



Marzo 2020 - ISSN: 1696-8352

## PLAN DE REDISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA MECIND MECÁNICA INDUSTRIAL

**Silvia Espinoza Mendoza (Docente)**

Ecuador  
Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil  
saespinozam@ulvr.edu.ec

**José Carlos Vive Madrid (Estudiante)**

Ecuador  
Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

jcarlosvivem@outlook.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Silvia Espinoza Mendoza y José Carlos Vive Madrid (2020): "Plan de rediseño organizacional para la empresa MECIND mecánica industrial", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (marzo 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2020/03/disenio-organizacional-mecind.html>  
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/oel2003disenio-organizacional-mecind>

### RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto elaborar un plan de rediseño organizacional para la empresa Mecind Mecánica Industrial, la misma que a pesar de cumplir sus actividades y obligaciones se ha podido palpar que no se aplican correctamente los procesos por falta de un sistema que permita un manejo óptimo en la organización, ocasionando de tal manera una ineficiencia en la comunicación interna que se vuelve notable en la realidad. La empresa Mecind ofrece actualmente servicios de reparación y mantenimiento de productos elaborados de metal, a cambio de una retribución o por contrato.

Teniendo presente la forma de desarrollar sus actividades en la actualidad y su motivación para emprender y generar mejorías se ofrece soluciones viables para corregir y estructurar debidamente el área de Talento Humano de la compañía. El cual se lo llevará a cabo por medio de un plan de rediseño organizacional, que contará con una serie de pasos estratégicos para mejorar no sólo el ambiente y comunicación laboral, sino también la productividad, implementando una mejoría para el Gerente en su toma de decisiones con respecto a la parte administrativa.

El propósito de una estructura organizativa es crear un entorno para el mejor desempeño humano, debe definir la tarea a realizar. Las reglas así establecidas también deben diseñarse a la luz de las habilidades y motivaciones de las personas disponibles. El personal está relacionado con la organización, es decir que forma parte de su estructura.

Esto se puede hacer determinando los puestos a cubrir, identificando el requisito de mano de obra, llenando las vacantes y capacitando a los empleados para que las tareas asignadas se realicen de manera efectiva y eficiente. Las funciones gerenciales de promoción, despido, transferencia, entre otras, también se incluyen con la amplia tarea de "dotación de personal". La dotación de personal garantiza la colocación de la persona adecuada en la posición correcta. Básicamente, la administración es poder decidir el ente que se encargará de designar las funciones, quién hará qué trabajos y tareas, quién laborará, para quién y cómo se reunirán los recursos.

## **PALABRAS CLAVES**

La empresa Mecind ofrece actualmente servicios de reparación y mantenimiento de productos elaborados de metal, a cambio de una retribución o por contrato.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to develop an organizational redesign plan for the company Mecind Mecánica Industrial, which, despite fulfilling its activities and obligations, has been able to feel that the processes are not applied correctly due to lack of a system that allows management optimal in the organization, thereby causing an inefficiency in internal communication that becomes noticeable in reality. The company Mecind currently offers repair and maintenance services for products made of metal, in exchange for a fee or contract.

Keeping in mind the way to develop its activities today and its motivation to undertake and generate improvements, viable solutions are offered to correct and properly structure the Human Talent area of the company. Which will be carried out through an organizational redesign plan, which will have a series of strategic steps to improve not only the work environment and communication, but also productivity, implementing an improvement for the Manager in his decision making Regarding the administrative part.

The purpose of an organizational structure is to create an environment for the best human performance, you must define the task to be performed. The rules thus established must also be designed in the light of the skills and motivations of the people available. The staff is related to the organization, that is, it is part of its structure.

This can be done by determining the positions to be filled, identifying the labor requirement, filling the vacancies and training the employees so that the assigned tasks are carried out effectively and efficiently. The management functions of promotion, dismissal, transfer, among others, are also included with the broad task of "staffing". The staffing guarantees the placement of the right person in the right position. Basically, the administration is to be able to decide the entity that will be responsible for designating the functions, who will do what jobs and tasks, who will work, for whom and how the resources will be collected.

## **INTRODUCCIÓN**

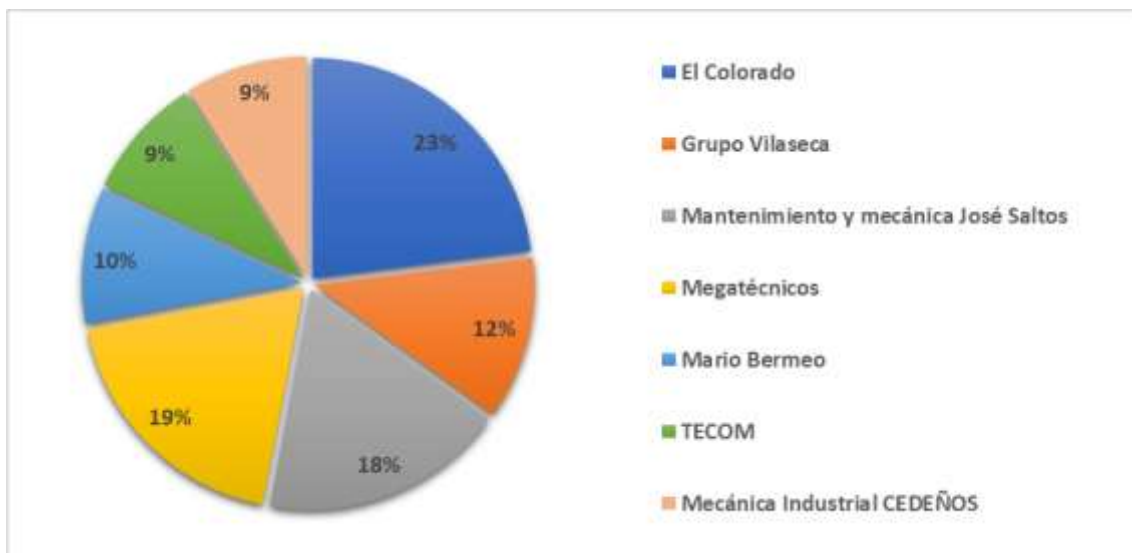
En Ecuador hay diferentes empresas que ofrecen servicios de mecanizado Industrial (fresado, torneado); soldadura (TIG, MIG, arco eléctrico, autógena, bronce& aluminio); reparación de embragues (cambio de discos, rodamientos pilotos, ejes, campanas); trabajos en

teflón y nylon; diseño en CAD y Construcción de Engranajes y/o Piñones (rectos, cónicos, helicoidales, hipoidales), coronas, cremalleras.

En el área de mecánica industrial se consideran siete talleres que son los más significativos, por lo tanto, se aprecian como competencia directa para la empresa Mecind Mecánica Industrial, entre ellos se tiene los siguientes:

- El Colorado
- Grupo Vilaseca
- Mantenimiento y Montaje José Saltos
- Megatécnicos
- Construcciones y Montajes Metalmecánicos Bermeo
- TECOM
- Mecánica Industrial CEDEÑOS

En la presente figura se puede apreciar la participación del mercado de cada empresa; realizada a partir de la información de ventas de esta obtenida de la página oficial de la Superintendencia de Compañías:



Se puede observar que la empresa con mayor participación en el mercado es El Colorado con un porcentaje de participación del 23%, seguida de Megatécnicos con un 19% de participación, Mantenimiento y Montaje José Saltos con un 18%, y en cuarto lugar se encuentra el Grupo Vilaseca con un 12%.

## FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera el plan de rediseño organizacional incide en el área de Talento Humano de la empresa Mecind Mecánica Industrial?

## **IDEA A DEFENDER**

El plan de rediseño organizacional para el área de Talento Humano de la empresa Mecind Mecánica Industrial, permitirá tener un manejo apropiado en el desempeño de las actividades de los trabajadores del área mencionada.

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La metodología utilizada en la presente investigación es descriptiva, debido a que, analizaron los resultados de las entrevistas, encuestas y ficha de observación directa que se realizó al personal de la empresa Mecind. De esta manera se ha podido conocer, evaluar y levantar información sobre los problemas que la empresa presenta especialmente en el área de talento humano, al no contar con un diseño organizacional bien estructurado. Es importante mencionar que este tipo de investigación permitió observar un escenario completo sobre el estado actual de la empresa, por lo que se ha podido interpretar y analizar las principales causas que inciden en los problemas de falta de estructura organizacional y cómo estos han incidido en la productividad de la misma.

## **ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

El enfoque de investigación es mixto, debido a que se usó metodología cualitativa en la aplicación de la entrevista y la ficha de observación; y cuantitativa por medio de la tabulación de la encuesta que se aplicó al personal de la empresa Mecind. Se utilizaron herramientas estadísticas para procesar la información de las encuestas, tabularlos y analizarlos.

## **TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Las técnicas de investigación aplicadas fue el método deductivo debido a que se analizó de lo más general a lo particular; de manera que se investigó sobre la importancia del diseño organizacional en las empresas y también los problemas de diseño organizacional que presenta la empresa Mecind. Las herramientas utilizadas son las siguientes:

Las encuestas son una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población (Rojas Cairampoma, 2015). Las principales ventajas de este instrumento son: (1) técnica más utilizada y que permite obtener información de casi cualquier tipo de población; (2) permite obtener información sobre hechos pasados de los encuestados; (3) gran capacidad para estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico; (4) relativamente barata para la información que se obtiene con ello.

La entrevista a profundidad es una técnica diseñada para obtener una imagen vívida de la perspectiva del participante sobre el tema de investigación. Durante las entrevistas en profundidad, la persona entrevistada se considera el experto y el entrevistador se considera el estudiante. Las técnicas de entrevista del investigador están motivadas por el deseo de aprender todo lo que el participante puede compartir sobre el tema de investigación (López & Sandoval, 2016).

Observación: se aplicó una ficha de observación con el objetivo de identificar la deficiencia de los procesos internos del área de talento humano de la empresa Mecind

Mecánica Industrial. De esta manera se logró determinar los procesos adecuados en el área de talento humano.

Encuestas: se realizó una encuesta al personal de la empresa para poder determinar el problema de estructura organizacional; de manera que, a partir de esta información, se pueda elaborar la estructura organizacional adecuada para el área de talento humano.

Entrevistas: se realizaron dos entrevistas a los directivos de la empresa, es decir al Presidente y al Gerente Administrativo, de forma que se pueda determinar el costo-beneficio del plan de rediseño organizacional para la empresa y la disposición de los directivos en adoptar la propuesta.

## **RESULTADOS DE LAS TÉCNICAS UTILIZADAS**

En la entrevista, se pudo evidenciar que el Gerente General en cuanto a la descripción del actual funcionamiento de la empresa respecto a las funciones del personal y el cumplimiento de las tareas mencionó que es normal, debido a la comunicación con el personal y al uso de la tecnología; sin embargo sí considera que han existido retrasos en las tareas encomendadas por la falta de supervisión o malos entendidos al delegar trabajos, lo cual se podría mejorar con un diseño de funciones del personal.

En cuanto a la importancia del diseño organizacional mencionó que es significativo debido a que con esta documentación habría más responsabilidad por parte de los colaboradores, quienes aclararían sus dudas respecto a las actividades que realizarán en su jornada. De esta manera hizo énfasis en que un manual de funciones tendría influencia positiva en la distribución de tareas y la optimización de los resultados del personal debido a que esto generará que exista un mejor acatamiento de las órdenes que dan los superiores, una buena comunicación, y un mejor fluido del trabajo.

La ficha de observación refleja los problemas que presenta el personal en cuanto a su conocimiento de tareas que realizan diariamente, ya que en realidad no tienen especificada tal información. Además, los empleados no conocen sus responsabilidades, por lo tanto, no pueden hacer frente a problemas futuros. La empresa no tiene establecida una estructura organizacional consolidada, lo que representa un problema al momento de tomar decisiones gerenciales. Sin embargo, la empresa sí realiza capacitaciones a sus empleados eventualmente y posee organigrama básico. Por último, la empresa no tiene establecidos objetivos a mediano y largo plazo.

## **CONCLUSIÓN**

El objetivo general de la presente investigación fue el de elaborar un plan de rediseño organizacional para la empresa Mecind Mecánica Industrial. Para poder lograr este objetivo, se plantearon objetivos específicos, detallando sus conclusiones a continuación.

El primer objetivo específico fue el de Identificar la deficiencia de los procesos internos del área de Talento Humano de la empresa Mecind Mecánica Industrial, los cuales fueron identificados por medio de la ficha de observación y de la encuesta, detallados a continuación:

- La empresa no cuenta actualmente con un área de Talento Humano que se encargue de dirigir las funciones desempeñadas por el personal de la empresa, además de estructurar el diseño organizacional de esta.
- La empresa posee un organigrama deficiente, en el que no están detalladas correctamente la jerarquía ni las funciones de la empresa, por tanto, hay un problema de conocimiento de funciones.
- El punto anterior trae como consecuencia el hecho de que en la empresa no existe un manual de funciones, por tanto, el personal realiza sus tareas de manera empírica y no porque saben exactamente cuáles son sus responsabilidades.
- La empresa no realiza capacitaciones periódicas a sus empleados.
- Por último, la empresa no tiene especificados sus objetivos a corto, mediano y largo plazo.

El segundo objetivo fue el de determinar los procesos adecuados en el área de Talento Humano, esto se realizó en el capítulo cuatro de la propuesta de investigación, donde se establecieron las políticas y estrategias que debe de tener el departamento, además de los procesos que debe seguir para un correcto manejo del personal de la empresa.

El tercer objetivo constó de elaborar la estructura organizacional adecuada para el área de Talento Humano. Se diseñó un nuevo organigrama para la empresa, el mismo que incluye la nueva área de Talento Humano que está conformada por un jefe y su asistente, los mismos que tendrán como tareas principales, elaborar el manual de funciones para la empresa, establecer los objetivos a corto y mediano plazo; y dirigir que se ponga en práctica lo establecido en la presente propuesta.

Por último, se determinó el costo-beneficio del plan de rediseño organizacional, el mismo que según la tabla 7, tendría un beneficio del 30%.

## **Bibliografía**

- S. &. (2016). Guía digital sobre Adobe Illustrator dirigida a los estudiantes de Administración de empresas de diseño. . *Universidad Nueva Esparta, Municipio El Hatillo (Doctoral dissertation)*.
- Cevallos, J. R. (2017). La administración de empresas: emprendimiento y gestión. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 829-837.
- Hadjitchoneva, J. (2015). Administrative Services and Business Conditions. *the Point of View of the Business.*, 2.
- Daft, R. L. (2000). *Teoría y diseño organizacional (No. 658 D3y.)*. International Thomson.
- Moreno, C. F., & del Pilar Liz, A. (2009). La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. *Gestión & Sociedad*, 97-108.
- Ferrer, M. A. (2016). Innovación y diseño organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 190-192.
- Pulgar-Vidal, L. H., & Ramos, F. R. (2017). Metodologías para implantar la estrategia: diseño organizacional de la empresa. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*.