



Trabajo de Grado

**Diseño de la estructura organizacional y los procesos principales para la empresa
TRANSMIBANDAS S.A.S**

Elaborado Por

Paola Andrea Carmona Arcila

Asignatura

Practica

Asesor de Práctica

Jaime Alberto Beltrán Ríos

Universidad Católica Luis Amigó

Facultad Ciencias Administrativas, Económicas y Contables

Medellín, Colombia

Año 2020

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| 1. Información del contexto corporativo | 1 |
| 2. Antecedentes..... | 2 |
| 3. Justificación..... | 2 |
| 4. Pregunta Objeto de estudio, orientadora..... | 3 |
| 5. Objetivo General..... | 3 |
| 6. Objetivos Específicos | 3 |
| 7. Metodología..... | 4 |
| 8. Marco de referencia | 5 |
| 9. Alcances del proyecto..... | 8 |
| 10. Calendario Operativo..... | 9 |
| 11. Referentes teóricos y Glosario de términos | 10 |
| Glosario de términos | 19 |
| 12. Desarrollo de cada uno de los objetivos específicos..... | 20 |
| Objetivo: Diagnóstico de la empresa | 20 |
| Objetivo: Componentes estratégicos..... | 20 |
| Misión..... | 20 |
| Visión | 21 |
| Objetivo corporativo | 21 |
| Políticas empresariales | 21 |
| Valores empresariales | 22 |
| Objetivo: Estructura de cargos, funciones y procesos..... | 23 |
| Estructura de cargos y funciones..... | 23 |
| 13. Análisis | 28 |

| | |
|--|----|
| Definición procesos internos | 28 |
| Proceso estratégico | 28 |
| Proceso Operativo: | 30 |
| 14. Conclusiones | 36 |
| 15. Recomendaciones y propuestas de mejora | 37 |
| 16. Índice de Tablas | 38 |
| 17. Índice de Ilustraciones | 39 |

1. Información del contexto corporativo

En sus inicios el personal que al día de hoy conforman la empresa TRANSMIBANDAS S.A.S trabajaban para otra empresa que se llamaba Transequipos con la cual trabajaron durante 3 años aproximadamente, esta empresa que también se dedicaba a la misma función de suministrar e instalar las bandas transportadoras, y repuestos para su funcionamiento entro en quiebra por temas de liquidez y fue allí donde se presentó la oportunidad de negocio para Wilmar García Monsalve quien le propuso comprarle toda la herramienta para ellos continuar con el negocio. La empresa Transequipos siguió funcionando, pero en menor proporción por tal motivo se dio el negocio de poder pagar las herramientas; una parte en efectivo y la otra parte con un año de trabajado donde fabricaban lo que seguiría vendiendo Transequipos y según las ganancias una parte la abonaban a la deuda y la otra parte para el capital de TRANSMIBANDAS S.A.S. En ese momento se buscó un socio quien en la actualidad es la Representante legal Tania María de la Hoz Lambraño quien ayudo con el aporte económico para la creación de la nueva empresa y el pago de la deuda, con ayuda de la liquidación recibida por el trabajo realizado con la anterior empresa Wilman García y Osvaldo Vásquez invirtieron en más herramientas y otra parte de la deuda. Hablaron con el dueño del local donde actualmente se encuentran: carrera 45 n. 40 – 72 para que les permitiera seguir allí, pero ya no como Transequipos sino como TRANSMIBANDAS S.A.S.

Desde el momento en que se creó la nueva empresa todo lo manejaba Wilman García, la gran ventaja era que ya contaban con el reconocimiento por parte de algunos clientes y debido a esto fueron creciendo y poco a poco se dio la contratación del personal administrativo y más operadores. En la actualidad La empresa TRANSMIBANDAS S.A.S ofrece gran variedad de productos y servicios; cuenta con una trayectoria en el mercado de 3 años, agilizando y sistematizando procesos de extracción de materiales (rocas, piedras, arena, ladrillos) y también aportando en el sector de alimentos. Brindando precios económicos y mano de obra capacitada con más de 20 años de experiencia en el sector. En el momento cuentan con 5 empleados vinculados directamente con la empresa y con otras 5 personas aproximadamente tercerizadas.

2. Antecedentes

La empresa Transmibandas S.A.S, durante el tiempo que lleva en el mercado no le han realizado intervenciones o mejoras con relación a la formación de la plataforma estratégica; por tal motivo sus fundadores y directores creen de gran importancia y prioridad la intervención que realizare en la empresa en el transcurso de este año, brindándoles el diseño organizacional y fundamentándolo desde su base principal para la creación de una empresa; diseñando su Misión, Visión, Objetivos, Políticas organizacionales, organigrama, estructura de cargos, perfil de cargos, indicadores de gestión y también se podría presentar la posibilidad de realizar la estandarización de algunos procesos importantes que ejecuten en la empresa.

La empresa TRANSMIBANDAS S.A.S brindara toda la disposición y aportes necesarios para cumplir con la finalidad de la intervención y que al final el resultado sea el esperado.

3. Justificación

Después de conocer los servicios y productos que ofrecen y los manejos internos que realiza la empresa TRANSMIBANDAS S.A.S; logre identificar la necesidad de realizar mejoras internas y exponerles la posibilidad de permitirme realizar la intervención colocando en práctica y aplicando lo aprendido durante estos semestres de estudio, brindándoles la ayuda necesaria para lograr un desarrollo interno, una parametrización correcta de los procesos y alcanzar por medio de estas mejoras un crecimiento y un posicionamiento frente al mercado.

La empresa TRANSMIBANDAS S.A.S se vera de gran manera beneficiada porque obtendrán una base principal para organizar la empresa y encaminarla desde la creación de su diseño organizacional, pasando por la definición de lo esencial en toda organización como lo es contar con una meta u objetivo a cumplir; identificando a donde se quiere llegar (VISION), definiendo el porqué de su empresa y cuál es la finalidad de los servicios y productos que ofrece (MISION), plasmando sus valores, realizando un análisis correcto de los cargos y estandarizando los procesos para al finalizar enfocarse en mejorar y crecer constantemente.

4. Pregunta Objeto de estudio, orientadora

¿La fundamentación de la estructura organizacional para la empresa TRANSMIBANDAS SAS proporcionará mayor organización, división de tareas, asignación técnica de roles y planificación de los procesos?

5. Objetivo General

Diseñar la estructura organizacional de la empresa TRANSMIBANDAS S.A.S.

6. Objetivos Específicos

- 1.** Identificar necesidades de la empresa
- 2.** Determinar componentes estratégicos
- 3.** Establecer la estructura de cargos, funciones y procesos

7. Metodología

Para el cumplimiento de los objetivos planteados, se establecieron unos lineamientos que se siguieron para la obtención de la información.

En el análisis y la identificación de las necesidades de la empresa, principalmente se consultó sobre la actividad a la que se dedicaba, su ubicación, su tiempo en el mercado y su portafolio; posteriormente se realizó una reunión con el personal directo, como lo son el representante legal, gerente comercial y el auxiliar administrativo, y de esta manera se logró conocer más sobre la empresa desde la perspectiva personal y laboral, para poder así identificar que falencias o mejoras consideraban que como organización les falta para potenciarse y crecer. A partir de allí se identificaron sus necesidades principales y se formalizó la intervención a realizar.

La elaboración de los componentes estratégicos se realiza en conjunto con la organización, son ellos quienes definen y plantean cuál es su función principal, como se identifican como organización, hasta donde quieren llegar, cuáles serán sus metas para cumplir a corto y largo plazo, que objetivos los identifican y forman parte de la esencia de la empresa TRANSMIBANDAS; y de esta manera se logra definir la Misión, la Visión y los valores que conforman esta organización.

La definición de la estructuración de los cargos se deriva principalmente de que actividades realizan dentro de la empresa, de allí se parte como base para consultar cuales funciones deben realizar para obtener un producto final, que posición toman dentro del organigrama de la organización, cuál es su papel para el cumplimiento de los objetivos planteados por la empresa y cuál es la parametrización de los procesos a realizar.

8. Marco de referencia

Una idea de negocio se convierte en un proyecto, donde se invierte, se aprende, se arriesga y se obtienen frutos, pero también en el cual se debe plasmar desde un principio a donde se quiere llegar, que se quiere conseguir y como lo queremos obtener, todo esto se define en los componentes organizacionales que toda organización necesita para moldearse y crecer; inicialmente se debe plantear que cada segmento que la conforma se convierten en un sistema funcional y parte fundamental para su crecimiento, pero este crecimiento no solo se debe medir en niveles económicos, también se deben analizar los aspectos organizacionales como lo son la misión, la visión, los objetivos estratégicos y una cultura organizacional; sin los cuales los índices económicos no tendrían sentido debido a que su finalidad no se vería enfocado en el cumplimiento de ningún objetivo o meta y no permitiría obtener una búsqueda constante de mejoras; identificando todo esto como direccionamiento estratégico, quien según Quevedo y Rodríguez, (2008) afirman “ Lo integran los principios corporativos ampliamente conocidos como: visión y misión. Los principios corporativos son el conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de una organización y que estimulan en ella el cumplimiento de unas proyecciones preconcebidas”

Los pilares del éxito de toda organización comienzan desde la elaboración de la plataforma estratégica en donde se definen: cuál será el enfoque de la empresa, a que publico se quiere direccionar, las propuestas innovadoras y adicional a esto también se debe proyectar y visualizar en el futuro identificando las metas a alcanzar, estableciendo de esta forma la misión y visión empresarial, los cuales los llevaran a la definición de sus objetivos principales teniendo como punto de partida el desarrollo de estrategias para el posicionamiento en el mercado y transmitiendo a sus partes interesadas la identidad y formación de su organización, la cual se encuentran en un proceso de aprendizaje y crecimiento constante, donde la sociedad que los rodea, sus competidores, sus consumidores y sus stakeholders constantemente estarán exigiendo y esperando que sus expectativas sean cumplidas, León (2016) afirma. “Uno de los caminos más adecuados para mantener la viabilidad de las organizaciones y asegurar su prosperidad en las condiciones que presenta la nueva economía del conocimiento es a través de la generación de procesos de aprendizaje altamente eficaces” parte 2, p.1).

“Para Rodríguez (2002), la verdadera ventaja competitiva de una organización y de un país, hoy, se encuentra en su capacidad de gestionar sus procesos de creación, desarrollo y difusión del conocimiento, razón por la cual las teorías actuales de gestión organizacional han invertido gran cantidad de tiempo, investigación y divulgación a este factor”, como lo escribe el autor mencionado anteriormente la competitividad se verá reflejada en la capacidad de reacción ante los procesos o situaciones que se vayan presentando, por tal motivo las organizaciones deben estar dispuestas a buscar mejoras continuas, a crecer en conjunto con la competencia y a proyectarse en superar las expectativas del cliente, pero todo esto no se consigue solo con definir conceptos, se debe generar una cultura organizacional o también conocida como comunicación asertiva dentro de la empresa donde se permita transmitir a todos los componentes de la organización esa información y de esta manera tener la seguridad que el trabajo que se desarrolle va direccionado al cumplimiento total de los objetivos planteados, según Chiavenato (2007), “los seres humanos dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales. Los empleados pasan la mayor parte de su vida en una organización, y muchos de ellos son gerentes de su puesto de trabajo, y es tan alto su grado de compromiso que no escatiman tiempo y esfuerzo para sacar adelante los objetivos trazados, con el fin de contribuir al logro de los resultados esperados por la empresa.”

El planteamiento del direccionamiento estratégico se puede definir como una estrategia competitiva la cual busca potenciar los procesos y aumentar las oportunidades, teniendo claro que en la actualidad todas las organizaciones deben ser flexibles para adaptarse a los cambios que se vayan exigiendo y de esta manera obtener ventajas competitivas, un enfoque similar es propuesto por Thompson y Strickland (2004), que definen “el proceso administrativo de crear una visión estratégica, establecer los objetivos y formular una estrategia, así como implantar y ejecutar dicha estrategia, después, con el transcurso del tiempo, iniciar cualesquier ajustes correctivos en la visión, los objetivos, la estrategia, o su ejecución que parezcan adecuados”. La idea principal es ir cambiando constantemente en búsqueda de proyectarse y darse a conocer.

Con relación a lo anteriormente mencionado se puede establecer que toda organización necesita de cada uno de sus componentes estratégicos para posicionarse, para obtener reconocimiento, para obtener ventajas competitivas, para crecer en el ámbito interno como

externo y sobre todo para generar procesos de calidad que se enfoquen en el cumplimiento de los objetivos y del enfoque empresarial.

9. Alcances del proyecto

Con la intervención a la empresa TRANSMIBANDAS S.A.S y el cumplimiento a cabalidad de todos los objetivos se esperan obtener resultados positivos, comenzando con la definición de los componentes estratégicos se lograra obtener un enfoque claro de a dónde quiere llegar, permitiendo de esta manera poder controlar el cumplimiento de las metas planteadas; la definición de roles y estructuración de cargos permitirá que la organización pueda realizar evaluaciones de desempeño de forma técnica, contrataciones laborales con lineamientos claros de experiencia, estudios y habilidades; con la definición de un organigrama se podrá identificar que función cumple cada uno de las personas dentro de la organización, y la estandarización de los procesos conllevara a que cada persona que llegue, pueda ser capacitada sobre la función que va cumplir, evitando reprocesos y obteniendo que las actividades que realice la empresa queden estructurados y definidos.

Los beneficios obtenidos se reflejarán en los aspectos internos y externos de la empresa TRANSMIBANDAS S.A.S, se tendrá reconocimiento frente al mercado y una mejor presentación frente a los consumidores y la competencia.

10. Calendario Operativo

| ACTIVIDAD | F. INICIO | F. FINAL | RESPONSABLE |
|--------------------------------------|------------|------------|---|
| Primera asesoría | 19/02/2020 | 21/02/2020 | Docente Jaime Alberto Beltrán y la estudiante Paola Andrea Carmona |
| Visita empresarial | 2/03/2020 | 5/03/2020 | Representante legal de la empresa, Gerente comercial, Auxiliar Administrativo, Docente Jaime Alberto Beltrán y la estudiante Paola Andrea Carmona |
| Segunda asesoría | 9/03/2020 | 12/03/2020 | Docente Jaime Alberto Beltrán y la estudiante Paola Andrea Carmona |
| Información del contexto Corporativo | 13/03/2020 | 22/03/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Antecedentes | 13/03/2020 | 22/03/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Justificación | 13/03/2020 | 22/03/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Objetivo General | 13/03/2020 | 22/03/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Objetivos Específicos | 13/03/2020 | 22/03/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Tercera asesoría | 24/03/2020 | 25/03/2020 | Docente Jaime Alberto Beltrán y la estudiante Paola Andrea Carmona |
| Referentes teóricos y Glosario | 25/03/2020 | 5/04/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Cuarta asesoría | 22/04/2020 | 24/04/2020 | Docente Jaime Alberto Beltrán y la estudiante Paola Andrea Carmona |
| Marco de referencia | 27/04/2020 | 4/05/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Quinta asesoría | 13/05/2020 | 14/04/2020 | Docente Jaime Alberto Beltrán y la estudiante Paola Andrea Carmona |
| Pregunta objeto de estudio | 14/04/2020 | 19/05/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Metodología | 14/04/2020 | 19/05/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Alcances del proyecto | 14/04/2020 | 19/05/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| Calendario Operativo | 14/04/2020 | 19/05/2020 | Estudiante Paola Andrea Carmona |
| | | | |
| | | | |

Table 1 Calendario Operativo

11. Referentes teóricos y Glosario de términos

| | |
|------------------------------------|--|
| Ficha bibliográfica | Nro: 1 |
| Autor: | Hernández, Hugo G., Cardona, Diego A, Del Rio Jorge L |
| Título: | Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas |
| Lugar de publicación: | Barranquilla, Colombia |
| Editorial: | Información Tecnológica – Vol. 28 N° 5 2017 |
| Dirección electrónica: | http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=d89fee6a-e83d-48de-bf20-c7f9254c6188%40pdc-v-sessmgr04 |
| Año de publicación: | Octubre de 2017 |
| ISSN: | 0716-8756 |
| Breve descripción del libro | <p>Nivel de innovación en tecnología y direccionamiento estratégico de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la ciudad de Barranquilla. En cada una de las etapas del direccionamiento estratégico se establece una integración entre el entorno y la organización, generando una mejora continua, logrando un avance con relación a las exigencias del entorno.</p> <p>“El direccionamiento estratégico, lo integran los principios corporativos ampliamente conocidos como: visión y misión. Los principios corporativos son el conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de una organización y que estimulan en ella el cumplimiento de unas proyecciones preconcebidas (Quevedo y Rodríguez, 2008; Del Río, 2012; Salas et al., 2016)”</p> |

Table 2 Referencia 1

| | |
|------------------------------------|--|
| Ficha bibliográfica | Nro: 2 |
| Autor: | Jaime Alberto Beltrán Ríos, José Antonio López Giraldo |
| Título: | Evolución de la Administración |
| Lugar de publicación: | Universidad Católica Luis Amigo |
| Editorial: | Universidad Católica Luis Amigo |
| Dirección electrónica: | https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/447_Evolucion_de_la_administracion.pdf |
| Año de publicación: | Diciembre de 2018 |
| ISBN: | 978-958-8943-43-5 |
| Breve descripción del libro | <p>“En realidad, el entorno empresarial es un complejo sistema en el que todas las piezas desempeñan un rol fundamental. Es como una gran maquina en la que cada pieza, cada engranaje, desde el más mínimo hasta el más potente, debe estar en óptimas condiciones e interactuar activamente con los otros. Esto se logrará mediante la</p> |

| | |
|--|---|
| | observación, el análisis y el cálculo de fuerzas y capacidades, pero más que nada a través de la cooperación. Wilson Taylor (1911) fue el primero en poner el énfasis sobre la incentivación (aumentos salariales)” |
|--|---|

Table 3 Referencia 2

| | |
|------------------------------------|--|
| Ficha bibliográfica | Nro: 3 |
| Autor: | Grueso Hinestroza, Merlín Patricia (ed.) |
| Título: | Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales |
| Lugar de publicación: | Bogotá, Colombia |
| Editorial: | Universidad del Rosario |
| Dirección electrónica: | https://www.digitaliapublishing.com/visorepub/46578 |
| Año de publicación: | Noviembre de 2016 |
| ISBN: | 978-958-738-784-1 |
| Breve descripción del libro | “Al ser las organizaciones saludables el eje de este capítulo, los autores consideran que a lo largo de la historia laboral y organizacional se han presentado conflictos entre los derechos a la salud de los trabajadores como seres humanos y los derechos de las empresas a generar altos índices de productividad. De manera permanente estos dos aspectos entran en contradicción, lo que es incomprensible teniendo en cuenta que el trabajo y la salud son derechos fundamentales del ser humano; sin embargo, en el mundo laboral parece común estar en discrepancia respecto a intereses de los trabajadores y de los empleadores o empresarios (Grueso, 2016) |

Table 4 Referencia 3

| | |
|------------------------------------|--|
| Ficha bibliográfica | Nro: 4 |
| Autor: | Carlos Ramírez Cardona, María del Pilar Ramírez Salazar |
| Título: | Fundamentos de administración |
| Lugar de publicación: | Bogotá, Colombia |
| Editorial: | Ecoe Ediciones Ltda. |
| Dirección electrónica: | https://www.digitaliapublishing.com/visorepub/47107 |
| Año de publicación: | Agosto de 2016 |
| ISBN: | 978-958-771-373-2 |
| Breve descripción del libro | “Es necesario distinguir entre lo que es una organización administrativa y lo que es la actividad humana administrativa. La primera es un ente social creado por los hombres para obtener determinados fines y la segunda se refiere tanto a los principios que conforman la teoría administrativa como a los procesos |

| | |
|--|--|
| | administrativos que los hombres ejecutan para obtener unos resultados. (Cardona, Ramírez 2016) |
|--|--|

Table 5 Referencia 4

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 5 |
| Autor: | León González, Ángel |
| Título: | Métodos de compensación basados en competencias (3ª ed.) |
| Lugar de publicación: | Barranquilla, Colombia |
| Editorial: | Universidad del Norte |
| Dirección electrónica: | https://www.digitaliapublishing.com/visor/49657 |
| Año de publicación: | Agosto de 2017 |
| ISBN: | 978-958-741-809-5 |
| Breve descripción del libro | Los Métodos Cuantitativos de Compensación Empresarial (MC-CE) están muy relacionados con el crecimiento de la empresa y el plan estratégico. Este libro tiene como objetivo apoyar los procesos de gestión humana en relación con el diseño del puesto de trabajo, la remuneración variable y el trabajo en equipo para solucionar conflictos |

Table 6 Referencia 5

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 6 |
| Autor: | Hernán González, Carlos; García Solarte, Mónica; Murillo Vargas, Guillermo. |
| Título: | Gestión en organizaciones intensivas en conocimiento |
| Lugar de publicación: | Cali, Colombia |
| Editorial: | Universidad del Valle |
| Dirección electrónica: | https://www.digitaliapublishing.com/visor/44094 |
| Año de publicación: | Abril de 2016 |
| ISBN: | 978-958-765-241-3 |
| Breve descripción del libro | “Para responder, adaptar y sostener su gestión organizacional ante estos cambios, las organizaciones deben modificar su estructura funcional y/o operativa hacia una más flexible, con una gestión humana menos rígida y más participativa, una mayor inversión en innovación y tecnología, entre otras acciones destacadas.” |

Table 7 Referencia 6

| | |
|----------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 7 |
| Autor: | Daniel Arias Aranda, Beatriz Mínguela Rata |
| Título: | Dirección de la producción y operaciones: Decisiones estratégicas |

| | |
|------------------------------------|---|
| Lugar de publicación: | Madrid, España |
| Editorial: | Ediciones Pirámide |
| Dirección electrónica: | https://elibro.net/es/ereader/funlam/105578 |
| Año de publicación: | 2018 |
| ISBN: | 978-84-368-3901-2 |
| Breve descripción del libro | “ En un mundo interconectado, en el que la información constituye la base para las transacciones a nivel global, la función de operaciones han de adaptarse constantemente a los cambios y tendencias de los mercados tanto desde la perspectiva de los clientes como de los proveedores, trabajadores de la empresa y sociedad en general” |

Table 8 Referencia 7

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 8 |
| Autor: | Natalia García Carbonell, Fernando Martín Alcázar, Gonzalo Sánchez Gardey |
| Título: | Dirección estratégica de recursos humanos: Fundamentos y perspectivas teóricas |
| Lugar de publicación: | Sevilla |
| Editorial: | Difusora Larousse – Ediciones Pirámide |
| Dirección electrónica: | https://elibro.net/es/ereader/funlam/116768 |
| Año de publicación: | Julio de 2017 |
| ISBN: | 9788436838190 |
| Breve descripción del libro | “Veremos como este proceso se enmarca en el tránsito de la tradicional administración del personal, a la moderna dirección de los recursos humanos, que rompió con la forma original de comprender el papel de las personas en las organizaciones. Las transformaciones del ambiente organizativo, y la reorientación de los modelos estratégicos al interior de las organizaciones, favorecieron la aparición de una sensibilidad diferente en lo que respecta al papel de las personas en las empresas” |

Table 9 Referencia 8

| | |
|-------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 9 |
| Autor: | Alfredo C. Luna González |
| Título: | Administración Estratégica |
| Lugar de publicación: | México D.F |
| Editorial: | Grupo Editorial Patria |
| Dirección electrónica: | https://elibro.net/es/ereader/funlam/39421 |

| | |
|------------------------------------|--|
| Año de publicación: | 2014 |
| ISBN: | 978-607-438-889-3 |
| Breve descripción del libro | Significado de la administración estratégica: “ tomando en cuenta las definiciones anteriores y para efectos de este libro la definimos como el proceso sinérgico que consiste en definir la naturaleza de la empresa, determinando una visión, misión, valores y objetivos; realizando un análisis interno y externo, para formular, implementar y desarrollar la estrategia, ponderar y retroalimentar a mediano y largo plazo, según cambios suscitados, y trabajar como un proceso de mejora continua sostenible” Alfredo Cipriano Luna González |

Table 10 Referencia 9

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 10 |
| Autor: | Laura Huama Pulgar – Vidal – Franklin Ríos Ramos |
| Título: | Metodología para implantar la estrategia: diseño organizacional de la empresa (2ª. Ed) |
| Lugar de publicación: | Lima – Perú |
| Editorial: | Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) |
| Dirección electrónica: | https://elibro.net/es/ereader/funlam/41294?as_all=dise%C3%B1o_organizacional&as_all_op=unaccent_icontains&prev=as&as_title_type=MAGAZINE&as_title_type_op=in |
| Año de publicación: | 2015 |
| ISBN: | 978-612-404-166-2 |
| Breve descripción del libro | “Los administradores desarrollan una secuencia lógica en su trabajo; es decir, planifican y deciden lo que hay que hacer mediante estrategias. Organizan, determinando las actividades a realizar y su orden que se traduce en la estructura de la organización, las dirigen desplegando su liderazgo y formulando políticas generales y posteriormente controlan para verificar su logro conforme a lo planeado” |

Table 11 Referencia 10

| | |
|-------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 11 |
| Autor: | Hugo G. Hernández, Diego A. Cardona, Jorge L Del Rio |
| Título: | Direccionamiento Estratégico: Proyección de la innovación tecnológica y gestión administrativa en las pequeñas empresas |
| Lugar de publicación: | Cartagena, Colombia |
| Editorial: | Información Tecnológica |
| Dirección electrónica: | https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v28n5/art03.pdf |
| Año de publicación: | oct-17 |

| | |
|------------------------------------|---|
| ISSN: | 0718-0764 |
| Breve descripción del libro | <p>“La planificación estratégica y el direccionamiento estratégico son enfoques que presentan variedad de opciones o esquemas; la dirección estratégica es un concepto más general que puede abarcar al primero. Ansoff (1997), establece que un resultado final de la dirección estratégica es el potencial para el logro futuro de los objetivos de la organización. Aunque no se puede negar la importancia de las áreas de dirección operativa, es vital reconocer que el alcance de la dirección estratégica; es mayor que el de cualquiera de las áreas de dirección operativa (Bustamante et al., 2017). El objetivo principal de la dirección estratégica es formular las estrategias ajustadas al requerimiento de los mercados y orientar los planes de actuación empresarial, intentando anticiparse a previsible acontecimientos futuros que afecten o impacten a la organización (Arévalo et al., 2017; Álvarez y Bernal, 2017).</p> |

Table 12 Referencia 11

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 12 |
| Autor: | Carlos Gutiérrez Suarez, Astrid Roza Sánchez, Alexander Flórez Garay |
| Título: | Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral |
| Lugar de publicación: | Santander, Colombia |
| Editorial: | Universidad de Santander |
| Dirección electrónica: | https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/544/966 |
| Año de publicación: | Enero de 2019 |
| ISSN: | 2346 – 030X |
| Breve descripción del libro | <p>“el direccionamiento estratégico es una estrategia organizacional que condensa los componentes de la organización a fin de potenciar las fortalezas de los colaboradores a la hora de construir calidad en productos, servicios y procesos administrativos, operativos para de esta forma aprovechar las diversas oportunidades de adquisición de conocimientos, tecnología y negocios mediante la disminución de las debilidades y prevención de ocurrencia de eventos considerados como amenazas que puedan afectar negativamente los objetivos de la corporación”</p> |

Table 13 Referencia 12

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 13 |
| Autor: | Hilda Estrada López, Hernán Saumett España, Arnulfo Montenegro Rada |
| Título: | Direccionamiento estratégico y aprendizaje |
| Lugar de publicación: | Barranquilla, Colombia |
| Editorial: | Ediciones Universidad Simón Bolívar |
| Dirección electrónica: | http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1283 Direccionamiento%20estrategico%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y |
| Año de publicación: | Marzo de 2017 |
| ISBN: | 978-958-8930-70-1 |
| Breve descripción del libro | “El direccionamiento estratégico requiere un plan estratégico que es ejecutado por todos los niveles de la organización. Es allí donde radica la diferencia con la planificación estratégica, ya que esta última es rígida mientras que la primera es flexible. A partir de la flexibilidad de la dirección estratégica, se requerirá cambiar los planes estratégicos.” |

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 14 |
| Autor: | Jorge González, Flor Salazar, Raúl Ortiz, Darwin Verdugo |
| Título: | Gerencia Estratégica: Herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones |
| Lugar de publicación: | Ecuador |
| Editorial: | Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín |
| Dirección electrónica: | http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3002/3869 |
| Año de publicación: | Octubre de 2018 |
| ISSN: | 2343-5763 |
| Breve descripción del libro | “las organizaciones tienen la obligación de ser lo suficientemente flexibles para transformar toda la estructura de negocios, y así responder a cambios estratégicos y retos del mercado. En tal sentido, para alcanzar una posición de ventaja competitiva, se necesita examinar de manera crítica el entorno, con el objetivo de identificar oportunidades externas y crear capacidades internas; se ha pasado de ser organizaciones estáticas a insertarse en un mundo dinámico, con altas exigencias que demandan una visión sistémica e integral.” |

Table 16 Referencia 14

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 15 |
| Autor: | Alejandro Arellano González, Blanca Carballo Mendivil, Nidia Josefina Ríos Vásquez |
| Título: | Análisis y diseño de procesos: Una metodología con enfoque de madurez organizacional |
| Lugar de publicación: | Ciudad de México |
| Editorial: | Pearson Educación de México S.A. |
| Dirección electrónica: | https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed= |
| Año de publicación: | 2017 |
| ISBN: | 978-607-32-4311-7 |
| Breve descripción del libro | <p>“En una empresa ningún sistema es más importante que sus procesos, pues es por medio de estos que se genera valor; es decir, aquello que le da “vida” a la empresa. En el interior de toda organización se identifica un conjunto de procesos que constituyen el medio para entregar valor al cliente. Es importante mencionar que uno de los principios de gestión de la calidad (SGC) establece el “enfoque basado en procesos”. Este principio sostiene que “un resultado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos se gestionan como un proceso”. El hecho de considerar las actividades como agrupadas entre sí, constituyendo procesos, permite a una organización centrar su atención en “áreas de resultados”. Estas áreas de resultados deben ser conocidas y analizada, ya que son los insumos para enmendar o mejorar el control del conjunto de actividades y para conducir a la organización hacia la obtención de los resultados deseados”</p> |

Table 17 Referencia 15

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 16 |
| Autor: | Carlos Prieto Sierra |
| Título: | Emprendimiento, conceptos y plan de negocios |
| Lugar de publicación: | México |
| Editorial: | Pearson Hispanoamericana |
| Dirección electrónica: | https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed= |
| Año de publicación: | 2017 |
| ISBN: | 978-607-32-4018-5 |
| Breve descripción del libro | <p>“los recursos humanos se definen como el conjunto de personas que integran la organización y prestan sus servicios a ésta a cambio de un sueldo. Es por ello que la empresa debe considerar a su personal como un conjunto de individualidades que al pertenecer a un proyecto común y laborar con otros armónicamente puede ser capaz de satisfacer sus aspiraciones a nivel personal. Debido a que</p> |

| | |
|--|--|
| | los recursos humanos son imperativos para las empresas, el éxito de su administración depende en gran medida de reconocer, atraer y retener el talento cuyo perfil sea el adecuado para el alcance de la visión y la misión de la organización.” |
|--|--|

Table 18 Referencia 16

| | |
|------------------------------------|---|
| Ficha bibliográfica | Nro: 17 |
| Autor: | Iraida Justina Rodríguez – González. Aleida González – González, Patricia Noy – Viamontes, Silbelys Pérez - Sotolongo |
| Título: | Metodología de Diseño Organizacional integrando enfoque procesos y competencias |
| Lugar de publicación: | La Habana, Cuba |
| Editorial: | Ingeniería Industrial |
| Dirección electrónica: | http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v33n2/rii10212.pdf |
| Año de publicación: | 2012 |
| ISSN: | 1815 - 5936 |
| Breve descripción del libro | <p>“Según la NC 9004:2009, los procesos son específicos para una organización y varían dependiendo del tipo, el tamaño y el nivel de madurez de la misma. Cada proceso está integrado por un conjunto de actividades que deberían determinarse y adaptarse al tamaño y a las características distintivas de la organización. La gestión proactiva de todos los procesos de una organización, contribuye de forma determinante al logro de su eficacia y su eficiencia</p> <p>Otro enfoque que ha tomado auge en los últimos años, es el relativo a las competencias laborales y gestionar los recursos humanos a través de este enfoque se ha convertido en una importante necesidad, al tomar en consideración que, contar con las personas que posean las características adecuadas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, permite lograr una gestión de recursos humanos con una mirada integral mediante objetivos comunes”</p> |

Table 19 Referencia 17

Glosario de términos

- Dirección estratégica: “la dirección estratégica ha sido utilizada como sinónimo de la planeación estratégica, haciendo una breve diferencia, en los diferentes campos en los cuales se emplea. La primera es más usada en el campo académico y la segunda en el mundo de los negocios. Para este autor, la dirección estratégica tiene como propósito explorar y crear oportunidades nuevas y diferentes para el futuro, y la planeación estratégica, como contraste, intenta optimizar para el futuro las tendencias actuales. Este autor identifica el direccionamiento estratégico como el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de funciones que posibiliten a una empresa lograr sus objetivos.” David (2003).
- Administración estratégica: “tomando en cuenta las definiciones anteriores y para efectos de este libro la definimos como el proceso sinérgico que consiste en definir la naturaleza de la empresa, determinando una visión, misión, valores y objetivos; realizando un análisis interno y externo, para formular, implementar y desarrollar la estrategia, ponderar y retroalimentar a mediano y largo plazo, según cambios suscitados, y trabajar como un proceso de mejora continua sostenible”. Luna (2014).
- Estructura organizacional: “para quien la estructura es el conjunto de todas las formas y en que se divide el trabajo en tareas distintas, y la posterior coordinación de éstas.... La estructura organizacional es una estructura intencional de roles, cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible”. Henry Mintzberg (1995).
- Diseño Organizacional: “la manera como se agrupan tareas y personas en la organización” con el objetivo de llevar a la organización a la eficiencia y a la efectividad. A través del diseño organizacional se debe tratar “de encontrar la configuración que permita la mezcla óptima de diferenciación e integración, a la vez que permita a la organización adaptarse al entorno” (Hodge, 2003)”.

12. Desarrollo de cada uno de los objetivos específicos

Objetivo: Diagnóstico de la empresa

| MATRIZ DOFA | | |
|--------------------|---|---|
| | FORTALEZAS | DEBILIDADES |
| INTERNOS | Personal capacitado y con experiencia calificada | Poco personal para ejecutar labores |
| | Precios de productos más bajos que la competencia | Falta de publicidad |
| | Buena calidad de los productos y servicios | Espacios muy reducidos |
| | Reconocimiento por parte de clientes | Empresa reciente en el mercado |
| | Acompañamiento y servicio Post-venta | Poca capacidad de endeudamiento |
| | | Falta de personal para las funciones de ventas |
| | OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
| EXTERNOS | Gran cantidad de clientes potenciales | Nuevos competidores en el mercado |
| | Mercado mal asesorado | Ingreso de mercancía importada con costos más bajos |
| | Necesidad de productos | Competencia muy agresiva |
| | | Aumento de precios de materias primas |
| | | Contracción del mercado |

Table 20 Matriz DOFA

Objetivo: Componentes estratégicos

Misión

Nuestra empresa está dedicada al suministro, fabricación e instalación de bandas transportadoras y repuestos para su funcionamiento, buscamos satisfacer las necesidades del sector industrial y comercial agilizando y sistematizando los procesos de extracción de materiales y aportando en el sector de alimentos, trabajamos enfocados en el compromiso,

responsabilidad y calidad de todos nuestros procesos.

Visión

La empresa TRANSMIBANDAS S.A.S. en el año 2023 será ser un referente en el mercado siendo reconocida por su personal calificado, sus productos de calidad, sus servicios de confiabilidad y el proveedor preferido por nuestros clientes.

Objetivo corporativo

La empresa TRANSMIBANDAS S.A.S busca contribuir a la optimización de los procesos industriales a través del suministro, fabricación e instalación de bandas transportadoras y repuestos; obteniendo posicionamiento y reconocimiento en el mercado, brindando productos y servicios de calidad con mano de obra y experiencia calificada, logrando ser para nuestros clientes la primera y la mejor opción.

Políticas empresariales

- Mantener informado a todos los colaboradores de las políticas empresariales, reglamento interno de trabajo y el objetivo corporativo.
- Brindar a sus empleados un entorno amigable, respetuoso, y confortable en sus labores diarias
- Todo el personal operativo al momento de iniciar sus actividades debe cumplir con los protocolos e implementos de los productos cuentan con los estándares de calidad.
- Atender la demanda del mercado actual para el logro de nuevos clientes, y potenciar la permanencia de los clientes actuales
- Todo el personal deberá cumplir con el horario de trabajo establecido y cualquier ausencia será justificada.

Valores empresariales

- **Compromiso:** nos encontramos en la búsqueda constante de la excelencia y el cumplimiento a satisfacción de nuestro objetivo corporativo.
- **Responsabilidad:** sentido de pertenencia y responsabilidad absoluta con los servicios y productos que brindamos
- **Confianza:** ser transparentes en cada uno de nuestros procesos, transmitiendo la confianza y tranquilidad que nuestros clientes necesitan
- **Calidad:** nos exigimos constantemente en realizar las cosas con estándares de calidad, cumplimiento con las expectativas de los clientes.
- **Integridad:** actuamos con honestidad, respeto y amabilidad

Objetivo: Estructura de cargos, funciones y procesos

Estructura de cargos y funciones

| | |
|---|--|
|  | <p>PERFIL DEL CARGO</p> |
| <p>Cargo: GERENTE GENERAL</p> | |
| <p>Misión del cargo: Dirigir las actividades de la empresa, enfocandolas hacia el cumplimiento de los objetivos. Proyectando el crecimiento y el desarrollo de la compañía a corto, mediano y largo plazo de acuerdo con las metas establecidas</p> | |
| <p>Dependencia Jerárquica: Representante Legal</p> | |
| <p>Dimensiones: Cargo presupuestal, toma de decisiones con intervenciones economicas</p> | |
| <p>Responsabilidades Basicas: Planificar los objetivos y las actividades a cumplir Organizar el equipo de trabajo y los recursos disponibles Verificar el cumplimiento de los objetivos planteados Controlar y realizar seguimiento al logro de los objetivos planteados</p> | |
| <p>Actividades/Funciones: Dirigir la empresa, tomar decisiones, supervisar y ser un líder dentro de ésta. Planifica, dirige y coordina las actividades de fabricación de la empresa. Supervisar y dirigir al personal para garantizar que se cumplan las metas diarias. Representar a la empresa ante cliente con el respectivo asesoramiento.</p> | |
| <p>R. internas: Gerente general, Asesor comercial, tornero, soldador y supervisor.</p> | <p>R. Externas: clientes, proveedores, entidades bancarias.</p> |

Figure 1 Perfil Gerente General

| | |
|---|---|
|  | PERFIL DEL CARGO |
| Cargo: AUXILIAR ADMINISTRATIVO | |
| Misión del cargo: Contribuir con el buen funcionamiento interno y externo de la empresa, aportando a los procesos contables , administrativos y de calidad para el cumplimiento de los objetivos en funcion de los componentes estrategicos de la empresa | |
| Dependencia Jerarquica: Gerente General | Contexto del cargo: Eventualmente podria remplazar al asesor comercial en caso de alguna ausencia |
| Responsabilidades Basicas: Tesorería Pago a proveedores Compra de suministros Despacho de mercancías Facturación Nomina | |
| Actividades/Funciones: Realizar actividades administrativas de archivo, control y elaboración de correspondencia, digitar y registrar las transacciones contables de las operaciones de la compañía y verificar su adecuada contabilización, elaborar nómina y liquidación de seguridad social. | |
| R. internas: Gerente General, Asesor comercial, tornero, soldador y supervisor. | R. Externas: clientes, proveedores, entidades bancarias |

Figure 2 Perfil Auxiliar Administrativo


| | |
|---|------------------------------|
|  | PERFIL DEL CARGO |
| Cargo: ASESOR COMERCIAL | |
| Misión del cargo: Asesorar los procesos de comercialización y mercadeo de la empresa. Manejo total del portafolio de productos y servicios, generando vínculos de confianza y satisfaciendo las necesidades del cliente, acorde con la misión, visión y objetivos empresariales | |
| Dependencia Jerárquica: Gerente General | |
| Responsabilidades Básicas: Asesorar clientes Vender Comprar suministros Conocimiento total de los servicios y productos que se ofrecen Cumplimiento de los objetivos económicos | |
| Actividades/Funciones: Conocer acertadamente los productos y servicios de la empresa, asesorar de manera objetiva al cliente, comunicación asertiva para conocer sus necesidades y responder a las mismas, mantener una búsqueda constante de nuevos clientes y posibles mercados | |
| R. internas: Gerente General y Auxiliar Administrativo | R. Externas: clientes |

Figure 3 Perfil Asesor Comercial


| | |
|---|---|
|  | PERFIL DEL CARGO |
| Cargo: TORNERO | |
| Misión del cargo: Ejecutar las funciones establecidas con la responsabilidad y el cumplimiento requerido; enfocados en el alcance de los objetivos, brindando un trabajo de calidad y entrega oportuna | |
| Dependencia Jerárquica: Supervisor - Gerente General | Contexto del cargo: Eventualmente podría remplazar al soldador o al supervisor en caso de alguna ausencia |
| Responsabilidades Básicas: Empalmador de bandas caucho y lona Mecanizar piezas en hacero Cortar material Ensamblar rodillera | |
| Actividades/Funciones: Producir piezas en el torno paralelo, tomando como referencia una muestra o un plano de fabricación, establecer las operaciones de trabajo y la secuencia de ejecución correspondiente, determinar los factores de corte de los materiales a tornear, preparar la maquinaria para ejecutar las operaciones previstas, como así también aplicar el control dimensional sobre las operaciones que realiza. | |
| R. internas: Gerente General, Auxiliar Administrativo, soldador y supervisor | R. Externas: no aplica |

Figure 4 Perfil Tornero

| | |
|---|--|
|  | <p>PERFIL DEL CARGO</p> |
| <p>Cargo: SOLDADOR</p> | |
| <p>Misión del cargo: Ejecutar las funciones establecidas con la responsabilidad y el cumplimiento requerido; enfocados en el logro de los objetivos, brindando un trabajo de calidad y entrega oportuna.</p> | |
| <p>Dependencia Jerarquica: Supervisor - Gerente General</p> | <p>Contexto del cargo: Eventualmente podría remplazar al tornero o al supervisor en caso de alguna ausencia</p> |
| <p>Responsabilidades Basicas: Ensamblar rodillera Soldar y ensamblar equipos transportadores</p> | |
| <p>Actividades/Funciones: Organizar las tareas previas para el proceso de soldadura y/o corte de materiales. Realizar operaciones de trazado y preparar las superficies de los materiales a soldar. Construir estructuras y piezas metálicas, utilizando diseños de planos, instrumentos y maquinarias de soldadura en diferentes posiciones según especificaciones y Normas Técnicas. En estas tareas toma en cuenta las normas de calidad, confiabilidad, seguridad, higiene y cuidado del medio ambiente.</p> | |
| <p>R. internas: Gerente General, Auxiliar Administrativo, tornero y supervisor</p> | <p>R. Externas: no aplica</p> |

Figure 5 Perfil Soldador

13. Análisis

Definición procesos internos

Todas las empresas deben pasar por varias etapas para poder obtener resultados positivos e importantes en su crecimiento interno y externo, y de esta manera cumplir con los objetivos planteados. Es claro que tener definidos los componentes estratégicos son la base para iniciar el camino, pero también es de gran relevancia la identificación de aquellos procesos internos con los que cuenta la empresa para poder cumplir con su función, aquellas actividades que se relacionan y que por medio de la ejecución y modificación de ese proceso se obtiene un resultado final. Se logran identificar 3 procesos como los son: los estratégicos, los operativos y los de apoyo

Proceso estratégico

Los procesos estratégicos son aquellos que corresponden a los cargos de dirección, que relacionan la funcionalidad de los demás procesos en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos planteados y en la toma acertada de decisiones, por tal motivo se definió como proceso importante y estratégico de la empresa; la definición de los componentes estratégicos realizados en la intervención por la estudiante Paola Andrea Carmona Arcila. Inicialmente no se contaba con la base principal de toda organización, la cual es tener claro los objetivos que se quieren cumplir, donde se quiere llegar, que queremos alcanzar y como nos estamos dando a conocer en el mercado. De esta forma se organizaron, se aprobaron y se establecieron los componentes estratégicos de la empresa TRANSMIBANDAS S.A.S:

1. En primer momento se realizó una revisión general de las necesidades de la empresa estableciendo como principal falencia la falta de una misión, visión, políticas, objetivos y valores corporativos.
2. En un segundo momento se inició estableciendo la misión y la visión de la empresa, con el aporte por parte de los cargos de dirección, el área administrativa y la estudiante se redactó la Misión donde se identifica a que se dedica nuestra empresa, que necesidades buscamos satisfacer, cual es nuestro público objetivo y cuál es nuestro enfoque. Se continuo con la redacción de la Visión donde nos pusimos una meta a largo plazo de que

queremos alcanzar y como queremos ser reconocidos en el mercado y por nuestros clientes.

3. En un tercer momento se definió el objetivo corporativo que nos identifica, el cual se convirtió en nuestra carta de presentación y en la forma que iniciamos nuestro contacto directo con nuestros clientes.
4. En un cuarto momento, se establecieron las políticas y lineamientos que forman parte principal de toda la empresa TRANSMIBANDAS y nuestros valores corporativos como base fundamental de los servicios de calidad, la responsabilidad, integridad y confianza que queremos reflejar desde los procesos internos de la empresa hasta llegar a nuestros clientes.
5. Como último momento se aprobaron los componentes estratégicos y se establecieron como carta de presentación de la empresa TRANSMIBANDAS.

COMPONENTES ESTRATEGICOS

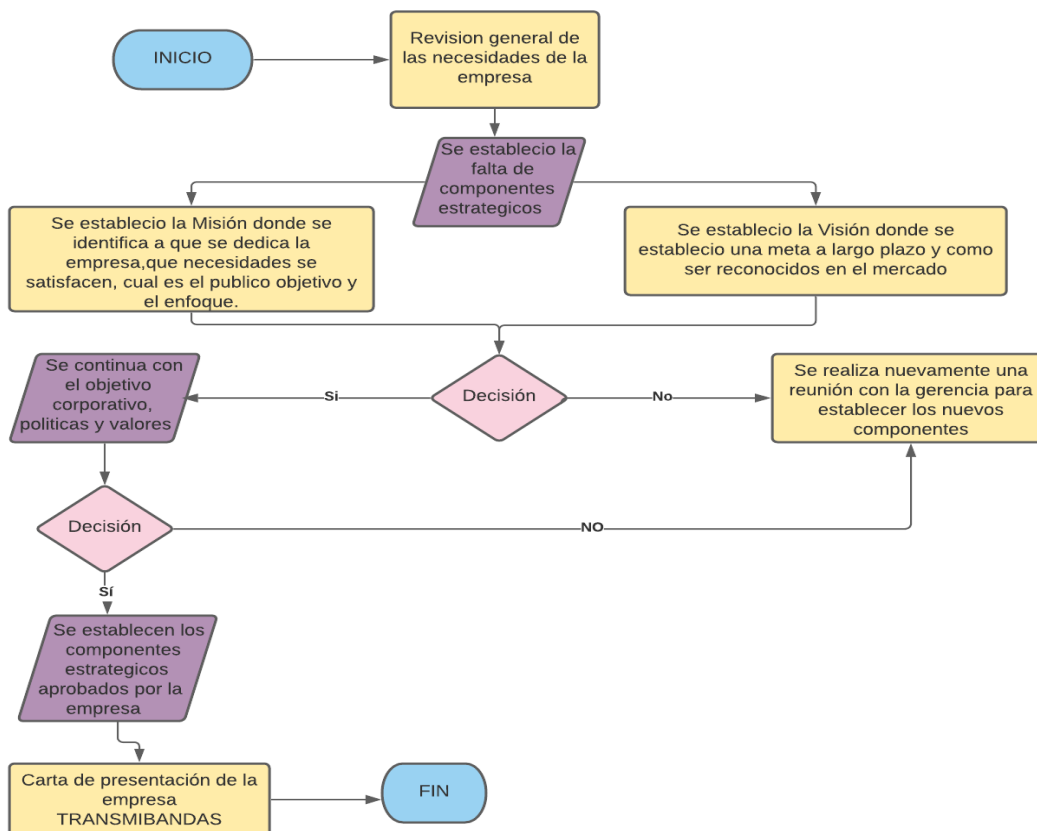


Figure 6 Componentes Estratégicos

Proceso Operativo:

Se adquieren materiales a utilizar en dicho rodillo con nuestros proveedores habituales, los cuales son:

- Tubo redondo acero al carbón de 3mm de espesor (Medidas 2.5”, 3”, 4”, estos son los tres tipos de diámetros que usamos al momento de fabricar la rodillera, según necesidad y requerimiento del cliente se le suministran en estas 3 medidas)
- Eje de 20mm en acero 1020
- Balineras 6204-2RS

- Sellos laberinto para la impermeabilización de la balinera y que no se llene de agua y algún tipo de suciedad.
- Campanas troqueladas según medida (2.5", 3" o 4"), estas campanas son las que llevan las balineras y los sellos, la cual se inserta dentro del tubo para la posterior fijación con puntos de soldadura
- Arandela o sello para el sellado de todo el mecanismo, cumple la función de impermeabilización, algo similar al sello laberinto.
- Pines A19, los cuales aseguran todos los materiales anteriores para que no se salga y queden en una sola pieza

Procedimiento de la fabricación y armado de rodillo:

1. Corte de la tubería y los ejes según requerimiento. En este proceso interviene un operario el cual usa como herramienta una sierra de cinta para metal, haciendo los cortes precisos y transformando la materia prima para empezar a darle forma al rodillo.
2. Después de realizar el ítem anterior, se procede a maquinar (Cilindrar) el tubo internamente para hacerle una caja (soporte interno para que repose las campanas). Al terminar con el tubo, se procede a realizarle unos espigos (Caras) a los ejes, los cuales cumplen la función de anclar en lugar donde se ubicarían. En este proceso intervienen el tornero, el cual le da los ajustes milimétricos y necesarios para que las medidas internas queden precisas, la herramienta que se usa en dicho proceso es el torno.
3. Continuando el proceso, se procede a insertar las campanas dentro del tubo descansado en las casas realizadas en el proceso anterior (2 campanas por rodillo, una por lado y lado), este proceso se realiza manualmente. Después se inserta la balinera dentro de la campana manualmente quedando en su lugar definitivo. En este proceso intervienen un operario (Ayudante).
4. Ya con las campanas colocadas dentro del tubo, se continua con la fijación de dichas campanas al tubo; este proceso se hace de dos formas: A) Se utiliza una prensa hidráulica con unos acoples especiales según la medida del tubo para que hagan unos dobles y forma una pestaña de tal forma que la campana no se salga de dicho tubo. Y B) se procede a realizarle dos puntos de soldadura entre campana y tubo para mayor seguridad y soporte, así dicho rodillo no se desarma y con estos dos puntos de anclaje quedarían

más finos y seguros. En este proceso interviene el soldador, el cual usa prensa hidráulica para realizar dobles a tubos y maquina soldadora para la fijación.

5. Continuando el proceso, ya el rodillo va tomando forma, se procede a insertar los sellos laberintos en cada lado por encima de las balineras para su protección e impermeabilización. Proceso manual el cual lo realiza operario (Ayudante)
6. Para finalizar el proceso de ensamble del rodillo, se inserta el eje entre las balineras el cual sobre sale del otro lado del tubo, allí se le coloca otro sello o arandela para terminar de sellar todo el interior del rodillo y se asegura todo el mecanismo con un pin A19 en una ranura que lleva el eje la cual se había realizado anteriormente en el numera 2. Este proceso se realiza en ambos lados (2) manualmente. Acá interviene el tornero, el cual es el que le da las medidas precisas y milimétricas para que dicho rodillo quede cumpliendo la función correctamente. También se inspecciona que el rodillo fabricado cumpla con las normas establecidas mundialmente y con las medidas exactas que el cliente en su primer momento solicito.
7. Ya para terminar, se les aplica anticorrosivo y pintura de color solicitado por el cliente, se le da tiempo de secado y se procede a empacar y despachar al cliente final. En este proceso interviene un operario (Ayudante).

FABRICACIÓN RODILLO DE CARGA PARA BANDA TRANSPORTADORA

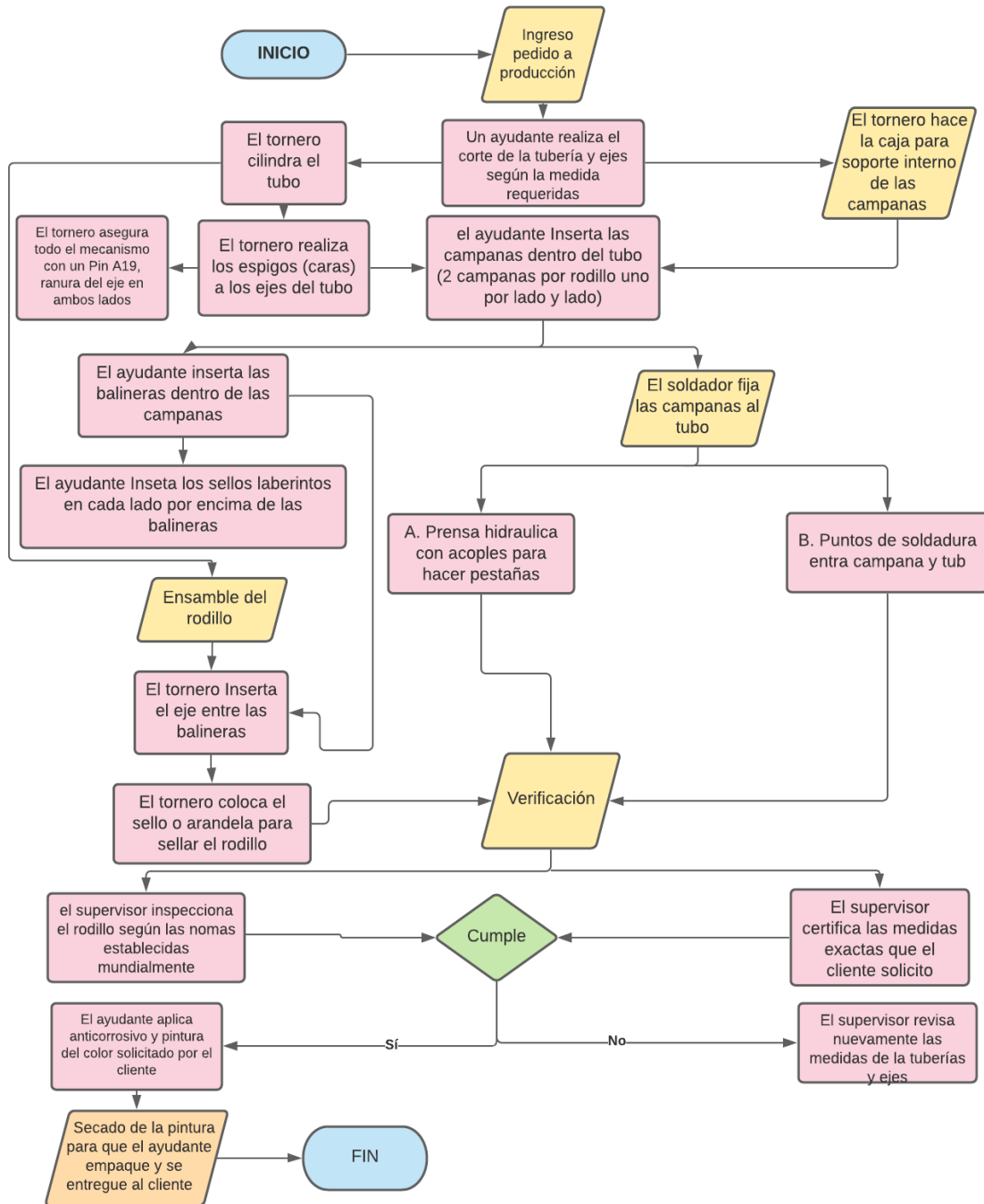


Figure 7 Fabricación Rodillo de carga para banda transportadora

Proceso de apoyo

Contratación del personal

Requisitos para el personal:

Principalmente experiencia mínima de 2 años para puestos específicos y que requieran cierta complejidad y conocimiento. Sin embargo, para cargos como ayudantes, se requiere tener conocimientos básicos y experiencia de 6 meses en el campo metalmecánico y en el transcurso del tiempo laborando se le va enseñando y puliendo en las labores más especializadas y así poder ir ascendiendo en la empresa.

Para este proceso el personal de apoyo se vincula de la siguiente manera:

1. Convocatoria del cargo disponible por medio de redes sociales, portales de empleo y conocidos
2. Revisión de los postulados, según las características del cargo solicitado
3. Selección de 3 posibles contrataciones o según la cantidad de postulados.
4. Se programa una entrevista con los socios de la empresa, se selecciona la persona más idónea y por consiguiente se procede a la contratación por un tiempo de 2 meses los cuales se contemplan como periodo de prueba.
5. Después de dicho periodo de prueba, si cumple con las expectativas de la empresa se vincula y se elabora contrato por término indefinido; y si no, se selecciona otra persona y se repite el proceso.

CONTRATACIÓN PERSONAL

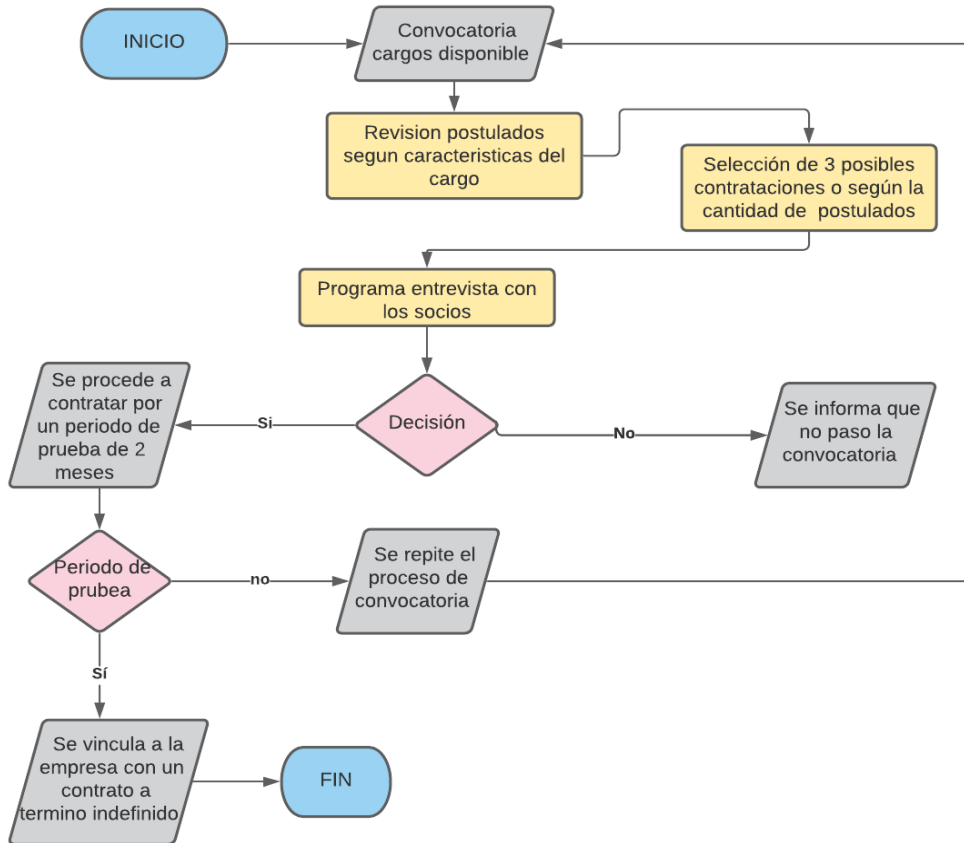


Figure 8 Contratación Personal

14. Conclusiones

- Ausencia de los componentes estratégicos para definir a qué lugar se quiere llegar, como se quiere llegar y como se quieren dar a conocer en el mercado.
- Falta de identificación y consolidación de una meta a largo plazo, para enfocar los esfuerzos y el cumplimiento de los objetivos hacia un mismo fin
- Forma incorrecta de contratar personal, sin realizar un análisis previo de las capacidades y fortalezas de la persona contratada para el cumplimiento de la función
- Incorrecta identificación de los procesos internos de la empresa para realizar acciones de mejora.

15. Recomendaciones y propuestas de mejora

- Aplicabilidad del trabajo de intervención realizado con las recomendaciones y resultados de mejora para la empresa.
- El reconocimiento, crecimiento y el éxito de la empresa dependerá de la importancia que le brinde la gerencia a la continua mejora de los procesos.
- Contratación de un supervisor como parte importante de la revisión y seguimiento de los procesos para el cumplimiento de los objetivos
- Enlace de las propuestas económicas de la empresa, con los componentes estratégicos establecidos para convertirse en la carta de presentación, permitiendo así un reconocimiento.
- Actualización continua en el análisis de cargos y estandarización de los procesos para continuar con el desarrollo y crecimiento interno de la empresa.

16. Índice de Tablas

| | |
|-----------------------------------|----|
| Table 1 Calendario Operativo..... | 9 |
| Table 2 Referencia 1 | 10 |
| Table 3 Referencia 2 | 11 |
| Table 4 Referencia 3 | 11 |
| Table 5 Referencia 4 | 12 |
| Table 6 Referencia 5 | 12 |
| Table 7 Referencia 6 | 12 |
| Table 8 Referencia 7 | 13 |
| Table 9 Referencia 8 | 13 |
| Table 10 Referencia 9 | 14 |
| Table 11 Referencia 10 | 14 |
| Table 12 Referencia 11 | 15 |
| Table 13 Referencia 12 | 15 |
| Table 14 Referencia 13 | 16 |
| Table 15 Referencia 13 | 16 |
| Table 16 Referencia 14 | 16 |
| Table 17 Referencia 15 | 17 |
| Table 18 Referencia 16 | 18 |
| Table 19 Referencia 17 | 18 |
| Table 20 Matriz DOFA..... | 20 |

17. Índice de Ilustraciones

| | |
|---|----|
| Figure 1 Perfil Gerente General..... | 23 |
| Figure 2 Perfil Auxiliar Administrativo..... | 24 |
| Figure 3 Perfil Asesor Comercial | 25 |
| Figure 4 Perfil Tornero | 26 |
| Figure 5 Perfil Soldador..... | 27 |
| Figure 6 Componentes Estratégicos..... | 30 |
| Figure 7 Fabricación Rodillo de carga para banda transportadora | 33 |
| Figure 8 Contratación Personal..... | 35 |