

**Tecnología Superior en Administración**

**Título de la propuesta: Planificación Estratégica para la empresa Logro Decoraciones Quito-Ecuador**

Trabajo de titulación presentado como requisito previo para optar por el título de **Administración**

**Autor:**

**Chiluisa Ordoñez, Paola Nicole**

**Tutor:**

**Msc. Espinosa Mónica**

**Quito, septiembre de 2023**

**Declaratoria de Responsabilidad**

Yo, Chiluisa Ordoñez Paola Nicole, declaro que el trabajo “Planificación Estratégica para la empresa Logro Decoraciones Quito-Ecuador” es de mi autoría y no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, lo que indica que no existe institución o persona alguna que pueda tener interés en dicha obra, siendo absolutamente original y de exclusiva de responsabilidad legal por parte de la autora.

El Instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, para su divulgación con fines educativos.

Nombre del Autor: Chiluisa Ordoñez, Paola Nicole

C.I: 175406822-7

**Certificación de Tutoría**

En mi calidad de Tutor del Proyecto: “Planificación Estratégica para la empresa Logro Decoraciones Quito-Ecuador” presentado por el/la estudiante Chiluisa Ordoñez Paola Nicole, para optar por el Título de Tecnología Superior en Administración, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito a los 19 días del mes de Septiembre de 2023.

**Firma Tutor**

CI: …………………

**Agradecimiento**

Agradezco a Dios por haberme permitido tener una familia maravillosa, los cuales han creído en mí siempre, brindándome un buen ejemplo y enseñanza de superación, humidad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo. Le agradezco principalmente a mi padre Roberto y a mi madre Elizabeth ya que ellos han sido el principal motor de mi vida y de mis estudios han sido mi apoyo total e incondicional, gracias por lidiar con migo y estar ahí en mis malas noches, en mis malas decisiones gracias por ser esos únicos mejores amigos que he tenido en mi vida. Gracia a ti hija por enseñarme a entender muchas cosas, me enseñaste a valorar a mis papás, me enseñaste a valorar la vida, tu eres el motor de mi vida y la razón de muchos propósitos de mi vida, gracias a ti pude seguir con mi carrera. Gracias a mi hermana y a mi hermano, gracias hermana por ser incondicional, por ser mi ejemplo y hermano donde quiera que estés espero que te sientas orgulloso de donde logre llegar, tu ausencia dolió mucho y así también me dio valentía para seguir adelante para algún día te sientas orgulloso de mi. Y gracias amigo, esposo, compañero de vida gracias por ese apoyo incondicional ese apoyo moral, sentimental, gracias por levantarme y darme la mano cuando ya no podía más, gracias por ayudarme a cumplir mis metas y por estar ahí siempre que te he necesitado. A todos ellos dedico este trabajo, este esfuerzo, porque han fomentado en mí el deseo de superación y las ganas de triunfar en la vida. Gracias por lo que han contribuido en este logro y espero siempre contar con ese apoyo incondicional que me han brindado.

**Dedicatoria**

Dedico con todo mi corazón mi trabajo de investigación a mis padres y a mi hija pues sin ellos no creo haberlo logrado. Padres sus oraciones en momentos difíciles me ayudaron a seguir adelante, me llevaron por el buen camino, su bendición a diario me protegieron siempre. Por eso les doy mi trabajo en ofrenda porque sin ustedes no estaría aquí, por su paciencia y amor. Les amo mucho. A mi hija que desde que ella llego a mi vida ha sido un motivo muy grande para no rendirme, para que todos los días me levante con muchas más fuerzas a luchas por mis sueños y poder darle una mejor vida, y a mi hermano que está en el cielo prometimos lograrlo los dos juntos pero las circunstancias de la vida no permitieron que hoy estés aquí y sé que estés donde estés te alegras de los triunfos y logros que prometimos algún día cumplirlos juntos.

**Resumen**

Eltrabajo “planificación estratégica para la empresa Logro Decoraciones” aborda la falta de crecimiento empresarial, ya que esta no tiene claro a dónde quiere llegar y hay ausencia de conocimiento de metas y objetivos, a la vez no tienen claro lo que es la misión y visión de su empresa. Se busca identificar los factores que no han permitido el crecimiento dentro de ella ya que esta tiene un estancamiento dentro del periodo 20013 a 2022.

En primer lugar, se llevará cabo un análisis situacional dentro de la empresa con el interés de tener información de la gran cantidad de desperdicio de oportunidades que esta empresa presenta, gracias a la falta de conocimiento de los dueños en los diferentes ámbitos que abarca lo que es la planificación estratégica, ya que esta nos ayudara a ver en donde o en qué áreas se requiere de ayuda de profesionales, A continuación mediante la aplicación de planificación estratégica, se aplicara el método de investigación dentro de la empresa para saber sus carencias y poder aplicar la solución que este requiere, utilizando los datos que se obtenga podremos saber si es una planificación de corto, mediano o largo plazo. La población estuvo constituida por los 50 trabadores que forman parte de la empresa. De ella se tomó como muestra los 50 trabajadores ya que fue un número adecuado para la investigación. El instrumento empleado fue una sesión de profundidad.

Los resultados fueron las observaciones que se pudo tener luego de aplicar los métodos de investigación para realizar sus respectivas conclusiones.

**Abstract**

The work "strategic planning for the company Logro Decorations" addresses the lack of business growth, since it is not clear where it wants to go and there is an absence of knowledge of goals and objectives, at the same time they are not clear about what the mission and vision of your company. It seeks to identify the factors that have not allowed growth within it since it has a stagnation within the period 20013 to 2022.

In the first place, a situational analysis will be carried out within the company with the interest of having information on the large amount of waste of opportunities that this company presents, thanks to the lack of knowledge of the owners in the different areas that it covers. is strategic planning, since this will help us to see where or in what areas the help of professionals is required, then through the application of strategic planning, the research method will be applied within the company to know its shortcomings and power apply the solution that this requires, using the data obtained we will be able to know if it is a short, medium or long term planning. The population consisted of the 50 workers who are part of the company. From it, the 50 workers were taken as a sample since it was an adequate number for the investigation. The instrument used was a depth session.

The results were the observations that could be had after applying the research methods to make their respective conclusions.

**Índice General**

Contenido

[PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1](#_Toc145518267)

[Formulación del problema 2](#_Toc145518268)

[Justificación 2](#_Toc145518269)

[Idea a defender 3](#_Toc145518270)

[Objetivo General 3](#_Toc145518271)

[Objetivos Específicos 3](#_Toc145518272)

[Variables independientes 4](#_Toc145518273)

[Línea y Sublínea De Investigación 5](#_Toc145518274)

[CAPÍTULO I 7](#_Toc145518275)

[1. Marco Teórico. 7](#_Toc145518276)

[1.1 Planificación Estratégica. 7](#_Toc145518277)

[1. Elementos de una planificación estratégica. 8](#_Toc145518278)

[1.2 Clases de planificación. 8](#_Toc145518279)

[1.3 Estudio de la competencia. 9](#_Toc145518280)

[1.4 Análisis de los recursos. 10](#_Toc145518281)

[1.5 Ventajas de la planeación estratégica. 10](#_Toc145518282)

[1.6 Herramientas de Diagnóstico Situacional. 11](#_Toc145518283)

[1.7 Contratistas. 14](#_Toc145518284)

[1.8. Marco Conceptual 16](#_Toc145518285)

[Fundamentación Legal 19](#_Toc145518286)

[1.9 Ley de seguridad de trabajos en alturas. 19](#_Toc145518287)

[1.9.1 Reglamento seguridad y salud para la construcción y obras públicas. 26](#_Toc145518288)

[Organización de la Seguridad y Salud 26](#_Toc145518289)

[Marco Espacial 31](#_Toc145518290)

[1.10 Empresa Logro Decoraciones Quito-Ecuador. 31](#_Toc145518291)

[1.10.1 Geografía 31](#_Toc145518292)

[1.10.2 Lugares Obreros 32](#_Toc145518293)

[CAPITULO II 33](#_Toc145518294)

[2. MARCO MÉTODOLOGICO 33](#_Toc145518295)

[2.1 Lugar de investigación. 33](#_Toc145518296)

[2.2 Diseño de investigación. 33](#_Toc145518297)

[2.3 Tipos de investigación. 34](#_Toc145518298)

[2.4 Método a utilizarse. 34](#_Toc145518299)

[2.5 Técnicas de investigación. 35](#_Toc145518300)

[2.6 Técnica de la encuesta. 36](#_Toc145518301)

[2.7 Universo y muestra. 36](#_Toc145518302)

[2.8 ANÁLISI E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTRAS REALIZADAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA. 37](#_Toc145518303)

[2.9 ANÁLISIS ORGANIZACIONAL ANÁLISIS FODA. 49](#_Toc145518304)

[CAPITULO III 50](#_Toc145518305)

[3. PROPUESTA 50](#_Toc145518306)

[3.1 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA A LA EMPRESA “LOGRO DECORACIONES” QUITO-ECUADOR. 50](#_Toc145518307)

[3.1.1 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 50](#_Toc145518308)

[PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 50](file:///C:\Users\USUARIO%20HP\Desktop\GRADO\Paola%20Chiluisa.docx#_Toc145518309)

[50](#_Toc145518310)

[3.1.2 Actividades importantes de la Planificación 51](#_Toc145518311)

[3.1.3 Momentos de la Planificación Estratégica 52](#_Toc145518312)

[3.2 FUNDAMENTOS ESTRATÉGICOS. 53](#_Toc145518313)

[3.3 VALORES 53](#_Toc145518314)

[3.4 PRINCIPIOS 54](#_Toc145518315)

[3.5 EJES DE DESARROLLO 55](#_Toc145518316)

[3.6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 56](#_Toc145518317)

[3.8 POLÍTICAS 59](#_Toc145518318)

[3.9 LÍNEAS DE ACCIÓN 60](#_Toc145518319)

[3.10 PROYECTO N° 1 61](#_Toc145518320)

[3.10.1 DATOS GENERALES 61](#_Toc145518321)

[3.10.2 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA. 61](#_Toc145518322)

[3.10.3 COMPONENTE 62](#_Toc145518323)

[3.10.4 TEMÁTICAS 62](#_Toc145518324)

[3.10.5. DESTINATARIOS 62](#_Toc145518325)

[3.10.6. DURACIÓN 63](#_Toc145518326)

[3.10.7 ANTECEDENTES 63](#_Toc145518327)

[3.10.8 JUSTIFICACIÓN 63](#_Toc145518328)

[3.10.9 METODOLOGÍA 64](#_Toc145518329)

[3.10.10 DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL PROYECTO 64](#_Toc145518330)

[3.10.11 METAS 65](#_Toc145518331)

[3.10.12 FINANCIAMIENTO 65](#_Toc145518332)

[3.11 PROYECTO N° 2 PLANIFICAR UNA ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN A LOS CLIENTES APLICANDO TÉCNICAS QUE PERMITAN EL ACERCAMIENTO DE MÁS CLIENTES PARA LA EMPRESA “LOGRO DECORACIONES”, PERIODO 2022-2026. 69](#_Toc145518333)

[3.11.1 DATOS GENERALES 69](#_Toc145518334)

[3.11.2 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA. 69](#_Toc145518335)

[3.11.3 COMPONENTE 70](#_Toc145518336)

[4.11.4 TEMÁTICAS 70](#_Toc145518337)

[3.11.5 DESTINATARIOS 70](#_Toc145518338)

[3.11.6 DURACIÓN 70](#_Toc145518339)

[3.11.7 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO 71](#_Toc145518340)

[3.11.7.1 Antecedentes 71](#_Toc145518341)

[3.11.7.2 Justificación 71](#_Toc145518342)

[3.11.7.3 OBJETIVOS 71](#_Toc145518343)

[3.11.7.4 Objetivo General 71](#_Toc145518344)

[3.11.7.5 Objetivos Específicos 72](#_Toc145518345)

[3.11.8 ASPECTOS TÉCNICOS 72](#_Toc145518346)

[3.11.8.1 Actividades 72](#_Toc145518347)

[3.11.9 FINANCIAMINETO 72](#_Toc145518348)

[3.11.9.1 Presupuesto 73](#_Toc145518349)

[3.11.10 PLAN OPERATIVO ANUAL PARA LOS AÑOS 2022-2026 73](#_Toc145518350)

[4. Discusión 74](#_Toc145518351)

[5. CONCLUSIONES 76](#_Toc145518352)

[2. RECOMENDACIONES 77](#_Toc145518353)

[Bibliografía 78](#_Toc145518354)

[ANEXOS 80](#_Toc145518355)

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad existen muchas empresas contratistas que se dedican a recibir, analizar y aterrizar toda la información generada por los arquitectos e ingenieros calculistas, para encuadrarla en un marco de precio y tiempo. Esto se ha dado gracias a al ingenuísimo de un contratista ya que estos han generado una tasa media de empleos en su plaza. Un contratista es una persona u organización con la obligación contractual de realizar un trabajo a cambio de un valor acordado durante un período de tiempo específico. El contratista es una de las dos partes en el contrato de construcción de obras públicas o privadas. Este contrato de trabajo es un tipo de contrato muy empleado en la contratación pública, pero igualmente forma parte de la práctica jurídica privada. (Trujillo, 2021)

La empresa Logro Decoraciones fue fundada 25 de Julio del 2013 por el contratista Luis Hugo Logro, en Quito esto se da gracias a falta y carencia de empleo para este señor y teniendo conocimiento del arte empieza a tocar puertas, lo que produjo que el fuera creciendo en el área de obras, lo cual esto le permitió llegar a ser conocido por su trabajo la gente piensa que trabajar en obras es algo fácil y sencillo pero no es así lo realmente importante es hacerse conocer por su buen trabajo para mantenerse en el mercado, hay muchos contratistas de obras en nuestro país y en el mundo pero también hay contratistas o negocios que no utilizan las nuevas tecnologías para para su mejoramiento así como también hay otras que no llevan una buena organización para su empresa lo cual esto llega a producir que la empresa empieza a tener pérdidas en varias áreas.

Se ha dedicado implementar una planificación estratégica en Logro Decoraciones para mejorar su organización exterior e interior. La planificación estratégica es una guía que ayuda a las empresas a enfocar sus esfuerzos directamente en alcanzar el éxito y con ello, visualizar metas específicas a corto, mediano y largo plazo y alcanzarlas para al final obtener resultados globales. (Jaime, s.f.). Se cree que con este nuevo implemento a la empresa esta llegue a tener un grado alto de positivismo y crecimiento en algunos aspectos.

La administración positiva de “Logro Decoraciones” requiere un conocimiento profundo de varios sectores, en los que se enfrentan problemas como: la carencia de una planificación estratégica en “Logro Decoraciones”, como también la falta de conocimiento en los costos, la escases de una estructura organizacional y el no tener conocimiento de la ventaja que llevan los competidores al tener el o más conocimientos de los mismos.

## Formulación del problema

¿Cuál sería el beneficio para la empresa Logro Decoraciones, el aplicar una planificación estratégica dentro de ella?

## Justificación

Una planificación estratégica en la empresa Logro Decoraciones se ha tomado este tema ya que como se ha mencionado la empresa carece de algunas necesidades dentro de ellas, una de las más importantes es tener un objetivo o una meta grande y ver la manera de llegar hacia ella ya que esto permitirá que la empresa crezca de una manera positiva. Otras de las razones es la que se llegara a tener el conocimiento necesario en los costos y gastos, ya que este era una de las desventajas que tenía esta empresa al conocer estos datos la empresa buscaría materia prima o proveedores más beneficiarios lo cual los ingresos en ella serían mucho más factibles.

Uno de los beneficios de los contratistas es que generas varios puestos de empleos en diferentes áreas, esto es algo positivo no solo para la empresa si no para la sociedad ya que generar empleos reduce la falta de carencia económica en la sociedad. Siendo una empresa se necesita tener una buena publicidad ya que esto ayudara a la facilidad de contrataciones, promociones y que el público sea participe o tenga conocimiento del servicio y la calidad que esta está ofreciendo.

Otra de los aspectos es que se llegara a tener una buena estructura organizacional ya que aplicando la planificación estratégica tendremos el conocimiento de los profesionales que harían falta dentro de ella, ya que en cada área se necesita un profesional que nos brinde un buen asesoramiento dentro de ella, esto dará un resultado positivo a la empresa ya que se todo será estructuralmente organizado. Se necesita tener y aplicar los conocimientos de las actuales tecnologías siendo estas el resultado positivo dentro de una empresa que ya es una buena inversión para la producción y beneficencia más rápida de las obras como también en otras áreas que trabajan dentro de la empresa.

Es necesario estar al tanto y tener información de los competidores ya que esto se tomaría como una ventaja para analizar y llegar a tener metas u objetivos que nos ayuden a tener el mismo o un mejor nivel de positivismo dentro de la empresa.

## Idea a defender

Una buena aplicación de una planificación estratégica dentro de Logro Decoraciones y los beneficios que la empresa tendría si se llegara a aplicar dentro de ella.

## Objetivo General

Elaborar una planificación estratégica para la empresa Logro Decoraciones, dedicada a la contratación y realización de obras con sujeción al proyecto y al contrato en el sector Quito-Ecuador, considerando datos teóricos y de campo que ayuden a su realización.

## Objetivos Específicos

* Fundamentar académicamente lo relacionado a la planificación estratégica para la mejora de la empresa Logro Decoraciones en el sector Quito-Ecuador.
* Recopilar información metodológica investigativa que mida el grado de aceptación del mercado para lograr la mejora de la empresa Logro Decoraciones en el sector Quito-Ecuador.
* Realizar el diseño técnico – administrativo para la mejora de la empresa Logro Decoraciones en el sector Quito-Ecuador.
* Evaluar mediante la planificación estratégica, la efectividad para la mejora de la empresa Logro Decoraciones en el sector Quito-Ecuador

## 

## Variables independientes

## Línea y Sublínea De Investigación

|  |  |
| --- | --- |
| **Línea de investigación de la carrera** | Consolidar la sostenibilidad del sistema económico social y solidario |
| * Emprendimiento e innovación |
| **Sublíneas de investigación de la carrera** | * Administración y diseño de procesos de generación de empleos |
| * Promoción de iniciativas de la economía popular y solidaria, micros empresas, talleres artesanales y pequeñas empresas. |

**Resultados De Aprendizaje Asignaturas Integradoras:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eje de formación** | **MATERIAS INTEGRADORAS** | **RESULTADOS DE APRENDIZAJES** |
| **Metodología de la investigación y desarrollo de emprendimiento** | * Analiza la utilidad del manejo de fuentes de información. * Desarrolla la capacidad de análisis y síntesis para el tratamiento del conocimiento científico y aplica al a solución de un problema de investigación en el campo de la Administración. |
| **Métodos de producción para economía popular y solidaria y talleres artesanales** | * Está en la capacidad de aplicar los conocimientos para la creación y gestión de la producción en empresas pequeñas y de economía popular y solidaria. * Puede desarrollar sistemas de producción de bienes o generación de servicios |
| **Administración de Presupuestos** | * Entiende la importancia de los presupuestos como reflejo cuantitativo de los objetivos y herramienta de evaluación del actuar empresarial, así como técnica de planeación financiera. * Planea las actividades de la empresa de acuerdo a los objetivos propuestos, a través de la recolección de información financiera dependiendo del tipo de empresa. |
| **Marketing para emprendedores** | * Elabora y aplica los elementos del marketing que se diseñan en los emprendimientos con el fin de proyectar una gestión de excelencia en la pyme. * Aplica de manera práctica las estrategias genéricas y alternativas a fin de generar alternativas de competitividad en el mercado a cualquier tipo de organismo económico –social. |
| **Gestión de la Calidad** | * Analiza, identifica y comprende problemas administrativos de manufactura y servicios locales para realizar investigaciones de nivel exploratorio, con enfoque prospectivo para el uso adecuado de métodos que conserven el ecosistema, a fin de promover el desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y Economía Popular y Solidaria. |
| **Finanzas Corporativas** | * Aplica técnicas de análisis financiero y planeación para comprender la situación financiera actual de la organización y proyectarla a futuro de acuerdo a la capacidad y estructura. * Calcula la viabilidad y rentabilidad de inversiones, mediante la valoración de diferentes indicadores que administran el riesgo y el rendimiento |

# CAPÍTULO I

## 1. Marco Teórico.

## 1.1 Planificación Estratégica.

La planificación estratégica surge en los años setenta cuando Igor Ansoff planteó que las empresas en Estados Unidos Estaban sufriendo una perdida en sus ventas, lo causante fue un descontrol técnico y económico de sus productos. A este problema Ansoff lo definió como un problema estratégico y nace la planificación estratégica para resolverlo. (Guerra, 2002)

**Concepto**

La planificación estratégica es un instrumento de gestión que ayuda a las empresas a tomar decisiones de los ámbitos laborales en su entorno al que hacer actual y al camino que se debe recorrer en el futuro para así adaptarse a los futuros cambios, para así tener eficiencia y eficacia en calidad a los bienes y servicios que se proveen. (Basurto Zambrano, 2016)

## 1. Elementos de una planificación estratégica.

**Ilustración 1**

*Elementos de una planificación estratégica.*

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

## 1.2 Clases de planificación.

La planificación puede clasificar según sus tres principios básicos no excluyentes, que son:

1. **Planificación Operativa o Administrativa:** se ha definido como el diseño del estado futuro deseado de una empresa y de las formas positivas de lograrlo.
2. **Planificación económica y social:** Puede definirse como un inventario de recursos y necesidades e identifica las metas y procesos o programas que necesitan ser mejorados para satisfacer las necesidades de desarrollo económico y mejoramiento social del país.
3. **Planificación física o territorial:** Esto puede ser una adaptación de programas y reglas apropiadas para el desarrollo de los recursos naturales, los cuales incluyen los minerales, agropecuarios y la energía eléctrica, entre otras... además para el crecimiento y desarrollo de las ciudades.

La planificación física o territorial según el periodo que mantenga puede ser:

* **Planificación cortó plazo:** cubre el periodo de un año.
* **Planificación medio plazo:** cubre el periodo de más de un año y menos de cinco.
* **Planificación de largo plazo:** cubre el periodo de más de cinco años. (Luis, 2006)

## 1.3 Estudio de la competencia.

La competencia es la capacidad de contribuir con el desarrollo de algo. La aptitud que tiene una persona, formada por capacidades, teniendo en cuenta que se tiene que realizar una actividad o cumplir un objetivo, Tenemos dos competencias básicas que son: competencia de ciudadanía, competencia para la integración social.

Las competencias laborales, colaboran con la transformación de las mismas, estas se apoyan entre ellas para poder enfocarse en modos profesionales de acción. Esta es la razón cuanto grandes sociales detienen el desarrollo de las competencias básicas, cuando se boque un gran segmento de campos laborales. (Ricardo, 2004)

La competitividad en las empresa en los países desarrollados son más avanzados de caracterizan en la obtención de productos y servicios diferenciados, ya que estos tiene como ventaja el conocimiento tecnológico que incrementan, la calidad superior y el prestigio asociado a marcas reconocidas. (Juan, Análisis estratégico de las empresa, 2009) En este caso la competitividad vendría a salir de la empresa que ofrezcan un mejor servicio, con una mejora en sus precios ya que tiene estrategias administrativas y económicas para poder sobre salir con su empresa.

## 1.4 Análisis de los recursos.

El análisis estratégico es necesario realizarlo dentro de una empresa ya que este nos permitirá y nos ayudara a la toma de decisiones con contenido estratégico para interactuar con su entorno y poder alcanzar sus objetivos. Es necesario tener conocimiento de los productos y de los mercados que se va a competir, analizar en lo que llevan ventaja y cuál es el fallo de la empresa para así tratar de llevar valor y obtener competitividad sobre las demás empresas. Los recursos de capacidad son necesarios para incrementar estrategias implantadas. (Juan, Análisis estratégico de la empresa, 2009)

## 1.5 Ventajas de la planeación estratégica.

* Permite ver un futuro deseado de una empresa. Ya que propone un proyecto de principios y valores sobre su futuro.
* Se actualiza la misión y los objetivos principales de la empresa, incrementando un mayor compromiso de todos colaboradores que manejan estos elementos claves.
* Se tiene prevenciones sobre lo que es instrumentos adecuados para la producción o los servicios que se ofrecen. Esto aumenta la rapidez en las reacciones de la empresa frente a cambios inesperados.
* Se tiene en cuenta o se construye una guía de orientación la cual recuerda los esfuerzos o actividades que se tiene que realizar para el cumplimiento de los objetivos, cuando se presentan conflictos o problemas parciales.
* Ayuda a tener una organización adecuada para las planificaciones operativas de cada proyecto, dando una organización más responsable y concreta, basada en normas, cronogramas y ordenanzas.
* Sirve como instrumento de coordinación que ayuda al entendimiento entre objetivos, favorece el control sobre la base de criterios cuando se presentan conflicto o incompatibilidades.
* Contribuye con facilitar una revisión periódica dentro de la empresa organizacional, abierta y participativa. Este carácter favorece la capacitación y el compromiso de todos los colaboradores, mejorando la relación, comunicación y motivación de los recursos humanos.
* Permite tener mejoramiento en las funciones de dirección, ya que esto permite que todos tengan el conocimiento de a donde se quiere llevar a la empresa, ayudándonos con la selección o delación de tareas y obligaciones para cada uno.

Estas son unas de las razones por la cual la planificación estratégica llego a ser reconocida en las compañías de los sectores privados en los EE.UU en los años 60 y 70. (Navajo, 2009)

## 1.6 Herramientas de Diagnóstico Situacional.

**1.6.1 Análisis Pestel.**

Es una herramienta de planeación estratégica que la utilizan para reconocer y evaluar los factores que pueden ayudar a la destrucción o afección de un negocio o una empresa en el presente y en el futuro. El análisis sirve para buscar oportunidades sobre el cual se diseñara el futuro proyecto empresarial, de una forma ordenada y esquematizada que permitirá crear estrategias de marketing, desarrollar productor y tomar decisiones para la organización o empresa. (Amador, 2022)

**Ilustración 2**

*Elementos de la matriz PESTEL.*

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**1.6.2 Porter o las 5 fuerzas de Porter.**

Este análisis fue desarrollado a finales de los años 70 por el profesor Michael Porter. Es una metodología de análisis que se utiliza para explorar, las oportunidades y las amenazas de una empresa. Esto quiere decir que este método analiza la rentabilidad de un determinado sector. Esta técnica ayuda a los profesionales del marketing y directores comerciales. (Bello, 2022)

1. **Amenaza de los nuevos competidores:**

Es indispensable evaluar los obstáculos que existen para los competidores, cuando buscan entrar a la industria. Entre más complicados y numerosos sean los obstáculos, existe menos amenaza.

1. **Fuerza de mercado de los proveedores:**

Cuando queremos analizar esta fuerza es necesario ver que tanto poder y control tiene sobre los precios y la calidad tiene el proveedor de una empresa. Este análisis es importante porque puede afectar directamente el potencial de rentabilidad.

1. **Poder de negociación del comprador:**

El poder de negociación del comprador es una fuerza que estudia hasta donde pueden poner los competidores a la compañía bajo presión. Esto influye a los clientes ya que cambian los precios.

1. **Amenaza de productos o servicio sustitutivos:**

Para tener una estrategia empresarial exitosa es muy importante medir la fuerza que engloba el riesgo de los productos o servicios sustitutivos. Este estudio se refiere a analizar que tantos productos o servicios hay en común en otras empresas, dentro del entorno en la que se encuentra su empresa.

1. **Rivalidad existente entre competidores de la industria:**

Esta fuerza investiga la potencia de la competencia actual en el mercado, y está constituida por la cantidad de competidores actuales y sus capacidades. (Vesga, 2017)

**Ilustración 3**

*Elementos del análisis PORTER.*

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**1.6.3 Análisis FODA o DAFO**

El análisis FODA, fue inventada por Albert S. Humphrey en la universidad de Stanford en los años setenta, en otros países hispanohablantes conocido como DAFO o DOFA y en los países angloparlantes como SWOT, este instrumento es esencial para realizar una evaluación circunstanciada a la situación actual de una entidad, empresa o persona tomando en cuenta sus debilidades y fortalezas, y viendo las oportunidades y las amenazas que ofrece su entorno. Es utilizada como una metodología de trabajo que facilita o ayuda a la toma de decisiones.

**Ilustración 4**

*Elementos de la matriz FODA.*

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

## 1.7 Contratistas.

Un contratista o trabajador independiente es una de las dos partes que participan en el contrato de obras. Este contrato de obras tiene un acuerdo con la contratación pública o privada. Es importante que en este contrato se lleve a cabo el trabajo o persecución de un mismo objetivo, por ello la persona contratista asume toda la responsabilidad y obligación de los resultados que se obtendrán, contrario a no cumplirse si el trabajo no se realiza de acuerdo con el contrato.

Los contratistas vienen de tiempos anteriores ya que estos son los que se encargan de que se cumplan obras públicas o privadas, en un principio los contratistas eran personas obreras o albañiles ya que estos conocen acerca de este arte con la diferencia de que ellos reclutaban un grupo de individuos o colaboradores para ir a las obras de grandes es decir, obras de edificios, centros comerciales, construcciones de terminales, etc. Ahora en la actualidad los contratistas solamente se encargan de reclutar la gente para el ser el dirigente supremo de la obra, teniendo en cuenta que él tiene que garantizar por la seguridad de sus trabajadores, en otras palabras el contratista ya es el dueño de su empresa.

Hay que considerar que los contratistas trabajan juntamente con los arquitectos conocedores de cada obras y que hay tiempos limites te entregas de obras. Los contratistas generan muchas fuentes de empleos ya que ellos tienen trabajadores albañiles, pintores, cerrajeros, personal de limpieza, personal de maquinaria pesada, personal capacitado para trabajo en alturas, entre otros.

**1.7.1 Características del contratista:**

* El contratista está en la posibilidad de subcontratar a otras personas que pueden o ayudan a elaborar y llevar a cabo la obra.
* El contratista aporta el material, industria o sus conocimientos.
* El contratista recibirá el precio especificado en el contrato por cada trabajo específico.
* Puede ser una persona natural o jurídica.
* Si el contratista no recibe a tiempo el precio pactado, tiene derecho a recuperar los bienes de la obra. Esto se llama la ley de la refracción.

**1.7.2 Las principales obligaciones son:**

* Ejecutar y entregar la obra en el tiempo establecido.
* Responder por defectos de este o dar garantía de trabajos con no conformidad.
* Se responsabiliza de las labores que realizan sus subcontratados.
* Tiene que realizar la obra con exigencias pedidas mediante el contrato bajo la exigencia de los dueños.
* Se debe entregar la obra en el plazo pactado en el contrato, ya que en el caso de no entregarse en el plazo acordado, esto se puedo dirigir a los tribunales. (Trujillo, 2021)

## 1.8. Marco Conceptual

**1.8.1 Contratistas**

Empresario o también llamado trabajador independiente capacitado para la contratación con la administración pública o entidades privadas, reúne las condiciones que impone reglas específicas sobre las adquisiciones del sector público, incluida la capacidad, y no está gravado con prohibiciones contractuales y reconocimiento de tecnología económica, financiera, técnica o experiencia para pagar. (Navarro, 2015)

**1.8.2 Subcontratistas**

Un subcontratista es la persona que es contratada por un contratista para realizar una tarea específica como parte de un proyecto general. El subcontratista puede hacer las veces necesarias de techador, albañil, fontanero y más trabajos, la ventaja de este es que realiza sus trabajos sin el gasto de la contratación, en menor tiempo, y garantizando la calidad de su trabajo. (Contratistas, 2020)

**1.8.3 Estrategias**

Estrategia nace de los términos griegos “stratos” (éjercito) “agein” (guía), lo que significa guía del ejército, esto significa que estrategia viene o surge de una concepción militar. La podemos definir como el puente que existe entre las políticas o los objetivos más importantes para llegar a metas concretas. *“La ciencia o el arte de combinar y emplear los medios de guerra en la planificación y dirección de grandes movimientos y operaciones militares.”*

En administración y negocios, se la define como un campo para la toma de decisiones, estas que ocurren diariamente en las empresas, que abarca todo como inversiones de capital hasta prioridades operativas, desde el marketing hasta las contrataciones, y como cada individuo bajara su lista de labores pendientes al iniciar el día. (Roncancio, 2013)

**1.8.4 Competidores**

Cuando hablamos de competidores nos referimos a una persona individual o jurídica que rivaliza dentro de un mercado, ofreciendo bienes y servicios para lograr tener un beneficio económico.

Cuando nos referimos a la persona individual hablamos de un sujeto que ofrece sus servicios en el mercado laboral, buscando tener una obtención en un puesto de trabajo y teniendo como beneficio una remuneración de salario justo de acuerdo a las leyes.

Cuando hablamos de personas jurídicas, nos referimos a empresas constituidas que ofrecen bienes y servicios en el sector laboral, cuando una empresa habla de competencia, se refiere a lo que los consumidores prefieren de los bienes y productos que ofrece otras empresas. (Quiroa, 2020)

**1.8.5 Obras Civiles**

La noción de obra civil está vinculado con el desarrollo de infraestructuras para la población. Cuando hablamos de obra civil nos referimos a la adopción de la física, la química, la geología y el cálculo para la edificación relacionada con el transporte, la hidráulica, entre otras. Este abarco un gran grupo de trabajos pertenecientes a la ingeniería geotécnica, la ingeniera estructural, la ingeniería de transporte e infraestructura vial y la ingeniería hidráulica. (Jualián Pérez, 2011)

**1.8.6 Sectores estratégicos**

Un sector estratégico es tomado en cuento como un sector de gran importancia para el conjunto de la economía de un país. Si los sectores estratégicos no habrían la calidad de vida de las personas podría verse afectada. A los sectores estratégicos los regulan el gobierno dada su importancia en la economía y el bien estar social. (Morales, 2020)

**1.8.7 Misión**

La existencia de una empresa depende de su motivo, propósito, fin o razón porque hace referencia a lo que se pretende cumplir o llegar en su entorno o sistema social, lo que pretende hacer y para quien lo va hacer. Esta es influenciada por algunos factores como: la historia de la empresa, los factores internos de su entorno, las preferencias de la gerencia y de los propietarios, los recursos disponibles, y sus capacidades distintivas. Misión se clasifica como lo que una empresa trata de realizar o hacer en la actualidad por sus clientes. (Thompson, 2006)

**1.8.8 Meta**

Meta viene del latín. En esta lengua significa en el circo romano la secuencia de conos en cada esquina de la pista y se refiere a un objetivo o desenlace concreto que se espera más adelante de haber realizado alguna acción o trasladarse a una trayectoria, esto quiere decir que se trata de aquello que se espera conseguir o lograr, después de haber iniciado una proceso. (Gardey, 2009)

**1.8.9 Visión**

Visión se refiere el ver más allá, en tiempo y espacio y por encima de los demás, es tener imaginación del futuro que se pretende alcanzar. En la administración es un complemento de la misión, puede ser comprendida como la brújula, ese complemento que otorga la confianza de que todo va por la dirección o sentido correcto, así, la visión podía parecerse a un telescopio con el cual se define el camino a seguir. (Amaya, 2020)

## Fundamentación Legal

## 1.9 Ley de seguridad de trabajos en alturas.

**Art. 3.- Materiales empleados.-** Todos los materiales deberán ser de buena calidad y libres de defectos visibles, tener la resistencia necesaria para resistir las fuerzas a las que están sometidos, con un factor de seguridad apropiado, mantenerse en buenas condiciones y serán reemplazados cuando ya no respondan estos requisitos.

**Art. 4.- Sobrecargas.-**

1. Las estructuras no deben llenarse con materiales, equipos o cualquier carga que pueda colapsarlas, se deben extremar las precauciones durante la construcción reciente y se debe tener cuidado para garantizar que las estructuras no sufran impactos de fuerza contraria a la de diseño.

2. La acumulación de material sobre estructuras y plataformas se hará en las cantidades necesarias para la realización de la obra y nunca superará las cargas para las que están diseñadas.

**Art. 5.- Pasos y pasarelas.-** En los lugares donde deban circular los trabajadores y por obra reciente, terminación incompleta u otro peligro, deberán existir escalones o pasarelas que cumplan las condiciones que se especifican en las cláusulas siguientes.

**Art. 6.- Pasarelas.-** Los caminos tendrán una anchura mínima de 600 mm y los suelos mixtos sin voladizos, además de disponer las balaustradas y rodapiés reglamentarios a más de 3 metros de altura.

**Art. 7.- Rampas provisionales.-**

1. La rampa temporal deberá tener un ancho mínimo de 600 mm, estar construida con uno o más tableros firmemente conectados entre sí y provista de tableros horizontales con una distancia máxima entre ellos de 400 mm.

2. Para que no resbalen, deben estar sujetos a la parte sólida o tener un tope en la parte inferior.

3. La pendiente de la rampa se considera suficiente si no supera los 20 grados, en todo caso el ángulo óptimo de inclinación es de 15 grados; Cuando se disponga de carretillas elevadoras u otros equipos, la anchura mínima será de 800 mm.

**Art. 8.- Condiciones climatológicas.-** Se prohíbe el trabajo en techos, andamios u otros espacios abiertos donde exista riesgo de caída desde arriba, bajo lluvia intensa, vientos fuertes o cualquier otra condición que pueda poner en peligro la estabilidad del operador, la textura o las personas.

**Art. 9.- Ganchos de amarre**.- En edificios, servicios públicos, chimeneas de fábricas y en general donde se vayan a realizar trabajos de reparación con riesgo de caída desde arriba, se diseñarán ganchos metálicos convenientemente fijados, anti oxidación y aptos para una capacidad de elevación de 750 kg.

**Art. 10.- Sistema de protección.-**

1. En caso de realizar trabajos a una altura superior a tres metros, se aplicará un sistema de protección colectiva contra caídas de personas y objetos, y cuando esto no sea posible o sea insuficiente, se aplicarán las medidas de protección individual adecuadas;

2. A los trabajadores que realicen tareas por encima de los 6 metros se les realizará un control de salud antes de incorporarse a la empresa y periódicamente para determinar si se encuentran en perfectas condiciones físicas; Derecha,

3. Los empleados que muestren signos de estar intoxicados o adictos a las drogas claramente no pueden trabajar.

**Art. 11.- Trabajos especiales.-**

1. En casos excepcionales, los trabajos típicamente de corta duración, irregulares y difíciles, que a primera vista puedan justificar la imposibilidad de aplicar las salvaguardias colectivas o, en su caso, necesario suprimirlas temporalmente, serán sustituidos por una medida de protección personal. Equipo;

2. En este caso, las garantías colectivas retiradas temporalmente serán reemplazadas tan pronto como desaparezcan las causas de su retiro temporal; Derecha,

3. Los empleados responsables de llevar o quitarse los equipos de protección colectiva deberán utilizar equipos de protección personal como cascos, guantes, cuerdas y arneses.

**Art. 12.-** Se colocará una marquesina en las entradas de obra o aceras para evitar el riesgo de accidentes por caída de objetos.

**Art. 13.-** Tipos de Garantía Colectiva - La hipoteca colectiva a constituir será alguna de las siguientes:

(a) La red de seguridad puede detener un objeto de 100 kg desde una altura de 6 metros y tiene las siguientes características:

- su material de construcción debe tener suficiente resistencia y flexibilidad para formar bolsas prefabricadas, así como resistir los efectos del clima; Derecha,

- El ancho del panel de malla desde el plano vertical más visible de la estructura se puede obtener de la siguiente tabla: Altura en metros de Ancho en metros de la superficie de trabajo de la rejilla del panel voladizo de la red: hasta la red:1 2,00 2 2,30 3 2,50 4 2,70 5 2,90 6 3,00

- Los soportes rígidos que sostienen la red hacia el rack no harán contacto directo con la red, dejando la altura justa entre red y red para evitar que las personas se caigan y golpeen los soportes. ;

- La apertura de la tela de malla no es más de 150 x 150 mm cuadrados; - si es necesario trabajar debajo de redes colgantes, cúbralas con una red fuerte con un tamaño de no más de 25 milímetros cuadrados;

- La red de seguridad no debe estar a menos de 2 metros del suelo y debe estar ligeramente inclinada hacia adentro para evitar que rebote hacia el exterior.

b) El techo en voladizo es lo suficientemente fuerte para soportar una masa de 100 kg en caída libre a una altura de 3 m, tiene una pendiente hacia adentro de al menos 25% y tiene un voladizo mínimo definido, y con un voladizo mínimo como se indica en la tabla del literal anterior. En ningún caso deben estar a más de tres metros de la placa calefactora;

c) Las balaustradas y rodapiés cumplen lo dispuesto en la Carta. 32 de este reglamento;

d) Cualquier otro aparato que reúna las mismas condiciones de resistencia y función.

**Art. 14.- Accesos a los lugares de trabajo.-**

1. El lugar de trabajo debe tener un paso seguro;

2. Durante la construcción, hasta que se instalen los rieles de los extremos, los soportes deben fijarse al costado de la abertura por medio de unos pasamanos instalado u otro sistema para evitar que las personas que pasan a través de ellos se caigan.

**Art. 15.- Cubiertas y Tejados.-**

1. Antes de iniciar los trabajos en cubiertas y tejados, será imprescindible comprobar que todas sus partes son lo suficientemente resistentes para soportar el peso del trabajador y el material colocado sobre ellas no lo son. Asimismo, se comprobará la resistencia de los puntos utilizados para sujetar los aparatos fijos o de trabajo;

2. El riesgo de caída desde una altura a través de los contornos debería evitarse mediante uno de los siguientes métodos:

a) bosques seguros que cumplan con las condiciones establecidas para ellos;

b) seguridad de la red;

c) Regulación de pasamanos. Por obras de corta duración, esporádicas u otras causas que justifican para no aplicar los anteriores medios de protección colectiva, necesariamente la utilización de medios de protección individual.

3. Cuando el trabajo se realice en el techo y el techo tenga materiales débiles, dudosos o quebradizos, se deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que el trabajo se realice sin que el trabajador dependa directamente de estos materiales; Para ello se utilizarán tarimas, pasarelas o tableros y durante su uso se observarán las siguientes condiciones:

(a) Se colocará de modo que esté soportado por dos o más topes y no pueda girar ni deslizarse;

b) poder transportarlos sin que el trabajador se apoye en la tapa;

c) Si no se pueden utilizar las medidas anteriores, debe instalar el sistema de recogida (malla o similar) bajo cubierta o utilizar arneses fijados al menos a un punto fijo o sistema de anclaje deslizante con una distancia máxima de caída libre de 1 metro; Derecha,

d) Cualquier otro aparato que reúna las mismas condiciones de resistencia y función.

**Art. 16.- Estructuras metálicas.-**

1. Al realizar trabajos de montaje y montaje de estructuras metálicas, no realizar ningún tipo de trabajo o movimiento que suponga un riesgo de caída desde una altura superior a 3 metros, especialmente caminando sobre la sección de la estructura, sin el uso de medios colectivos de protección, equipo de protección personal apropiado o equipo si no está disponible. Estos trabajos serán realizados por personal especializado;

2. Para minimizar el riesgo de estos trabajos, el montaje de las piezas se realizará en el suelo en la medida de lo posible. Si no se puede utilizar el sistema anterior, se utilizan plataformas de trabajo o dispositivos similares dotados de todos los dispositivos de seguridad previstos;

3. Las piezas ensambladas se unirán y mantendrán en su lugar antes de que se suelten del cable de elevación o se aseguren adecuadamente en la derecha,

4. Los equipos de protección colectiva provisionales o definitivos colocados deberán colocarse en el suelo, si es posible, antes de ser levantados.

**Art. 17.- Estructura de hormigón.-**

1. Todos los trabajos en estructuras de hormigón armado deben realizarse bajo la supervisión de una persona calificada y de conformidad con las disposiciones del Código de Edificación ecuatoriano. Todos los materiales utilizados cumplirán con los requisitos especificados por la norma INEN;

2. Los trabajos de construcción de encofrados, colocación de hierro, hormigonados y derribos se realizarán mediante soportes, andamios, pedestales o pasarelas de acuerdo con las normas de seguridad aplicables en su caso. Cuando esto no es posible, se utiliza un arnés, que se acopla a los puntos de fijación previstos a sistemas que permiten el deslizamiento del mosquetón (gancho);

3. El encofrado se apoyará sobre soportes, cuyo número, ubicación y fijación sea necesario para soportar la carga;

4. El desmontaje debe hacerse con mucho cuidado para evitar golpes y vibraciones;

5. Los clavos para tableros y mesas utilizados en el encofrado deben quitarse o doblarse en los extremos durante la limpieza adecuada.

**Art. 18.- Losas.-**

1. En caso de caída de una losa de construcción desde una altura superior a 3 metros, se deberá tomar al menos una de las siguientes precauciones:

a) ensamblar la red de seguridad debajo de la losa de piso que se está fabricando;

b) el uso de torres o andamios;

c) uso de puertos de estrangulamiento;

d) Usar un cinturón de seguridad sujeto a un punto fijo o con un sistema de retención antideslizante. Se prohíben las referencias directas de los empleados y el apoyo en partes delicadas de la junta. Así las aceras u otros vehículos equivalentes estarán convenientemente soportados por elementos estabilizadores.

2. Todas las aberturas de las losas del piso se cubrirán con pasarelas, mallas metálicas, redes o similares.

**Art. 19.- Mantenimiento de Ventanas.-** Cuando se realicen trabajos de mantenimiento de ventanas desde el exterior, cuando se trate de trabajos peligrosos, estos trabajos deberán realizarse con al menos una de las siguientes medidas de protección:

1. Andamios móviles o similares, equipados con todos los dispositivos de protección previstos;

2. El cinturón de seguridad debe estar sujeto al gancho sujeto a la estructura.

**Art. 20.- Andamios.- Condiciones Generales**.

1. Todos los andamios que tengan riesgo de caída desde una altura superior a 3 metros estarán protegidos por balaustradas y rodapiés tal y como establece la ley;

2. Los andamios utilizarán métodos de construcción adecuados para garantizar su resistencia, no deformación y estabilidad, y se aplicarán las siguientes normas cuando sea necesario:

a) Toda la madera utilizada debe ser cuadrada, sin corteza ni muescas que reduzcan la resistencia de la madera. Debe evitarse la madera usada, a menos que el Estado garantice que la madera resistirá los esfuerzos a que será sometida;

b) se proporcionará protección contra el fuego y la putrefacción cuando la durabilidad o la naturaleza específica del trabajo lo requieran;

c) Los sujetadores en las juntas deberán tener propiedades tales como para mantener la rigidez de la junta en todo momento;

d) En el caso de cuerdas utilizadas para sujetar componentes horizontales y verticales, deberán tener la longitud suficiente para dar el número correcto de vueltas de acuerdo con las fuerzas a las que están sometidos;

e) Si se utilizan elementos metálicos, deberán cumplir con los requisitos de resistencia correspondientes;

f) Los tablones que constituyen el piso del andamio se colocarán y asegurarán de tal manera que eviten que se vuelquen, resbalen u otros movimientos peligrosos. Deben estar conectados de manera que cubran toda la superficie del piso del andamio;

g) Cuando dos tableros se encuentren en un punto de apoyo, sus dimensiones deberán satisfacer las condiciones de estabilidad y durabilidad;

h) El piso del equipo en la posición real de trabajo debe ser plano, permitiendo una pendiente de hasta el 10% al subir y bajar la plataforma colgante;

i) El ancho requerido para la libre circulación de los trabajadores y el adecuado almacenamiento de herramientas y materiales necesarios para el trabajo es de al menos 600 mm;

j) la comunicación entre plataformas de trabajo a diferentes alturas se hará a través de escalas o escalas sujetas a la parte superior y base; Derecha,

k) Cuando el andamio esté en peligro de sacudirse y volcarse, el andamio debe estar asegurado a elementos estructurales rígidos. (Valerezo, 2008)

## 1.9.1 Reglamento seguridad y salud para la construcción y obras públicas.

Organización de la Seguridad y Salud

**CAPITULO I SISTEMA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.**

**Art. 16.- Unidad de Seguridad y Servicio Médico.-** De acuerdo con las normas de seguridad y salud en el trabajo y las operaciones del servicio médico de la empresa, así como en relación con las construcciones relacionadas con áreas de alto riesgo, el Departamento de Seguridad y Vigilancia debe establecerse en los lugares de trabajo con más de cincuenta empleados profesionales que hayan recibido una formación específica en este campo y estén debidamente reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Empleo. Las funciones de cada uno de estos casos están definidas por los actos normativos antes mencionados.

**Art. 17.- Responsable de prevención de riesgos.-** En el caso de establecimientos o lugares de trabajo con un número de trabajadores inferior al especificado en el artículo anterior, el empresario deberá designar a un responsable de prevención de riesgos, quien acreditará que ha recibido formación en materia de seguridad e higiene laboral.

**Art. 18.- Comité paritario de seguridad y salud.-** En todas las obras de construcción que empleen a más de quince trabajadores, se establecerán comités paritarios de protección del trabajo, que funcionarán de conformidad con el Art. 14 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Art. 19.- Delegado de seguridad y salud.-** En los centros de trabajo en los que el número de trabajadores no exceda de quince, se designará un representante: un delegado de seguridad y salud que, junto con el responsable de prevención de riesgos, actuará como órgano general de trabajo.

**Art. 20.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA DE PREVENCION Y PROTECCION CONTRA LOS RIESGOS DEL TRABAJO.-** Para resolver la solidaridad entre los empleadores, desde la perspectiva de la seguridad y la higiene de la fuerza laboral, se debe considerar:

**a) Titular de las Obras -** El titular está obligado a celebrar un contrato de obra con las personas naturales o jurídicas que cumplan con las obligaciones previstas en las normas de seguridad e higiene aplicables;

**b) Proyectistas y planificadores -** Los proyectistas y planificadores deberán aplicar normas y reglamentos preventivos durante la fase de diseño, siguiendo estrictamente las disposiciones de las leyes aplicables. Asimismo, deberán incluir una partida presupuestaria laboral acorde con los programas de prevención de riesgos laborales;

**c) Constructor -** El constructor, a partir de la identificación y evaluación de los riesgos laborales, está obligado a desarrollar e implementar programas de prevención y protección relacionados con los riesgos laborales de su carrera en los diferentes procesos de avance de obra. Asignará los fondos apropiados para el desarrollo de estos programas y responsabilizará de su ejecución a los responsables. Cuando la ejecución de la obra requiera la intervención de intermediarios, comitentes, contratistas y subcontratistas, los constructores o sus sustitutos estarán obligados a registrar ante el Ministerio del Trabajo, las normas internas, el kit de seguridad y salud o los planes de prevención elaborados en función de los factores de riesgo de los trabajos o servicios realizados. Presentación: estos documentos formarán parte del proceso de contratación y se incorporarán a los contratos correspondientes;

**d) Tercerizadores de servicios complementarios, contratistas y subcontratistas:** Los subcontratistas, contratistas y subcontratistas son responsables de cumplir con las normas aplicables de salud y seguridad para sus empleados. Desarrollarán las medidas preventivas y de protección adecuadas a los riesgos asociados a la obra o servicios que presten;

**e) Agentes de empleo -** Las personas naturales o jurídicas que sean intermediarias en el ramo de la construcción están obligadas a seleccionar el personal adecuado de acuerdo con la capacidad y requerimientos del puesto. También son responsables de proporcionar formación e información general sobre seguridad y salud en el trabajo;

**f) Fiscalizadores.-** El inspector realizará actividades para verificar el cumplimiento de los programas de prevención previstos y aprobados por el patrón de conformidad con los reglamentos internos o los planes mínimos de cobertura presentados a los desarrolladores;

**g) Residentes de obra y supervisores.-** Participar activamente en los programas de prevención de riesgos cuando se requiera, supervisar la ejecución de las actividades de formación y orientación en cada puesto. Comunicar todos los accidentes, incidentes y emergencias de los empleados al departamento de seguridad y salud o al responsable de prevención de riesgos. Coordinación de inspección, inspección de seguridad, investigación de accidentes y enfermedades profesionales. Coordinar los procedimientos de trabajo con los Técnicos de PRL y monitorear el cumplimiento de los planes de prevención y protección del personal externo;

**h) Maestros mayores.-** En caso de que actúen como contratistas, asumen las obligaciones descritas en el inciso d) de este artículo. Si forman parte de la plantilla del promotor, apoyarán la labor preventiva del residente de obra.

**Art. 30.- Instalaciones eléctricas temporales.-** Cumplirá con los siguientes requisitos:

1. Todos los equipos eléctricos y fondos temporales serán construidos, instalados y conservados por empleados especializados anteriores. Autorización de compañías eléctricas relevantes.

2. Previamente al inicio de las obras de construcción, se comprobará la presencia de cualquier cable bajo tensión para evitar cualquier riesgo que su presencia pueda suponer.

3. Todos los elementos de la configuración eléctrica tendrán suficientes tamaños y características para usar el objetivo.

a) resistencia mecánica suficiente; Derecha,

b) Resistentes al agua, al polvo ya las influencias eléctricas, térmicas y químicas que deban soportar.

4. Todos los elementos de la instalación eléctrica estarán instalados de manera permanente en la parte permanente de la estructura.

5. Cada circuito eléctrico tendrá una desconexión central para cortar la corriente en los conductores.

6. El voltaje de suministro y su función deben estar claramente marcados en todos los tomacorrientes.

7. Los equipos eléctricos estarán protegidos contra rayos.

8. Las personas que utilizarán u operarán equipos eléctricos deben estar completamente capacitadas en los riesgos asociados con dichos equipos. Ningún constructor no capacitado debe conectar temporalmente cables de alta tensión o instalaciones de baja tensión.

**Art. 31.- Inspección y conservación.-** 1. Todos los equipos eléctricos serán probados antes de su uso:

a) asegurarse de que es apto para el fin previsto;

b) verificar el estado de mangueras y cables;

c) Verificar que los conductores no estén cortocircuitados; Derecha,

d) están puestos a tierra.

Los electricistas deben contar con equipos y herramientas de protección personal adecuados, como guantes, tapetes y mantas aislantes. Hasta que se demuestre lo contrario, todo el cableado y los equipos se considerarán en servicio.

**Protección a terceros**

**Art. 39.- Protección a las personas y a los bienes.-** Todas las obras urbanas deberán contar con vallas de al menos 2 metros de altura, calculados sobre el nivel del borde de la vía:

a) Cuando exista el riesgo de que caigan objetos sobre los usuarios de la plataforma, deberían estar protegidos por un techo (por ejemplo, un paso elevado) hecho de material duradero;

b) los pasos de peatones necesarios deberán estar debidamente señalizados para los usuarios de la comuna donde se ubican las obras;

c) Prohibir el acceso de personas ajenas al centro de trabajo, salvo las autoridades de control. Los visitantes, proveedores y reguladores autorizados deben usar cascos protectores apropiados para ingresar al trabajo; Derecha,

d) Para las obras públicas en zonas urbanas y rurales, la empresa constructora deberá comunicar al público la obra ejecutada, el tiempo de ejecución y aplicación de la señalización y demás medidas de seguridad para que la obra pública permita el paso de personas y vehículos. (Valerezo, 2008)

# 

# Marco Espacial

## 1.10 Empresa Logro Decoraciones Quito-Ecuador.

La empresa Logro Decoraciones inicio el 25 de Julio del 2013 por el contratista Luis Hugo Logro, en Quito esto se da gracias a que él tenía conocimiento sobre la construcción de obras y otras labores, en un principio el trabajo como empleado contratado por un contratista ya conocido, la falta de empleo y carencia económica lo llevo a tocar puertas, a cruzar ciudades a causa de este esfuerzo se encontró con una arquitecta que le ofreció un trabajo muy grande para una agencia de bancos.

Ahí fue cuando empezó su labor de contratista ya que fue contratado para realizar la agencia mencionada, la obra era tan grande que se vio en la necesidad de contratar más personal empezó con dos ayudantes albañiles, y no fue suficiente ya que el trabajo se tenía que entregar en un tiempo acordado, y contrato dos albañiles más y tres para limpieza así empezó la obra y logro terminarla, obtuvo la confianza de aquella arquitecta lo que dio como resultado que lo tomen en cuenta para las demás agencias que se iban a construir más adelante.

Desde entonces se dio la oportunidad de hacerse más conocido y ya no solo recibía contratos de aquella arquitecta si no de más personas, y se ha mantenido trabajando con varias personas ya que no siempre logra trabajar con las mismas, y también porque cada obras es distinta a las otras, si en todas se necesitan trabajadores albañiles pero no en todas trabaja con personas de limpieza.

Con el pasar del tiempo el señor Logro ha llegado a tener mucha experiencia en el ámbito laboral de los contratistas y la empresa ha ido creciendo.

## 1.10.1 Geografía

La oficina Logro Decoraciones se encuentra ubicado en la ciudad de Quito, en la Parroquia de Chillogallo, barrio Santa Bárbara Alta, calle Sta. María Encarnación. En esta dirección se encuentra la oficina de la empresa ya que esta laboral no tiene lugar preciso, porque el trabajo se lo realiza en diferentes direcciones, ya sean dentro o fuera de Quito.

## 1.10.2 Lugares Obreros

Los lugares obreros en cada contrato son diferentes como ya se había mencionado puede ser dentro o fuera de Quito, ya que este trabajo no tiene límites en lo que se refiere a los lugares puedes ser contratado para otras ciudades. Por lo general los lugares obreros son edificios, agencias, centros comerciales, restaurantes.

# CAPITULO II

# 2. MARCO MÉTODOLOGICO

## 2.1 Lugar de investigación.

En el presente trabajo se realizara un estudio investigativo, donde se buscara indagar cuales son los problemas y factores de la empresa Logro Decoraciones que se da debido a la falta y carencia de una planificación estratégica dentro ella. También cuales serían los beneficios que se obtuviera al aplicar una planificación estratégica, ya que se tiene mucha falencia dentro de ella.

El lugar de investigación será la empresa Logro Decoraciones la empresa en este momento se encuentra realizando sus trabajos en la agencia ¨San Francisco¨ que se encuentra ubicado al norte de Quito, en la calle Colon donde se ha encontrado realizando los trabajos durante varios meses, empezaremos la investigación dentro de este contrato de trabajo que se lo está realizando en esta agencia ya que se tendría contacto directamente con los trabajadores de la empresa.

## 2.2 Diseño de investigación.

Se realiza una investigación de campo para proporcionar conocimiento y entendimiento de los problemas que se están causando dentro de la empresa. Dando importancia a los inconvenientes de mayor importancia que son: la falta de conocimiento, entorno competitivo, equipo, compromiso entre otras. El análisis de la información obtenida y dada en el problema se centraliza en el proceso y el progreso de la investigación actual, con el fin de estudiar los posibles caminos para la solución de la misma.

Se ha obtenido la suficiente información para tener conocimiento de la estabilidad interna y extraña de la empresa para visualizar sus fallas o demostrar la superioridad de la competencia, que sirve para trabajar en ambos aspectos.

## 2.3 Tipos de investigación.

**Histórica.**

Se basa a las experiencias pasadas, se habla de lo que era y trata de representar una búsqueda que tenga un comentario o una crítica de la veracidad que mantiene la verdad de los acontecimientos del pasado. El investigador tiene que saber diferenciar las fuentes primarias y las fuentes secundarias las cuales se utilizan para la obtención de la información que se necesitará, para que el investigador examine moderadamente para no obtener información falsa.

**Descriptiva.**

Se basa a realidades de hechos y se caracteriza por presenta una interpretación correcta. Se puede adjuntar diferentes tipos de estudios como: Encuestas, Exploratorios, Causales, entre otras.

## 2.4 Método a utilizarse.

La metodología que se utilizara se basara en métodos y técnicas que facilitaran la recaudación de información necesaria para que se pueda llegar al cumplimiento de los objetivos planteados, y analizar la interpretación de los resultados que se vayan a tener en el presente trabajo de investigación.

**Analítico.**

Analítico este método permite clasificar, sintetizar y ordenar cada uno de los factores organizacionales, gerenciales y administrativos para identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas como causas internas y externos con el propósito de dirigir las estrategias y actividades requeridas en la propuesto.

**Inductivo.**

La aplicación del método inductivo permite determinar a la investigación algunos problemas relacionados, causados por actividades de la organización o de la empresa, para la implementación de un análisis situacional con la intervención de las personas internas y externas. Ya que esto nos permitirá conocer sus expectativas y sugerencias para la planeación de la propuesta de planificación estratégica.

**Sintético.**

Este método se utilizará para la creación de la misión, visión, metas y objetivos, que servirán para el cumplimiento de la propuesta estratégica.

**Matemático.**

Facilita el procedimiento matemático de los resultados en base al encausamiento de datos y estimar la evaluación de los factores internos de las diferentes áreas de la organización o empresa para realizar el cálculo de los diferentes presupuestos de los programas o proyectos de la investigación.

**Estadístico.**

Permitirá la realización de la tabulación de encuestas sobre la empresa puede ser el responsable del problema planteado.

## 2.5 Técnicas de investigación.

Para realizar un correcto procedimiento de investigación se aplicará las siguientes técnicas.

**2.5.1 Entrevista.**

El investigador pretende tener información de los directivos de una manera personalizada o directa, también de los empleados de la entidad financiera ya que esta información será relacionada con las actividades de cada uno de los empleados, así se podrá obtener un panorama de la situación actual que está atravesando la empresa.

**2.5.2 Observación o participación.**

Esta técnica permitirá la participación y el acercamiento directo con la empresa, y estar dentro de ella observando cuáles son sus fortalezas y sus debilidades es muy buen técnica de investigación ya que la experiencia de estar en el mismo lugar sirve mucho para la recopilación de información y conocer o predeterminar el ambiente interno y externo en las diferentes áreas.

**2.5.3 Encuesta.**

La encuesta será importante y necesaria para llegar a la obtención de información de los colaboradores de la empresa, ya que en la aplicación de esta se tendrá conocimiento de la situación o del problema en específico que tiene la empresa.

## 2.6 Técnica de la encuesta.

La presente encuesta es dirigida a los colaboradores activos de la empresa, con el fin de considerar y conocer el estado de opinión de cada uno.

## 2.7 Universo y muestra.

En la siguiente encuesta vamos a trabajar con el universo para nuestra encuesta ya que el número de colaboradores de la empresa es un número considerable para trabajar sin la aplicación de la fórmula. Se tiene como universo un total de 35 colaboradores activos dentro de la empresa.

# 2.8 ANÁLISI E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTRAS REALIZADAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA.

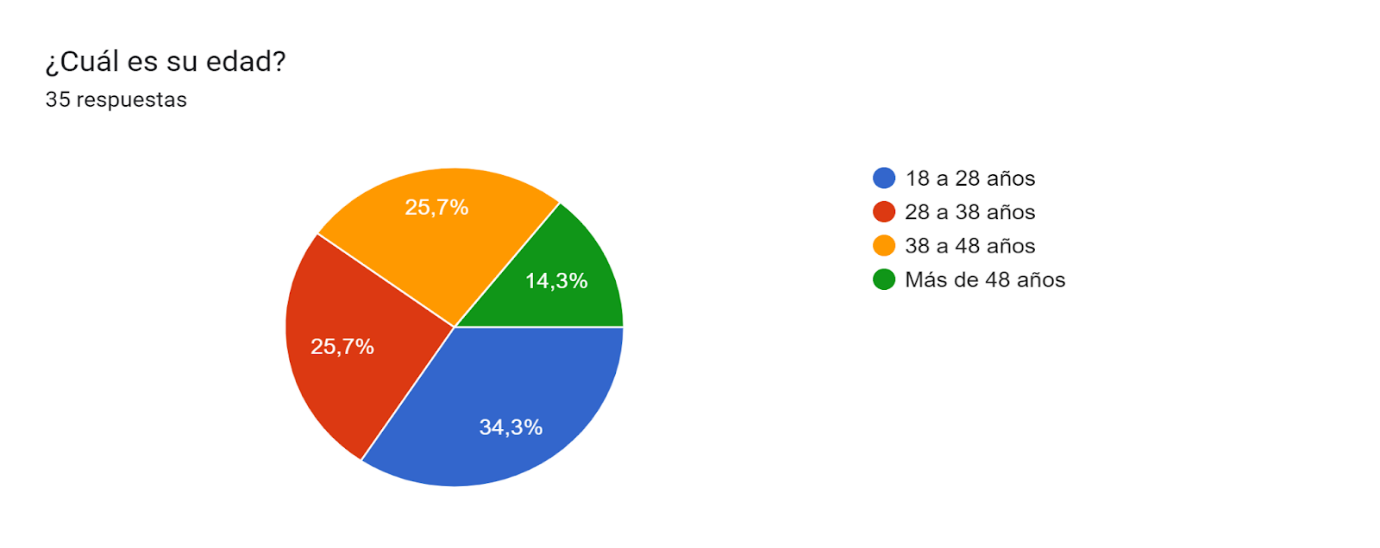
**1. ¿Cuál es su edad?**

**SI ( ) NO ( )**

**Tabla N° 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| 18 a 28 años  28 a 38 años  38 a 38 años  Más de 48 años | 12  9  9  5 | 34,3%  25,7%  25,7%  14,3% |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 5**

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Se puede identificar que el mayor porcentaje que es 34,3% pertenecen a un grupo que se puede considerar son jóvenes, lo cual se mencionó que son más eficientes en el trabajo pero no tiene mayor conocimiento, como los trabajadores que están en el grupo de 48 años en adelante.

**Interpretación.**

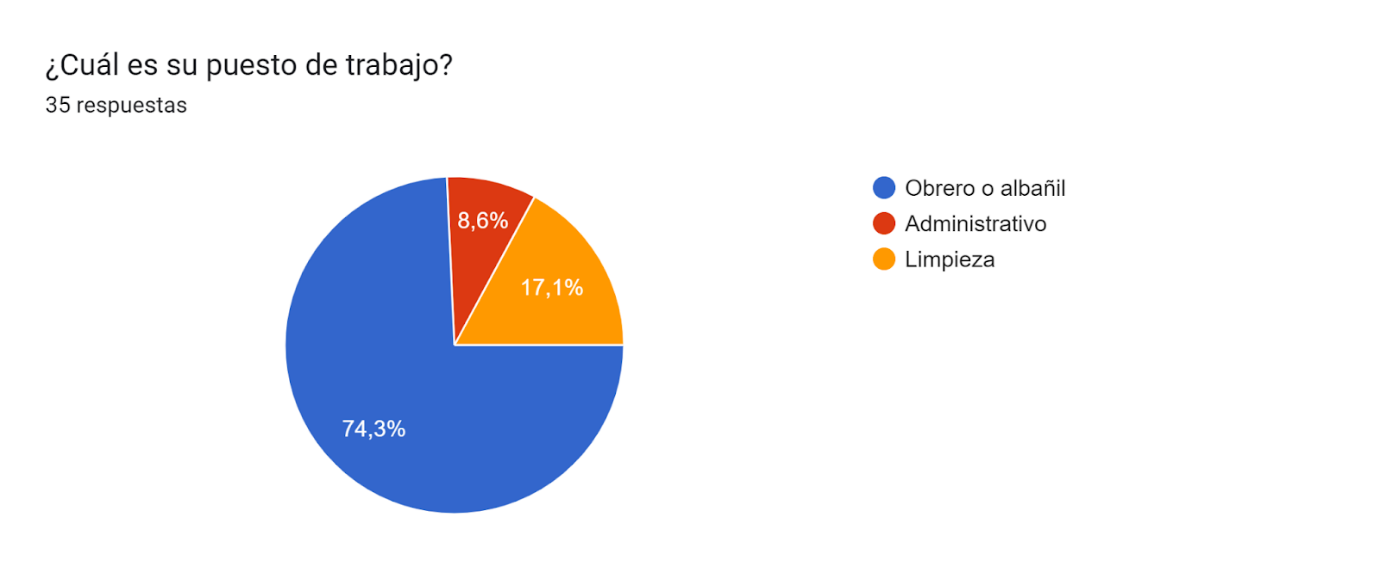
De las 35 personas se pude observar que el 34,3%, pertenecen al grupo de trabajadores de 18 a 28 años de edad, el 25,7 pertenecen a los trabajadores que tienes edades de 28 a 38 años, el 25,7 pertenecen a trabajadores que tienen una edad de 28 a 48 años, y el 14,3 perteneces a los trabajadores que tienen más de 48 años de edad.

**2. ¿Cuál es su puesto de trabajo?**

**Tabla N° 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| Administrativo | 3 | 8,6% |
| Obrero o albañil | 26 | 74,3% |
| Limpieza | 6 | 17,1% |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 6**

 **Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Con esta pregunta se puede establecer que la mayor cantidad de personal pertenece a los obreros y albañiles que trabajan en la empresa, este dato únicamente nos sirve para verificar que es una empresa, constructora o contratista.

**Interpretación.**

Tenemos en conocimientos que en la empresa 8,6% pertenecen al personal administrativo, el 74,3% del personal pertenece a los obreros o albañiles, y el 17,1% pertenecen al personal de limpieza.

**3. ¿La empresa Logro Decoraciones cuenta con una misión y visión?**

**SI ( ) NO ( )**

**Tabla N° 3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| Si | 9 | 25,7% |
| No | 26 | 74,3% |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 7**

Gráfico de respuestas de formularios. Título de la pregunta: ¿La empresa Logro Decoraciones cuenta con una misión y visión?
. Número de respuestas: 35 respuestas.

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Se puede entender que para la mayor parte de porcentaje manifiestan que no cuentan con la misión y visión de la empresa, esto presenta una gran desventaja para la empresa ya que la misión y la visión de una empresa, permite alcanzar al crecimiento y desarrollo de la misma, también forman parte de las estrategias de la empresa. Esto quiere decir que es lo que justifica la existencia y para qué ha sido creada la misma.

**Interpretación.**

Según los resultados de la encuesta aplicada a la empresa el 74,3% de los trabajadores mencionan que no cuentan con una misión y una visión dentro de ella, el 25,7% de los trabajadores de la empresa mencionaron que si existe pero esto se dio ya que este porcentaje de trabajadores no tienen el conocimiento de lo que es una misión y visión de una empresa.

**4. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con metas y objetivos?**

**SI ( ) NO ( )**

**Tabla N° 4**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| Si | 34 | 97,1% |
| No | 1 | 2,9 % |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 8**

Gráfico de respuestas de formularios. Título de la pregunta: ¿Conoce usted si la empresa cuenta con metas y objetivos?
. Número de respuestas: 35 respuestas.

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Se puede identificar que la mayor parte de los empleados tiene conocimiento de las metas que tienen como empresa, lo cual los empleados tienen en claro lo que se proponen a alcanzar como empresa, esto es un punto a favor de esta, ya que al tener en claro esto, se puede decir que hay un rendimiento bueno en los empleados.

**Interpretación.**

Realizado el análisis a las encuestas aplicadas a los empleados de la empresa Logro Decoraciones, el 97,1% manifiestan que la empresa si cuenta con metas y objetivos.

1. **¿Considera usted que a la empresa le hace falta personal especializado en las diferentes áreas?**

**SI ( ) NO ( )**

**Tabla N° 5**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| Si | 28 | 80% |
| No | 7 | 20% |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 9**

Gráfico de respuestas de formularios. Título de la pregunta: ¿Considera usted que a la empresa le hace falta personal especializado en las diferentes áreas? 
. Número de respuestas: 35 respuestas.

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Este es el motivo que muchas realizan mal sus actividades de trabajo, esto se da gracias a la mala administración que existe en la empresa por parte de los administradores. Por lo que se considera necesario considerar esta observación ya que esto provocara un caos entre los empleados.

**Interpretación.**

Según el análisis realizado las respuestas de las encuestas, el 80% de los empleados consideran que no tienen personal especializado en cada área, y el 20% no lo considera así, cabe mencionar que el 20% de empleados consideran que su conocimiento y experiencia es suficiente.

1. **¿La empresa realiza capacitaciones a los laboradores y administrativos?**

**SI ( ) NO ( )**

**Tabla N° 6**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| Si | 27 | 79,4% |
| No | 8 | 20,6% |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 10**

Gráfico de respuestas de formularios. Título de la pregunta: ¿La empresa realiza capacitaciones a los laboradores y administrativos?
. Número de respuestas: 34 respuestas.

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Esto se considera una desventaja a la empresa, porque capacitar al personal es importante para que se logre el alcance a las actividades y proyectos. Y para que los empleados tengas un conocimiento más profesional en diferentes ámbitos como: de su trabajo, de sus derechos y otros conocimientos.

**Interpretación.**

Mediante el estudio de los resultados de las encuestas aplicadas a los empleados el 79,4% afirma que no son capacitados para su labor y conocimiento del trabajo el 20,6% afirma que si pero existe una gran confusión en este grupo ya que se confunden capacitación con inducción.

1. **¿La empresa cuenta con los reglamentos y estatutos necesarios para la dirección de su estructura orgánica como: funciones, responsabilidades y control interno?**

**SI ( ) NO ( )**

**Tabla N° 7**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| Si | 22| | 62,9% |
| No | 13 | 37,1% |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 11**



**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Realizando un estudio la mayor parte de empleados consideran que no hay reglamentos y estatutos, lo cual gracias a la pregunta se puede decir que no hay una estructura orgánica adecuada que establezcan y cumplan con las normas de la empresa.

**Interpretación.**

Considerando los resultados obtenidos el 62,9% manifiestan que no hay reglamentos y estatutos establecidos, y el 37,1% consideran que si cuentan con los reglamentos y estatutos dentro de la empresa.

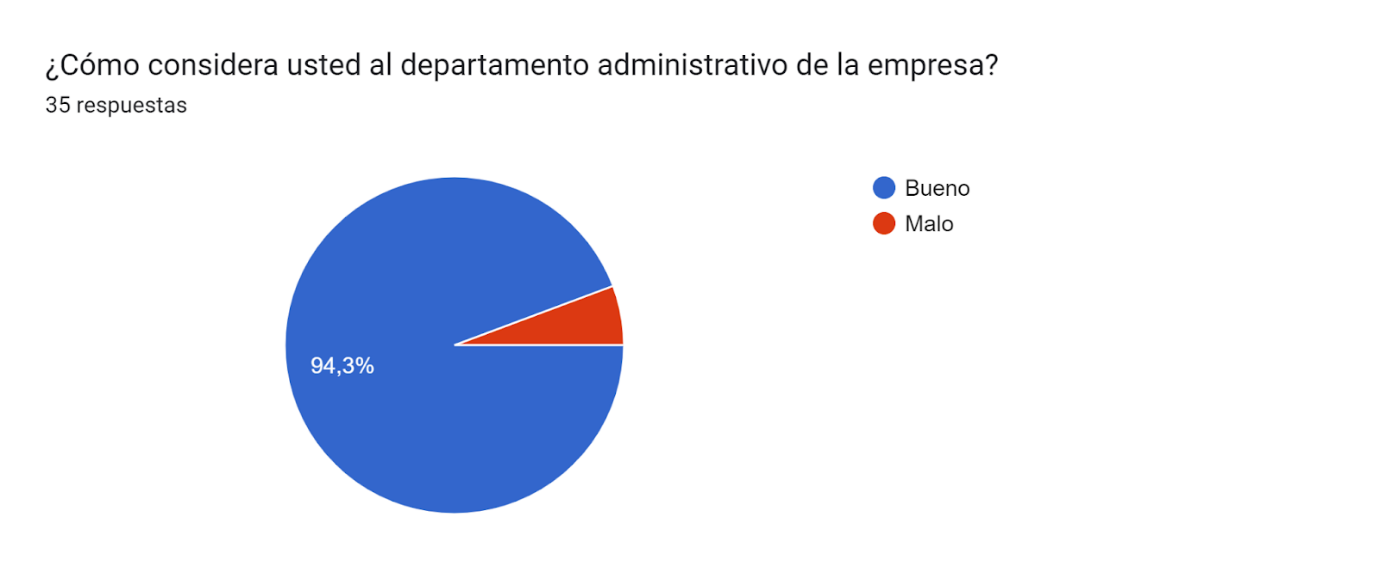
1. **¿Cómo considera usted al departamento administrativo de la empresa?**

**BUENO ( ) MALO ( )**

**Tabla N° 8**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| Si | 33 | 94,3% |
| No | 2 | 5,7% |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 12**



**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Se considera según lo mencionado, una buena administración ya que se tiene responsabilidad tanto en lo económico y en lo laboral, sin falta alguna de lo que los colaboradores puede tener o conseguir.

**Interpretación.**

Según el análisis de resultados de la encuesta aplicada el 94,3% de los empleados considera el área administrativa buena ya que mencionan no tener ningún inconveniente con los administrativos y por el buen trato que les brindan**.**

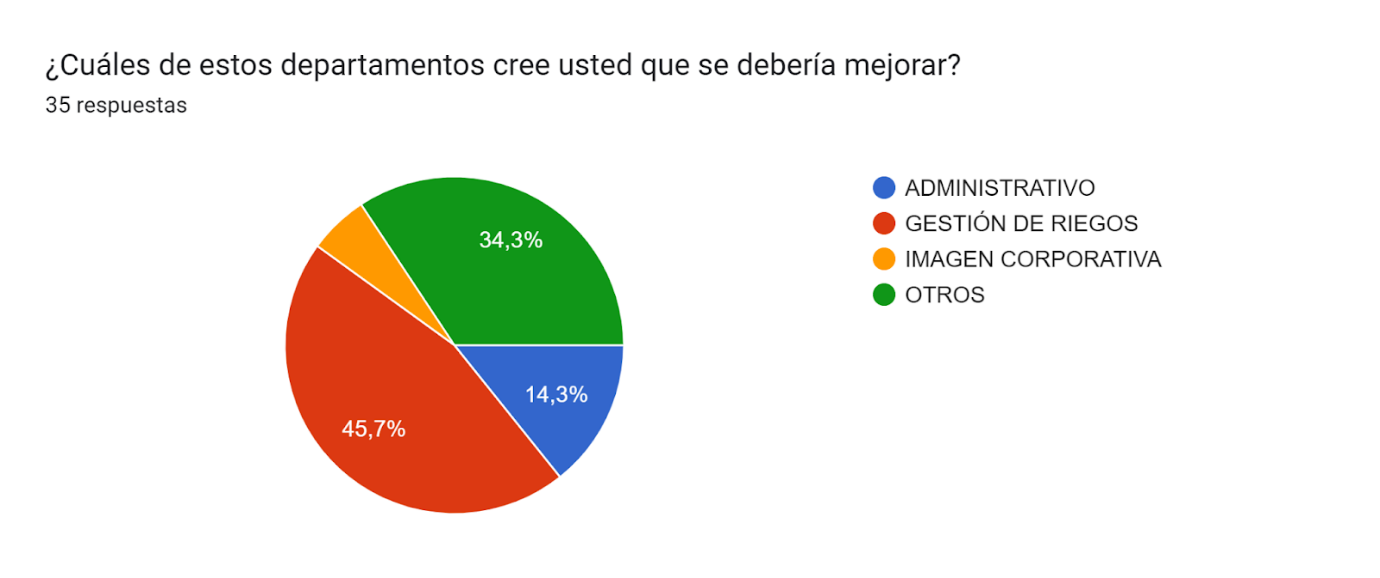
1. **¿Cuáles de estos departamentos cree usted que se debería mejorar?**

**BUENO ( ) MALO ( )**

**Tabla N° 9**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| GESTIÓN DE RIESGOS | 16 | 45.7% |
| OTROS | 12 | 34.2% |
| ADMINISTRACIÓN | 5 | 14,3% |
| IMAGEN | 2 | 5.7% |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 13**



**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Según los resultados de lo que se manifiesta que no tienen, botiquín, o accesorios necesarios para primeros auxilios, lo cual si presenta un gran problema para la empresa porque es una empresa que se dedica a las construcciones grandes, esto significa que trabajan en alturas, lo cual sería de suma importancia que se mejore el departamento de gestión de riesgos.

**Interpretación.**

Mediante el estudio realizado a los resultados de las encuetas, el 45.7% pronuncian que se necesita mejorar el área de gestión de riesgos, el 34,3% supieron mencionar varias áreas como el que puedan obtener herramientas para cada uno de los colaboradores, el 14,3% de empleados prefieren que se mejore la administración, y el 5,7% mencionan que quisiera que se mejore la imagen corporativa pero estas personas hablaban de que se necesita más publicidad de su empresa,

1. **¿Cree usted que una planificación estratégica dentro de la empresa Logro Decoraciones mejoraría el nivel del servicio?**

**SI ( ) NO ( )**

**Tabla N° 10**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **SECUENCIA** | **PORCIENTO** |
| SI | 35 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| **TOTAL** | **35** | **100%** |

**Ilustración 14**

Gráfico de respuestas de formularios. Título de la pregunta: ¿Cree usted que una planificación estratégica dentro de la empresa Logro Decoraciones mejoraría el nivel del servicio?
. Número de respuestas: 34 respuestas.

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

**Análisis**

Tener una planificación estratégica dentro de una empresa es importante ya que con esto no mejoraría solo el servicio que brindan si no que mejorarían muchos aspectos dentro de la empresa, y se garantizaría que la empresa no fracase.

**Interpretación.**

Analizando los resultados de las encuestas aplicadas a los empleados de la empresa, el 100%, manifiestas que si necesitan que se aplique una planificación estratégica dentro de ella.

## 2.9 ANÁLISIS ORGANIZACIONAL ANÁLISIS FODA.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Empresa "Logro Decoraciones”** | **FORTALEZAS** | **DEBILIDADES** |
| -Reconocida en el mercado de las obras.  -Solvencia económica.  -Capital propio.  -Precios accesibles. | -Carencia de planes estratégicos.  -Ausencia de la misión y visión de la empresa.  -Falta de dar capacitaciones adecuadas a los trabajadores.  -Inferioridad en la organización administración.  - |
|
|
|
|
| **OPORTUNIDADES** | **ESTRATEGIA FO.** | **ESTRATEGIA DO.** |
| -Acceso a créditos del sistema financiero.  -Acceso a tecnología y maquinaria.  -Promocionar los servicios que brindan como empresa.  -Prioridad como constructora privada. | -Brindar un buen servicio a cómodos precios con una buena calidad de materiales.  -Dar a conocer nuestros servicios en el medio interno y externo de publicidad.  -Capacitar al personal de la empresa tanto en administrativos, obreros, etc. | -Con los recursos que cuenta la empresa, la ayuda de los colaboradores y administrativos crear o construir la misión y visión de la empresa.  -Crear un plan de capacitaciones al personal sin que la empresa deje de producir.  -Creaciones de documentos publicitario como: afiches, trípticos. |
|
|
|
|
| **AMENAZAS** | **ESTRATEGIA FA.** | **ESTRATEGIA DA.** |
| -Incumplimiento en los plazos establecidos.  -Inestabilidad económica.  -Competencia desleal.  -Creación de empresas que brindan el mismo servicio, sin conocimiento del entorno.  -Carencia de personal especializado para las diferentes áreas. | -Estudiar el prestigio de la empresa que ha ganado en el mercado, cumpliendo con todos los compromisos que tienen.  -Beneficiarnos de la económica para solventar las peticiones de los trabajadores y el beneficio de la empresa. | - Construir un plan estratégico.  -Implementar el personal adecuado.  -Presentar misión y visión de la empresa.  -Construir un plan para la estructura de la empresa con el nuevo personal especializado. |
|
|
|
|

# 

# CAPITULO III

# 3. PROPUESTA

# 3.1 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA A LA EMPRESA “LOGRO DECORACIONES” QUITO-ECUADOR.

## 3.1.1 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La planificación estratégica ayuda a identificar las acciones que debemos realizar para conseguir los fines propuestos, comprendiendo la posición competitiva, relativa y las predicciones e hipótesis del futuro.

# PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

PROGRAMACIÓN

PRESUPUESTO

EJECUCIÓN

FORMACIÓN Y CONTROL

(Romero, 2004)

## 3.1.2 Actividades importantes de la Planificación

* Aclarar, ampliar y fijar metas.
* Pronóstico.
* Establecer las condiciones y supuestos bajo los cuales se realizará él trabajó.
* Seleccionar las tareas para lograr los objetivos.
* Crear un plan general para mejorar el desempeño laboral.
* Anticipar posibles problemas futuros
* Cambio de planes con resultados de control.

## 3.1.3 Momentos de la Planificación Estratégica

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Momento  Explicativo | Análisis Situacional | Medio Fortaleza Interno Debilidades | | |
|
| Medio -Oportunidades y aliados  Externo -Amenazas y oponentes (Sociedad) | | |
|
| Fundamentos Estratégicos | * Misión * Visión * Valores * Principios | | |
|
|
|
| Momento  Prospectivo | Construcción de Tendencial (Probable)  Escenarios Deseado (Contrastado)  Factible (Alternativo) | | | |
|
|
| Momento  Estratégico | Identificación y selección de Estrategias Alternativas | | Propuesta de Cambio | |
|
|
| Momento  Táctico-Operacional | Ejecución Estratégica | Programación General y Operativa | | * Programas * Proyectos * Metas * Responsables * Presupuestos y Cronogramas |
|
|
|
|
|
| Evaluación | * Procesos * Productos | | |
|

**Fuente:** Elaboración de la autora. (2022)

## 3.2 FUNDAMENTOS ESTRATÉGICOS.

**3.2.1 VISIÓN**

“Darse a conocer como una empresa de excelente imagen, siendo una de las mejores a nivel nacional, brindando las mejores soluciones en el sector de la construcción y obras, que al extenderse grandemente a la sociedad sea una empresa de ejemplo y excelencia, por su calidad y buen servicio”.

**3.2.2 MISIÓN**

“Brindar y ofrecer un buen servicio, con el fortalecimiento de la infraestructura urbana y rural, desarrollando con la mejor tecnología, eficiencia y calidad, comprometida con la sociedad, demostrando siempre responsabilidad, liderazgo y excelencia”.

## 3.3 VALORES

* **Responsabilidad**

Asumir la responsabilidad es ser capaz de darse cuenta hasta qué punto de las acciones, las consecuencias se puede llegar y dar respuesta por las mismas. En el interior de la profesionalidad y la responsabilidad son los factores determinantes del éxito. Debes ser responsable y disciplinado en todas tus acciones. En este sentido, en las disciplinas inherentes a la profesión, y el impactó pueden causar, no sólo a los colegas, clientes, proveedores y colaboradores, sino a toda nuestra empresa.

* **Verdad**

La esencia del trabajo de la empresa “Logro Decoraciones”, se centraliza en la verdad. Esta es la razón de su existencia. La verdad hace vida. Necesita Mantenerse sobre todo, defender  verdad: la verdad en los hechos, la verdad en acción, la verdad en la información proporcionada, porque la verdad es la que nos conectan a los clientes, proveedores, empleados y la propia empresa.

* **Compromiso**

El compromiso en la empresa hace que los trabajadores se incluyan tanto en sus labores como en los objetivos de la empresa. Tener compromiso con la empresa es que los empleados sientan pasión, es obligarse con libertad, a actuar, a responder, a cooperar con responsabilidad por su trabajo, lo cual lo demuestran solo al momento de realizar sus labores con el mayor esfuerzo.

## 3.4 PRINCIPIOS

* **Participación**

Es un principio profesional compartida a los miembros de la empresa de servicio como los: directivos, administrativos, sector empresarial y demás actores sociales, para mejorar el desarrollo empresarial con las mejores actitudes activas y positivas, para quienes son los beneficiarios de nuestros servicios.

* **Calidad**

Brindar un servicio en condiciones adecuadas. Todos los servicios que se ofrecer tendrán su aplicación bajo los estándares de calidad.

* **Eficiencia**

Creación de una estrategia que garantice la aplicación óptima del recursos y el servicio que garantice el servicio que se va a brindar utilizando y cumplimento lo acordado.

## 3.5 EJES DE DESARROLLO

La empresa “Logro Decoraciones”, provee para los próximos cinco años, los siguientes ejes de desarrollo en los cuales, se mantendrá la Planificación Estratégica 2022-2026, que ayudara a la incitación de la mejora de la empresa, capacitación permanente en las directivos, administrativos y empleados colaboradores de esta y un plan de incitativo para los clientes.

* **Plan de motivación para los clientes.**

Este plan se basará en lo que son promociones, descuentos, obsequios, servicios promocionales, entre otros. Esto se adjuntara a lo que es el plan de motivación para los clientes.

* **Capacitaciones permanentes.**

Las capacitaciones y actualización de conocimiento para los directivos y personal de la empresa “Logro Decoraciones” será permanente en diferentes áreas tales como: Trabajos en alturas, pintura, limpieza, estrategias de infraestructura. Esto se daría con la ayuda de clases capacitadoras, conferencias virtuales, lecciones obligatorias, foros y encuestas.

## 3.6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

|  |  |
| --- | --- |
| **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES.** | **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECIFICOS.** |
| 1. Incrementar proyectos de capacitación y actualización de conocimiento para los empleados de la empresa para desarrollar un buen desempeño y un mejor perfil de trabajo. | * 1. Detallar cursos constantes de capacitación, mediante un convenio con personal especializado o instituciones que ayuden con la contribución y cumplimiento de estos.   2. Fundamentar o dar a conocer la actualización y capacitación de conocimiento de los empleados mediantes curso mínimos.   3. Obtener capacitadores especializados en las diferentes áreas que se vaya a capacitar. |
| 1. Planificar un plan de motivación a los clientes aplicando técnicas que permitan el acercamiento de más clientes para la empresa. | * 1. Realizar un plan financiero que facilite a los clientes a contratar nuestro servicio.   2. Dar a conocer promociones de servicios que incentiven a nuestros clientes a adquirir nuestro servicio.   3. Realizar pequeños obsequios que permita a los clientes adquirir nuestros servicios. |

**3.7 ESTRATÉGIAS**

Para empezar con el cumplimiento y desarrollo de los objetivos presentados, se presentara las estrategias que se va a implementar para ello, estas están incorporadas a la misión, visión y acciones estratégicas.

|  |  |
| --- | --- |
| **EJES DE DESARROLLO** | **CAPACITACIÓN** |
| **OBJETIVO GENERAL** | Incrementar proyectos de capacitación y actualización de conocimiento para los empleados de la empresa para desarrollar un buen desempeño y un mejor perfil de trabajo. |
| **OBJETIVOS ESPECIFICOS** | **ESTRATÉGIAS** |
| 1. Detallar cursos constantes de capacitación, mediante un convenio con personal especializado o instituciones que ayuden con la contribución y cumplimiento de estos. | * Identificar cual es la prioridad por áreas que necesitan capacitarse para cumplir con el programa. |
| * Crear un incentivo para realizar evaluaciones de desempeño permanentes, y se dé el cumplimiento de sus responsabilidades. |
| * Contratar y buscar capacitadores adecuados o especializados que colaboren con el implemento de información actualizada. |
| 1. Fundamentar o dar a conocer la actualización y capacitación de conocimiento de los empleados mediantes curso mínimos. | * Analizar estratégicamente la creación de un convenio con los proveedores que faciliten los materiales necesarios para las capacitaciones, manejo y actualización de la misma. |
| * Crear un plan de incentivo para que cumplan con las capacitaciones, mediante de ascensos y ofertas salariales. |
| 1. Obtener capacitadores especializados en las diferentes áreas que se vaya a capacitar. | * Elaborar un programa de capacitadores acorde a las necesidades de la empresa. |
| * Indagar sobre los centros de capacitación adecuados a los cargos que ocupan el personal de la empresa. |

|  |  |
| --- | --- |
| **EJES DE DESARROLLO** | **PLAN DE MOTIVACIÓN PARA LOS CLIENTES** |
| **OBJETIVO GENERAL** | Planificar un estrategia de motivación a los clientes aplicando técnicas que permitan el acercamiento de más clientes para la empresa. |
| **OBJETIVOS ESPECIFICOS** | **ESTRATÉGIAS** |
| 1. Realizar un plan financiero que facilite a los clientes a contratar nuestro servicio. | * Dar facilidades de pago a los clientes que se hayan cumplido con sus pagos puntalmente. |
| 2.- Dar a conocer promociones de servicios que incentiven a nuestros clientes a adquirir nuestro servicio. | * Crear planes de ofertar y descuentos que permitan manejar a los clientes para contratar o adquirir nuestras servicios. |
| * Suministrar en os meses celebrativos como diciembre, canastas navideñas, calendarios o algún otro incentivo para mantener su fidelidad con la empresa. |
| 3. Realizar pequeños obsequios que permita a los clientes adquirir nuestros servicios. | * Proporcionar a los clientes pequeños artículos de incentivo o también sirven como publicitarios tales como: camisetas, bolsos, gorras, etc. Que lleven el logo de la empresa. |

## 3.8 POLÍTICAS

Todas las organizaciones que pueden gestionar el personal necesario, se coordina de manera efectiva y eficiente para lograr sus objetivos comerciales, por lo tanto, el nivel de prioridad óptimo es esencial para que esto sea posible y la participación activa de los miembros.

* Por lo que la empresa “Logro Decoraciones” tiene como una de sus primordiales políticas, la capacitación continua y oportuna de los miembros, con temas que les permitan realizar sus actividades de la mejor manera posible y mejorar el rendimiento para alcanzar un mejor nivel.
* Desempeño y desarrollo empresarial para confortar las acciones de “Logro Decoraciones”.
* Trabajo en equipo participativo y establecido con los directivos y todos los miembros activos de la empresa “Logro Decoraciones”.
* Operar de “Logro Decoraciones” con honestidad, cordialidad, compañerismo y transparencia.
* Fomento de los valores y principios que encaminen a la empresa “Logro Decoraciones”.

## 3.9 LÍNEAS DE ACCIÓN

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **EJES DE DESARROLLO** | **PROGRAMA** | **PROYECTO** |
| CAPACITACIÓN | Método de capacitaciones permanentes. | Incrementar proyectos de capacitación y actualización de conocimiento para los empleados de la empresa “Logro Decoraciones” para desarrollar un buen desempeño y un mejor perfil de trabajo. |
| PLAN DE MOTIVACIÓN PARA LOS CLIENTES | Aumentar los clientes para la empresa. | Planificar una estrategia de motivación a los clientes aplicando técnicas que permitan el acercamiento de más clientes para la empresa “Logro Decoraciones”. |

3.10 PROYECTO N° 1 **INCREMENTAR PROYECTOS DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTO PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA “LOGRO DECORACIONES” PARA DESARROLLAR UN BUEN DESEMPEÑO Y UN MEJOR PERFIL DE TRABAJO, PERIODO 2022-2026.**

## 3.10.1 DATOS GENERALES

**Nombre del proyecto:** Método de capacitaciones permanentes.

**Nombre de la empresa:** “Logro Decoraciones”

**Unidad Ejecutora:** Directivos de la empresa.

**Coordinadores del proyecto:** Profesionales en distintas áreas.

**Periodo de realización:** 2022-2026.

**Beneficiarios:** Empleados de la empresa.

## 3.10.2 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA.

Se dará ejecución al proyecto en las oficinas de la empresa ubicadas en:

**Provincia:** Pichincha

**Cantón:** Quito

**Parroquia:** Chillogallo

**Dirección:** Barrio Santa Barbara

## 3.10.3 COMPONENTE

* Capacitación

## 3.10.4 **TEMÁTICAS**

* Diseño de construcción.
* Pinturas de paredes.
* Trabajos en alturas.
* Relaciones Humanas
* Gypsum
* Prevención de riesgos
* Limpieza, etc.

## 3.10.5. DESTINATARIOS

* Propietarios o directivos
* Personal Administrativo
* Personal Operativo

## 3.10.6. DURACIÓN

El tiempo establecido para que se lleve a cabo la ejecución del proyecto aproximadamente de 4 años con relación de la Planificación Estratégica propuesta.

## 3.10.7 ANTECEDENTES

La empresa en los diversos ámbitos sociales, políticos y económicos debe ocuparse del desarrollo y fortalecimiento de nuevas áreas de competencia y técnicas. Como parte de esta realineación, de la empresa “Logro Decoraciones” ha culminado un proceso de planificación estratégica que define la visión, misión, objetivos y actividades estratégicas de la empresa. La empresa como principal proceso que necesita abordar el cumplimiento de los deberes y responsabilidades del estatuto social.

El éxito y la permanencia en el mercado dependen de la capacidad de la empresa para brindar productos y servicios de calidad, que la busca satisfacer las necesidades de quien lo solicita, además de que capacidad de sus directivos y empleados en un entorno colaborativo, para adaptación a los nuevos retos en la implantación de nuevas políticas y leyes sobre las que deben recibir capacitación de manera continua. Investigación en áreas como: Diseño de construcción, pinturas de paredes, trabajos en alturas, relaciones humanas, gypsum, prevención de riesgos, limpieza, etc. Qué permitirá cumplir con las expectativas de justicia e inclusión; de nuevos principios y doctrinas, prácticas alternativas, competitividad y desarrollo, adecuada cobertura de soluciones para los sistemas de gestión operativos y emergentes; que cuantificará el incremento de nivel de capacidad, eficiencia y eficacia de las personas que forman parte de la empresa “Logro Decoraciones”.

## 3.10.8 JUSTIFICACIÓN

La firmeza de la empresa está en el trabajo en equipo que requiere de mucho esfuerzo y sacrificio para tener mejor competencia, habilidades y excelentes resultados. Se intenta mejorar con esta propuesta muchas áreas de la empresa, basándose al conocimiento de trabajadores antiguos, para el plan anual de capacitaciones de los trabajadores, de esta manera se podría ayudar con la implementación de un informe de abarque los conocimientos y habilidades a partir de las competencias que se tiene en el marcado.

## 3.10.9 METODOLOGÍA

La metodología utilizada por el equipo responsable para crear la obtención de requerimientos o necesidades de capacitación y la investigación son percibidas por gerentes y empleados en los lineamientos propuestos en la Planificación Estratégica, estimulando salas de discusión y sistematización de los requisitos para dentro de la junta directiva y empleados para incentivar a la participación en el proceso.

Para la elaboración y gestión del proyecto es necesario tener en cuenta se considere ciertas definiciones que pueden ayudar a completar la visión general del proyecto.

## 3.10.10 DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL PROYECTO

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mejorar el rendimiento profesional y capacidad laboral de los directivos, administrativos y empleados de la empresa “Logro Decoraciones”, con la implementación de capacitaciones para la mejora de estos y tener un buen resultado en todas las áreas de la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

* Alcanzar buenos resultados en las obras de la empresa, a través de capacitaciones de diferentes técnicas para el resultado de las mismas.
* Crear lugar de capacitación referentes a las actividades que se realiza dentro de la empresa como también actividades contable, financieras y de gerencia, con el objetivo de tener un actualización de conocimientos permanente, enlazados a aspectos técnicos, comunitarios y liderazgo.
* Buscar organizaciones públicas o privadas que se encarguen de brindar capacitaciones relacionadas al proyecto, para llegar a acuerdos necesarios con las mismas.

## 3.10.11 METAS

|  |  |
| --- | --- |
| **ACTIVIDADES** | **METAS** |
| Estructuración del plan de capacitación | Mejoramiento el rendimiento y los aspectos en las áreas: Diseño de construcción, pinturas de paredes, trabajos en alturas, relaciones humanas, gypsum, prevención de riesgos, limpieza, durante 12 meses. |
| Brindar la capacitación a todos los empleados de la empresa. | Obtener el 100% de empleados capacitados, durante todo el periodo de duración. |
| Formular una base de datos de los capacitadores con las que contamos, ya sean nacionales o internaciones. | Tener una buena calidad de capacitadores especializados, que avalen en rendimiento de conocimiento. |

## 3.10.12 FINANCIAMIENTO

La inversión del proyecto de capacitación será de $5,325.00 dólares americanos, lo que se va a financiar con los recursos de la empresa.

* 1. Presupuesto

|  |  |
| --- | --- |
| **INGRESOS** |  |
| Ingresos provenientes de la empresa | $ 5,325.00 |
| **TOTAL INGRESOS** | $ 5,325.00 |
| **GASTOS** |  |
| Gestión para capacitaciones | $ 425.00 |
| Proceso de contratación de capacitadores | $ 3,400.00 |
| Evaluación del proyecto | $ 380.00 |
| Certificados | $ 520.00 |
| Imprevistos | $ 600.00 |
| **TOTAL GASTOS** | $ 5,325.00 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **PLAN OPERATIVO ANUAL PARA LOS AÑOS 2022-2026** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **PROYECTO DE CAPACITACIÓN PERMANENTE AL PERSONAL** | | | | | | **AÑOS** | | | | **LUGAR** | **RESPONSABLE** | **INDICADORES** | | **RESULTADO** | | **FUENTE DE VERIFICACIÓN** |
| **CURSOS** | | **CONTENIDO** | **COSTOS** | **FINANCIAMIENTO** | **DIRIGIDO** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |  |
| RELACIONES HUMANAS | | Atención al cliente.  Trabajo en equipo.  Valores profesionales. | $750,00 | $750,00 | Empleados operativos de la empresa, directivos y administrativos. |  |  |  |  | Oficinas de la empresa | Capacitador | 35 personas | | Generación de nuevos conocimientos que ayudaran a mejorar el servicio. | | Datos de asistencia personal y prueba de conocimiento. |
| CAPACITACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE MAESTROS ALBAÑILES. | | Pintura.  Gypsum.  Terminado detallado.  Fachadas.  Empastado.  Construcción.  Colocación de decoración de implementos personalizados. | $1625,00 | $1275,00 | Empleados operativos de la empresa |  |  |  |  | Oficina de la empresa | Capacitadores | 35 personas | | Generar nuevos conocimientos, para tener experiencia laboral y competitiva. | | Datos de asistencia personal y prueba de conocimiento. |
| GESTIÓNDE RIESGOS | | Trabajos en alturas.  Utilización de EPPS.  Prevención de riesgos. | $1200,00 | $1200,00 | Empleados operativos de la empresa, directivos y administrativos. |  |  |  |  | Oficina de la empresa | Capacitador | 35 personas | | Contar con un personal, responsable y preventivo con las labores, teniendo en cuenta los riesgos que presentan. | | Datos de asistencia personal y prueba de conocimiento. |
| Liderazgo | | Definición.  Importancia.  Técnicas de liderazgo.  El poder del liderazgo.  Características de un líder.  Como debe de actuar un líder. | $1275,00 | $1275,00 | Empleados operativos de la empresa, directivos y administrativos |  |  |  |  | Oficina de la empresa | Capacitador | 35 personas | | Lograr incluir en os empleados a ser proactivos y líderes. | | Datos de asistencia personal y prueba de conocimiento. |
|  | |
| CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA | | Fundamentos estratégicos    Misión  Visión  Objetivos  Políticas  Valores | $475,00 | $425,00 | Empleados operativos de la empresa, directivos y administrativos |  |  |  |  | Oficina de la empresa | Capacitador | 35 personas | | Lograr que el personal tenga el conocimiento necesario para saber a lo que se quiere lograr como empresa. | | Datos de asistencia personal y prueba de conocimiento. |

# 3.11 PROYECTO N° 2 PLANIFICAR UNA ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN A LOS CLIENTES APLICANDO TÉCNICAS QUE PERMITAN EL ACERCAMIENTO DE MÁS CLIENTES PARA LA EMPRESA “LOGRO DECORACIONES”, PERIODO 2022-2026.

## 3.11.1 DATOS GENERALES

**Nombre del proyecto:** “Plan de motivación para clientes”

**Nombre de la empresa:** “Logro Decoraciones”

**Unidad Ejecutora:** Directivos de la empresa.

**Coordinadores del proyecto:** Directivos y administrativos de la empresa.

**Periodo de realización:** 2022-2026.

**Beneficiarios:** Clientes de la empresa.

## 3.11.2 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA.

Se dará ejecución al proyecto en las oficinas de la empresa ubicadas en:

**Provincia:** Pichincha

**Cantón:** Quito

**Parroquia:** Chillogallo

**Dirección:** Barrio Santa Barbara

## 3.11.3 COMPONENTE

* Entrega de incentivos de la empresa.

## 4.11.4 TEMÁTICAS

* Camisetas con el logo de la empresa.
* Gorras con el logo de la empresa.
* Libretas con el logo de la empresa.
* Tomatodos con el logo de la empresa.
* Calendarios con el logo de la empresa.

## 3.11.5 DESTINATARIOS

* Clientes de la empresa.

## 3.11.6 DURACIÓN

El tiempo establecido para que se lleve a cabo la ejecución del proyecto aproximadamente de 4 años con relación de la Planificación Estratégica propuesta.

## DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

## 3.11.7.1 Antecedentes

Los clientes son el activo más importante de una empresa porque sin clientes la empresa no tiene razón de existir. Todo cliente de una empresa requiere ser identificado por su fidelidad con esta, ya que los clientes aportan en una gran cantidad al cumplimiento de las metas, objetivos y proyectos de la empresa. Una empresa existe para satisfacer las necesidades de un grupo de personas, si no es posible incentivar a los clientes para que contraten o utilicen los servicios que ofrece la empresa, es claro que va a ver mucha desventaja, también se tendrá problemas para el incremento económico y poder tener un buen posicionamiento en el mercado.

## 3.11.7.2 Justificación

En la empresa “Logro Decoraciones” no se manipula ninguna manera de motivación a los clientes, por lo que se cree de suma importancia que los directivos y administradores tomen en cuenta este tema y se aplique como una principal norma o política de la empresa. En una empresa los directivos y administrativos son los encargados de realizar y aplicar las técnicas necesarias para que esta tenga resultados positivos, y una de esas técnicas es la de motivación hacia los clientes, ya que la motivación hacia los clientes es un nexo directamente entre la situación y los clientes.

## OBJETIVOS

## 3.11.7.4 Objetivo General

Incentivar a los clientes a seguir siendo fieles en la contratación de los servicios que ofrece la empresa “Logro Decoraciones”.

## 3.11.7.5 Objetivos Específicos

* Determinar de motivos acordes para poder dar comienzo a la utilización de los recursos de la empresa como los: económicos, humanos y materiales.
* Establecer estrategias, formas, medios y diseños para lograr tener una interacción con los clientes.

## ASPECTOS TÉCNICOS

## 3.11.8.1 Actividades

* Determinar los incentivos externos.
* Establecer el capital financiero con los que se cubrirá los costos de los diferentes incentivos que se darán a los clientes.

## FINANCIAMINETO

La inversión del proyecto de incentivación a los clientes será de $10,500.00 dólares americanos, lo que se va a financiar con los recursos de la empresa.

|  |  |
| --- | --- |
| **INGRESOS** |  |
| Ingresos provenientes de la empresa | $10,500.00 |
| **TOTAL INGRESOS** | $10,500.00 |
| **GASTOS** |  |
| Camisetas | $ 3.525.00 |
| Gorras | $ 1.800.00 |
| Libretas | $ 2.250.00 |
| Tomatodos | $ 1.820.00 |
| Calendarios | $ 1.105.00 |
| **TOTAL GASTOS** | $ 10.500.00 |

## 3.11.9.1 Presupuesto

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EJES DE DESARROLLO** | **PROGRAMA** | **PROYECTO** | **TIEMPO AÑOS** | | | | | **FINANCIAMIENTO** | **RESPONSABLE** | **RESULTADOS** | **FUENTE DE**  **VERIFICACIÓN** |
| 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Motivación para los clientes | Incremento de la fidelidad de los clientes | Planificar una estrategia de motivación a los clientes aplicando técnicas que permitan el acercamiento de más clientes para la empresa “logro decoraciones**”,** |  |  |  |  |  | Recursos de la empresa. | Directivos y administradores de la empresa. | Incremento de la fidelidad de clientes.  Clientes satisfechos. | Facturas de contratos. |
|
|
|  |  |  |  |  |
|
|

## 3.11.10 PLAN OPERATIVO ANUAL PARA LOS AÑOS 2022-2026

# 4. Discusión

La empresa “Logro Decoraciones” ubicada en Quito, opera de forma individual, avanzando en cada una de sus direcciones, pero no cuenta con una orientación oportuna que ayude a crecer o desarrollar el negocio. Esta empresa no cuenta con un equipo dedicado, debido a que fue fundada bajo la influencia de la demanda, tiene algunas desventajas, ya que está motivada por la experiencia y no por el conocimiento científico al servicio de su implementación. Por esta razón, la propia empresa estaba estancada y en pleno proceso de desarrollo y crecimiento, se dieron cuenta de la necesidad de ayuda profesional y retroalimentarse de proyectos de dirección.

Después de que se hizo una investigación profunda dentro de la empresa, se pudo identificar cuáles eran los principales problemas, uno de esos problemas y lo más importante, la empresa no tenía un plan estratégico, ya que es muy útil porque refleja desde las cosas más pequeñas de la empresa, por ejemplo, misión, visión, metas, tareas, tareas principales que le permiten a la empresa desarrollarse con normalidad en todas las áreas de operación, tanto en el corto como en el mediano y largo plazo.

Para lograr los objetivos trazados para la implementación del plan estratégico se analizó la situación de la empresa para saber por dónde empezar, lo más importante fue realizar unas encuestas entre los empleados de la empresa, desde el gerente hasta el ejecutivo, así se pudo comenzar con la propuesta; Todo comienza con la creación de la misión, visión, objetivos, suposiciones, principios y valores de la empresa.

Comenzando con la implementación de estos puntos importantes, para ello hemos analizado los factores internos y externos, identificado los objetivos más importantes, las áreas donde se han implementado los objetivos de la implementación capacitación y motivación del cliente. Con la ayuda de estos puntos, se logró identificar las estrategias y actividades que serán consideradas como eje principal de la planificación del desarrollo en los próximos cuatro años, se ha elaborado un plan operativo-táctico en el que se fortalecerá la estructura de cada proyecto, donde se realizará el seguimiento y evaluación de su cumplimiento para asegurar su éxito.

A través de la investigación y los resultados de la planeación estratégica, podemos identificar los puntos importantes que se deben aplicar en la empresa con los objetivos trazados y aplicarlos en las estrategias para alcanzarlos, pues esto nos ayudará a evitar que surjan muchos problemas en la empresa o poder abordarlos con prontitud sin dejar que empeoren.

Por lo tanto el presente trabajo de investigación se considera una contribución significativa para la empresa “Logro Decoraciones”, que se verán grandes resultados con la aplicación de la misma, y se podrá dar varias soluciones a los problemas significativos de la empresa.

## 5. CONCLUSIONES

* Se afirma que la falta de planeación estratégica es la principal causa del desorden organizacional en la empresa, no permite que la empresa logre o trabaje para un crecimiento positivo, no está alineada con las necesidades de los requerimientos del entorno, lo que lleva a la falta de gestión administrativa.
* La falta de proyectos estratégicos a corto, mediano y largo plazo no permite que la empresa logre sus objetivos.
* La empresa no tiene un plan para capacitar a los empleados.
* La empresa “Decoración Logro” no cuenta con un sistema de incentivos a los clientes que les permita fidelizarlos.
* La empresa no cuenta con un plan de capacitación para los empleados, lo que dificulta el desarrollo de sus carreras, así como carecen de los conocimientos necesarios para el desarrollo de carrera y la integración en la industria, su industria profesional y su industria profesional integra.

# RECOMENDACIONES

* Se recomienda a los usuarios del sector público hacer usa de los servicios que esta empresa brinda, para así lograr la efectividad del plan de motivación a los clientes ya que con esta estrategia se puede mantener la fidelidad de los clientes, como la incrementación o el aumento de los mismos.

# 

* Se sugiere al público en general o clientes de la empresa que brinden sus comentario positivos o negativos acerca de la empresa o de los servicios que brinda la misma para así poder tener oportunidad de mejorar o tratar de manera interna para satisfacer las necesidad de los clientes.
* Se sugiere dar inicio al plan de capacitación con el propósito de llenar a los empleados de conocimientos y darles la oportunidad de satisfacer las necesidades que tiene como tales, con el fin de tener una respuesta positiva, y mejoramiento en el desenvolvimiento de sus puestos de trabajo.
* La empresa “Logro Decoraciones” debe dar inicio a la planificación estratégica propuesta con el fin de ser considerado una herramienta importante y positiva para el alcance de las metas y objetivos que tienen como empresa.

# Bibliografía

Amador, C. (5 de 01 de 2022). *Uno sapiens boletín científico de la escuela preparatoria* . Obtenido de https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa1/article/view/8263

Amaya, W. C. (11 de 05 de 2020). *Gestiopolis*. Obtenido de https://www.gestiopolis.com/concepto-de-vision/

Basurto Zambrano, X. (2016). Un acercamiento de la planificación estratégica y las organizaciones sanitarias. En X. Basurto Zambrano, *Dominio de las ciencias .* Manta.

Bello, E. (7 de 02 de 2022). *IEBS*. Obtenido de https://www.iebschool.com/blog/las-5-fuerzas-porter-marketing-digital/

Contratistas. (29 de 07 de 2020). *En obra contratistas*. Obtenido de https://contratistas.co/noticias/perfil-contratista-subcontratista/

Financiera, P. G. (s.f.). *Plataforma Gubernamental Financiera*. Obtenido de https://www.sri.gob.ec/RUC

Franco, Y. (31 de Julio de 2014). *Blog Internet.* Obtenido de http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/07/como-se-debe-citar-un-blog-como.html

Gardey, J. P. (2009). *Definición de* . Obtenido de https://definicion.de/meta-2/

Guerra, A. (2002). Planificación Estratégica. En A. A. Guerra Guillermo, *La Planificación Estratégica en el Agronegocio* (pág. 33). México : Editorial Limusa S.A .

Jualián Pérez, A. G. (2011). *Definición de*. Obtenido de https://definicion.de/obra-civil/

Juan, V. (2009). *Análisis estratégico de la empresa.* Madrid: Paraninfo, S.A.

Juan, V. (2009). Análisis estratégico de las empresa. En V. Juan, *Análisis estratégico de las empresa* (pág. 8). Madird : Paraninfo, S.A.

Luis, B. (18 de Julio de 2006). *Cyberleninka.* Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO%20HP/Downloads/evaluation-of-the-isba-trip-continental-hydrologic-system-over-the-niger-basin-using-in-situ-and-satellite-derived-datasets%20(2).pdf

Morales, F. C. (19 de 03 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/sector-estrategico.html

Navajo, P. (2009). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas.* Madrid: Narcea, S.A.

Navarro, J. (Julio de 2015). *Defición ABC*. Obtenido de https://www.definicionabc.com/general/contratista.php

Quiroa, M. (13 de 03 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/competidor.html

Ricardo, H. V. (2004). En *Competencia Laboral* (pág. 40). Buenos Aires .

Romero, A. F. (2004). *Dirección y Planificación estratégicas en las empresas y organizaciones .* Madrid, España: DÍAS DE SANTOS,S. A .

Roncancio, G. (2 de 05 de 2013). *Pensemos*. Obtenido de https://gestion.pensemos.com/estrategia-que-es-y-las-herramientas-para-crearla

Thompson, I. (2006). *Promonegocios, net.* Obtenido de http://www.colegio-isma.com.ar/Secundaria/Apuntes/Mercantil/4%20Mer/Administracion/Mision%20y%20Vision.pdf

Trujillo, E. (3 de Septiembre de 2021). *Economiapedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/contratista.html

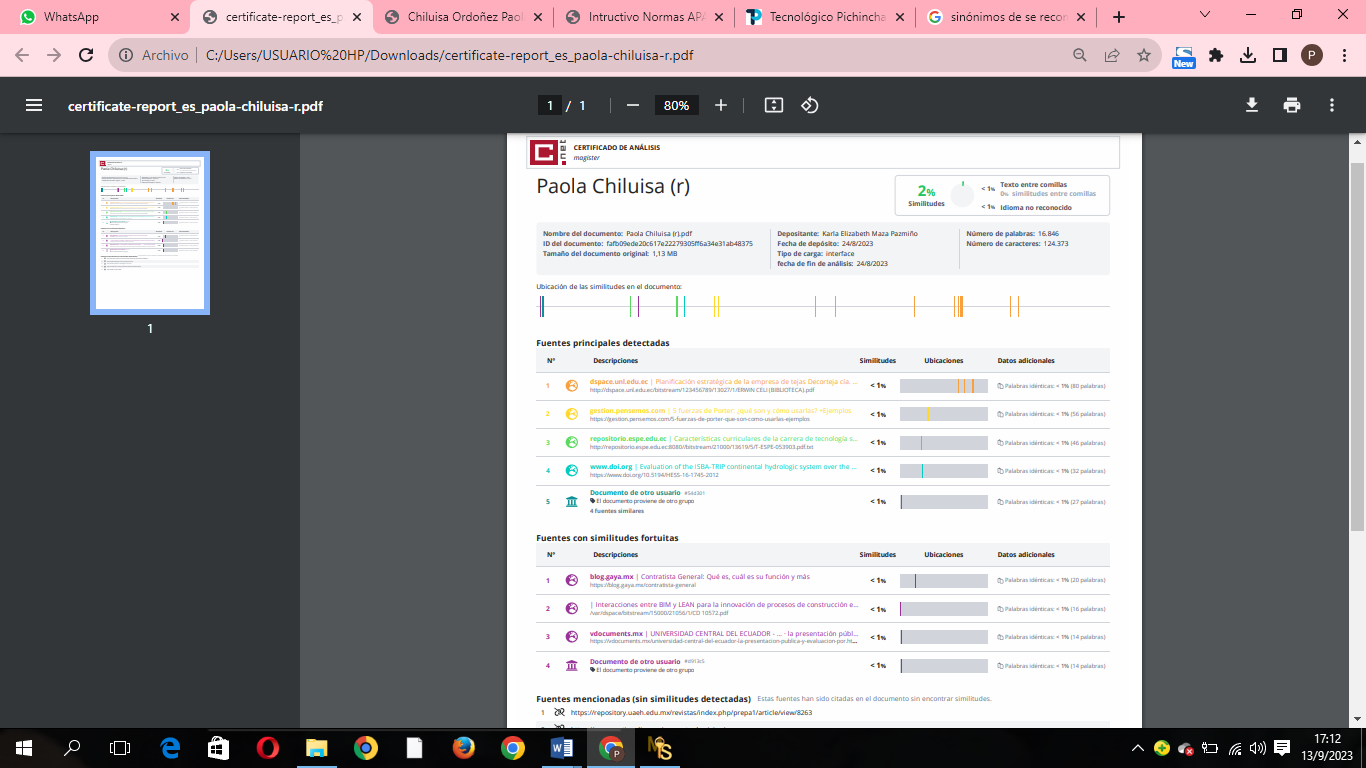
Valarezo, A. G. (10 de 01 de 2008). *Registro Oficial.* Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-para-la-Construcci%C3%B3n-y-Obras-P%C3%BAblicas.pdf

Valerezo, A. G. (10 de 01 de 2008). *Ministerio de trabajo y empleo.* Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-para-la-Construcci%C3%B3n-y-Obras-P%C3%BAblicas.pdf

Vesga, G. (9 de 11 de 2017). *Pensemos*. Obtenido de https://gestion.pensemos.com/5-fuerzas-de-porter-que-son-como-usarlas-ejemplos

## ANEXOS

**Ilustración 15**

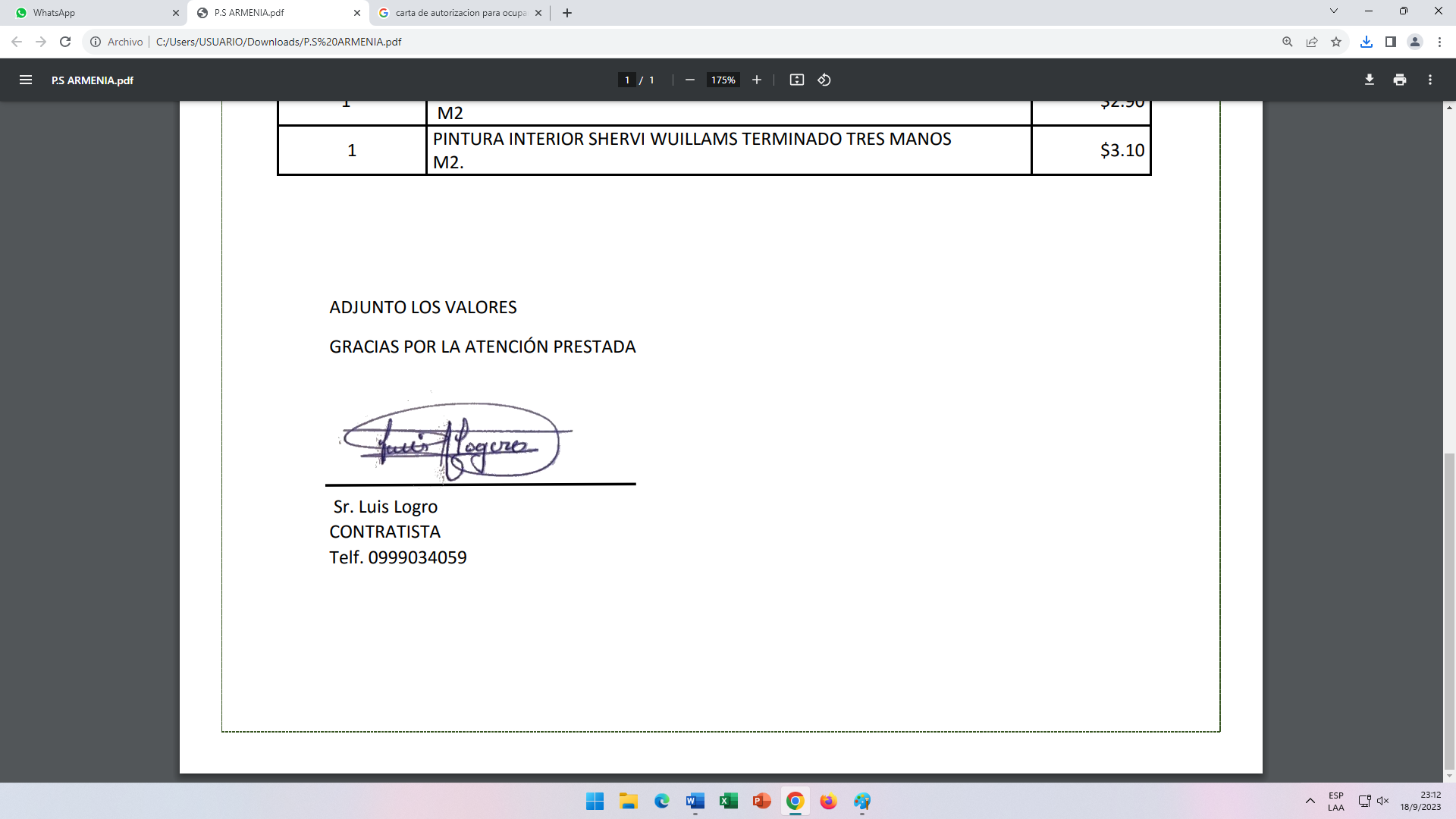


****

Quito, 11 de Marzo de 2023

**Carta de autorización para el uso de los datos de la empresa**

Yo, Luis Hugo Logro Cayo con el N° de cédula 1713944153, por el documento presente otorgo de manera expresa mi consentimiento y autorización para que la señorita Paola Nicole Chiluisa Ordoñez con el N° de cédula 1754068227, haga uso de los datos y derechos de la empresa **Logro Decoraciones** con la finalidad de que realice su trabajo de investigación para su carrera.



Atentamente:

Luis Hugo Logro Cayo

CI: 1713944153