el código del licor, lo cual debe ser presentado de acuerdo al último dígito del RUC, y de igual forma para el anexo PVP, se debe contar con lo anterior mencionado y adicional el precio del licor y además cada vez que existe una variación en la información de los precios.

Renovar permisos (bomberos, Funcionamiento): Para realizar dicho trámite, es necesario contar con una serie de requisitos, los mismos que se realizan con el propósito de continuar con la actividad comercial sin ningún inconveniente.

Atención de Capacitaciones (ARCSA): Este tipo de capacitaciones se dan con el propósito de conocer mejores prácticas de salud y condiciones higiénicas, mismas que son necesarias para brindar un producto garantizado para el consumo humano.

Figura 31

Flujograma de procesos administrativos de la microempresa “Nick’s Daniel’s”



Nota. Información obtenida de la microempresa “Nick’s Daniel’s”.

7.1.4.4. Proceso de Adquisición de materia prima

Para la obtención de los insumos que servirán para la destilación del licor se los obtiene de la siguiente forma:

Verificar la necesidad: Esta etapa consiste en identificar recursos como: Etiquetas, envases, machetes, barretas, etc. que es necesario comprar para la producción del licor.

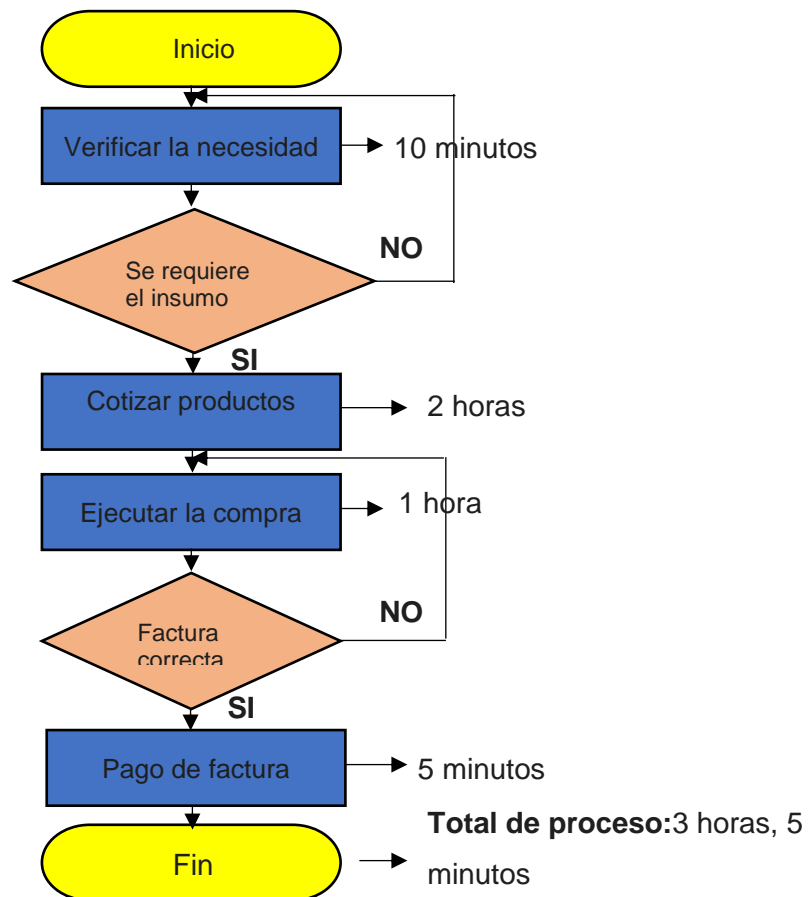
Cotizar los productos: Consiste en contactarse con la empresa en la que se va a adquirir el bien, para conocer el valor que tiene el producto para ejecutar la negociación.

Ejecutar la compra: Una vez realizada la cotización se procede a comprar los productos necesarios para la producción de licor.

Efectuar el pago: Se trata de verificar la factura emitida para realizar el pago por los insumos adquiridos.

Figura 32

Flujograma de procesos de adquisición de materia prima de la microempresa "Nick´s Daniel´s"



Nota: Información obtenido de la destilería "Nick´s Daniel´s"

Manual de funciones para la microempresa “Nick’s Daniel’s”


A continuación, se presenta el manual de funciones para cada puesto de trabajo, mismo que servirán a la destilería “Nick’s Daniel’s” como un documento formal que recopila las diferentes funciones a desempeñar por cada uno de los directivos y trabajadores.

El presente manual de funciones tiene como objetivo principal orientar las funciones a desempeñar de cada puesto de trabajo para obtener un mayor desempeño de las actividades, beneficiando conjuntamente a los trabajadores y directivos de la destilería “Nick’s Daniel’s”, ya que contarán con una herramienta que proporciona las tareas y responsabilidades del cargo a desempeñar, logrando optimizar el tiempo y recursos lo que propiciará un mayor crecimiento y desarrollo de la microempresa.

7.1.4.5. Manual de funciones puesto de gerente

Tabla 25

Manual de funciones puesto de gerente

Código: 001	Manual de Funciones microempresa “Nick’s Daniel’s”	
Identificación del cargo		
Cargo:	Gerente	
Nivel jerárquico:	Nivel Legislativo	
Supervisa a:	Todo el personal	
Reporta a:	Gerencia	
Requisitos mínimos		
Formación:	Poseer título académico en Administración de Empresas	
Perfil del Cargo:	<ul style="list-style-type: none">• Tener capacidad de liderazgo para dirigir al personal• Ser innovador y dar solución a problemas• Trabajar en equipo para lograr los objetivos planteados.	
Experiencia:	Mínima 2 años en el área	
Responsabilidades:	Es el responsable del correcto funcionamiento y operación de la microempresa.	
Objetivo Principal		
Como representante legal de la destilería, deberá planificar y coordinar las actividades administrativas para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos trazados.		
Funciones Esenciales		

- Tomar decisiones correctas en beneficio de la destilería.
- Seleccionar y reclutar el personal idóneo para los respectivos puestos de trabajo.
- Gestionar la adquisición de bienes que requiera en funcionamiento de la destilería, de acuerdo al presupuesto disponible.
- Presentar anexos del Impuesto a consumos especiales (ICE), y de Precio de venta al público (PVP)
- Renovar permisos (bomberos, funcionamiento)
- Atender capacitaciones dictadas por el ARCSA
- Controlar el cumplimiento de normas de la destilería

Condiciones de Trabajo

- Trabajar en un ambiente iluminado
- Tener una ventilación adecuada
- Laborar en horarios de trabajo de 8 a 12 y 14h00 a 16 h00


Nota. Información obtenida de la entrevista al gerente de la microempresa “Nick’s Daniel’s”.

Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.6. Manual de funciones puesto Asesor Jurídico

Tabla 26

Manual de funciones puesto Asesor Jurídico

Código: 002	Manual de Funciones microempresa “Nick’s Daniel’s”	
Identificación del cargo		
Cargo:	Asesor Jurídico	
Nivel jerárquico:	Nivel Asesor	
Supervisa a:	Ninguno	
Reporta a:	Gerente	
Requisitos mínimos		
Formación:	Poseer título profesional en derecho.	
Perfil del Cargo:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar bajo el sentido de ética y justicia • Tener habilidades y destrezas para desempeñar las labores con eficiencia. 	
Experiencia:	Mínima 1 año en el área jurídica y asesoramiento	
Responsabilidades:	<ul style="list-style-type: none"> • Responder ante el gerente en aspectos de trámite legal pertinente. • Asumir la defensa legal de la destilería. • Informar sobre asuntos legales de la microempresa • Participar en la resolución de contratos, convenios u otros actos jurídicos. 	
Objetivo Principal		
Intervenir en los asuntos jurídicos y legales de la microempresa, ayudando a resolver los conflictos legales que puedan ir surgiendo, no solo con sus trabajadores, sino también con los clientes, proveedores o entidades públicas.		
Funciones Esenciales		
<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar y representar legalmente a la microempresa “Nick’s Daniel’s” • Contribuir a la microempresa en trámites de índole legal • Ejercer la defensa judicial sobre intereses de la destilería. • Emitir informes de carácter jurídico • Elaborar, revisar y suscribir los documentos que por naturaleza requieren de la firma de un abogado. 		
Condiciones de trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en un espacio limpio • Trabajar en un espacio seguro • Trabajar en un espacio iluminado 		


Nota. Información obtenida de la observación directa a la microempresa “Nick’s Daniel’s”.

Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.7. Manual de funciones puesto contadora

Tabla 27

Manual de funciones puesto contadora

Código:003	Manual de Funciones microempresa "Nick´s Daniel´s"	
Identificación del cargo		
Cargo:	Contadora	
Nivel jerárquico:	Nivel Asesor	
Supervisa a:	Ninguno	
Reporta a:	Gerente	
Requisitos mínimos		
Formación:	Poseer título de contador público autorizado	
Perfil del Cargo:	Tener capacidades para el manejo de equipos informáticos, herramientas financieras y contables.	
Experiencia:	2 años en cargos similares	
Responsabilidades:	Llevar la contabilidad y asesorar a la gerencia en asuntos económicos, además de mantener los datos confidenciales que le han sido confiados por parte de la destilería.	
Objetivo Principal		
Planear, coordinar y ejecutar todas las actividades económicas encaminadas a garantizar que la destilería "Nick´s Daniel´s" cumpla a cabalidad con las normas contables establecidas.		
Funciones Esenciales		
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar declaraciones mensuales de RUC • Ejecutar el proceso y pago de impuestos • Revisar facturas de compra y venta • Realizar reporte de ventas para determinar la utilidad que está generando la destilería • Desarrollar informes de análisis de la situación económica de la destilería. • Asesorar al gerente sobre el estado económico y financiero de la microempresa 		
Condiciones de trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en un espacio limpio • Trabajar en un espacio seguro • Trabajar en un espacio iluminado 		

Nota. Información obtenida de encuestas aplicadas a trabajadores de la microempresa "Nick´s Daniel´s". Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.8. Manual de funciones puesto jefe de producción

Tabla 28

Manual de funciones puesto jefe de producción


Código: 004	Manual de Funciones microempresa “Nick’s Daniel’s	
Identificación del cargo		
Cargo:	Jefe de producción	
Nivel jerárquico:	Nivel Operativo	
Supervisa a:	Obrero 1 y Obrero 2	
Reporta a:	Gerente	
Requisitos mínimos		
Formación:	Poseer título académico de agronomía	
Perfil del Cargo:	Ser una persona con actitud ética y responsable en la correcta producción del licor.	
Experiencia:	Mínima 2 años en cargos similares	
Responsabilidades:	Es el responsable directo de que la producción del licor sea satisfactoria y entregada a tiempo, por lo que debe conocer a la perfección los procesos de producción.	
Objetivo Principal		
Responder por la producción del licor garantizando los mejores procesos de destilación, para obtener un producto apto para el consumo humano.		
Funciones Esenciales		
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir y supervisar a los obreros • Realizar los pedidos de materia prima • Vigilar y controlar la calidad del licor • Mantener en condiciones óptimas la maquinaria • Llevar el control de la maquinaria • Implementar buenas prácticas de higiene • Garantizar la calidad del producto 		
Condiciones de trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en un espacio limpio • Trabajar en un espacio seguro • Trabajar en un espacio iluminado 		

Nota. Información obtenida de la aplicación de encuestas aplicadas a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.9. Manual de funciones puesto obrero 1

Tabla 29

Manual de funciones puesto obrero 1


Código: 005	Manual de Funciones microempresa “Nick’s Daniel’s	
Identificación del cargo		
Cargo:	Obrero 1	
Nivel jerárquico:	Nivel operativo	
Supervisa a:	Ninguno	
Reporta a:	Jefe de producción	
Requisitos mínimos		
Formación:	Título de bachillerato general	
Perfil del Cargo:	Requiere de un alto nivel de esfuerzo físico, y desempeñar las actividades bajo todo tipo de clima, por lo que debe existir una actitud responsable para manejar equipos y productos químicos.	
Experiencia:	Mínima 1 año en labores similares	
Responsabilidades:	Responder en forma eficiente por las tareas encomendadas a desempeñar.	
Objetivo Principal		
Manipular con diligencia y cuidado la maquinaria y herramientas utilizadas para la destilación del licor.		
Funciones Esenciales		
<ul style="list-style-type: none"> • Afilar la herramienta a utilizar • Resembrar la caña de azúcar • Deshierbar la caña de azúcar • Fumigar la maleza del terreno • Cortar la caña • Cargar la caña a la acémila u al camión dependiendo la distancia al área de molienda • Llevar la caña al área de molienda • Lavar la herramienta utilizada 		
Condiciones de trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en un espacio limpio • Trabajar en un espacio seguro • Trabajar en un espacio iluminado • Utilizar los Epp 		

Nota. Información obtenida de la aplicación de encuestas a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.10. Manual de Funciones puesto obrero 2

Tabla 30

Manual de funciones obrero 2


Código:006		Manual de Funciones microempresa "Nick's Daniel's"	
Identificación del cargo			
Cargo:	Obrero 2		
Nivel jerárquico:	Nivel operativo		
Supervisa a:	Ninguno		
Reporta a:	Jefe de producción		
Requisitos mínimos			
Formación:	Poseer título de bachillerato general		
Perfil del Cargo:	Requiere de un alto nivel de esfuerzo físico, y desempeñar las actividades bajo todo tipo de clima, por lo que debe existir una actitud responsable para manejar equipos y productos químicos.		
Experiencia:	Mínima 1 año en cargos similares		
Responsabilidades:	Responder en forma eficiente por las tareas encomendadas a desempeñar.		
Objetivo Principal			
Manipular con diligencia y cuidado la maquinaria y herramientas utilizadas para la destilación del licor.			
Funciones Esenciales			
<ul style="list-style-type: none"> • Preparar la maquinaria (trapiche), ubicando el aceite para proceder a moler la caña. • Encender la maquinaria (trapiche) • Introducir la caña para que se triture y obtener el jugo • Recoger el tronco de la caña triturado denominado bagazo • Ubicar el bagazo en el lugar adecuado para que permanezca en reposo y se seque el cual será utilizado como combustible para la destilación del licor. • Asear el área y herramienta utilizada • Revisar si el fermento tiene el tiempo necesario de maduración • Pasar el jugo de la caña fermentado a la olla para proceder a destilar • Ubicar el bagazo seco hacia el área de destilación • Destilar el licor hasta obtener un licor de 55° • Derramar el jugo de la caña ya destilado denominado mostro. • Rectificar el licor para quitar cualquier impureza • Envasar y etiquetar el licor 			
Condiciones de trabajo			
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en un espacio limpio • Trabajar en un espacio seguro • Trabajar en un espacio iluminado • Utilizar los Epp 			

Nota. Información obtenida de la aplicación de encuestas a los trabajadores de la microempresa "Nick's Daniel's". Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.11. Manual de funciones puesto jefe de ventas

Tabla 31

Manual de funciones puesto jefe de ventas

Código: 007	Manual de Funciones microempresa “Nick´s Daniel´s”	
Identificación del cargo		
Cargo:	Jefe de ventas	
Nivel jerárquico:	Nivel operativo	
Supervisa a:	Chofer	
Reporta a:	Gerente	
Requisitos mínimos		
Formación:	Poseer título académico profesional en marketing o afines	
Perfil del Cargo:	Tener capacidades de negociación, iniciativa y facilidad de palabra para poder captar una gran cantidad de clientes.	
Experiencia:	2 años en cargos similares	
Responsabilidades:	Encargado de desarrollar estrategias de venta y distribución efectiva del licor a los clientes.	
Objetivo Principal		
Cumplir con los objetivos de ventas determinados, a través de una correcta administración del departamento para generar nuevas oportunidades de negocios, fidelización de clientes y servicio de venta con excelencia.		
Funciones Esenciales		
<ul style="list-style-type: none"> • Crear estrategias de venta • Mantener el contacto permanente con los clientes, a través de llamadas y visitas personales • Analizar al cliente ideal • Velar por la entrega puntual del producto a los clientes • Satisfacer las inquietudes y necesidades que los clientes y nuevos interesados tengan sobre el licor. • Llevar el control de las ventas para tener informes de ventas mensuales • Cobrar por el producto vendido 		
Condiciones de trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en un espacio limpio • Trabajar en un espacio seguro • Trabajar en un espacio iluminado • Utilizar los Epp 		

Nota. Información obtenida de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la microempresa “Nick´s Daniel´s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.4.12. Manual de Funciones puesto chofer

Tabla 32

Manual de funciones puesto chofer

Código:007	Manual de Funciones microempresa “Nick’s Daniel’s	
Identificación del cargo		
Cargo:	Chofer	
Nivel jerárquico:	Nivel de apoyo	
Supervisa a:	Ninguno	
Reporta a:	Gerente	
Requisitos mínimos		
Formación:	Poseer título de bachillerato general y tener licencia de conducir tipo c	
Perfil del Cargo:	Ser un conductor con experiencia, y puntual que tenga conocimiento de las rutas y lugar para llevar a cabo las entregas del licor	
Experiencia:	2 años en cargos similares	
Responsabilidades:	Seguir las rutas establecidas y velar por la entrega del licor en perfectas condiciones y en el menor tiempo posible.	
Objetivo Principal		
Transportar la caña de azúcar al área de molienda como también transportar el licor destilado hacia los clientes de la microempresa “Nick’s Daniel’s”		
Funciones Esenciales		
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el vehículo antes de su salida que esté en las perfectas condiciones • Informar cualquier problema o reparación • Revisar la cantidad de licor a entregar • Revisar que los litros de licor estén adecuadamente cargados en el vehículo • Constatar que la caña esté debidamente cargada para llevar al área de molienda • Verificar las direcciones y rutas • Conducir el camión según la normativa vigente y código de circulación • Realizar la entrega del licor y guardar los recibos firmados • Reportar cualquier emergencia o accidente 		
Condiciones de trabajo		
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con vehículos seguros • Realizar mantenimientos adecuados • Utilizar cinturón de seguridad • Mantener la documentación al día 		

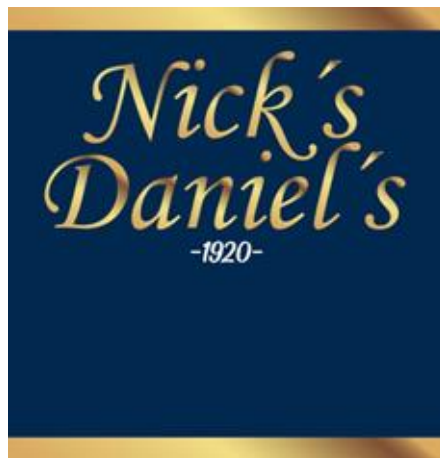
Nota. Información obtenida de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

7.1.5. Manual de Inducción de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Con el presente manual se desea orientar al nuevo personal que ingresa a laborar en la destilería sobre la cultura organizacional y la estructura interna con la que está conformada la microempresa, por ello se pone a disposición este instrumento que sirva como fuente de consulta, para brindar una inducción a los nuevos empleados con el propósito de dar a conocer a la destilería y el alcance de la misma contribuyendo a que el nuevo trabajador se integre eficazmente a la destilería como a su puesto de trabajo.

Tomando en consideración que en la aplicación de encuestas a los 4 trabajadores de la destilería se pudo evidenciar que no existe un manual de inducción para el personal de nuevo ingreso, a razón de ello se considera necesario la propuesta del presente manual que facilite la eficaz adaptación del personal a la destilería para garantizar el desarrollo eficiente de la misma.

PRESENTACIÓN



INDUCCIÓN A LA

MICROEMPRESA “NICK’S DANIEL’S”

Bienvenida

Para la destilería “Nick’s Daniel’s” es un agrado darle la más cordial bienvenida a este grupo de trabajo, comprometido con la responsabilidad, entendimiento y disposición para la mejora permanente de la destilería y de las personas que la conforman.

Deseando que su capacidad, conocimiento, responsabilidad y servicios estén a completa disposición de la destilería “Nick’s Daniel’s”, para que usted de la misma forma cuente con el apoyo moral de la microempresa en cualquier inconveniente que pueda ocurrir, también se desea que se integre a nuestro grupo de trabajo de forma eficiente de manera que su adaptación sea un medio importante para lograr el éxito profesional a través de la interacción constante con nuestros procesos productivos y adquiriendo experiencia laboral.

De parte de la destilería se le brinda un excelente ambiente laboral como también la responsabilidad en las acciones que se desarrollan, por lo que se le pide honestidad y tolerancia en sus actividades.

Bienvenido y éxito en el logro de sus objetivos.

Sr. Daniel Espinosa

Gerente General

Personal que conforma la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Gerente propietario: Sr. Daniel Espinosa

Asesor Jurídico: S/N

Contadora: Ing. Diana Feijo

Jefe de producción: Sr. Ecuador Espinosa

Obrero 1: Sr. Franco Espinosa

Obrero 2: Sr. George Espinosa

Jefe de ventas: S/N

Chofer: S/N

Antecedentes Históricos

Nick´s Daniel´s nace con el fin de solucionar las dificultades que atravesaban los contrabandistas de licor artesanal hace más de 40 años, que se dedicaban a la comercialización de este producto a la provincia de Loja como: Llaco, Gualiel, etc. Mismo que era delito castigado por la ley, razón por la cual el Sr. Ecuador Espinosa Toro que se dedicaba a esta actividad desde su adolescencia junto a su padre pensó en la forma de mejorar la producción y evitar contratiempos por los decomisos de licor, es así como decidió crear una fábrica, adecuando su antigua molienda con un trapiche eléctrico; tanques de fermentación; destilación; rectificación; envasado y bodega, todos estos procesos guarda estrictas normas de higiene y esta microempresa es una de las primeras en constituirse legalmente en dicho lugar ubicada en el barrio la Ladera, perteneciente a la parroquia Curtincapac, cantón Portovelo

“Nick´s Daniel´s” se constituye como microempresa legalmente el 3 de febrero del 2015, misma que está representada legalmente por el Sr. Daniel Osvaldo Espinosa Ramon, persona natural con registro único de contribuyente 0705717007001, es una microempresa de índole familiar que cuenta con 3 colaboradores encargados de la destilación del licor y mensualmente con una contadora que se dedica a las principales actividades financieras.

La microempresa Nick´s Daniel´s, se dedica a la destilación y comercialización de licor a base de caña de azúcar, ofrece al mercado distintas cantidades del producto como: 500ml, 375ml, 1 litro, 4 litros y 20 litros, y también distintos sabores como: coco, mango, piña, chicle, sandia, uva, etc. de acuerdo a las necesidades del cliente, tiene una producción estimada de 1000 litros mensuales y actualmente cuenta con 8 clientes potenciales ubicados en las provincias de Loja y Azuay.

Misión

Producir y comercializar licor artesanal con sabores destilado a base de caña de azúcar en la parroquia Curtincapac, mediante procesos de calidad con personal empoderado satisfaciendo con excelencia a los consumidores de bebidas alcohólicas y actuando con responsabilidad social y ambiental.

Visión

“Nick’s Daniel’s” en el 2028, será reconocida a nivel nacional como una destilería líder en el licor artesanal, incrementando sus ventas y adecuando la infraestructura para dar una eficiente atención al cliente.

Valores

Responsabilidad: Laborar con total responsabilidad en los procesos de destilación del licor artesanal con la finalidad de brindar al cliente un producto apto para el consumo humano.

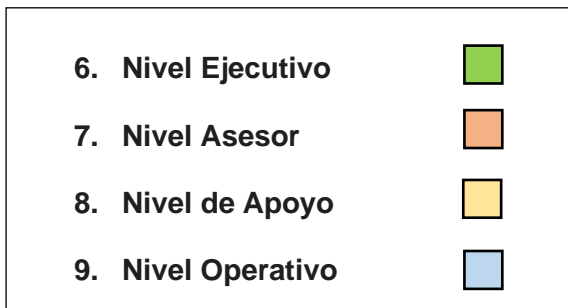
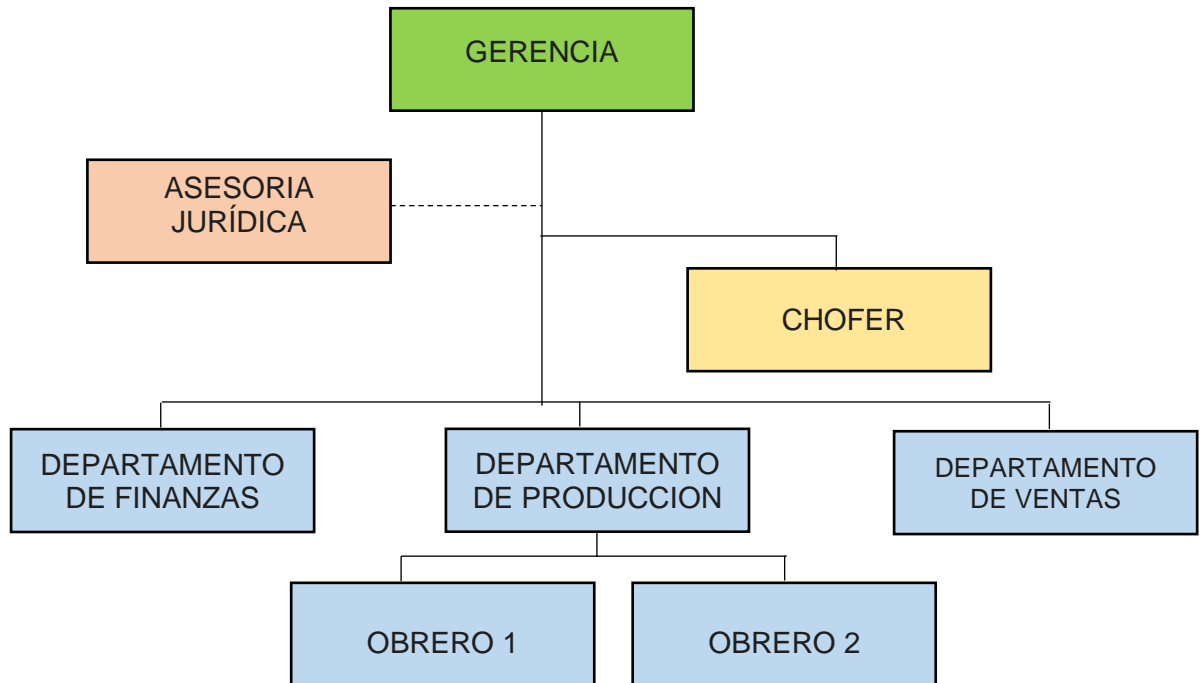
Honestidad: Los miembros de la destilería “Nick’s Daniel’s” realizan las actividades bajo el marco de la verdad y normas legales.

Compañerismo: Existe una relación de confianza entre todos los integrantes, lo cual permite tener una mayor empatía para trabajar en conjunto en todas las actividades ejercidas en la destilería.

Objetivos

- Ampliar la infraestructura física para adecuar una oficina de atención al cliente para el año 2028.
- Incrementar el 5% de las ventas de licor para el 2028.
- Obtener una mayor rentabilidad de al menos un 15% sobre los costos de inversión.
- Lograr una mejor organización administrativa para el año 2028.

Estructura organizacional



Nota. Información obtenida de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la microempresa

“Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Subprocesos de inducción del personal para la destilería “Nick’s Daniel’s”

Esquema general del proceso de inducción

Tabla 33

Esquema general del proceso de inducción de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Actividad	Responsable
El gerente se contacta con el nuevo colaborador para coordinar la fecha, hora y lugar en el que se dictara la inducción.	Gerente general de la destilería “Nick’s Daniel’s”
Recibir al nuevo colaborador y proporcionar el respectivo formulario de ingreso para su llenado.	Gerente general de la destilería “Nick’s Daniel’s”
Comunicar al nuevo colaborador el propósito por el que se realiza la presente inducción.	Gerente general de la destilería “Nick’s Daniel’s”
Entregar y explicar el manual de bienvenida a cada colaborador en el que incluirá un saludo de bienvenida, reseña histórica de la destilería, misión, visión, valores, objetivos y su respectivo organigrama estructural.	Gerente general de la destilería “Nick’s Daniel’s”
Informar sobre el producto que brinda la destilería.	Gerente general de la destilería “Nick’s Daniel’s”
Anunciar las respectivas precauciones que se deben tomar al laborar en el área de producción.	Gerente general de la destilería “Nick’s Daniel’s”
Culminar la conferencia de inducción y aclarar cualquier inquietud que tengan los colaboradores	Gerente general de la destilería “Nick’s Daniel’s”
Invitar a los nuevos colaboradores a recorrer las instalaciones de la destilería.	Gerente general de la destilería “Nick’s Daniel’s”

Nota. Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores de la destilería “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Este formulario de inducción general le servirá al gerente general, a su cargo poder integrar al nuevo personal de forma eficiente a sus labores, de manera que tenga un conocimiento amplio de la destilería para poder dar cumplimiento a las expectativas de la misma.

Inducción Específica del nuevo personal de la destilería “Nick’s Daniel’s”

Tabla 34

Inducción Específica


Actividad	Responsable
Recibir al nuevo colaborador y proporcionar información sobre el puesto que va a desempeñar, así como sus obligaciones	Jefe del área responsable
Suministrar información sobre el cargo a desempeñar y entregar manual de funciones de cada área.	Jefe del área responsable
Presentar al nuevo colaborador con los compañeros de trabajo y ubicarlo en el área correspondiente.	Jefe del área responsable

Nota. Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores de la microempresa “Nick’s Daniel’s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Notificación de inducción específica de la destilería “Nick’s Daniel’s”

Tabla 35

Notificación de inducción específica

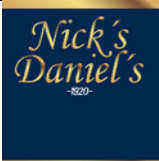
	Notificación de inducción específica
Fecha: De: Cargo: Para: Cargo: Asunto:	

Este formato permite que el gerente pueda coordinar la inducción específica solicitada para el personal de nuevo ingreso, a los diferentes puestos de trabajo; en el cual se notificará a través de correo electrónico con fecha y persona responsable de cada área de trabajo que requiere la inducción.

Informe de inducción específica de personal de la destilería “Nick´s Daniel´s”

Tabla 36

Informe de inducción específica

	Informe de inducción específica
Datos generales	
Fecha de elaboración:	
Elaborado por:	
Departamento:	
Cargo:	
Informe:	
Nombre del entrenador:	
Nombre del colaborador capacitado:	
Cargo:	
Departamento:	
Fecha de inicio del proceso:	
Fecha de finalización del proceso:	
Temática recibida:	

Nota. Información obtenida de la destilería “Nick´s Daniel´s”. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

El presente informe permitirá dar seguimiento y comprobar la efectividad del proceso, en el cual se registrará los datos generales de la inducción como: la fecha en la que se efectúa el informe, quien lo elabora, el departamento al que se realiza la inducción y el respectivo cargo, seguidamente en el contenido del informe se muestra el nombre de la persona responsable de la inducción, nombre del nuevo trabajador, cargo en el que se va a desempeñar, etc.

Evaluación de la inducción general de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Seguidamente se presenta varias preguntas concernientes con las actividades realizadas en el proceso de inducción, para lo cual es necesario que marque con una x, de acuerdo a los siguientes criterios.

1 malo 2 Regular 3 Bueno

Tabla 37

Evaluación de la inducción general

Pregunta	1	2	3	Total
Se destino el tiempo necesario para la inducción				
El material proporcionado como fotos, manual de funciones, manual de bienvenida es claro y comprensible.				
El lugar en el que se dictó la conferencia está libre de interrupciones y ruido.				
Posee el material necesario al momento de dictar la conferencia.				
El lenguaje empleado por el expositor es claro y preciso.				
Total				

Nota. Información obtenida de la destilería “Nick’s Daniel’s”. Elaborada por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio.

Cuadro de equivalencia

Rango	Valoración
15-21	Optimo
8-14	Aceptable
1-7	Deficiente

Nota. Información obtenida de la tabla 41. Elaborado por: Andrea Elizabeth Espinoza Blacio

Evaluar el proceso de inducción, permitirá que el gerente pueda obtener datos reales de la efectividad con la que se efectuó este proceso, obteniendo información idónea para tomar medidas correctivas para mejorar el proceso en caso de ser necesario.

8. Conclusiones

Luego de haber concluido el presente trabajo de tesis, se ha determinado las siguientes conclusiones:

- Al realizar el diagnóstico de la situación actual de la destilería “Nick’s Daniel’s”, se pudo constatar que cuenta con una infraestructura y maquinaria necesaria para desarrollar las actividades productivas
- Respecto a la gestión administrativa existe una organización informal en la que no se encuentran establecidos elementos como: filosofía empresarial, organigramas, manuales de funciones, que establezcan los lineamientos a seguir para facilitar la gestión administrativa.
 - Se identificó los inconvenientes que genera la ausencia de los organigramas en la destilería, destacando que el 75% del personal desconoce a su jefe inmediato o a quien recurrir en caso de una emergencia.
- Se determinó que en el área operativa existe una duplicidad de tareas para el desarrollo de actividades, lo que permitió elaborar un manual de funciones para cada puesto de trabajo.

9. Recomendaciones

En base a las conclusiones, se expone las siguientes recomendaciones:

- Socializar la propuesta de la estructura orgánica funcional con el personal de la destilería “Nick´s Daniel´s” y conceder un ejemplar a cada colaborador; además, para su apropiada aplicación se recomienda que se plasmen estos elementos en las instalaciones de la destilería para conocimiento y difusión de la misma.
- Poner en marcha la propuesta de los organigramas estructural, funcional y posicional realizados de acuerdo a la naturaleza y necesidades requeridas por la microempresa.
- Revisar periódicamente las necesidades de las actividades requeridas en la destilería y en función a ello desarrollar las debidas actualizaciones tanto en el organigrama estructural, funcional y posicional y que cada vez que se realicen estas actualizaciones, sean socializadas y entregadas al personal, debido a que de esta forma los trabajadores irán a la par con la modernización de la destilería.
- Proveer una copia de los manuales desarrollados de forma que estos estén a completa disposición de cada área, gerencia, sección y departamento, para que sirvan como fuente de consulta y enriquecimiento del personal, además se puede recomendar que se implemente un manual de inducción en el que contemple la información necesaria de la microempresa para conocimiento del personal de nuevo ingreso para que se pueda adaptar con mayor facilidad a la misma.

10. Bibliografía

Louffat, E. (2015). Visión. Argentina: Centage Learning.

acek, M. (2022). Zona diet. <https://www.zonadiet.com/bebidas/destilacion.php>

Aguilar, S., & Ocampo, L. (2018). De emprendedor a empresario. México: Patria educación.

Alvarez Torres, M. (2006). Definición de manual. México: ceMpro.

AME. (5 de Enero de 2009). Wikipedia.

https://es.wikipedia.org/wiki/Cant%C3%B3n_Portovelo#/media/Archivo:MapaPortovelo.jpg

Anaya, J., & Polanco, S. (2007). Innovación y mejora de procesos logísticos. España: Esic.

Araya, J. C. (s.f.). Fines que persiguen los manuales. En Técnicas de organización y métodos (pág. 130). Costa Rica: UED.

Asanza Molina, M. I., Miranda Torres, M. M., Ortiz Zambrano, R. M., & Espín Martínez, J. A. (2016). Manual de procedimiento en la empresa. revista Caribeña de ciencias sociales, 7.

Bembibre, C. (2009). Definición ABC.

<https://www.definicionabc.com/general/destileria.php#:~:text=Entre%20las%20industrias%20y%20establecimientos,del%20principio%20b%C3%A1sico%20de%20destilaci%C3%B3n.>

Benjamín, E., & Fincowsky, E. (2009). Organización de empresas. México: McGRAW-HILL.

Bernal, C. (2010). Método Inductivo. En Metodología de la Investigación (pág. 59). Colombia: Pearson.

Brume González, M. J. (2019). Estructura organizacional. Barranquilla: Institución Universitaria Itsa (978-958-52221).

Buñay Yungán, M. (2017). Diseño de la estructura organizacional y administrativa para la empresa "Mecánica Ausay", ubicado en la ciudad de riobamba provincia de

- Chimborazo, período 2016. Bachelor's thesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Cano, C. A. (2017). La administración y el proceso administrativo. Bogotá.
- Carvajal, L. G., Ormeño, J., Sanz, L. B., & Valverde, M. Á. (2018). Técnicas administrativas básicas. Editex.
- D'aleggio, F. (2008). El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia. Pearson educación.
- Escomez, R. I. (2015). Clases de administración. ursosOnlineWeb.com, 10.
- Fernandez Sánchez, E. (2010). Misión. España: Parainfo.
- Galindo, J., & Guerrero, J. (2020). Administración 2. México: ebook.
- García Echevarría, S. (1994). Introducción a la economía de la empresa. Madrid-España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Hernández Orozco, C. (2007). Análisis administrativo: técnicas y métodos. Costa Rica: EUNED.
- Hernández Ortiz, M. J. (2014). Definición de empresa. Madrid: Pirámide.
- Herrero Domingo, R., & Sánchez Estella, Ó. (2021). Técnicas administrativas básicas. España: Parainfo SA.
- Isdem. (2011). Manual de bienvenida. ISDEM, 4.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Mark, C. (2012). Administración: una perspectiva global y empresarial. McGraw-Hill.
- López Fernández, R. (2010). Logística comercial. España: Parainfo.
- Medina, A. (2005). Gestión por procesos y creación de valor público. Santo Domingo: Búho.
- Michael, H., Black, S., & Porter, L. (2006). Administración. México: Pearson Educación.
- Munch, L. (2010). Administración: Gestión organizacional. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Munch, L., & García, J. (1990). En Fundamentos de administración (págs. 51-54). Trillas.

- Oopino. (2021). Oopinoo.com. <https://ec.oopinoo.com/restaurante/curtincapa/destiladora-danix/>
- Ortega Vindas, J. (2009). Guía de manuales administrativos. mideplan, 6-13.
- Pachon Lucas, C. (2018). Empleo Público y carrera administrativa: Entidades nacionales y territoriales. México: Ediciones de la U.
- Parra Paz, E. (1997). Calidad en el Servicio. Grupo editorial ISEF.
- Reyes Ponce, A. (2004). Administración de empresas. México: LIMUSA S.A.
- Reyes Ponce, A. (2005). En Administración de empresas (pág. 211). México: Limusa.
- Reyes, A. (2005). México: Limusa.
- Rodríguez , V. (2021). Empresa y administración. España: Editex.
- Silva González, M. d., Santos Durán, J. L., Rodríguez Jiménez, E., & Hernando Rojo, C. (2008). Empresa. España: Copiright.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2005). Administración. México: Pearson educación.
- Suquilandi Minta, F. (2016). Suquilandi Minta, F. (2016). Diseño de la estructura organizacional y administrativa para la Empresa "New Blessings Corporation Textil Cía. Ltda." de la provincia de Chimborazo, cantón Riobamba, periodo 2015–2016. Bachelor's thesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Taco, T. (2011). La Estructura Organizacional y su influencia en la Producción de la empresa de " Lacteos Leito", del Cantón Salcedo. Bachelor's thesis.
- Tapia Méndez, J. (2003). Técnicas basicas de comunicacion y archivo. Málaga: Innovación y cualitificación, S.L.
- Thompson, J. M. (29 de Julio de 2009). Importancia de la administración:
<http://administracionenteoria.blogspot.com/2009/07/importancia-de-la-administracion.html>
- Toapaxi Taco, A. L. (2011). La Estructura Organizacional y su influencia en la Producción de la empresa de " Lacteos Leito", del Cantón Salcedo. Bachelor's thesis.

Torres, J. C. (2019). Técnicas de recepción y comunicación. Madrid: Cep S.L.

Torres, L. (2020). Administración . México: Klik soluciones educativas.

Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. México: McGRAW-HILL.

William, W., & Keith, D. (2008). Administracion de recursos humanos. Mc Graw Hill.

11. Anexos

Anexo 1: Formato de entrevista



FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO DE ENTREVISTA PARA EL GERENTE DE LA MICROEMPRESA “NICK’S DANIEL’S”

La presente entrevista tiene como objetivo recopilar información para desarrollar un proyecto de grado denominado “Diseño de la estructura orgánica funcional para la microempresa Nick’s Daniel’s de la parroquia Curtincapac, cantón Portovelo de la provincia de El Oro, periodo 2021-2022”, agradecemos su colaboración.

1. ¿Qué tiempo lleva funcionando la microempresa “Nick’s Daniel’s”?

.....

2. ¿A qué actividad comercial se dedica la microempresa?

.....

3. ¿Cuántas personas actualmente laboran dentro de la microempresa “Nick’s Daniel’s”?

.....

4. ¿Cuánto factura mensualmente?

.....

5. ¿Qué cantidad de licor produce mensualmente?

.....

6. Qué actividades usted realiza dentro de la microempresa “Nick’s Daniel’s”

.....

.....

.....

7. Tiene definida la misión, visión, objetivos, valores y políticas en la microempresa ¿Cuál?

.....

.....

.....

8. Cómo ve usted a su microempresa dentro de 5 años

.....

.....

.....

9. ¿Considera que es importante contar con una estructura organizacional definida, dentro de una empresa? Por qué

.....

.....

10. ¿Nick’s Daniel’s cuenta con un organigrama que indique el nivel jerárquico y su responsabilidad?

.....

.....

.....

11. ¿Con qué departamentos o áreas actualmente cuenta la microempresa?

.....

.....

.....

12. ¿Cuál es el medio que utiliza usted para comunicarse con los empleados?

.....

.....

.....

13. ¿Cuándo usted contrata al personal como le indica las funciones que debe desempeñar?

.....

14. ¿Cree usted que los empleados conocen a cabalidad las funciones y responsabilidades que deben ejecutar?

.....

.....

15. Según su criterio que consideraría que debe cambiar o potencializar en la microempresa.

.....

.....

16. Existen funciones definidas para cada puesto de trabajo.

.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 2: Formato de encuesta



Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FORMATO DE ENCUESTA PARA TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA “NICK´S DANIEL´S”

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para desarrollar un proyecto de grado denominado “Diseño de la estructura orgánica funcional para la microempresa “Nick’s Daniel’s” de la parroquia Curtincapac cantón Portovelo de la provincia de El Oro, periodo 2021-2022”, agradecemos su colaboración.

1. Sexo

Femenino

Masculino

2. Nivel de instrucción

Educación inicial

Educación General básica

Bachillerato

Superior

3. Cómo es su contrato de trabajo con la microempresa “Nick’s Daniel’s”

Indefinido

Eventual

Ocasional

Temporada

Por tarea

4. Qué tiempo lleva laborando en la microempresa “Nick’s Daniel’s”

.....

5. Qué cargo desempeña actualmente en la microempresa “Nick’s Daniel’s”

.....

6. ¿Cuál es el sueldo que percibe por su trabajo?

.....

7. Marque con una X la opción correcta. Usted conoce si la microempresa “Nick’s Daniel’s” cuenta con:

Detalle	Si	No
Misión		
Visión		
Objetivos		
Valores		
Políticas		

8. Conoce usted si la microempresa “Nick’s Daniel’s” tiene un organigrama.

Si

No

En caso de que su respuesta sea afirmativa conteste la siguiente pregunta caso contrario continúe con la pregunta 10

9. Qué tipo de organigrama tiene la microempresa

Funcional

Estructural

Posicional

10. ¿Conoce quién es su jefe inmediato?

Si

No

En caso de que su respuesta sea afirmativa conteste la siguiente pregunta caso contrario continúe con la pregunta 12

11. Qué cargo ocupa su jefe inmediato

.....

12. ¿En cuál de los niveles se encuentra desempeñando sus funciones?

Legislativo (Accionistas o dueño de la microempresa)

Ejecutivo (Gerente general)

Auxiliar (secretaria)

Operativo (personal de producción, ventas)

Asesor (Abogado, contador)

13. ¿Cuál de las siguientes áreas o departamentos existen dentro de la microempresa "Nick's Daniel's"?

Ventas

Producción

Financiero

Recursos Humanos

14. Las funciones que usted desempeña están escritas en un documento.

Si

No

15. De qué forma le dieron a conocer sus actividades

Escrita
Verbal

16. Qué funciones realiza en su puesto de trabajo

.....
.....
.....
.....

17. Cuántas horas dedica a su trabajo

.....

18. ¿Recibió inducción al momento de ser contratado?

Si
No

19. ¿La microempresa "Nick's Daniel's" le brinda capacitaciones?

Si
No

En caso de que su respuesta sea afirmativa conteste la siguiente pregunta caso contrario continúe con la pregunta 21

20. Cuántas capacitaciones recibe anualmente

De 1 a 4 Veces
De 5 a 8 veces
De 9 a 12 Veces
Más de 12 Veces

21. ¿Se siente seguro en su lugar de trabajo?

Siempre

Ocasionalmente

Nunca

22. ¿El área en la que labora es segura?

Si

No

23. ¿Cuenta con el apoyo necesario en su área de trabajo?

Si

No

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 3: *Entrevista realizada al Gerente general*



Anexo 4: Instalaciones de la destilería “Nick’s Daniel’s”



Anexo 5: Certificación del Abstract

Mgs. Mónica Jimbo Galarza

C E R T I F I C O :

Haber realizado la traducción de Español – Inglés del resumen del Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de licenciada en Administración de Empresas titulado **“DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL PARA LA MICROEMPRESA NICK’S DANIEL’S DE LA PARROQUIA CURTINCAPAC CANTÓN PORTOVELO DE LA PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2021-2022”** de autoría de Andrea Elizabeth Espinoza Blacio con CI: 0705758621.

Se autoriza a la interesada hacer uso de la misma para los trámites que crea conveniente.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Emitida en Loja, a los 20 días del mes de Julio 2022.



Mgs. Mónica Jimbo Galarza

**MAGÍSTER EN ENSEÑANZA DE INGLÉS COMO LENGUA EXTRANJERA
REGISTRO EN LA SENECYT N° 1021-2018-1999861**

Anexo 6: Anteproyecto de tesis

Problemática

En la actualidad a nivel mundial las empresas enfrentan nuevos desafíos en un mercado cada vez más cambiante y competitivo, al no contar con un diseño orgánico funcional bien establecido y con una visión de lo que se quiere lograr en un futuro se convierte en una desventaja, sin embargo se está evidenciando que la carencia de interés que se da a las ocupaciones administrativas es un inconveniente generalizado en el entorno mundial, sin darse cuenta de que es el pilar fundamental para una gestión exitosa que las empresas deben seguir para tener un mejor desarrollo de sus funciones y procesos.

Esta situación presenta una deficiencia en la mayoría de las empresas, que por no emplear una estructura administrativa adecuada tienden a perder espacios en el mercado actual, donde los administradores presentan inconvenientes para la toma de decisiones y solución de problemas que afectan directamente a la empresa.

En nuestro país existe una variedad de; grandes, medianas y pequeñas empresas las cuales se dedican a diferentes actividades económicas, la gran mayoría han tenido un correcto funcionamiento que les ha permitido mantenerse, innovar y dominar el mercado nacional, marcando una gran distancia con su competencia, no obstante también existen empresas que por la falta de una correcta estructura orgánica funcional se han visto afectadas en su capacidad empresarial, Taco (2011) argumenta que es “necesario así enfocarse en actividades administrativas, distribuir los puestos de trabajo, implantar mecanismos de control, que permita el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa”. (pág. 2)

Cabe destacar que el factor tecnológico es generador de grandes innovaciones empresariales; también, se puede manifestar que la tecnología ha sido el innato enemigo de las empresas tradicionales, ya que se resisten al cambio por temor al fracaso.

En la provincia del Oro se encuentra la microempresa Nick's Daniel's ubicada en la parroquia Curtincapac del cantón Portovelo, dedicada a la producción y comercialización de licor artesanal, la cual carece de una estructura orgánica funcional, por lo que presentan deficiencias en el cumplimiento de objetivos al no tener definido con claridad la misión y visión, además de que no cuenta con los departamentos básicos como: financiero, recursos humanos, etc. por lo que sus procesos se realizan de acuerdo a las necesidades, también tiene una incorrecta

comunicación la cual genera confusiones y conflictos internos al no saber hacia quién dirigirse por la ausencia de un organigrama, igualmente el personal presenta inconvenientes al realizar las actividades en vista de que no se encuentran detalladas con claridad en un manual de funciones, esto genera un gran impacto para la microempresa ya que afecta de manera considerable en el desarrollo y crecimiento de la misma.

Con los antecedentes anteriores se puede determinar que la microempresa no cuenta con una estructura orgánica funcional que permita ejecutar una correcta gestión administrativa para el cumplimiento de objetivos, por este motivo se ha determinado desarrollar el presente trabajo denominado **“DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL PARA LA MICROEMPRESA NICK’S DANIEL’S DE LA PARROQUIA CURTINCAPAC CANTÓN PORTOVELO DE LA PROVINCIA DEL ORO, PERIODO 2021-2022”** misma que aportará a los directivos las herramientas de análisis necesarias para una correcta toma de decisiones y por ende conllevar una administración idónea.

Objetivos

4.1. Objetivo General

Diseñar la estructura orgánica funcional para la microempresa “Nick’s Daniel’s” de la parroquia Curtincapac cantón Portovelo de la provincia de El Oro.

4.2. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de la microempresa Nick’s Daniel’s para conocer la situación actual.
- Elaborar el organigrama estructural y funcional que permitan identificar el orden jerárquico y las funciones que cada uno debe desarrollar.
- Desarrollar un manual de funciones que posibilite el sustento de los recursos y controlar las actividades.