



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA ADMINISTRATIVA

TITULACIÓN DE INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Empresas de base tecnológica en Ecuador: diseño organizacional para la
empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. 2015.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Barba Guamán, Paúl Fernando.

DIRECTOR: Armijos Buitrón, Verónica Alexandra, Mgs.

LOJA – ECUADOR

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Verónica Alexandra Armijos Buitrón.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de fin de titulación denominado: Empresas de base tecnológica en Ecuador: Diseño organizacional para la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. 2015 realizado por Paúl Fernando Barba Guamán ha sido revisado y orientado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 26 de marzo de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Paúl Fernando Barba Guamán declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Empresas de base tecnológica en Ecuador: Diseño organizacional para la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. 2015, de la Titulación de Ingeniero en Administración de Empresas, siendo Verónica Alexandra Armijos Buitrón director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de investigación, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

f.
Paúl Fernando Barba Guamán
Cédula: 1103864086

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposa e hija, que se han convertido en la piedra angular de mi vida al brindarme su apoyo y aliento y ser la fuerza que me permite dar lo mejor de mí día a día.

A mis padres, que han sido siempre un ejemplo de perseverancia y superación y que han sabido darme los mejores consejos.

A mis hermanos que me han alentado a no abandonar esta tarea.

Paúl

AGRADECIMIENTO

Primeramente quiero agradecer a Dios por ser mi fuerza y guía en los diferentes retos y obstáculos que he tenido y por los que he pasado a lo largo de mi vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por permitir formarme profesionalmente en la Titulación de Ingeniería en Administración de Empresas, a través de sus docentes que impartieron sus mejores conocimientos con total esmero.

A la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. Por brindarme toda la información requerida para la elaboración del presente trabajo de investigación.

A mi directora de tesis que ha sido la guía constante en este importante paso del gran proceso de mi formación profesional y personal.

Y finalmente a mis compañeros de aula, que de una u otra manera me han alentado siempre a dar lo mejor en mi paso por este importante centro de enseñanza.

Paúl

ÍNDICE DE CONTENIDOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	4
ANÁLISIS DE EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA EN ECUADOR.....	4
1.1 Análisis de empresas de base tecnológica	5
1.2. Perfil de las empresas de base tecnológica.....	6
1.2.1 Definición	6
1.2.2. Características	6
1.3. Empresas de base tecnológica destacadas a nivel internacional	7
1.3.1. Google.....	7
1.3.2. Hewlett Packard Company.....	8
1.3.3. Apple Inc.	9
1.3.4. General Electric Company.	11
1.3. Análisis comparativo de las empresas.....	11
1.4. Start-Ups.....	14
1.5. Análisis de empresas de base tecnológica en Ecuador.....	17
1.5.1. INSPI (Instituto Nacional de Investigación en Salud Pública)	18
1.5.2. INIGEMM (Instituto Nacional de Investigación Geológico, Minero y Metalúrgico)	18
18	
1.5.3. INAMHI (Instituto Nacional de Meteorología e Hidrología)	18
1.5.4. INPC (Instituto Nacional de Patrimonio Cultural)	18
1.5.5. INER (Instituto Nacional de Eficiencia Energética y Energías Renovables).....	18
1.5.6. INIAP (Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias)	19

1.5.7.	INP (Instituto Nacional de Pesca)	19
1.5.8.	INAE (Instituto Antártico Ecuatoriano).....	19
1.5.9.	IGM (Instituto Geográfico Militar)	19
1.5.10.	INOCAR (Instituto Oceanográfico de la Armada).....	19
1.5.11.	IEE (Instituto Espacial Ecuatoriano)	19
CAPÍTULO II.....		23
IDENTIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA EN LA CIUDAD DE LOJA		23
2.1.	Identificación de empresas de base tecnológica en la ciudad de Loja	24
2.1.1.	Prendho.....	24
	Objetivos	24
	Estructura.....	24
	Misión	25
	Visión	25
2.1.2.	Fedes.....	25
2.2.	Situación actual de la empresa	37
2.3.	Matriz Pest.....	38
2.3.1.	Político.....	38
2.3.2.	Económico	38
2.3.3.	Social.....	39
2.3.4.	Tecnológico	39
CAPÍTULO III.....		44
DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA SICELECTRITELECOM CÍA. LTDA....		44
3.1.	Antecedentes de la empresa.....	45
3.1.1.	Historia.....	45
3.2.	Análisis de la información.....	45
3.4.	Mecanismos coordinadores.....	46
3.4.1.	Ajuste mutuo.....	46
3.4.2.	Supervisión Directa	47
3.4.3.	Estandarización de procesos de trabajo.....	47
3.4.4.	Estandarización de producción o de resultados.....	47
3.4.5.	Estandarización de destrezas o conocimientos.....	48
3.5.	Estructura organizacional actual	48
3.6.	Parámetros de Diseño	49

3.7. Estructura y contexto	51
3.7.1. Edad y tamaño de la organización.....	51
3.7.2. Sistema técnico.....	51
3.7.3. Entorno.....	52
3.7.4. Poder	52
3.8. Tipos de organizaciones.....	52
3.9. Nuevo diseño organizacional.....	53
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Google	8
Tabla 2. Hawlewt Packard	9
Tabla 3. Apple	10
Tabla 4. General Electric	11
Tabla 5. Cuadro comparativo	12
Tabla 6. Ranking empresarial ecuatoriano general	20
Tabla 7. Ranking empresarial sector industrias	21
Tabla 8. Ranking empresarial sector servicios	22
Tabla 9. Empresas de predo y fases en las que se encuentran	25
Tabla 10. Matriz F.O.D.A.	42
Tabla 11. Matriz de combinación de factores	43
Tabla 12. Diseño de estrategias y formulación de planes de acción	62

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Porcentaje de Google	8
Figura 2. Porcentaje de Hewlett Packard	9
Figura 3. Porcentaje de Apple	10
Figura 4. Porcentaje de General Electric	11
Figura 5. Comparativo de empresas	12
Figura 6. Método Learn Startup	14
Figura 7. 5 fuerzas de Porter	41
Figura 8. Partes y sistemas de la organización	46
Figura 9. Ajuste mutuo	47
Figura 10. Supervisión directa	47
Figura 11. Estandarización	48
Figura 12. Estructura organizacional actual	48
Figura 13. Formato nómina de personal.	49
Figura 14. Nueva estructura organizacional	53

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, parte de la recopilación y análisis de información de empresas de base tecnológica, tomando como referencia cuatro casos de éxitos y haciendo denotar el alcance de este tipo de negocios y su repercusión en el entorno global al enfocar a la innovación como eje principal para lograr el desarrollo tecnológico y a su vez generar mejores ingresos para sus respectivas organizaciones, apoyándose en los modelos de negocio y de innovación del sector empresarial en el que se formaliza su nicho de mercado, se mostrara una visión general de la problemática de la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda., y su falta de competitividad. Por lo que se elaborara y propondrá la creación de un diseño organizacional con las características propias de estas empresas así como también un manual de procesos para agilizar y controlar los tiempos de ejecución de las actividades más significativas de esta organización, los mismos que aportaran posibles soluciones a las necesidades urgentes de esta compañía para así generar propuestas de valor de esta empresa de la ciudad de Loja.

PALABRAS CLAVE: empresas de base tecnológica, diseño organizacional, innovación, startup.

ABSTRACT

The following research, is based upon the compilation and analysis of information respect to companies with technological background, taking as reference, a number of four success cases and denoting the scope of this type of businesses and its consequences in a global environment taking into account “*innovation*” as the main point to achieve technological development together with better income for their respective organizations.

Furthermore, an analysis of getting support from business models and innovation on the business arena is presented, taking in mind a niche business. This research will guide to the lecturer to develop a general vision respect to the trouble aspect of the private company **Sic. Electritelecom Ltd. Co**, located in Loja, Ecuador.

This research will consider the approach of its lack of competitiveness, a reason why an organizational design is developed and purposed with proper characteristics of these type of companies as well as a processes manual to set in motion and control execution time of the most significant activities of this organization, same ones that will bring possible solutions to address pressing needs of this company in order to generate a set of value propositions in the Loja city.

KEYWORDS: Technology-based companies, Organizational design, Innovation, startup.

INTRODUCCIÓN

Es de suma importancia enfocar el pensamiento al porqué del crecimiento de las empresas de base tecnológica en todo el mundo y al posicionamiento que estas tienen en comparación a otras que tuvieron auge con la revolución industrial.

Teniendo como preámbulo a cuatro de las 20 empresas de base tecnológica más importantes del mundo para de esta forma impartir una idea de lo que estas significan en el entorno y la gran posibilidad de que las empresas que están en nuestro país y específicamente en la ciudad de Loja, sigan la senda que las grandes han dejado para su consolidación del posicionamiento como marca y monetariamente solventes.

En el capítulo I, como marco referencial en el presente capítulo se hará hincapié principalmente a las empresas de base tecnológica o sturtup, a sus características, historia y en los cuatro casos establecidos los márgenes de ganancias que manejan, cualidades propias que las hacen competitivas a diferencia de las que no invierten en investigación y desarrollo. Visualizando en forma general cuatro de las 20 empresas de éxito que Forbes México señala en su informe, es así que se ha tomado empresas como Google, Apple, Samsung y Hewlett Packard.

En el capítulo II, luego se recolecta información de las empresas pertenecientes al centro de emprendimiento Prendho, para conocer el trabajo que realizan y a groso modo la intervención del centro en cuanto a asesoramiento y las faces en las que se encuentran cada una de estas y su desarrollo, así como su historia y campos en los que se desenvuelven y al no tener más fuentes de información aprovechables en nuestra ciudad se usara la información recaudada.

En el capítulo III. Será la parte principal del presente trabajo de investigación al ser este punto esencial ya que se realizará la elaboración de un diseño organizacional óptimo para la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. El mismo que tendrá como finalidad inyectar orden en cuanto a los procesos que actualmente maneja la organización dicha información al final será expuesto a la gerencia de la empresa para su respectiva aprobación.

Para la realización del presente trabajo se utilizó el método analítico - sintético el mismo que mediante la recolección de información documental, observación directa y entrevistas a los principales directivos de la compañía con el fin de obtener los datos necesarios para establecer una visión real sobre la situación actual de la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda., para la elaboración de la presente propuesta de diseño organizacional. Además se proponen las conclusiones así como también las recomendaciones más viables y factibles para esta empresa.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DE EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA EN ECUADOR

1.1 Análisis de empresas de base tecnológica

El cambio rotundo en la última década se está observando en el sector empresarial con la creación de nuevas formas de producción enfocadas al campo I+D (innovación y desarrollo), trae consigo la creación de empresas destinadas específicamente a este campo, siendo de gran interés de inversión ya que en la actualidad este tipo de empresas generan grandes cantidades de utilidades haciendo este mercado cada vez más llamativo a los ojos de empresarios con visión de futuro.

Según Eliano, E. (2014) en su Informe. “Capacidades tecnológicas: la piedra angular para la competitividad y la rentabilidad empresarial.”, afirma que la teoría muestra grandes avances en la explicación de la relación entre las capacidades tecnológicas y el desempeño de las empresas, considerando que dichas capacidades son el recurso más importante de ventaja competitiva sostenible, siendo el recurso intangible difícil de superar por los competidores, capacidades que se transforman en un factor valioso al interior de la firma porque conducen a la mejora de los productos y procesos y reducen los costos de la empresa. En consonancia a lo dicho, la teoría alineada a los resultados empíricos muestra la relevancia que hoy en día tiene el desarrollo de las capacidades tecnológicas para las principales firmas tecnológicas del mundo. (Google, General Electric, Intel, Cisco Systems, Hitachi, Siemens, AT&T, Apple, Samsung, China Mobile, IBM, 3M, entre otras), que arrojan 1.9 billones de dólares en ganancias anuales. Asimismo, la literatura más reciente incorpora un concepto más abarcativo que el de “desarrollo tecnológico”, en este sentido, los adelantos en materia de capacidades tecnológicas no solo hacen referencia a una mayor inversión económica en proyectos de I+D (tanto a nivel de la inversión física como en el desarrollo de los recursos humanos), sino que también se requieren mejoras en los nivel de vinculación que las firmas tengan con establecimientos educativos, centros de investigación (gubernamentales o no gubernamentales) y el desarrollo de recursos intangibles como el conocimiento y habilidades para explotar sus ventajas competitivas. De esta forma, a lo largo de los diferentes casos de estudio se logra demostrar cómo influye positivamente el desarrollo de las capacidades tecnológicas.

Desde este punto de vista se puede dar a conocer que las principales empresas de base tecnológica, las mismas que en la actualidad son creadoras de tecnología y por citar casos que el anterior autor menciona y así tener una mejor percepción de los factores de su cadena de valor exitosa.

A continuación se menciona las características de lo que las empresas de base tecnológica son y lo que las hacen tan particulares a este tipo de organizaciones a comparación del entorno en el que se encuentran.

1.2. Perfil de las empresas de base tecnológica

Para la presente emisión de información se ha tomado en cuenta La Guía de Creación de Empresas de Base Tecnológica de Origen Académico (spin-off)¹.

1.2.1 Definición

Las empresas de base tecnológica son las nuevas empresas que se crean para la explotación de productos o servicios que requieran el uso de tecnologías o conocimientos desarrollados a partir de la actividad de investigación., Guía de Creación de Empresas de Base Tecnológica de Origen Académico (2013).

1.2.2. Características

Participación de los miembros de los centros de investigación.- El equipo humano es un elemento clave en todo proyecto empresarial y las características especiales de un Spin-off académico hacen recomendable contar con un equipo multidisciplinar de personas, donde se combinen los conocimientos científicos con los de gestión empresarial. El compromiso es mutuo y debe ser elevado, cada una de las personas que la componen debe compartir una serie de objetivos y metas comunes a las de la empresa. Muchas veces se nutre de investigadores que trabajaban en conjunto lo que facilita su desempeño profesional.

En el caso de una empresa de base tecnológica es importante destacar en el proyecto las experiencias y aptitud técnica, investigadora y científica del equipo investigador y cuál es el grado de dominio respecto a la tecnología innovadora que el proyecto presenta.

Proceso de transferencia de tecnología.- Resultado de un proceso negociador en donde se llega a un acuerdo entre el centro de investigación, los promotores y la empresa, este centro cede el uso de estos a cambio de una contraprestación, el mismo que puede ser un pago único por parte de la empresa que faculte el uso de conocimientos y tecnología.

Gran componente de I+D+i.- El proceso comienza con disponer de una tecnología o conocimiento innovador asociado a un proceso, producto o servicio que debe cumplir con ciertas características:

Tener potencial de mercado.- Ser un producto que las personas quieran comprar

¹ “Spin-off” Término anglosajón para empresas de base tecnológica.

Estar suficientemente madura.- Ser un producto o servicio probado

Gozar de un grado de protección adecuado.- Que dicho producto tenga la respectiva patente y que dentro de la empresa se maneje con la normativa de secreto industrial.

Es importante que esta idea sea innovadora y de esta forma evaluar la viabilidad técnica, humana, comercial y económica-financiera de la misma, con esto se asegura que el personal cuente con todos los aspectos hayan sido tomados en cuenta y además permite contar con un documento riguroso en la búsqueda de socios y financiación.

Gozar de un alto potencial económico.- Aquí se manifiesta el Capital Riesgo el mismo que es un mecanismo de financiación a mediano y largo plazo y por un tiempo limitado y se lo usa para empresas en proceso de creación o para aquellas que están en ampliación y las entidades que facilitan estos fondos son las sociedades de capital de riesgo o fondos de capital de riesgo y también en algunos casos se realiza la protección de la innovación con el empleo de una patente o de un plan de utilidad o también se pueda establecer derechos sobre las patentes de terceros.

1.3. Empresas de base tecnológica destacadas a nivel internacional

1.3.1. Google

Google Inc. es una empresa multinacional estadounidense especializada en productos y servicios relacionados con Internet, software, dispositivos electrónicos y otras tecnologías. El principal producto de Google es el motor de búsqueda de contenido en Internet del mismo nombre, aunque ofrece también otros servicios como un servicio de correo electrónico llamado Gmail, sus servicios de mapas Google Maps y Google Earth, el sitio web de vídeos You Tube, otras utilidades web como Google Libros o Google Noticias, el navegador web Google Chrome, la red social Google+. Por otra parte, lidera el desarrollo del sistema operativo basado en Linux, Android, orientado a teléfonos inteligentes, tabletas, televisores y automóviles y actualmente está trabajando en un proyecto de gafas de realidad aumentada, las Google Glass, en un servicio de fibra óptica; el Google Fiber y en vehículos autónomos. Asimismo existen otros proyectos como el Project Loon.

Larry Page y Serguéi Brin comienzan Google como un proyecto universitario en enero de 1996 cuando ambos eran estudiantes de posgrado en ciencias de la computación en la Universidad de Stanford. El nombre original del buscador era BackRub, en 1997 los fundadores deciden cambiar el nombre a Google inspirados por el término matemático

"gúgol"², en referencia a su objetivo de organizar la enorme cantidad de información en la Web. Page y Brin fundan, el 4 de septiembre de 1998 esta compañía.

Tabla 1. Google.

Empresa	Activo	Pasivo	Capital Social	Ingresos
Google Inc.	110.920.000	23.611.000	87.309.000	59.820.000

Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>

Elaborado: El Autor

A continuación se muestra el gráfico de la tabla plasmada anteriormente, para que se entienda de mejor forma los valores con los que esta empresa cuenta en el periodo 2013 y se pueda entender de mejor forma el poder de las empresas de base tecnológica.

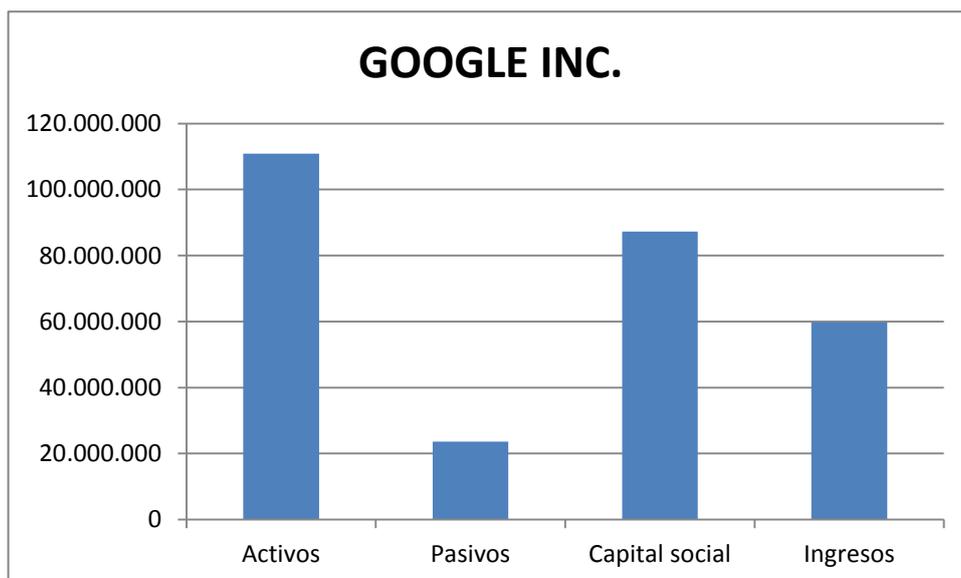


Figura1. Porcentajes de Google.

Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>

Elaborado: El Autor.

1.3.2. Hewlett Packard Company

Más conocida como HP, es una de las mayores empresas de tecnologías de la información del mundo, siendo estadounidense y con sede en Palo Alto, California. Fabrica y

² "Gúgol", se refiere a un número uno seguido de cien ceros.

comercializa hardware y software además de brindar servicios de asistencia relacionados con la informática.

Fue fundada en 1939 por William Hewlett y David Packard compañeros de la Universidad de Stanford y construyeron un oscilador de audio en el garaje de su casa, adquirieron compañías como Apollo Computer, Compaq, Eds, 3Com y a fines de 2013 lanzo su primera Tablet con sistema operativo android.

Tabla 2. Hewlett Packard

Empresa	Activo	Pasivo	Capital Social	Ingresos
Hewlett Packard	129.517.000	90.892.000	38.625.000	28.200.000

Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>
Elaborado: El Autor.

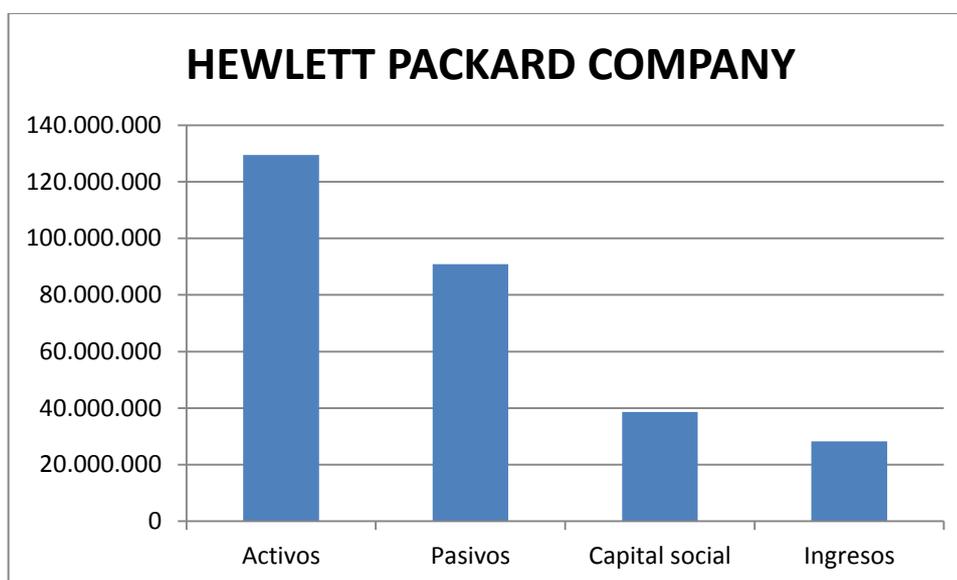


Figura 2: Porcentajes de Hewlett Packard Company.
Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>
Elaborado: El Autor.

1.3.3. Apple Inc.

Es una empresa multinacional estadounidense que diseña y produce equipos electrónicos y software con sede en California. Estados Unidos y otra pequeña en Dublín Irlanda, entre los equipos más conocidos de la empresa se puede señalar: equipos Macintosh, iPod,

iPhone, iPad. Y ha sido criticada duramente por supuestas evasión del pago de impuestos en algunos países así como la explotación laboral contra los empleados de las empresas que Apple tiene subcontratadas en Asia y lo más reciente la supuesta emisión de información con organismos como la NSA³ revelados por Edward Snowden.

La empresa APPLE es fundada el 1 de Abril en 1976 por Steve Jobs y Steve Wozniak sus continuos trabajos dieron como primer resultado el Apple I, el mismo que tuvo éxito pero por la falta de dinero no pudieron cubrir la demanda que tenía este producto, y es así que buscan financiamiento y lo consiguen hasta consolidar la empresa que hoy en día se conoce.

Tabla 3. Apple

Empresa	Activo	Pasivo	Capital Social	Ingresos
Apple Inc.	225.184.000	95.500.000	129.684.000	170.910.000

Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>
Elaborado: El Autor.

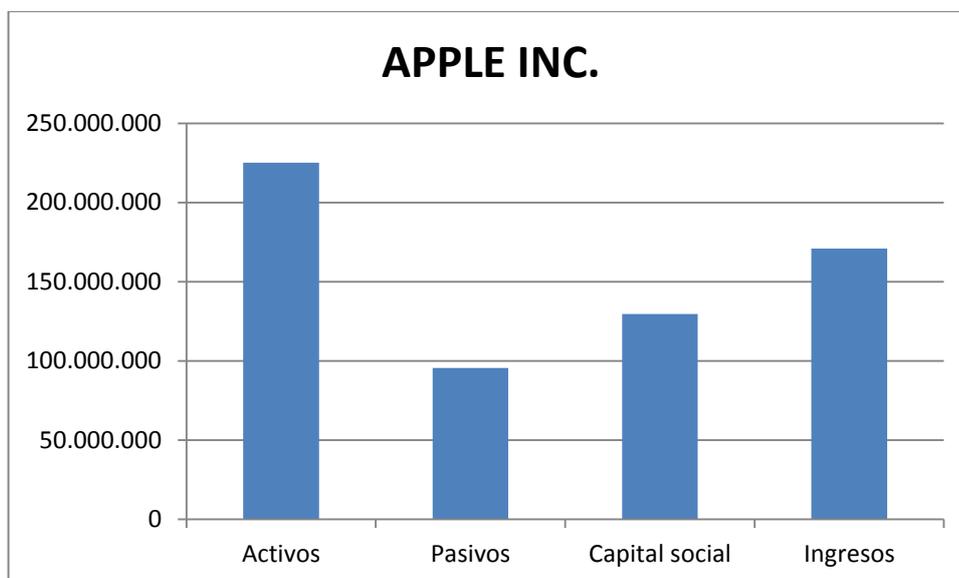


Figura 3. Porcentajes de Apple Inc.
Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>
Elaborado: El Autor.

³ “Agencia de Seguridad Nacional” agencia de inteligencia de los EE.UU. que se encarga de todo lo relacionado con la seguridad de la información.

1.3.4. General Electric Company.

Es una corporación conglomerada multinacional que opera en cuatro segmentos que son: energía, infraestructura tecnológica, capital financiero, consumidores e industria. Y también es propietario de la empresa de comunicación NBC UNIVERSAL.

La compañía remonta su historia a 1890 cuando Thomas Alva Edison un famoso inventor estadounidense quien formo Edison General Electric Company la misma que en el año de 1892 se fusiona con Thomson-Houston Electric Company y forman la General Electric Company.

Tabla 4. General Electric

Empresa	Activo	Pasivo	Capital Social	Ingresos
General Electric	656.560.000	525.994.000	130.566.000	354.000.000

Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>
Elaborado: El Autor.

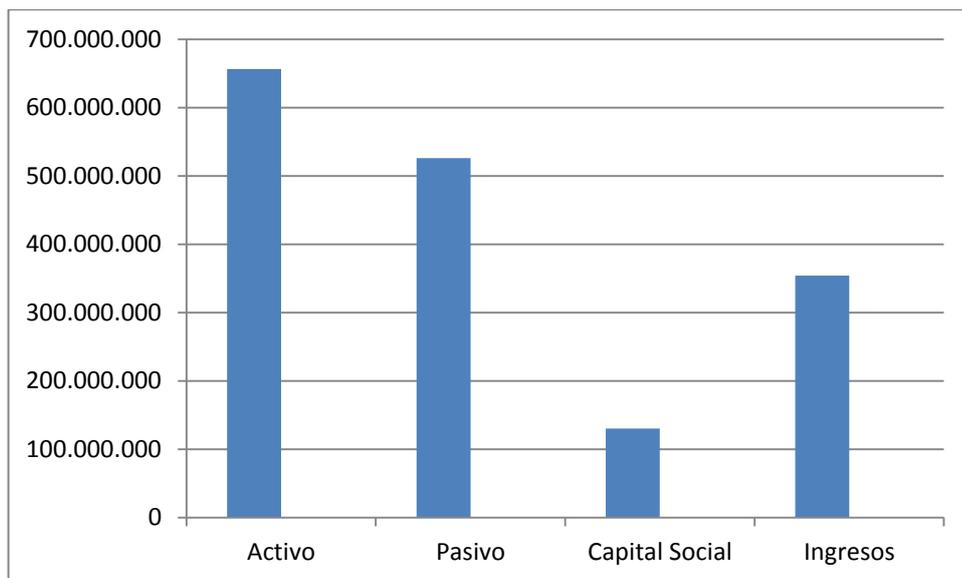


Figura 4. Porcentajes de General Electric Company
Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>
Elaborado: El Autor.

1.3. Análisis comparativo de las empresas

A continuación se muestra una gráfica de lo que representan estas empresas de base tecnológica y sus márgenes al 2013, estas marcas por así llamarlas pueden generar en el

mercado actual gran cantidad de ganancias y de hecho lo han conseguido, como lo señala Forbes⁴ en su estudio de “Las 20 empresas tecnológicas más importantes del mundo”

Tabla 5. Cuadro Comparativo

	Activos	Pasivos	Capital Social	Ingresos
GOOGLE INC.	110.920.000	23.611.000	87.309.000	59.820.000
HEWLETT PACKARD COMPANY	129.517.000	90.892.000	38.625.000	28.200.000
APPLE INC.	225.184.000	95.500.000	129.684.000	170.910.000
GENERAL ELECTRIC COMPANY	656.560.000	525.994.000	130.566.000	354.000.000

Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>
Elaborado: El Autor.

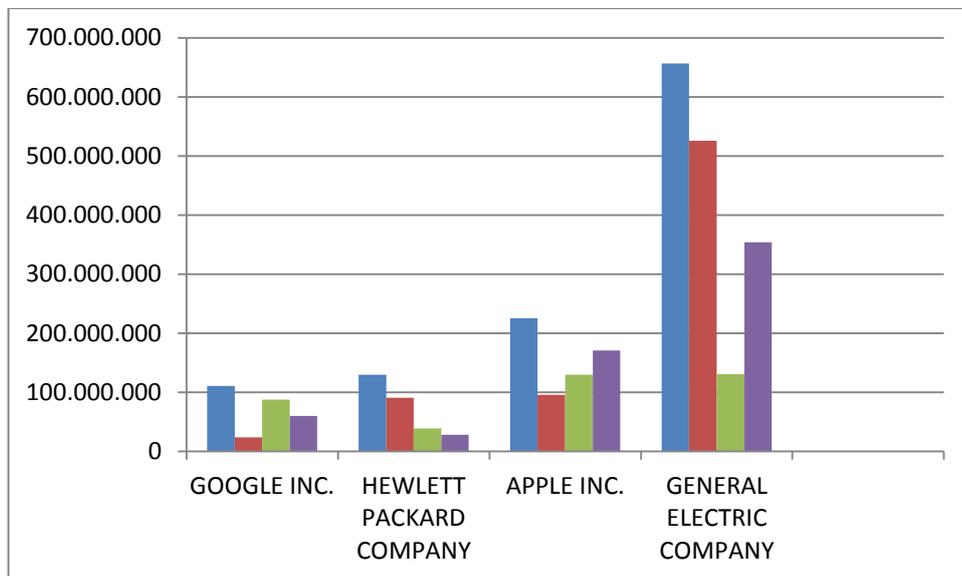


Figura 5. Comparativo de Empresas.
Fuente: <https://es.finance.yahoo.com/>
Elaborado: El Autor.

Es de mucha importancia tener en cuenta la relevancia de las empresas de base tecnológica en el mercado global y sus altos valores generados al 2013, así como también hacer merecedor y dar importancia al tiempo que algunas de estas empresas están formando

⁴ “Forbes” Editorial estadounidense especializada en el mundo de los negocios y las finanzas.

parte de las esferas comerciales, las que nos enseñan a que el tiempo en ocasiones no garantiza el cien por cien de ganancias si no se innova en el camino. Y es así que lo que se trata de entender con esta información es dar a conocer las cifras y lo que significan, para que su entendimiento y comprensión del por qué este nicho de mercado en la actualidad es un referente para la creación de nuevas empresas que pueden fortalecer sus estructuras fundamentando y poniendo como ejemplo los grandes casos de éxitos de estas grandes firmas.

Con el afán de mostrar de mejor forma la interpretación de estas cifras se lo presenta a continuación.

Activos: si bien es cierto y conocido los activos son los bienes tangibles o intangibles que posee una empresa o persona natural⁵ y en el caso específico de las cuatro empresas que se ha tomado, se observa y se puede dar cuenta de que estas firmas tienen un número significativo de activos expresados en millones de dólares acordes a este mercado.

Pasivos: es una deuda o un compromiso que adquiere una empresa, institución o individuo, también llamadas obligaciones. Y se puede ver claramente que Google y Apple en relación a sus activos sus pasivos son en cierta forma manejables ya que se mantienen en el caso de Google realizando un análisis vertical con relación a los activos el porcentaje de pasivos con los que cuenta la empresa es del 21,29 % y de Apple del 42,41 %, no así en los casos de Hewlett Packard cuyos pasivos son de 70,18 % y de General Electric del 80,11 % con relación a sus activos, dejándose ver que estas dos últimas empresas poseen una gran cantidad de deudas y obligaciones adquiridas haciendo difícil la inversión en ellas.

Ingresos: se entiende que es la cantidad que recibe una empresa por la venta de productos o servicios y en referencia a estas empresas y en particular a Hewlett Packard y a General Electric Company no cubren con sus ingresos.

Si bien es cierto el presente tema está muy ligado a las start-ups y que se quiere decir con esto, he aquí un compendio de lo que significan y de que se trata este singular nombre y las diferentes equivalencias ya sea al hablar de empresas de base tecnológica o spin-off se puede concretar que son diferentes nombres que se les da a este tipo de organizaciones, pero que en concreto significan lo mismo, también se mostrara en forma resumida la metodología de Eric Ries. Para el mejor entendimiento de las características de este tipo de empresas.

⁵“Persona natural” Todo miembro de la especie humana susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones.

1.4. Start-Ups

Se ha creído conveniente que para tener una mejor idea de lo que es una Startup y lo que conlleva en todo este mundo, se toma las ideas del método Lean Startup de Eric Ries graduado en Ciencias de la Computación en la Universidad de Yale.

Ries, E. (2008). Señala en su libro “Método Learn Startup” Startup es una institución humana diseñada para crear un nuevo producto o servicio bajo condiciones de incertidumbre extrema.

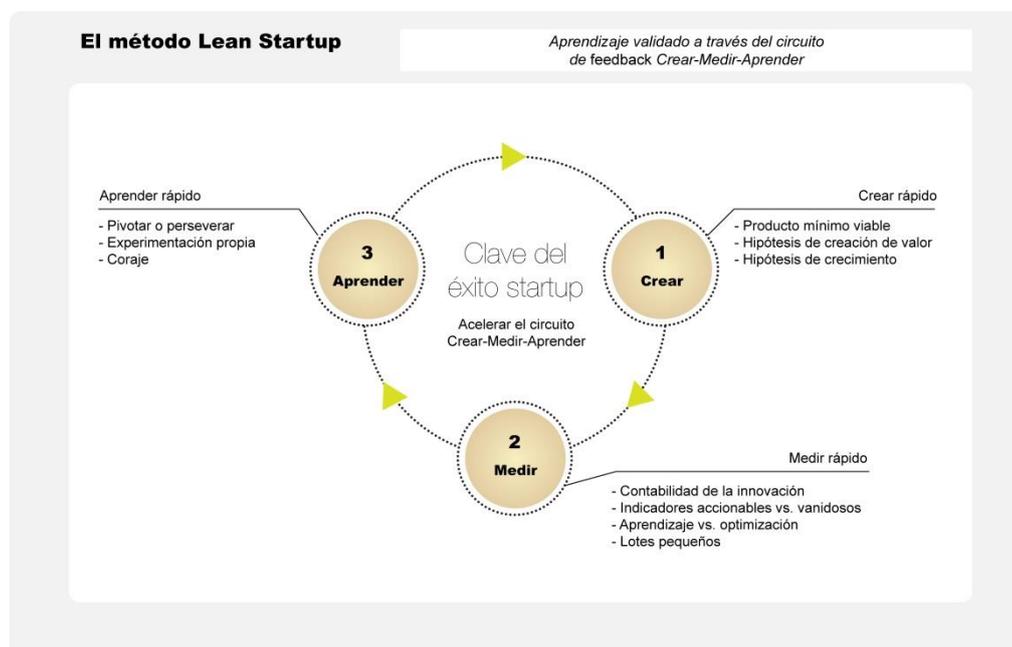


Figura 6. Método Learn Startup.
Fuente: Método Learn Startup Eric Ries. DEUSTO.

Esta metodología tiene sus bases firmes en la metodología Lean Manufacturing utilizada por Toyota en su producción. Ries busca con su metodología eliminar las prácticas ineficientes e incrementar la producción durante la fase de desarrollo, con lo que las empresas podrán triunfar sin tener grandes cantidades de fondos externos, planes de desempeño o el producto perfecto, ya que con la opinión de los clientes durante el desarrollo no se perderá tiempo en diseñar características que los usuarios no quieren. Las Startups no pueden darse el lujo de ir creando un único producto, por esta razón esta metodología no tiene nada que ver con lo que gana o vende una empresa, sino que en este tipo de metodología lo que prima es la evaluación de las demandas de los consumidores y el satisfacerlas usando la cantidad mínima de recursos posibles.

Este método se fundamenta en tres puntos principales que son los siguientes:

1.8.1. Crear

Se ha escuchado de muchos casos de éxito y también se piensa, como estas empresas lograron su éxito tan rápido si lo razonable es que se sigan y cumplan parámetros y que los datos que resulten se los podrá medir posteriormente, así también se tendrá conclusiones de lo que pasa, pues bien y si una empresa por así llamarla como Facebook que fue creada en un campus universitario rompe las expectativas crea un producto o servicio nuevo, luego se preocupa de la parte legal de lo que en si se conoce como empresa u organización, si esta requiere inversionistas que es en lo primero que ellos buscan o se fijan para que su dinero reciba las ganancias esperadas y más si se trata de una empresa nueva, pues aquí entran dos aspectos muy importantes a los que toda nueva Startup se enfrenta, la creación de valor y el crecimiento de factores cruciales que hicieron que facebook sin gastar un solo dólar en publicidad sobrepase este umbral.

Esta empresa fue cuestionada por no poseer un modelo de negocio, pero lo que sorprendió a todos es la gran cantidad de adeptos que gano rápidamente. Y es una lección muy valiosa para todas las empresas que inician y entiendan que no se debe cobrar a los clientes en un inicio y menos gastar dinero en publicidad simplemente son experimentos que le ayudan a mejorar lo que ya inicio y esto es conocido como:

1.8.2. Producto mínimo viable

El objetivo de esto es saber si el producto creado cumplirá con las expectativas de los clientes y hará ganar dinero a sus creadores, para lo cual se debe salir o sacar del edificio este producto por así llamarlo, ya que el objetivo principal es saber los problemas que tienen los clientes potenciales al utilizarlo y saber si se los puede solucionar a corto, mediano o largo plazo a estas falencias ya que de esta forma se podrá tener un cliente contento con su producto y/o servicio o también llamado cliente cautivo.

1.8.3. Medir

Para saber si la empresa va bien o no, se tomara en cuenta la contabilidad de la innovación que es un enfoque validado para saber si estamos progresando ya que la contabilidad tradicional no sirve para una startup ya que son demasiado imprevisibles haciéndolas difíciles de medir incluso en ocasiones ni siquiera se sabe lo que se gastó al inicio de su creación, estas funciona en tres etapas.

1.8.3.1. Establecer el punto de partida

Saber la situación actual en la que se encuentra la empresa al momento de empezar con el empleo de este modelo de crecimiento, ya que se sabrá el punto de partida exacto en el que se empiezan con los cambios y también es importante tratar de resolver los problemas más difíciles ya que si no se logran solucionar estos a los demás no tendría sentido solucionarlos. Con esto se sabrá cómo se comporta el público o clientes potenciales con el producto.

1.8.3.2. Poner el motor a punto

Aquí lo que se busca es ir desde este punto de partida hasta lograr el ideal no importa cuántos intentos se haga, lo que se quiere es llegar a ese resultado deseado ya que con esto se mejorara uno de los factores claves del modelo de crecimiento, y los cambios utilizados deben optimizar la tasa de utilización o compra de un producto o servicio caso contrario se lo tomara como un fracaso.

1.8.3.3. Pivotar o perseverar

Es la transformación, de las cifras iniciales de un producto mínimo viable a algo similar o parecido a los ideales que busca alcanzar toda empresa. Aquí es en donde entra en controversia la optimización o el aprendizaje, que fácil que se ve esto pero es más complejo de lo que parece ya que en una empresa normal la optimización resulta ser viable pero en el caso de una startup no, y si al optimizar el trabajo se está perdiendo tiempo y dinero o que el cliente puede no querer ese producto o que simplemente no le llame la atención.

También tenemos que tener en cuenta que el trabajo se lo debe realizar paso a paso ya que está comprobado que si se realiza una tarea a la vez resulta más eficiente el trabajo que hacerlo todo en lotes pequeños ya que el control es inmediato.

1.8.4. Aprender

Saber y conocer si se están alcanzando logros y progresos es estar al tanto que las ideas iniciales están en el sendero correcto o se debe realizar un pivote o cambio, y al no hacerlo los resultados no se reflejaran en ganancias por lo que se estará estancando la empresa ya que con un pivote exitoso podremos tener un negocio rentable.

El éxito de una startup no está en crear la mayor cantidad de productos sino en crear valor en este, y al generar crecimiento por medio de los pivotes exitosos le ayuda a que un negocio sostenible.

También es bueno identificar los tipos de pivotes que existen:

Pivote de Acercamiento (zoom-in) Lo que antes se conocía como característica de un producto se convierte en el producto.

Pivote de Alejamiento (zoom-out) A veces una única característica es insuficiente para sostener todo el producto.

Pivote de Segmento del Consumidor. Se resuelve un problema real, de consumidores reales y que en el inicio no se planeó atender.

Pivote de Necesidad del Consumidor. Cambio rotundo a raíz de lo que el consumidor quiere y cambiar todo lo que se pensó al inicio.

Pivote de Captura de Valor. Insertar a este cambio modelos de ingresos.

Pivote del Motor de Crecimiento. Basándose en los tres tipos de crecimiento: viral, pegajoso y remunerado, el cambio se lo hace para buscar un crecimiento más rápido y rentable.

Pivote de Canal. Buscar un canal diferente de distribución más eficiente y que permita maximizar ganancias.

Pivote de Tecnología. Solución de problemas con tecnologías diferentes pero modernas hará más fácil la incursión al mercado.

1.5. Análisis de empresas de base tecnológica en Ecuador

El Ecuador es un país de Sur América, que posee una extensión total de 283.520 kilómetros cuadrados, el idioma que se habla es el español, posee según el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) 14.483.499 habitantes según el último censo del 2010 y según la misma institución en la actualidad el país tiene 16.144.535 de habitantes y su moneda es el dólar.

Empresas públicas

A continuación se muestra una perspectiva de lo que las empresas de base tecnológica en el Ecuador representan y si existe un verdadero auge de las mismas en nuestro País, el mismo que cuenta con 11 centros de investigación científica que forman parte del estado

ecuatoriano según información de la Senescyt (Secretaría de Educación Superior, Ciencia Tecnología e Innovación) los mismos que se detallan a continuación:

1.5.1. INSPI (Instituto Nacional de Investigación en Salud Pública)

Genera, transfiere y difunde conocimientos científicos y tecnológicos en salud mediante la ejecución de investigaciones, desarrollo e innovación tecnológica, y la gestión de laboratorios de referencia nacional que proveen servicios especializados en salud pública; con la finalidad de obtener evidencias que contribuyan al fortalecimiento de políticas públicas en salud.

1.5.2. INIGEMM (Instituto Nacional de Investigación Geológico, Minero y Metalúrgico)

Genera, sistematiza y administra la información científica y tecnológica: geológico-minera-metalúrgica a nivel nacional, para coadyuvar a un ordenamiento territorial orientado al desarrollo sostenible y sustentable de los recursos minerales, así como a la gestión preventiva ante las amenazas geológicas en las actividades de la comunidad.

1.5.3. INAMHI (Instituto Nacional de Meteorología e Hidrología)

El INAMHI es la entidad técnico – científica responsable en el Ecuador de la generación y difusión de la información hidrometeorológica que sirva de sustento para la formulación y evaluación de los planes de desarrollo nacionales y locales y la realización de investigación propia o por parte de otros actores, aplicada a la vida cotidiana de los habitantes y los sectores estratégicos de la economía; apoyado en personal especializado y en una adecuada utilización de las nuevas tecnologías de la automatización, información y comunicación.

1.5.4. INPC (Instituto Nacional de Patrimonio Cultural)

Investiga, norma, regula, asesora y promociona las políticas sectoriales de la gestión patrimonial, para la preservación, conservación, apropiación y uso adecuado del patrimonio material e inmaterial.

1.5.5. INER (Instituto Nacional de Eficiencia Energética y Energías Renovables)

Contribuye al desarrollo sostenible de la sociedad ecuatoriana, a través de la investigación científica y tecnológica, brindando insumos que faciliten la masificación de las mejores prácticas y la implementación de políticas y proyectos, en el campo de la eficiencia energética y las energías renovables.

1.5.6. INIAP (Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias)

Genera y proporciona innovaciones tecnológicas apropiadas, productos, servicios y capacitación especializada para contribuir al desarrollo sostenible de los sectores agropecuario, agroforestal y agroindustrial.

1.5.7. INP (Instituto Nacional de Pesca)

Brinda servicios y asesoramiento al sector pesquero-acuícola a través de la investigación y evaluación científica-técnica de los recursos hidrobiológicos y sus ecosistemas para su manejo sustentable y para el aseguramiento de la calidad e inocuidad de los productos pesqueros y acuícola en todas sus fases de producción que como Autoridad Competente le corresponde.

1.5.8. INAE (Instituto Antártico Ecuatoriano)

Fomenta y mantiene la proyección geopolítica del país y la participación permanente en las actividades de investigación científica en el contexto del Sistema del Tratado Antártico.

1.5.9. IGM (Instituto Geográfico Militar)

Gestiona y ejecuta las actividades de investigación, generación y control de geo información y transferencia de conocimiento y tecnología en los ámbitos de geodesia, geomántica, cartografía y desarrollo tecnológico siendo partícipes en líneas de investigación de las ciencias de la tierra; así como en seguridad documentaria en apoyo a la defensa y desarrollo nacional.

1.5.10. INOCAR (Instituto Oceanográfico de la Armada)

Planifica, dirige, coordina y controla las actividades técnicas y administrativas relacionadas con el Servicio de Hidrografía, Navegación, Oceanografía, Meteorología, Ciencias del Mar, Señalización Náutica, así como la administración del material especializado con su actividad.

1.5.11. IEE (Instituto Espacial Ecuatoriano)

Mantiene e impulsa la investigación científica y desarrollo tecnológico espacial y el incremento de la cultura aeroespacial, que contribuyan a la Defensa y Desarrollo Nacional.

Empresas privadas

Paz-y-Miño, C. (2014). En su documento: Las trabas de la investigación científica ecuatoriana. Y como decano del Instituto de Investigaciones Biomédicas de la Universidad

de las Américas. Señala que el hacer investigación científica en Ecuador es muy complejo y detalla algunas razones como: poca infraestructura, poca tecnología y desactualización de esta rápidamente, permisos, aranceles de importación de insumos y como ejemplo señala el plástico el mismo que cuesta cuatro veces el valor de lo que les cuesta a países de primer mundo haciendo más difícil la investigación.

Paz-y-Miño, C. señala en el mismo documento si tendrá una universidad con las magnitudes de YACHAY los mismos problemas que el resto de universidades ha enfrentado durante décadas, dice también que los centros privados cuentan con mejor estructura y tienen iguales o mejores proyectos en genética al momento, pero al no tener competencia en este país que se puede hacer y con quien aliarse si en el ámbito internacional cuentan con tecnología de punta y acá se hace en ocasiones usando técnicas rudimentarias.

De la misma forma al verificar información con fundamentos en los análisis realizados por el portal de negocios Ekos, en su ranking empresarial 2014 señala las más importantes firmas y sus utilidades generadas todo el presente año, en lo cual se muestra que las empresas de base tecnológica en Ecuador no están dentro de este grupo selecto de generadoras de utilidades y en los el siguiente cuadros comparativos del año 2014.

Las 10 empresas que se muestran en el siguiente cuadro son las que cuentan con el mejor ranking general y en el que se denota claramente que no existen empresas de base tecnológica.

Tabla 6. Ranking Empresarial Ecuatoriano General

Posición	Empresa	Ingresos
1	Corporación Favorita c.a.	1,803,891,214
2	Conecel	1,676,521,513
3	Corporación el Rosado s.a.	1,058,166,055
4	Banco Pichincha c.a.	1,006,429,089
5	General motors del Ecuador s.a.	993,112,125
6	Pronaca	872,779,263
7	Dinadec s.a	739,526,677
8	Movistar	681,557,238
9	Omnibus bb transportes s.a.	657,001,157
10	Schlumberger del ecuador s.a.	631,398,858

Fuente: <http://www.ekosnegocios.com/empresas/RankingEcuador.aspx>
Elaborado: El Autor.

En cuanto a las empresas que se dedican a la fabricación de artículos eléctricos y electrónicos en nuestro país estas son las empresas mejor rankeadas.

Tabla 7. Ranking empresarial sector Industria: Fabricación de Artículos Eléctricos y Electrónicos.

Posición	Empresa	Ingresos
74	Inducglob s.a.	193,071,697
148	Empresa electrica regional centro sur c.a.	94,717,472
249	Electrocables c.a.	72,409,480
303	Termoguayas generation s.a.	62,215,443
338	Empresa electrica ambato regional centro norte c.a.	55,364,698
418	Cables electricos ecuatotianos cablec c.a.	45,937,638
419	Inductria ecuatoriana de cables incable s.a.	45,833,614
438	Electroquil s.a	43,958,182
505	Empresa electrica regional del sur s.a. eerssa	38,685,449
558	Empresa electrica provincial cotopaxi s.a. elepcosa	35,296,126

Fuente: <http://www.ekosnegocios.com/empresas/RankingEcuador.aspx>

Elaborado: El Autor.

A continuación se muestra a las empresas que en la parte privada forman parte de las empresas de base tecnológica y al observar el puesto que ocupan en este ranking nos damos cuenta de que en nuestro país no falta mucho para que una empresa de estas características llegue a ocupar uno de los primeros lugares de estas listas de empresas exitosas.

En lo que tiene que ver a empresas que se dedican a la parte de diseño, ingeniería e investigación de productos, en nuestro país las empresas privadas mejor posicionadas son las siguientes:

Tabla 8. Ranking Empresarial Sector Servicios: Diseño, Ingeniería e Investigación.

Posición	Empresa	Ingresos
370	Servicios integrados de ingeniería, smartpro s.a.	50,727,765
665	Caminosca s.a.	28,917,591
834	Cbi constructors pty ltd.	22,720,754
880	Proyectos integrales del ecuador pil s.a.	21,124,678
897	Hidroabanico s.a.	20,557,869
1067	Hernandez, mancheno & hidalgo ingeniería, servicios y	16,735,510
1284	Accyem proyectos Cía. Ltda.	13,530,861
1419	Sesmo s.a	12,137,219
1542	Rhr rock & hidro resources Cía. Ltda.	11,046,849
1547	Planman panificación, diseño y supervisión Cía. Ltda.	11,032,441

Fuente: <http://www.ekosnegocios.com/empresas/RankingEcuador.aspx>

Elaborado: El Autor.

Al ponerse a pensar en el por qué en Ecuador las empresas de base tecnológica tienen poca o nula participación en el mercado se llega a la conclusión de que las trabas para la I+D son cada vez más complejas y como señala anteriormente Paz-y-Miño, en nuestro País cuesta cuatro veces el valor de lo que es en países desarrollados generando de esta forma retraso en los avances en cuanto al campo de la genética pero dándonos cuenta de la gran importancia de la inversión en este tipo de empresas llegaremos a pensar que el innovar es posible en nuestro país, siempre y cuando se cuente con la base para esto y las herramientas las mismas que en países de primer mundo son llamadas incubadoras y cuentan con grandes cantidades de fondos o capitales de riesgo destinados para la investigación en campos tecnológicos tal es el caso de Silicon Valley (Valle del Silicio), una de las mayores incubadoras de start-ups⁶ de los Estados Unidos y esa es la principal alternativa para los emprendedores de hoy en día tener a la mano una buena idea y tener quien la financie es posible en estos lugares.

⁶“Start-ups” Organización humana con gran capacidad de cambio que desarrolla productos o servicios de innovación principalmente en cuanto a tecnología y son empresas de capital-riesgo

CAPÍTULO II

IDENTIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA EN LA CIUDAD DE LOJA

2.1. Identificación de empresas de base tecnológica en la ciudad de Loja

Para la identificación de este tipo de empresas se ha tomado en cuenta al Centro de Emprendimiento Prendho de la UTPL. Y al estar en la ciudad de Loja la primera incubadora de empresas y sirviendo de gran interés para la realización de esta investigación, a continuación se detalla específicamente a que se dedica y cada una de las empresas que están formando actualmente parte de este centro.

2.1.1. Prendho

Es una impulsadora de empresas y emprendimientos, generadora de conocimiento, innovación y desarrollo. Su actividad se basa en el apoyo a las iniciativas emprendedoras desde la gestación de la idea hasta su incursión y expansión por el mercado nacional e internacional participando activamente en todas las fases del proceso de consolidación empresarial.

Objetivos

El objetivo del Centro se basa en estimular, impulsar y consolidar el emprendimiento innovador y disruptivo en Iberoamérica. Al mismo tiempo, Prendho concentra sus esfuerzos en los siguientes objetivos:

Crear herramientas eficientes para el desarrollo y promoción de las nuevas empresas nacidas al amparo de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Ofrecer asistencia técnica y empresarial a todas las iniciativas que se desarrollen dentro del marco del Centro.

Gestionar la cooperación con entes locales, nacionales e internacionales y todas aquellas competencias de cuyo resultado dependa directamente el éxito de los emprendimientos.

Estructura

Prendho se conforma por una estructura funcional, que permite de forma ágil y directa, trabajar en cada una de las principales áreas de actuación del Centro. Dichas áreas, responden tanto a las necesidades de organización propias del Centro como a las que derivadas de la gestión del modelo de emprendimiento.

Misión

Somos el Centro de Emprendimiento Prendho de la UTPL, impulsadora de empresas y emprendimientos, generadora de conocimiento, innovación y desarrollo.

Visión

Promover el emprendimiento innovador incremental o disruptivo en Iberoamérica.

2.1.2. Fedes

La Fundación para el Desarrollo Empresarial y Social **FEDES**, es una organización sin fines de lucro, que nace como una iniciativa de la Universidad Técnica Particular de Loja y tiene por objetivo impulsar el desarrollo empresarial, cultural, económico y social de la región Sur de Loja. Acoge en su estructura a tres programas: el Centro de Emprendimiento **Prendho**, una impulsadora de empresas y emprendimientos, generadora de innovación y desarrollo, cuya actividad está basada en el apoyo a las iniciativas emprendedoras; *Vinculación con la colectividad*, con el propósito de incorporar a profesores y estudiantes universitarios en proyectos y programas con incidencia en mejorar las condiciones de vida de las familias de la región 7; y *Promoción cultural*, un programa que potencia, direcciona e impulsa el arte y talento de la innovación musical a través de Sinfín – Orquesta Sinfónica Infante Juvenil, Orquesta de instrumentos andinos y Coro de niños – y sus grupos de arte – danza folclórica y contemporánea, artes escénicas, arte vocal y música.

A continuación se muestra las empresas y las fases en las que estas se encuentran dentro del centro de investigación Prendho.

Tabla 9. Empresas de Prendho y fases en las que se encuentran.

Orden	Fase de pre-incubación	Fase de incubación	Fase de lanzamiento
1	DBaseLoja	CIDsecure	AQA Solutions
2		LojaSoft Solutions	ATIXX
3		Lunyxtec	CampuSoft
4		One Click	Ingeniería Verde
5		PM&BS	Kradac
6			Sicelectritelecom
7			Store Solution Sistemas.

Fuente: <https://prendho.com/directorio-de-emprendimientos>
Elaborado: El Autor.

2.1.2.1. Fase de pre incubación

El principal objetivo de la Pre-incubación es ofrecer apoyo a los Emprendedores, para que transformen sus ideas de negocios en un plan de negocio detallado. La gran contribución del proceso de Pre-incubación, es garantizar que las empresas que ingresan a la etapa de Incubación, están listas para desarrollarse, como es el caso de:

➤ DBASELOJA.

Logo



Misión

Brindar servicios de administración, gestión, soporte y explotación de base de datos empleando métodos y tecnologías innovadoras acordes a las necesidades de nuestros clientes.

Visión

Ser una empresa líder en administración, control y explotación de base de datos, siendo referente de la región sur, por la calidad de nuestros servicios y procesos desarrollados.

Objetivo general

Asegurar la consistencia y la correcta explotación de la información mediante la aplicación de herramientas, estándares y métricas de calidad que permitan aumentar la velocidad de los procesos, mejorar la toma de decisiones lo que beneficiaría notablemente a nuestros clientes en su credibilidad y en sus utilidades.

Productos y clientes

Aplicación de gestión de roles y empleados / Ofertado para cualquier tipo de institución.

Sistema de Gestión de Becas/ Ofertado para cualquier tipo de institución.

Proyecto de migración SGA a NSGA Fase II y Fase III / Universidad Técnica Particular de Loja.

Sistema de Gestión de Accionistas / Banco de Loja.

Sistema de Gestión de Encuestas / Universidad Técnica Particular de Loja.

Sistema de Intranet Cittes Fase I / Universidad Técnica Particular de Loja.

2.1.2.2. Fase de Incubación

En esta fase, se ofrece a los emprendedores a un costo accesible, la infraestructura, el soporte estratégico y gerencial, necesarios para la estructuración y organización empresarial. El propósito, es crear las condiciones favorables para el acceso al mercado, el crecimiento y consolidación de la nueva empresa. Al final del proceso de incubación, la empresa deberá estar preparada para migrar a su sede definitiva. A continuación se detallan las empresas que se encuentran en este grupo:

➤ CID SECURE

Logo



Misión

Brindar seguridad de la Información con metodologías y tecnologías innovadoras acorde a las necesidades de su empresa.

Visión

Ser una empresa líder en seguridad de la información, siendo referente del sector por la calidad de nuestros servicios y procesos desarrollados.

Productos

Asesoría y Consultoría en Seguridad de la Información bajo estándares internacionales.

Manejo Seguro de la Información.

Capacitación y Concientización de usuarios.

Cumplimiento de las políticas de Seguridad de la Información.

Validación de Desarrollo Seguro de Software.

Análisis de Vulnerabilidades de Red y Ethical Hacking

➤ LOJA SOFT SOLUTIONS

Logo



Misión

Satisfacer las necesidades y expectativas del cliente, suministrándole soluciones integrales de Desarrollo de Software y Aseguramiento de Calidad, garantizando su eficacia en el tiempo para mantenernos como líderes en servicio, la misión con sus accionistas es una rentabilidad creciente y sostenible y a sus empleados la posibilidad de desarrollar sus competencias profesionales. Para la sociedad en general es el ser un ente generador de empleo.

Visión

Ser una empresa de servicios de Software y Control de Calidad líder y en continuo crecimiento, por su éxito con los clientes, innovación, tecnología y habilidad para competir exitosamente en el mercado local y nacional. Destacando además por su dedicación a la formación, capacitación y desarrollo de sus empleados, y una contribución positiva a la sociedad actuando con un compromiso global.

Productos

Área de Análisis, Diseño y Desarrollo de Sistemas:

Análisis de negocio.

Levantamiento de requerimientos.

Análisis y diseño de sistemas.

Arquitectura de software.

Desarrollo de aplicaciones a medida.

Diseño y optimización de Base de Datos.

Integración de aplicaciones.

Soporte de software

Asesoría en nuevas tecnologías de desarrollo de sistemas.

Outsourcing en desarrollo de sistemas.

Área de Aseguramiento de la Calidad de Software

Servicios de consultoría de sistemas y procesos de control de calidad.

Aplicación de metodología base: Plan de pruebas, análisis y diseño de pruebas, implementación y ejecución de pruebas, evaluación y generación de informes, actividad de cierre de pruebas.

Servicio de QA / Testing.

Automatización de pruebas.

Auditoría de Código.

Outsourcing de QA.

Implementación de métricas de QA e interpretación de resultados obtenidos.

Implementación y asesoría de herramientas de QA.

Consultoría sobre implementación de la Gestión de la Calidad sobre procesos existentes o nuevos procesos.

➤ **LUNITEX**

Logo



Misión

Brindar servicios integrales con equipos de alta tecnología y asesoramiento en el área de electrónica, telecomunicaciones e informática, fomentando una cultura de seguridad electrónica.

Visión

Seremos una empresa Lojaña reconocida a nivel nacional en la comercialización de sistemas de seguridad, con innovación y desarrollo tecnológico para implementar soluciones a problemas en redes, video vigilancia y seguridad electrónica.

Productos

Asesoramiento, diseño e instalación de sistemas de:

Video vigilancia con tecnologías análogas o IP.

Controles de acceso y asistencia.

Detección contra incendios cumpliendo normas NFPA.

Alarma inteligente contra intrusos Houselock.

Cercos láser adaptables a Houselock.

Sistema de video vigilancia para centros de desarrollo infantil "BEBÉ MÁS SEGURO", que consiste en el diseño de una red con cámaras IP en las instalaciones del centro de desarrollo infantil, para que el padre de familia tenga un seguimiento permanente del desarrollo integral de su niño o niña accediendo a las cámaras remotamente a través de una plataforma web.

En proceso de desarrollo el programa "Reemplaza tu calefón, utiliza energía limpia" que consiste en el uso de calentadores solares con tubos al vacío para calentar el agua.

➤ **ONE CLICK**

Logo



Misión

Comprender las necesidades del cliente y ofrecer soluciones que satisfagan sus necesidades y contribuyan en maximizar su rentabilidad, productividad y rendimiento general de su organización.

Visión

Vender nuestros servicios y productos a clientes en Latinoamérica y el Caribe.

Productos

Desarrollo de software

Migración de datos de sistemas

➤ **PM y BS**

Logo



Misión

Seremos una empresa pionera en la gestión de procesos de negocio en la localidad, orientada a optimizar el rendimiento empresarial a través del uso de métodos y tecnologías BPM, aplicando estándares de análisis de negocio con el fin de satisfacer las demandas de nuestros clientes más exigentes, garantizando de esta forma el cumplimiento y la satisfacción de sus metas empresariales.

Visión

Queremos ser la empresa líder en la gestión de procesos de negocio a nivel nacional, garantizando la excelencia apoyados en la calidad de nuestros servicios.

Productos

Creación del Manual de Procesos

Levantamiento de Procesos

Optimización de Procesos

Gestión de Procesos de Negocio a través de BPM

Simulación de Procesos

Rastreo de actividades

2.1.2.3. Fase de lanzamiento

El objetivo de la post-incubación o fase de lanzamiento es consolidar el crecimiento de las empresas incubadas, a través de consultoría especializada, espacios empresariales y acercamientos a fuentes de financiamiento, así como apoyo a sus gobiernos corporativos. Es así que estas son las empresas que se encuentran en la fase final:

➤ AQA SOLUTIONS

Logo



Misión

Brindar soluciones integrales en el área de tecnologías de información, ayudando a nuestros clientes a definir y desarrollar estrategias de mejoramiento continuo basados en los más altos estándares de gestión, para responder a las exigencias del mercado actual de excelencia, eficiencia y calidad.

Visión

Ser líderes en consultoría, desarrollo e implementación de procesos de TI a nivel nacional e internacional, brindando servicios de excelencia y calidad a nuestros clientes.

Objetivos

Proveer servicios de Auditoría Informática y Aseguramiento de Calidad a las empresas que tienen incorporadas Tecnologías de Información como parte de sus procesos.

Productos

Aseguramiento de Calidad (Procesos de TI):

Control de Calidad de Procesos.

Control de Calidad del Producto.

Diseño de Planes de Aseguramiento y Control de Calidad.

Diseño y Ejecución de Casos de Prueba.

➤ **ATIXX**

Logo



Misión

Desarrollar la industria creativa del Ecuador en base a la preparación constante de sus artistas, que brinde productos de entretenimientos de calidad, originales, diferentes e irreverentes.

Visión

Queremos ser la mejor empresa de animación 3D especializado en entretenimiento en el Ecuador con miras a la exportación de productos animados originales de gran calidad, con identidad propia.

Productos

KENYU: un comic original que se lleva desarrollando y publicando desde hace 3 años a través del web, se trata de un web cómic para público adulto selecto en donde mostramos la capacidad creativa de Atixx con miras a su publicación en impreso y su comercialización.

Película animada: una película animada hecha en Ecuador aprovechando la capacidad creativa de sus artistas para desarrollar la industria del cine animado a nivel nacional y latinoamericano.

➤ **CAMPU SOFT**

Logo



Misión

Ser un polo de desarrollo tecnológico que ofrece servicios profesionales con los más altos estándares de calidad para ser un referente en la industria de las “Tecnologías de

Información y Comunicación”, gracias a la investigación y capacitación de su planta de profesionales y mejora continua de sus servicios.

Visión

Tener una planta de profesionales altamente capacitados que garanticen un alto nivel de calidad en nuestros servicios prestados, acompañados de una metodología de trabajo que asegure la calidad y eficiencia en nuestros servicios.

Objetivos

Desarrollar para sus clientes proyectos que les permitan un óptimo desarrollo de sus actividades, dotándoles de soluciones empresariales con un enfoque estratégico y de alta calidad.

Productos

Servicios de desarrollo de software.

Servicios de gestión técnica de proyectos.

Asesoramiento de soluciones tecnológicas.

Clientes:

SDConsult.

Universidad Técnica Particular de Loja.

A&R Seguridad Informática.

➤ **INGENIERIA VERDE**

Logo



Misión

Ingeniería Verde para cumplir con su visión radicada en la interacción del ser humano y la naturaleza, utiliza y diseña productos tecnológicos que sean eficientes y amigables con el medio ambiente, los mismos que permitirán mejorar el estilo de vida de las personas.

Visión

Queremos ser la organización líder que contribuya a mejorar la convivencia entre las personas, la tecnología y el medio ambiente.

Productos

Pondremos al mercado un kit de dispositivos electrónicos que cuentan con un módulo central de domótica, denominado ALOHA, el mismo que junto a otros dispositivos de menor jerarquía, pero imprescindibles podrá facilitar la gestión de los recursos del hogar o de un edificio, convirtiendo un hogar o un edificio convencional en uno sofisticado e inteligente, haciendo posible que los dispositivos existentes se comuniquen entre sí actuando de manera coordinada a través de internet o a través de la red celular.

➤ **KRADAC**

Logo



Misión

KRADAC es una empresa conformada por un equipo especializado en ingeniería, dedicados a: investigar, diseñar, desarrollar e implementar soluciones tecnológicas de alta calidad con el mejor desempeño para la satisfacción de nuestros clientes.

Visión

KRADAC proyecta convertirse en una organización reconocida como símbolo de excelencia, calidad y eficiencia en ofrecer soluciones a nuestros clientes, proponiendo las mejores opciones a nivel tecnológico y funcional.

Productos

Rastreo Satelital para vehículos y personas.

Sistemas LED.

Pantallas LED.

Dígitos LED.

Semáforos inteligentes o Iluminación LED.

Información geo-referenciada de sitios.

Ingeniería de procesos industriales.

➤ **STORE SOLUTION SISTEMAS**

Logo



Misión

Consolidar el crecimiento productivo de nuestros clientes, entregando productos, herramientas, conocimiento y tecnología informática de su preferencia; con la finalidad de colaborar al desarrollo integral del talento humano y la generación de valores.

Visión

Ser la mejor empresa de desarrollo de sistemas informáticos a nivel nacional, con el firme objetivo de convertirnos en una respetable desarrolladora de software a nivel internacional, utilizando herramientas informáticas de última generación, contribuyendo con ello al desarrollo tecnológico de las diferentes empresas que requieran automatizar sus procesos de negocio, convirtiéndonos de esta manera en el socio ideal para el crecimiento empresarial.

Productos

Venta de Hardware Informático

Administración y migración de base de datos de sistemas de información

Administración de Redes

Desarrollo de Sistemas Informáticos

Clientes:

Universidad Técnica Particular de Loja

ILE

➤ SICELECTRITELCOM

Logo



Misión

Innovación, desarrollo y aplicación de tecnologías actuales para las telecomunicaciones y la electrónica.

Visión

Convertirse en una empresa líder en la innovación y desarrollo de dispositivos electrónicos a nivel nacional y en el área de las telecomunicaciones ser un referente a nivel Nacional.

Productos

Sistema y monitoreo de transferencia de información (estudio técnico-ingeniería)

Mantenimiento de sistemas de telecomunicaciones

Sistema de control de acceso Biométrico

En total son 17 las empresas de con las que el centro de emprendimiento Prendho cuenta hasta el momento en sus diferentes etapas de crecimiento y de las cuales 15 se dedican o tiene que ver con la parte tecnológica haciendo referencia a lo que el presente trabajo de investigación pretende mostrar y este aspecto es importante para que este tipo de empresas surjan, en un ambiente en el que la tecnología está en pleno auge y se muestra todas sus potencialidades, dando de esta manera un significativo valor a la creación y fomento de este tipo de industria que en otros países generan gran cantidad de utilidades.

2.2. Situación actual de la empresa

Para determinar la situación actual de Sicelectritelcom Cía. Ltda. Tanto interna como externa, se realiza el matriz FODA, el cual revela las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas con las que la empresa cuenta con respecto a la competencia, con una idea previa de los datos obtenidos con la aplicación de la matriz PEST. Con lo que se determina que esta organización cumple con los parámetros típicos de una empresa de base tecnológica que se menciona anteriormente.

2.3. Matriz Pest

Este análisis se lo realiza mediante factores estudiados a fondo que se mencionan a continuación como son:

2.3.1. Político

Si bien es cierto y conocido el Ecuador es un País libre y soberano y las empresas que se dedican o están dentro del campo de las telecomunicaciones están regidas por la SENATEL (Secretaria Nacional de Telecomunicaciones) que tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- 1.- Incrementar el acceso a servicios de telecomunicaciones en todo el territorio nacional.
- 2.- Incrementar la oferta competitiva de los servicios de telecomunicaciones, con prevención de las fallas de mercado en todo el territorio nacional.
- 3.- Incrementar la calidad de los servicios de telecomunicaciones y la promoción de los derechos de los usuarios en todo el territorio nacional.
- 4.- Incrementar la eficiencia en el uso, asignación y administración de los recursos estratégicos asociados a la provisión de los servicios de telecomunicaciones en todo el territorio nacional.
- 5.- Fortalecer las capacidades institucionales.

Según datos de la Secretaria Nacional de Telecomunicaciones (SENATEL), en el 2007 se registraron 1'151.906 usuarios y en el 2012 se registraron 8' 982.014 usuarios a nivel nacional con acceso a Internet.

En la parte fiscal podemos recalcar que la superintendencia de compañías da un plazo de cinco años como incentivo en cuanto al anticipo del impuesto a la renta a las empresas de reciente creación para generar un valor y peso en el mercado y luego de este lapso deberán pagar los valores correspondientes.

Empresas de este tipo son regidas en forma principal por la SENATEL Y SUPERTEL ya que estas son las que controlan el uso en forma adecuada del espectro radioeléctrico.

2.3.2. Económico

Según el informe del Foro Económico Mundial, FEM (2013), El Ecuador ocupa el puesto 91 entre 144 economías del mundo. El estudio midió la capacidad de aprovechar las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para lograr crecimiento y bienestar. En este índice también se nota un cierto desarrollo, pues en el 2012 ocupaba el

puesto 96. Es decir, mejoró su ubicación y escaló cinco puestos. Pero la contribución estatal para ciencia y tecnología aún es débil. En el año 2013, el Presupuesto General del Estado asignado fue de USD 148,7 millones a la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

En cuanto al año 2014 el FEM no dispone de toda la información por lo que dicho informe carece de datos específicos de nuestro país y la información más actual es la mencionada anteriormente.

La empresa se ha caracterizado por ser una de las que se ha capitalizado con fondos propios por una parte y con prestaciones hechas a entidades financieras, en la actualidad es una empresa que se ha diferenciado por el desempeño de su talento humano y sin poseer un departamento de RR.HH.

Debido a la inversión en equipos de telecomunicaciones y electrónicos el estado que arroja la empresa es negativo pero esos valores son compensados por que se encuentran en inventarios.

2.3.3. Social

El programa Aulas Móviles, ejecutado por el Ministerio Ecuatoriano de Telecomunicaciones y Sociedades de la Información (MINTEL), fue galardonado por la Unión Internacional de las Telecomunicaciones.

Se puede destacar que esta es una oportunidad para posicionar ante el mundo las políticas públicas incluyentes y solidarias que desarrolla el gobierno ecuatoriano, en este caso en el campo de las telecomunicaciones,

En cuanto a la empresa a la cual se le está dedicando este estudio podemos decir que para que una empresa pueda incluir a la sociedad en este caso con capacidades especiales debe tener un número mayor a cuarenta personas, pero cabe señalar que los pasantes aplican sus conocimientos en esta empresa generando un mayor número de personas que realizan sus prácticas pre profesionales ya que otras empresas solo contratan personas graduadas.

2.3.4. Tecnológico

La empresa y en especial el talento humano se encuentra en la actualidad certificada por grandes marcas como son: Motorola, Cisco y Micro-tik, en la en el área de telecomunicaciones y actualmente son distribuidores de la marca de equipos Ruckus.

De la misma forma cuenta con inventarios y equipos en stock así como los contactos para la adquisición de estos equipos, en forma directa a través de la tecnología se puede entender que es una ventana abierta a la innovación, actualmente la empresa en su departamento de investigación se encuentra en desarrollo de un sistema de riego por goteo controlado el mismo que será puesto en etapa de aplicación en los lugares de la provincia que cuentan con cantidades mínimas de agua para por medio de esto optimizar el líquido vital y un sistema de control de personal, los mismos que esperan sean más económicos que los que existen en el mercado actualmente.

Importancia

En los últimos años la globalización ha asentado cambios muy precipitados y difíciles, que demandan refutaciones ágiles, claras, inventivas y económicamente realizables, sin desviarse de los objetivos. Los cambios invariables que atraviesa la economía mundial actualmente, conlleva a las empresas a percibir grandes desafíos para su sostenibilidad y competitividad en el mercado en que se encuentran.

También se ayudará a representar de forma desarrollada y clara lo que se debe hacer en el corto, mediano y largo plazo; asimismo será una guía que oriente y facilite el desempeño eficiente de la empresa.

Objetivo General

Organizar a la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda., a través de una estructura organizacional acorde que permita estimular las acciones por medio de un manual de procesos.

Objetivos específicos

Proporcionar un diagnóstico interno y externo que permita a la empresa conocer su situación actual en el mercado.

Contribuir al crecimiento de la empresa a través de la aplicación de estrategias propuestas.

Entorno

Cualquier tipo de empresa y dejando de lado su tamaño, rentabilidad, actividad y posición en el mercado, le convendría brindar tiempo para realizar un monitoreo inquebrantable del entorno en que se desarrollan, y así tener una mejor figura de posibles impactos que conlleven a la empresa a reducir o aumentar sus niveles de ventas, de acuerdo a las ventajas, desventajas o dificultades frente a los actuales y futuros competidores.

En la entrevista que se realizó tanto a personal de la gerencia de la empresa como al personal administrativo se ha podido establecer el diamante de Porter de la entidad en cuestión y al haber podido obtener los datos directamente de la fuente para que dicha información sea valedera y repercuta en la adecuada interpretación de los datos obtenidos.

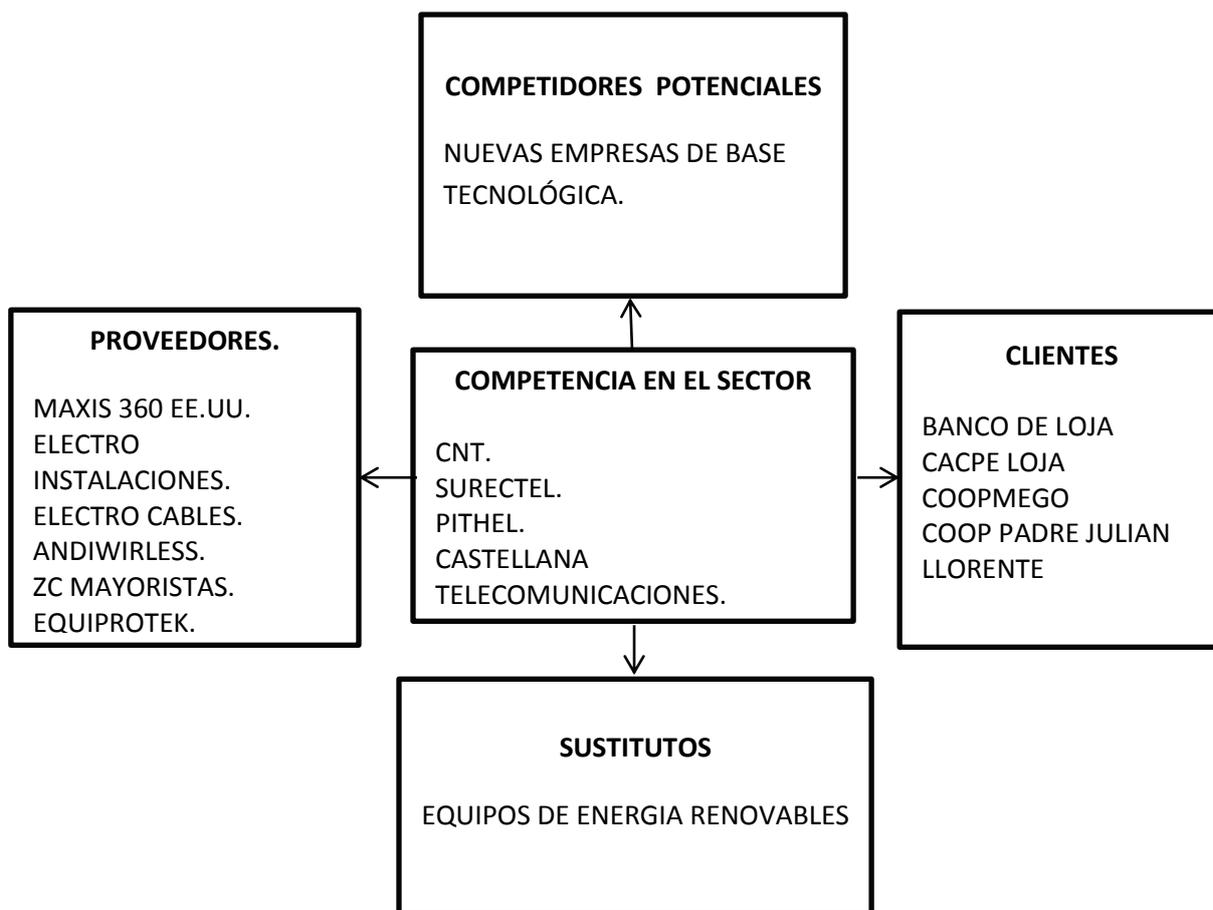


Figura 7. 5 Fuerzas de Porter.
Fuente: El Autor.
Elaborado por: El Autor.

Matriz FODA.

Según Graham y Zehle (2008), la matriz FODA es una metodología específica que permite efectuar una retroalimentación rigurosa de la empresa en términos de sus fortalezas y debilidades y de un pormenorizado análisis de la situación actual.

En este análisis lo que se busca es la optimización de los recursos de la organización con el exterior y de esta manera la finalidad será lograr una ventaja competitiva en base a lo siguiente:

Cimentar las ideas en base a las fortalezas.

Disminuir o adoptar estrategias que eviten las debilidades

Explotar las oportunidades.

Disminuir la exposición a las amenazas.

Tabla 10. Matriz FODA

ANÁLISIS FODA	
Fortalezas	Debilidades
Precios competitivos. Posicionamiento en el mercado Personal técnico calificado	Inexistencia de área de RR.HH Falta de un manual de procesos Falta de publicidad Carencia de un diseño organizacional Inexistencia de un reglamento interno de trabajo Tiempos de importación de equipos retrasado.
Oportunidades	Amenazas
Extenderse en el mercado local	Competencia desleal Competencia de multinacionales

Fuente: Entrevista y observación.
Elaborado: El Autor

Matriz de Combinación de Factores

Luego de realizado el análisis FODA, se realizó la conjetura de algunas estrategias a implementar en la empresa Sictectritelecom Cía. Ltda. Con la finalidad de cambiar las debilidades en fortalezas, fructificar las oportunidades y advertir futuras amenazas y de esta forma mejorar sus réditos.

De esta forma se entiende de mejor manera el aprovechamiento a favor de la empresa de las fortalezas como también de las amenazas con las que al momento la entidad tiene que resolver.

Tabla 11. Matriz de Combinación de Factores

	Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Estrategias FO	Estrategias DO
	<p>Dar precios más bajos con la firma de convenios con entidades serias.</p> <p>Fortalecer los planes de carrera con la creación del departamento de RR.HH.</p>	<p>Aprovechar los medios de comunicación actual.</p> <p>Fomentar un plan de marketing.</p> <p>Establecer un cronograma de capacitación anual para empleados.</p>
Amenazas	Estrategias FA	Estrategias DA
	<p>Estimación de uno o dos días más en importaciones a fin de cumplir con tiempos de entrega de productos.</p>	<p>Diseñar un manual de procesos que mejore el rendimiento del personal.</p> <p>Creación de un manual interno con la finalidad de instruir al personal en sus derechos y obligaciones.</p>

Fuente: Sicelectritelecom Cía. Ltda.
Elaborado: El Autor

Cabe señalar que en cuanto al análisis FODA de la empresa se destaca que la parte directiva de esta empresa posee conocimientos en el área de la electrónica y telecomunicaciones razón por la cual al momento de la creación de la misma e incluso ahora tienen un desconocimiento de estrategias de marketing y de inversión indispensables para mejorar la economía de esta empresa.

Se debe tener en cuenta que al momento la empresa cuenta con una profesional en la parte administrativa en el área de contabilidad lo cual en cierta forma mejora los procesos que manejan.

CAPÍTULO III

DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA SICELECTRITELECOM CÍA. LTDA.

3.1. Antecedentes de la empresa.

3.1.1. Historia.

Sicelectritelecom Cía. Ltda. Es una empresa de Base Tecnológica que empieza sus actividades comerciales en la ciudad de Loja desde el año 2009 y se dedica principalmente al desarrollo de servicios integrales en las áreas eléctrica, electrónica y telecomunicaciones.

Formando parte activa del centro de emprendimiento Prendho se ha convertido en una de las siete empresas que se encuentran en la fase de lanzamiento como lo menciona dicho centro de un total de 15 empresas que se fundamentan en especialización en soluciones en tecnología.

Cuentan con su oficina principal en el cantón Loja en la avenida 18 de noviembre y J. Rodríguez, a pocos pasos de la puerta de la ciudad y la sucursal en dicho centro de emprendimiento mencionado anteriormente, recalcando que dicho lugar se encuentra en las instalaciones de la Universidad Técnica Particular de Loja en la avenida Marcelino Champagnath en el Barrio San Cayetano Alto.

3.2. Análisis de la información

Para este análisis se tomó en cuenta los datos financieros obtenidos de la empresa, de los años 2012 y 2013 ya que es la información que la que la empresa facilita para el presente trabajo de investigación y desarrollo del nuevo diseño organizacional.

3.3. Modelo de Henry Mintzberg

Ahora, tratare de sintetizar el modelo en el que Henry Mintzberg en lo que a análisis y diseño organizacional se refiere, el plantea que el éxito de cualquier organización no se debe a una particularidad administrativa, sino por cómo se relacionan todas las particularidades.

También señala que existen muchas formas de diseñar y administrar organizaciones y por ende su estructura, la misma que a su parecer señala es el trabajo total dividido en tareas para luego conformar un todo.

Una buena estructura no es aquella que se basa en reglas y en jerarquías sino la que divide las tareas y luego las coordina y es así como se realiza un diseño organizacional al no estancarse en variables individuales como lo manifiesta Mintzberg.

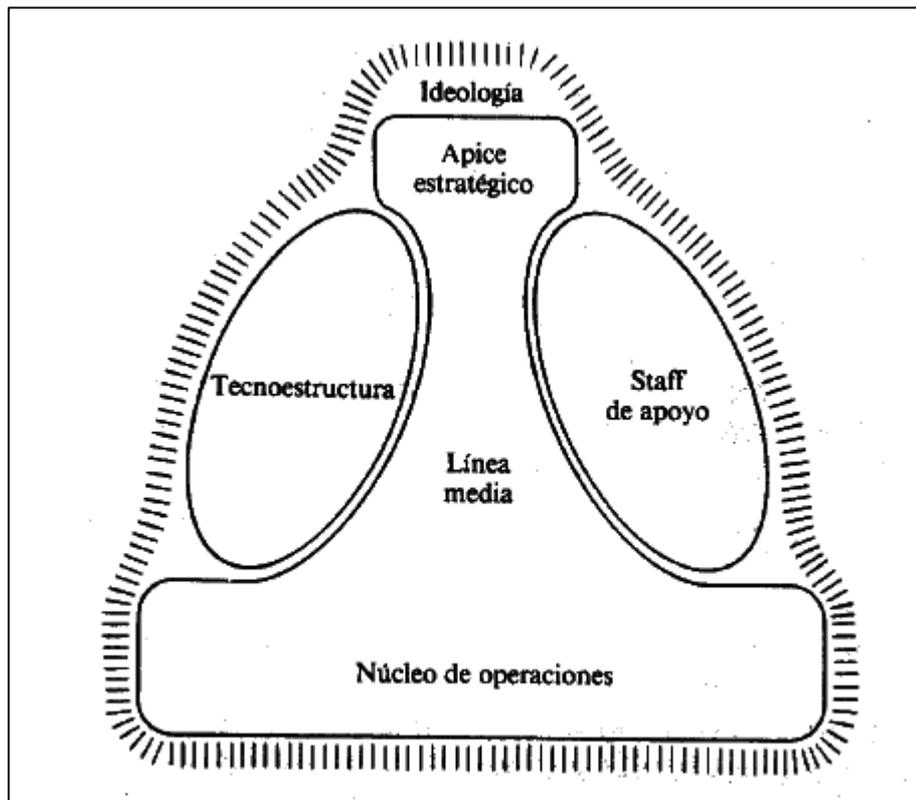


Figura 8. Las Partes y Sistemas de la Organización
 Fuente: H. Mintzberg. Mintzberg y la Dirección.
 Elaborado por: El Autor.

3.4. Mecanismos coordinadores

Existen cinco mecanismos coordinadores que explican las maneras fundamentales en que se puede coordinar el trabajo.

Estos mecanismos coordinadores corresponden tanto a la coordinación del trabajo, como a la comunicación y al control.

3.4.1. Ajuste mutuo

Logra la coherencia del trabajo por medio de la comunicación informal. El control y el poder de acoplamiento recaen sobre quien realiza las tareas. Es utilizado desde las organizaciones más simples y sencillas de dirigir así como en las organizaciones más complejas y de gran tamaño al usar como elemento integrador la experiencia del capital humano antiguo para con el nuevo personal que ingresa.

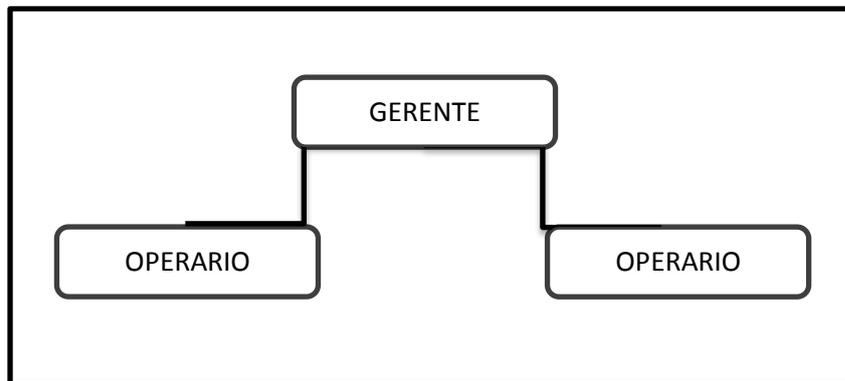


Figura 9. Ajuste Mutuo
Fuente: Henry Mintzberg, Diseño de Organizaciones Eficientes.

3.4.2. Supervisión Directa

Logra la coordinación al tener una persona que toma la responsabilidad del trabajo de las otras, emitiendo instrucciones para ellas y supervisando sus acciones.

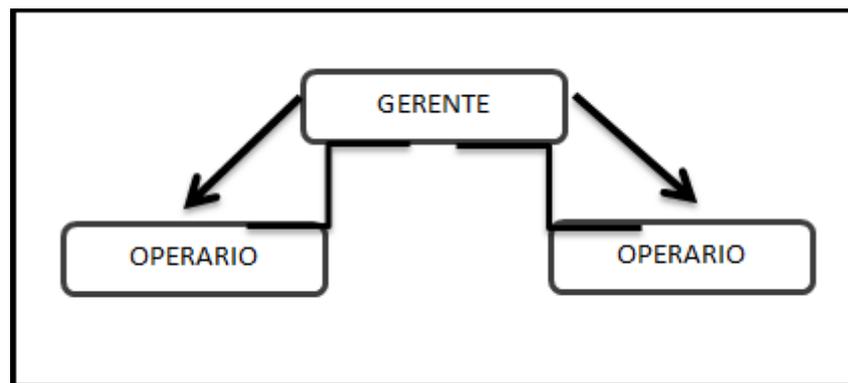


Figura 10. Supervisión Directa.
Fuente: Henry Mintzberg, Diseño de Organizaciones Eficientes.

Estandarizado: La coordinación es lograda antes de comenzar el trabajo, principal diferencia con los otros mecanismos coordinadores.

3.4.3. Estandarización de procesos de trabajo

Consiste en regular mediante normas escritas los contenidos del trabajo (la secuencia de pasos para desarrollar las actividades)

3.4.4. Estandarización de producción o de resultados

Consiste en un conjunto de normas escritas que regulan el producto final de un trabajo o actividad.

3.4.5. Estandarización de destrezas o conocimientos

Consiste en preestablecer los conocimientos o habilidades que debe poseer quien se incorpora al puesto.

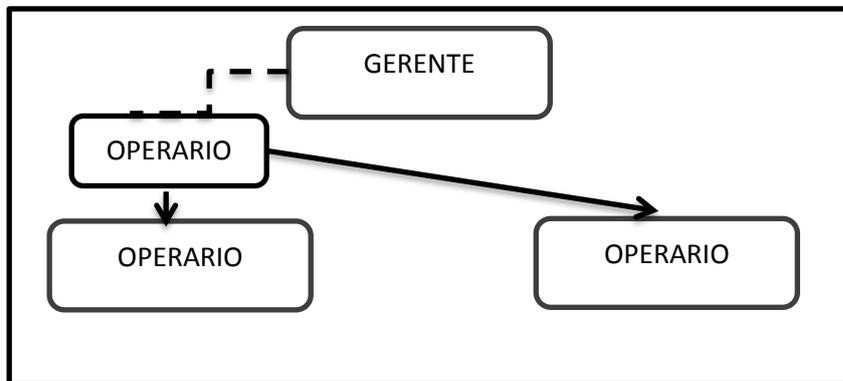


Figura 11. Estandarización.
Fuente: Henry Mintzberg, Diseño de Organizaciones Eficientes.

3.5. Estructura organizacional actual

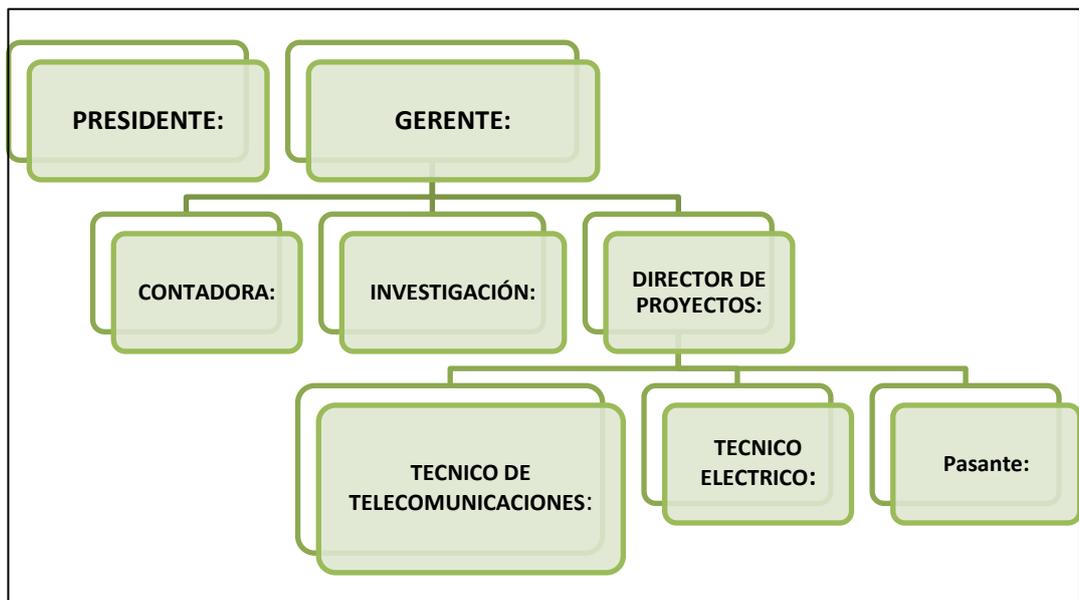


Figura 12. Estructura Organizacional Actual.
Fuente: Sic electritelecom.
Elaborado por: Sic electritelecom.

Nos damos cuenta que se trata de un organigrama vertical funcional, ya que en él se detalla cada una de las actividades que cumple cada persona en el área que esta designada. Pero también se puede observar que no existe una coherencia entre los puestos de la alta gerencia para con los demás departamentos y hace falta también un departamento de recursos humanos.

3.6. Parámetros de Diseño

Son herramientas de las que dispone el administrador al momento de diseñar la estructura organizacional. Le permiten lograr la división del trabajo y la coordinación necesaria para el correcto funcionamiento de la organización.

Especialización del Trabajo.- referencia la carga de trabajo (cuantas tareas distintas están contenidas y que tan repetidamente ocurren) y al poder de decisión que posee y quien ocupa el cargo sobre el diseño del mismo.

En la empresa a la cual estamos analizando nos podemos dar cuenta de que en la parte de la alta gerencia tienen muchas tareas a su cargo para lo cual se establecerá departamentos ya que no cuenta con una organización y en algunos casos carencia de estos. Para el cumplimiento de estas tareas se ha elaborado el siguiente formato de nómina de personal el cual especificara las características del puesto a cubrir así como las tareas que estarán a su cargo así como el grado de formación académica para cubrir con ese puesto.

NÓMINA DEL PERSONAL			
			
CODIGO:			
EMPLEADO:	NOMBRES	APELLIDOS	
PUESTO:			
TIPO DE CONTRATO:			
DIRECCIÓN:			
CÉDULA DE IDENTIDAD:		CORREO ELECTRONICO:	
NÚMERO CONVENCIONAL:		NÚMERO CELULAR:	
NIVEL DE ESTUDIOS REQUERIDO:		FECHA DE INGRESO:	
NOMBRE DEL INSTITUTO		# AFILIACIÓN AL IESS:	
CURSOS REALIZADOS:	LUGAR O INSTITUTO		FECHA
EN CASO DE ACCIDENTE LLAMAR A:			
NOMBRE PERSONA:	DIRECCIÓN:		TELEFONO

Figura 13.Formato de Nómina de Personal.
Fuente: El Autor.
Elaborado por: El Autor.

Formalización del comportamiento.- Consiste en regular el contenido de los cargos mediante normas escritas contenidas en manuales. Su objetivo es facilitar la coordinación mediante el mecanismo de estandarización de procesos de trabajo. De este modo se reduce

la variabilidad del comportamiento permitiendo la predicción de su comportamiento y mayor control sobre sus tareas.

También elaboro de un manual de procesos para la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. El cual tratara de mejorar sustancialmente sus actividades con su aplicación y tendrá por finalidad la no repetición de actividades en los procesos que se ha establecido como principales y primordiales dentro de esta organización

Formación.- Son los conocimientos que la persona debe tener para el puesto al cual está aspirando obtener, lo que conlleva un compendio de información que debe poseer y experiencia, ya que esta hará que su trabajo en su área designada sea de mayor provecho para la empresa.

La organización no cuenta con un cronograma de capacitación anual para su personal, motivo por el cual, se considera esta una falencia por la falta del departamento de RR.HH. El cual debería manejar este tipo de actividades, teniendo en cuenta que este cronograma lo manejara este departamento y se les informara a los empleados dos semanas antes del evento.

Lo primero a realizar es una evaluación de desempeño para saber el nivel en el cual las personas de una organización en sus diferentes áreas se encuentran y de esta manera poder establecer los cursos que se debe aplicar al personal.

Se ha establecido desarrollar cursos para las siguientes áreas.

Gerencia.- Desarrollo de habilidades Gerenciales, Manejo de Personal, Emprendimientos e Innovación, Atención al Cliente y Negociación Efectiva.

Técnica.- Certificaciones en Equipos, Ley Federal de Protección de Datos.

Administrativa.- Leyes y reformas, Calidad en el Servicio.

Algunas de las causas más notorias al momento de capacitar al personal:

Ignorancia.- desconocimiento completo o parcial de las tareas a realizar.

Obsolescencia.- Los conocimientos que posee el personal están desactualizados al entorno real de la empresa.

Ascensos.- El cambio de puesto o ascenso dentro de la organización o cambio de lugar geográfico.

Cambios tecnológicos.- Por el uso y adquisición de nuevas tecnologías dentro de la organización.

Agrupación de unidades.- A partir del agrupamiento de los diferentes cargos se diseñan las unidades, y el objetivo es construir el sistema de autoridad formal y la jerarquía que quedara plasmada en el organigrama.

3.7. Estructura y contexto

Existen algunos elementos que se debe tomar en cuenta a la hora de elegir un diseño dentro de los cuales se referencia los siguientes:

3.7.1. Edad y tamaño de la organización

Se ha comprobado que las organizaciones que poseen mayor tiempo en el mercado tienen sus procedimientos más formalizados al igual que las de gran tamaño, ya que al contar con esta ventaja de tiempo crecidamente especializados son sus puestos de trabajo y mucho mejor desarrollados sus componentes administrativos.

En el caso particular de la empresa podemos denotar que posee 5 años en el mercado y al ser una empresa que nació del seno de una universidad y como un proyecto de ser una startup y al momento forma parte del grupo de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) al contar con tan solo seis empleados de planta y tres por servicios profesionales.

También se debe especificar que la empresa no cuenta con una estructura organizacional definida es por ese motivo que en el presente trabajo de investigación se estará elaborando este diseño a fin de mejorar sus procesos y por ende mejorar cada aspecto en lo que se refiere al potencial de incursión y asentamiento de la empresa como marca en la ciudad de Loja en un inicio.

3.7.2. Sistema técnico

Son herramientas que se usa para producir mayor cantidad de productos o servicios dependiendo del área al que se dedique una compañía.

Si bien es cierto que el control en una organización es parte fundamental y un aspecto primordial debemos tener en cuenta que entre más control exista, el grado de burocracia será mayor al que la supervisión será fundamental y es por esta razón que para la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. Se le propondrá que el control con el que se debe trabajar sea al siguiente.

El de ajuste mutuo y como se menciona anteriormente hace que los operarios o empleados de esta firma realicen una comunicación y retroalimentación entre ellos, sabiendo de ante mano que siempre pueden asesorarse con el inmediato superior al no encontrar solución o pedir algún tipo de autorización que no estén en sus manos.

3.7.3. Entorno

Se hace mayor referencia en la matriz PEST pero cabe tomar en cuenta a favor de la empresa que mientras mayor grado de complejidad exista en el entorno es decir si la competencia posee procesos más complejos y difíciles, la organización a la que se está haciendo referencia en esta investigación tendrá mayor grado de descentralización es decir que poseerá mayor cantidad de alternativas para ejercer su actividades al no depender de un solo proveedor o clientes y convertirse en una organización que dinamice el mercado.

3.7.4. Poder

Se puede llegar a la conclusión de que mientras mayor grado de control externo existe en una organización más centralizada será su estructura es decir que la toma de decisiones se debe a un ente de mayor grado de autorización con lo que la autonomía se acabaría.

Otro elemento en cuanto a poder es la moda, al que algunas organizaciones se acogen sean estas pasajeras o no eso dependerá de las estrategias adoptadas por la alta gerencia.

Sicelectritelecom Cía. Ltda. No se encuentra dentro de un grupo de poder externo y se lo establece por las siguientes razones:

Posee solo dos inversores que son las personas dueñas de la empresa como tal en el caso específico el Sr. Presidente y Sr. Gerente, haciendo de esta una empresa que no posee personas que intervengan en la toma de decisiones o acciones de la entidad.

3.8. Tipos de organizaciones

Para establecer qué tipo de organización es la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. Y como se establecerá el diseño organizacional se debe tomar en cuenta lo siguiente:

Ápice Estratégico: Se ocupa de que la organización cumpla efectivamente con su misión y de que satisfaga con los intereses de las personas que controlan o tienen algún poder sobre la organización.

Línea Media: Son aquellos que están provistos de autoridad formal y son el enlace entre el ápice estratégico y el núcleo de operaciones.

Tecno Estructura: Los analistas de control de la tecno estructura sirven para afianzar la normalización de la organización.

Staff de Apoyo: Son el apoyo a las operaciones fuera del flujo de trabajo.

Núcleo de Operaciones: Es el motor de la empresa los encargados directos de cada una de las actividades que les son otorgadas dentro de la organización.

3.9. Nuevo diseño organizacional

Partiendo del diseño inicial y usando los componentes a los que Henry Mintzberg menciona y establece en su modelo, se muestra la siguiente variante. De esta forma se estableció y se creó la propuesta del siguiente diseño organizacional enfocado en la interdependencia social, la que establece que se tendrá mucha comunicación informal dentro de la organización en actividades como las de innovación lo cual va acorde a la empresa.

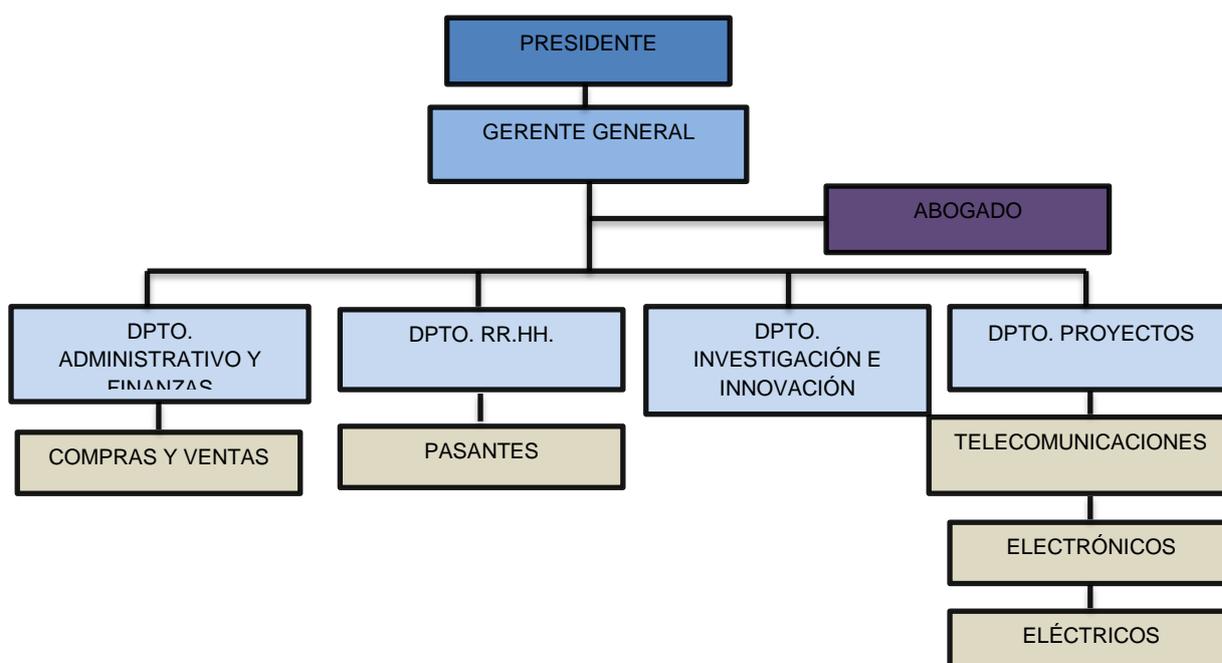


Figura 14. Nuevo Estructura Organizacional de Sicelectritelecom Cía. Ltda.
Fuente: El Autor.
Elaborado por: El Autor.

El presente diseño, permitirá conocer de manera amplia y clara lo que se desea hacer y se espera obtener en Sicelectritelecom Cía. Ltda., y cómo lograrlo a través de la toma de decisiones oportunas y acertadas; poco o nada se ha hecho para desarrollar un plan estratégico que brinde satisfacción a clientes de esta organización, y que permita estimular la demanda de productos y servicios que ofrece. Con la utilización de ésta herramienta de

suma importancia para el éxito de la empresa se pretende lograr tal cosa, y facilitar el buen desempeño así como poner en práctica diferentes estrategias a fin de lograr una mayor competitividad, demanda y posicionamiento en el mercado.

La presente propuesta contiene en primer lugar los objetivos generales y específicos; uso y generalidades de la empresa en estudio y cuadro sinóptico del modelo a utilizar en el plan estratégico.

Unido a esto la estructura organizacional comprende el monitoreo del entorno en donde se analizan las fuerzas que mueven la competencia y demanda del sector.

Formulación de filosofía empresarial

La filosofía empresarial brinda la oportunidad de tener un marco referencial empresarial, que permite reforzar la idea de ¿Dónde queremos llegar? y ¿Cómo estamos para llegar?, permitiendo encontrar los objetivos estratégicos adecuados para cumplir con la Misión y Visión de la Organización.

Tanto la misión como la visión se detallan anteriormente y en los cuales se puede entender de mejor forma los ideales que quieren alcanzar los dueños de la empresa.

Reglamento Interno.

Este reglamento se lo elaboro con total coherencia y acorde a la ley para que no exista ningún tipo de inconvenientes. Al tratarse de un documento que le da al personal un conocimiento real de sus derechos y obligaciones dentro de la organización es así que el mismo se lo ha creído conveniente colocar en los anexos del presente trabajo de investigación.

Estructura Organizativa.

Anteriormente se la detalla a lo que vendría a ser la estructura organizacional recomendada para la empresa y a la cual hacemos referencia que debe ser empleada ya que de esta forma se podrá establecer la jerarquía a ser empleada en este nuevo diseño ya que con esto se conlleva al inicio de un nuevo modelo para la empresa.

De la misma forma se detallan cada uno de los puestos y las obligaciones que tendrán.

Presidente.- Se encarga de la compra y pago de productos del exterior para la empresa

Gerente.- Encargado de la parte de negocios y contratos con clientes.

Compras al Exterior.- Se preocupa principalmente de verificar y realizar todos los trámites con empresas del exterior para la adquisición de productos que no hay en el país

Contadora.- Encargada de la parte administrativa- contable y se encarga del manejo de ingresos y gastos de la empresa así como de la emisión de facturas y retenciones como también de los pagos y cobros de clientes.

Investigación.- Busca alternativas que hagan que los proyectos que tiene la empresa sean de menor costo con la utilización de nueva tecnología y conservando siempre la calidad en los servicios prestados

Director de Proyectos.- Una vez aceptados los contratos el director de proyectos se encarga de la designación del personal y del tiempo para la ejecución que tendrá cada uno de estos. De este cargo se desglosan tres más que son:

Técnico de Telecomunicaciones.- Encargado de la ejecución control y verificación de los contratos de telecomunicaciones tomados por la empresa.

Técnico Eléctrico.- Encargado de la ejecución control y verificación de los contratos eléctricos tomados por la empresa.

Pasante.- La función principal es la de mejorar sus conocimientos en el área a la que sea designado.

3.10. Diseño de objetivos por áreas estratégicas.

Luego de la entrevista y de la observación de las instalaciones se ha establecido enfocar la creación del nuevo diseño organizacional tomando en cuenta a factores que poco o nada se ha visto en ejecución al recabar información los mismos que se describen en forma general a continuación:

Administrativo

Medir el desempeño del personal de la empresa.

Analizar las debilidades y amenazas que no permiten el desarrollo de la empresa.

Estrategias

Publicidad

Se ejecutará a través de cuñas publicitarias integrales difundidas en radio y Televisión de cobertura regional (Radio Luz y Vida y canal 4), promover la página web que da a conocer la empresa y sus productos a través de La red.

Elaborar un plan de relaciones públicas que incluya la Responsabilidad Social Empresarial, la publicidad y las relaciones que den lugar a promover y mejorar la imagen de la organización.

Diseño de Estrategias y formulación de planes de acción

Tabla 12. Diseño de Estrategias.

	Objetivo estratégico	Estrategia propuesta	Corto plazo (1 Año)	Mediano y largo plazo (mayor 1 año)
ÁREA ADMINISTRATIVA	Planificación financiera de la empresa a corto, mediano y largo plazo.	Elaborar un presupuesto de las necesidades actuales y futuras de la empresa.	Adicionar al departamento contable el departamento financiero.	Gestionar asesoría para la presentación de presupuestos.
	Medir el desempeño del personal de la empresa.	Realizar evaluaciones periódicas de desempeño a todo el personal.	Elaborar un plan e instrumento que permita evaluar trimestralmente a los empleados y medir el nivel de desempeño.	Poner en marcha la evaluación periódica del personal.
ÁREA DE VENTAS	Efectuar un análisis de estrategias de ventas que permita estimular la demanda de productos y servicios que	Diseñar un plan de publicidad que promueva el ingreso de la empresa en el mercado de tecnología.	Analizar el mercado a fin de formar una cartera de clientes y proveedores de los productos de nuevo lanzamiento. Analizar promociones que	Hacer un análisis del costo beneficio obtenido a través de la comercialización de los productos nuevos. Crear nuevas promociones (ofertas, premios,) para los clientes que tienen

	generen un incremento en las ventas.		mantengan satisfechos a los clientes y que permita seguir fortaleciendo las relaciones comerciales.	para la empresa un gran potencial de venta y que le genera rentabilidad a la empresa.
	Realizar un plan de capacitación que permita el aumento de la demanda de los productos que distribuye la empresa.	Capacitar y orientar a los empleados de la empresa en el área de mercadeo y ventas para elevar su nivel de conocimiento y desempeño.	Evaluar en que se requiere capacitar con más urgencia a los empleados de ventas y mercadeo, posteriormente seguir con las capacitaciones de retroalimentación.	Fomentar la participación del personal de ventas y mercadeo en los programas de capacitación.
ÁREA DE PROYECTOS	Realizar un plan de capacitación en proyectos.	Buscar capacitación para empleados en el área de elaboración de proyectos con la finalidad de reducir el tiempo de planificación, ejecución y entrega de los mismos.	Realizar un cronograma para el personal de esta área con la finalidad de que se capaciten en esta área.	Dar cumplimiento al cronograma establecido.

Fuente: Sicelectritelecom Cía. Ltda.
Elaborado: El Autor.

Evaluación

El gerente general tiene la responsabilidad de evaluar cada año el cumplimiento total o el grado de cumplimiento que han alcanzado los planes establecidos por medio de herramientas que crea conveniente para dicha tarea.

De no darse los resultados se debe expresar que los procedimientos deben ser continuos y verificar las causas del por qué no se ha podido cumplir con los objetivos y actividades.

Evaluación de desempeño por objetivos y actividades.

Al hablar de actividades se está refiriendo al cumplimiento de las mismas que cada persona tiene en su puesto de trabajo, mientras que al referirnos a los objetivos se define como el grado de consecución de los mismos designados a cada área y son los más utilizados para lo cual se tomara en cuenta los siguientes factores.

Calidad del trabajo.

Cantidad del trabajo.

Conocimiento del puesto.

Iniciativa.

Planificación.

Control de costos.

Relación con los compañeros.

Relación con el superior.

Relación con los clientes.

Dirección y desarrollo de los subordinados.

Responsabilidades.

CONCLUSIONES

Mediante la investigación y obtención de información en la web se encontró aspectos significativos de lo que las empresas de base tecnológica significan para un mercado global, y las repercusiones que dentro de este mundo representan al proporcionar mayor grado de facilidades a las personas para las cuales cada una de estas empresas brindan un producto o servicio específico.

- Mediante la planificación de las entrevistas al personal de la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. Se concluye que existen algunas falencias en cuanto a la parte administrativa ya que por fuerza la parte directiva se ha encargado de dirigirla sin prestar atención a la capacitación personal en esta área y así poder generar mayor grado de certeza al tomar decisiones. También se detectó la falta de un departamento de recursos humanos.
- Se detectó que la organización no cuenta con un manual de procesos, razón por la cual se cree conveniente informar de las ventajas de rendimiento de los empleados que esto traería.
- A través de la recolección de información en la empresa, se observa que el diseño organizacional actual con el que cuenta esta firma no goza de los mejores parámetros ya que al momento de la creación de la empresa y conociendo que sus directivos son del área técnica los mismos que se despreocuparon de lo que la administración significa en una entidad y la repercusión negativa de un mal manejo, tanto dentro como fuera de la empresa.
- Al hablar de una empresa de base tecnológica se ha constatado que Sicelectritelecom Cía. Ltda. No cuenta con un sistema informático propio, estableciendo esto como una falencia al perder tiempo realizando procesos manuales y recordar que en la actualidad la empresa que no lleva de la mano a la tecnología no llega lejos.

RECOMENDACIONES

- Se exhorta a la parte directiva para que se implemente un departamento de recursos humanos en la empresa, ya que es de suma importancia en estos momentos para poder realizar un manejo adecuado de los recursos, así como también brindar un programa desarrollo por medio de la capacitación a cada uno de los miembros directivos en el campo administrativo gerencial y al enfocar al capital humano como elemento primordial e indispensable en la empresa. También se recomienda implementar un plan de cursos de capacitación personal y profesional anual para el contingente humano que labora en esta organización, los mismos que dan mayor valor al capital humano de esta organización.
- Se propone la creación e implementación de un manual de procesos para la empresa Sicelectritelecom Cía. Ltda. Ya que con esto se podrá llevar un correcto control del avance de cada uno de los proyectos o trabajos que tienen a su cargo ya que los resultados se verán reflejados en tablas de desempeño.
- Se invita a la organización a implementar el nuevo diseño organizacional propuesto en el presente trabajo de investigación ya que con él se establecerá los nuevos parámetros de dirección al enfocarse en las actividades propias de cada departamento y por consiguiente el cumplimiento de la misión y objetivos para los que la empresa en sus inicios fue creada.
- Se plantea y propone a la parte gerencial de la empresa a que adquiera aplicaciones contables o informáticas las mismas que contribuirán significativamente a la disminución de tiempos y por ende generaran mayor eficiencia en el desenvolvimiento de las actividades propias de cada empleado de esta organización.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía de textos:

Buckley, J. (2000). *Como crecer con ventaja competitiva: El valor real de la tecnología*. Colombia: McGraw-Hill Iberoamericana, S.A.

Aboites, J., Dutrénit, G. (2003). *Innovación, aprendizaje y creación de capacidades tecnológicas*. México: Librero Editor. Miguel Ángel Porrúa.

Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Perú: Editorial El Comercio.

Larsen. M. (1994). *La demanda de innovación tecnológica en el Ecuador*. Quito: Editorial Porvenir.

Mintzberg, H. (1999). *La estructuración de las organizaciones*. España: Editorial Ariel.

Porter, M. (2006). *Estrategia y ventaja competitiva*. España: Editorial Deusto.

Bibliografía de páginas web:

Arias Torres, M. (2014). *Plan estratégico para la Cooperativa de Transportes Loja, periodo 2013-2016*. (Tesis de grado, Universidad Técnica Particular de Loja). Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/9056>.

Eliano, E. (2014). *Informe de economía internacional, Capacidades tecnológicas: La piedra angular para la competitividad y la rentabilidad empresarial*. Recuperado de <http://arinternacional.com.ar/blog2/wp-content/uploads/2014/06/Informe-Econ%C3%B3mico-Marzo-2014.pdf>

Forbes.com.mx. (2013) *Las 20 Empresas Tecnológicas más Importantes del Mundo*. [En línea] Recuperado el 29 de Noviembre de 2014, <http://www.forbes.com.mx/las-20-empresas-tecnologicas-mas-importantes-del-mundo/>

Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad. *Agenda Para la Transformación Productiva Territorial, Julio 2011*. Loja, DC: Ecuador. Recuperado de <http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-LOJA.pdf>

Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información. *Ecuador Recibe Premio Mundial por su Programa de Aulas Móviles, Mayo 2013*. Recuperado de.

<http://www.telecomunicaciones.gob.ec/ecuador-recibe-premio-mundial-por-su-programa-de-aulas-moviles-aulas-moviles/>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, *Plan Nacional de Desarrollo/Plan Nacional para el Buen Vivir (2013-2017). Versión resumida* ISBN 978-9942-07-691-5. Recuperado de <http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/educaci%C3%B3n-y-ciencia/3193-resumen-del-plan-nacional-para-el-buen-vivir-2013-2017>

Wong, S. (2013) *Ecuador: Perspectivas Sobre el Gran Salto de la Competitividad*. Espae, 1. Recuperado de http://www.espae.espol.edu.ec/images/documentos/publicaciones/articulos/perspectivas_competitividad.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, *Encuesta de actividades de ciencia, tecnología e innovación (2009-2011)*, recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/ciencia-tecnologia-e-innovacion/>

World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report (2014-2015)*, Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf

Paz y Miño, C. (2014, 23 de febrero). Las trabas de la investigación científica ecuatoriana. *Plan v.* Recuperado de <http://www.planv.com.ec/historias/testimonios/trabas-la-investigacion-cientifica-ecuatoriana>

Mora, S., Fernández, J. (2006) *Las incubadoras de empresas*. Recuperado de <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/15856>

ANEXOS

Anexo Nro. 1



Reglamento interno de trabajo

ANTECEDENTES:

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64 del Código de Trabajo vigente, y para los efectos previstos en el numeral 12 del artículo 42, letra e) del artículo 45 y artículo 172 del mismo cuerpo de leyes, y en general para la mejor observancia de las disposiciones sobre el trabajo, se establece el siguiente Reglamento Interno de Trabajo de **SICELECTRITELECOM CIA. LTDA.**

CAPITULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1.- SICELECTRITELECOM CIA. LTDA., tiene su domicilio principal en la ciudad de Loja, provincia de Loja y su actividad es la prestación de servicios especializados en temas de eléctricos, electrónicos y telecomunicaciones. Elaboración, ejecución de planes, estudios, investigaciones, etcétera relacionados al campo de las telecomunicaciones y la electrónica.

En el presente Reglamento Interno de Trabajo a la compañía SICELECTRITELECOM CIA. LTDA., se la podrá denominar simple e indistintamente como la “EMPRESA”; y, a los trabajadores, todo el personal de empleados al servicio de SICELECTRITELECOM CIA. LTDA., que desempeñen sus labores en cualquier departamento, sección y/o área de la empresa, se los podrá denominar simple e indistintamente como los “Trabajadores”, y de manera singular como el “Trabajador”.

ARTÍCULO 2.- Obligación: Es obligación de la compañía procurar por todos los medios, con la colaboración de sus trabajadores, la prosperidad de la misma y su permanencia como fuente de trabajo. Todo trabajador de la empresa está sujeto a la observación de este Reglamento y obligado a su cumplimiento, su violación determinará las sanciones

establecidas en él y en la Ley. El desconocimiento de su contenido no es, por lo tanto, causa que se pueda invocar ni motivo que excuse su acatamiento por parte de ningún trabajador.

ARTÍCULO 3.- Autoridad y Políticas: Al Gerente General le corresponde ejercer los derechos que el Código de Trabajo concede a los patronos, toda vez que actúa como representante legítimo de la empresa. La empresa pondrá en conocimiento de los trabajadores las políticas internas que regulan y controlan las actividades del negocio. El cumplimiento de las políticas internas de la empresa es obligatorio por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 4.- Variación en la modalidad de prestación de tareas.- Con excepción de los cargos que requieran de especialización o conocimientos técnicos, todos los trabajadores están conscientes de que son contratados para el servicio de la empresa, en consecuencia pueden trabajar en cualquiera de los departamentos y/o áreas donde les asigne su superior y según las variaciones de las modalidades de prestación de las tareas que dispusiere la empresa o sus representantes, en razón de las facultades que éstos tienen de acuerdo con las necesidades de la empresa, dentro de la respectiva ocupación por la que el trabajador es contratado, sin que este hecho implique disminución de sueldo y/o categoría, o que pueda interpretarse como que se exige al trabajador ejecutar una labor distinta a la convenida o como despido intempestivo.

Lo dispuesto en el presente artículo, tiene por objeto preparar a los trabajadores para que éstos adquieran experiencia y se capaciten en las diferentes actividades que les corresponda, a objeto de poder reemplazar a compañeros de otras áreas cuando por alguna circunstancia, éstos no pudieren ejecutar su labor. Cuando se presente una vacante, primero se buscará el reemplazo de entre los trabajadores presentes, siempre que el candidato interno se ajuste al perfil determinado por la empresa para el cargo vacante.

ARTÍCULO 5.- Determinación del trabajo: Las funciones que se asignen a un trabajador, serán de exclusivo criterio del Jefe Inmediato, para lo cual, se basará en la apreciación de la capacidad, conocimientos técnicos y a la experiencia que en cada caso demuestre el trabajador.

CAPÍTULO II

CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- Clases de Contratos.- De acuerdo a las necesidades de la empresa, podrán celebrarse contratos individuales de trabajo, entre otros, de las siguientes clases:

- a) a Prueba;
- b) de plazo indefinido;
- c) Ocasionales o Temporales
- d) Tiempo parcial, y;
- e) Plazo fijo.
- f) horario rotativo.
- g) de confidencialidad.

ARTÍCULO 7.- Requisitos de Ingreso: Los interesados en ingresar en calidad de trabajadores a la empresa, deberán cumplir con los siguientes requisitos y presentar la siguiente documentación:

- a) Ser una persona honesta y proba en el desempeño de sus actividades tanto en lo laboral como en lo personal.
- b) Ser mayor de edad, acreditado esto con la presentación de la respectiva cédula de ciudadanía en vigencia y certificado de votación.
- c) Certificado de antecedentes personales, (RECORD POLICIAL).
- d) Acreditar conocimientos suficientes dentro del tipo de labor que va a desempeñar, esto es con la presentación de títulos y diplomas obtenidos.
- e) Certificado otorgado por su último empleador de ser el caso. (Opcional)
- f) Someterse a las pruebas técnicas y psicológicas y entrevistas establecidas por la empresa.
- g) Dos fotografías tamaño carnet.
- h) Si es extranjero deberá presentar la cédula de identidad o la documentación legal que lo autorice para trabajar legalmente en el país.
- i) Certificado médico emitido por una casa de salud público actualizado.
- j) Todos los demás documentos requeridos por el departamento de recursos humanos o quien haga sus funciones y según las políticas de la empresa o las leyes del país.

ARTÍCULO 8.- Documentos e información: El trabajador deberá informar con absoluta veracidad y exactitud sus datos de filiación, dirección domiciliaria, señas particulares, cargas familiares y sociales, lugares de trabajo anteriores, motivos y fechas de salida. Proporcionar información o documentación falsa, falsificada, o alterada, para ingresar a la compañía, dará lugar a la terminación unilateral e inmediata del contrato, conforme a la Ley y al presente Reglamento Interno.

CAPITULO III

CONDICIONES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- Duración de la Jornada: Todos los trabajadores darán cumplimiento al horario de trabajo, es decir 8 horas diarias 40 horas a la semana de lunes a viernes, el resto de horas trabajadas deben sujetarse a lo que establece la ley, es decir descanso compensado y pago de horas con el recargo de ley que corresponde. En labores de oficina, la jornada iniciará a las 09h00 (9.00 a.m.), hasta las 19h00 (7.00 p.m.) y de 13h00 a 15h00 para la comida de acuerdo a lo estipulado en su contrato de trabajo.

Todos los trabajadores se comprometen a trabajar aceptando las modificaciones que se presentaren por alguna causa imprevista. Los horarios de trabajo serán aprobados por la Dirección Regional del Trabajo de Loja.

Queda entendido que el horario señalado corresponde al tiempo efectivo de iniciación y finalización de labores, por lo tanto, los trabajadores deberán estar puntualmente en sus puestos de trabajo, listos para iniciar sus labores a la hora indicada. Se destinará dos horas para el lunch (almuerzo) como máximo. Cualquier tiempo adicional que no fuere debidamente justificado al Jefe inmediato, será considerado como falta leve y sujeto a una amonestación escrita.

ARTÍCULO 10.- Prueba de las faltas de puntualidad: Las faltas reiteradas de puntualidad, por más de tres ocasiones, establecidas en los correspondientes registros de control, dentro de un mismo mes de labor, serán consideradas como prueba en la solicitud de Visto Bueno ante la autoridad competente.

ARTÍCULO 11.- Prueba de las faltas de asistencia: Las faltas reiteradas de asistencia al trabajo, por más de tres ocasiones en un mismo mes de labores, establecidas mediante los correspondientes registros de control, serán legalmente consideradas como prueba en la solicitud de Visto Bueno ante la autoridad competente.

ARTÍCULO 12.- Uso indebido del sistema de identificación: Queda terminantemente prohibido alterar el sistema de identificación correspondiente, para beneficiar a un trabajador, a efecto de registrar la entrada y/ o salida en el sistema de control, o para cualquier otro propósito. El incumplimiento constituye falta grave, tanto para el infractor como para el beneficiario de dicha transgresión.

ARTÍCULO 13.- De las horas suplementarias y/o extraordinarias: La empresa reconocerá horas suplementarias y/o extraordinarias para aquellos trabajadores, que de acuerdo con las necesidades de la empresa, realicen tareas operativas fuera de la jornada ordinaria de trabajo, en fines de semana o feriados.

ARTÍCULO 14.- Autorización: Ningún trabajador de la empresa podrá realizar trabajos en horas suplementarias y/o extraordinarias sin la autorización expresa del Gerente General o de quién él designe. Cualquier trabajo suplementario o extraordinario efectuado sin la autorización correspondiente, no será reconocido por la empresa, salvo el caso de peligro inminente para la vida de los trabajadores o para la integridad de los bienes de la empresa, lo que deberá comunicarse posteriormente, pero de manera urgente a su superior, para su aprobación.

ARTÍCULO 15.- Funciones de Confianza: Se considerará como Jornada Ordinaria aun cuando supere las ocho horas diarias y cuarenta semanales, la de aquellos trabajadores que ejercen funciones de confianza y/o dirección, y quienes en cualquier forma representen al empleador o haga sus veces, o estén inmersos en lo contemplado en el artículo 58 del Código de Trabajo. Se hará constar en el contrato de trabajo celebrado con el trabajador las funciones de confianza.

ARTÍCULO 16.- Permisos de trabajo: El Trabajador no podrá salir del lugar de trabajo durante horas hábiles sin permiso de su jefe inmediato o del Jefe de Recursos Humanos. Los permisos serán concedidos por enfermedad, calamidad doméstica y en los casos permitidos por la Ley o a criterio del superior, previo comunicación por escrito al Jefe inmediato o a cualquiera de los directivos presentes en el momento del suceso.

ARTÍCULO 17.- Permisos: Los permisos serán:

Internos: Son los concedidos para trasladarse a otra dependencia de la empresa que no sea su sitio de trabajo.

b) Externos: Son los que se autorizan para abandonar las instalaciones de la empresa o ausentarse de sus labores.

c) Con sueldo: en los siguientes casos:

c.1. Por enfermedad no profesional o común debidamente justificada y atendida por un profesional de la salud, el contrato se suspende durante ella y empleador está obligado a recibirlo nuevamente cuando recupere su salud, siempre y cuando la enfermedad no excediere de un año.

En este caso el trabajador tendrá derecho al 50% de la remuneración durante los tres primeros días, que será pagado por el empleador; a partir del tercer día, el IESS le pagará el subsidio en relación con su remuneración, de acuerdo a la legislación vigente.

c.2. Sufragio;

c.3. Notificación o diligencia judicial;

c.4. Fallecimiento de un familiar según lo determinado en el Código de Trabajo vigente.

c.5. Servicio Militar;

c.6. Con autorización expresa del Gerente General.

c.7. Por calamidad doméstica y/o fuerza mayor

c.8. Por maternidad durante un período de 12 semanas percibirá el 25% de su remuneración y la diferencia será pagada por el IESS según las disposiciones legales pertinentes.

c.9 Por paternidad durante un periodo de 10 días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal, en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por 5 días más.

c.9. Por enfermedad profesional y accidente de trabajo, entendiéndose enfermedad profesional a la afección aguda o crónica causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que le produce incapacidad y se denomina accidente de trabajo al suceso imprevisto y repentino que causa al trabajador una lesión corporal o una perturbación funcional.

En estos casos, si el accidente o la enfermedad producen una incapacidad temporal, el contrato se suspende hasta que el trabajador pueda reintegrarse a sus labores; pero si la incapacidad se prolonga por más de un año se entenderá que la incapacidad es permanente y el contrato terminará.

Durante el tiempo de la incapacidad temporal o en el caso de la incapacidad definitiva, el trabajador tiene derecho a percibir las indemnizaciones y prestaciones legales correspondientes por parte del IESS si se cumple con las disposiciones legales pertinentes, caso contrario será el empleador quien se haga cargo del pago respectivo.

d) Sin sueldo: en los siguientes casos:

d.1. Asuntos personales; y,

d.2. Otros.

ARTICULO 18.- Justificaciones: Se considerarán causas justas de atraso o falta exclusivamente, las siguientes: la enfermedad del trabajador, debidamente comprobada por medio del respectivo certificado médico expedido por un facultativo del IESS; calamidad doméstica; y, fuerza mayor, también comprobada por la empresa como alcance a las normas del artículo 54 del Código de Trabajo.

El Trabajador que faltare sin permiso previo, deberá avisar telefónicamente o por medio de terceras personas, dentro de las 12 horas siguientes al Jefe inmediato indicando el motivo. Al reintegrarse a sus funciones, deberá presentar el justificativo pertinente por escrito y de manera inmediata.

ARTÍCULO 19.- De los avisos de Enfermedad: Para los casos de enfermedad no profesional, el trabajador que estuviere imposibilitado de asistir a su trabajo, dará aviso por escrito al Departamento de Recursos Humanos o a quién el Gerente General lo determine, dentro de los tres primeros días de la enfermedad.

ARTÍCULO 20.- Peticiones y reclamos: Toda petición, reclamo o información individual será formulada directamente por el trabajador interesado, siguiendo el órgano regular, esto es, primero al Gerente Recursos Humanos, luego al Gerente Técnico y finalmente al Gerente General. Y en el caso de no encontrarse este último se o hará al presidente de la empresa.

CAPITULO IV

REMUNERACION

ARTICULO 21.- De las remuneraciones: Los sueldos o remuneraciones se fijarán en razón de la naturaleza del trabajo y de conformidad al conocimiento, experiencia, especialización y preparación profesional y/ técnica y en ningún caso será inferior al mínimo legal establecido en la ley.

La remuneración que percibe el trabajador es aquella que en cada caso particular, se estipula en el respectivo Contrato de Trabajo.

Las remuneraciones de los trabajadores serán pagadas en el lugar de trabajo o depositadas directamente en la cuenta corriente o de ahorro que éstos determinen o señalen., debiéndose dejar constancia de dicho pago en los recibos y roles de pago individuales, lo que servirá como prueba plena de la liquidación y pago de estas obligaciones.

De las remuneraciones se deducirán las sumas correspondientes a los aportes al IESS, beneficios de empresa y otros dispuestos por Ley.

Todo trabajador está obligado, al momento de recibir su liquidación de pago, comprobar la exactitud del mismo y confrontar la veracidad de los cálculos realizados por la empresa.

ARTÍCULO 22.- Descuento de Préstamos: La empresa no está obligada a conceder préstamos ni anticipos a sus trabajadores. Pero cuando lo hiciera, tales valores serán descontados de sus sueldos o remuneraciones, en cuotas o en la forma que previamente se acordare. En todo caso la empresa está prohibida de cobrar interés alguno por los préstamos concedidos al trabajador.

ARTÍCULO 23.- Descuentos en caso de liquidación de haberes: Cuando el Trabajador finalice su contrato de trabajo, por cualquier motivo, o cuando deba recibir el pago de alguna liquidación por cualquier otro concepto, se le liquidarán sus haberes y antes de recibir el valor correspondiente, se le descontará los valores que adeudare el Trabajador a la empresa, por concepto de préstamos, anticipos, créditos conferidos o cualquier otra obligación que la empresa tuviere a su favor, y en contra del trabajador.

CAPITULO V

DERECHOS Y BENEFICIOS

ARTÍCULO 24.- Vacaciones: Todo trabajador tendrá derecho de gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de vacaciones, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios por más de cinco años en la empresa, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, de acuerdo al artículo 69 del Código de Trabajo.-

ARTÍCULO 25.- Programación de vacaciones: El período anual de vacaciones en la empresa comprenderá desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

Durante el mes de diciembre, la empresa elaborará el plan anual de vacaciones de todo el personal para el año siguiente. Esta gestión es responsabilidad del Gerente Administrativo-Financiero y de Recursos Humanos o de la Gerencia Técnica. Se pondrá en conocimiento de los trabajadores, el cuadro o plan anual de vacaciones, mediante publicación interna de la empresa y por cualquier medio.

Si el trabajador deja de pertenecer a la empresa por cualquier causa, se le pagará la parte proporcional de los días de vacaciones a que tenga derecho, siempre que cumpla con los requisitos legales.

Los trabajadores deberán firmar los comprobantes de liquidación de vacaciones en tres ejemplares: uno para el trabajador y los demás para el empleador.

ARTÍCULO 26.- Vacaciones diferidas: Por caso de fuerza mayor, la empresa podrá no conceder vacaciones por el lapso de un año, para acumularlas a las del siguiente, amparándose en lo establecido en el artículo 74 y siguientes del Código del Trabajo.

CAPITULO VI

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 27.- Obligaciones de los trabajadores: Son obligaciones de los trabajadores de la empresa sean estables o a prueba, a más de las determinadas en el artículo 45 y demás disposiciones del Código del Trabajo o cualquier otra disposición legal, las siguientes:

1. Cumplir con las disposiciones del Código del Trabajo y leer cuidadosamente el presente Reglamento Interno de Trabajo y dar fiel cumplimiento a todas y cada una de las disposiciones que en él se detallan.

No es de esperarse que cada empleado tenga un amplio conocimiento de las leyes que afecten a sus responsabilidades, sin embargo, es necesario que cada empleado tenga conocimiento laboral de las actividades permitidas dentro de su trabajo.

2. Si existe alguna duda sobre la legalidad de cualquier acción, el empleado debe buscar la guía de su superior inmediato.

3. Observar siempre buena conducta respetando las normas de moral y disciplina.

4. Ejecutar su trabajo en los términos del contrato y bajo la dirección del jefe inmediato, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo.

5. Suministrar a su jefe inmediato y/o inmediato superior cuando lo solicite, informaciones completas de aquello que se relaciona con su trabajo.
6. Avisar a su jefe inmediato, con la debida anticipación, cuando no va a poder concurrir al trabajo, para que pueda ser reemplazado temporalmente y evitar así alteración en las actividades de la empresa.
7. Permanecer durante la jornada de trabajo en el lugar donde está autorizado.
8. Colaborar para mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo. Cuidar los equipos y utilizar en forma racional y austera los recursos que le entrega la empresa para realizar su trabajo, sin destinarlos para actividades distintas o de carácter personal.
9. Fomentar la armonía, respeto y guardar discreción con los compañeros de trabajo y superiores, en las relaciones personales y la ejecución de sus labores.
10. Guardar absoluta reserva acerca de los detalles del giro del negocio que desarrolla la empresa, por lo que, deberá mantener estricta confidencialidad del caso en los asuntos técnicos, contables, fórmulas, estrategias de comercialización o de cualquier otra naturaleza, firmado previamente en el contrato de confidencialidad, que tuvieren conocimiento, en razón de la labor que desempeñan. El incumplimiento de lo aquí dispuesto constituye Falta Grave y por tanto, sancionado con la separación inmediata del responsable, previo el trámite de Visto Bueno.
11. Comunicar al Gerente Administrativo-Financiero y de Recursos Humanos, los cambios de domicilio tan pronto como se efectúen; así mismo deben comunicar todos sus asuntos personales que puedan afectar su desempeño en el trabajo, guardando la empresa la reserva del caso sobre dicha información.
12. Cuidar de su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo, debiendo cumplir exactamente las normas de seguridad de la empresa y Leyes conexas.
13. Prestar toda colaboración posible en caso de siniestros o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o cosas de la empresa.
14. Hacer uso debido de los uniformes proporcionados gratuitamente por la empresa para mayor comodidad y seguridad de sus empleados.
15. Contribuir al prestigio y buen nombre de la institución dentro y fuera de ella.

16. Utilizar las herramientas y/o equipos de trabajo asignados por la Empresa de manera adecuada, responsable y estrictamente para el desarrollo de las tareas asignadas por la empresa.

17. Devolver a la empresa los excedentes de insumos que no hayan sido consumidos, así como los demás implementos que se les entregare para el desarrollo de su trabajo.

18. Atender a los usuarios y visitantes de la empresa con el trato más cortés, esmerado y amable.

19. Cumplir con las obligaciones que no están especificadas en este Reglamento y que forman parte de su descripción de trabajo.

CAPITULO VII

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 28.- A más de lo establecido en el artículo 46 y demás disposiciones del Código del Trabajo y otras normas legales, la empresa prohíbe terminantemente a los trabajadores, lo siguiente:

1. Negarse a trabajar en las labores, funciones u horarios a que estuvieren destinados.
2. Ingerir, introducir o conservar bebidas alcohólicas, sustancia alucinógenas, psicotrópicas o narcóticas durante las jornadas de trabajo y horas laborables.
3. Presentarse a sus labores en estado de embriaguez y/o bajo el efecto de sustancias narcóticas o psicotrópicas.
4. Participar en actividades, políticas o religiosas dentro de las dependencias de la empresa.
5. Escribir leyendas ofensivas a la dignidad de la empresa o de sus funcionarios o de cualquiera de los trabajadores de la misma.
6. Realizar o ejecutar en el interior de los lugares de trabajo, cualquier clase de juegos de suerte, cadenas de dinero, préstamos, ventas, o de otra naturaleza mercantil.
7. Hacer colectas en los lugares de trabajo salvo que hubiere permiso previo de la Gerencia General.
8. Cometer actos reñidos contra normas éticas o participar en riñas dentro de los predios de la empresa.

9. Ofender de palabra u obra a los representantes de la empresa, clientes o terceros que se encontraren en sus oficinas o instalaciones. En caso de que un trabajador faltare de palabra u obra a cualquier persona que se encontrare en las oficinas o instalaciones de la empresa, la compañía podrá solicitar el correspondiente Visto Bueno ante el Inspector Provincial del Trabajo.
10. Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, sus funcionarios o sus actividades.
11. Ofender, hostilizar, coaccionar o agredir a los compañeros de trabajo, superiores, clientes, dentro de la empresa. Faltar el respeto al personal del sexo opuesto o realizar insinuaciones que indujeran a pensar en acoso sexual, o abuso de poder, en cualquiera de sus formas.
12. Revelar secretos o hacer divulgaciones que ocasionaren o puedan ocasionar perjuicio a la empresa, lo que se considerará como falta grave.
13. Ausentarse de sus departamentos sin permiso del jefe del mismo. Formar grupos, interrumpiendo labores de los demás. Ocuparse de asuntos extraños a su labor.
14. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores, clientes, instalaciones, áreas de trabajo, o en general los bienes de la empresa.
15. Llevar pasajeros no autorizados en los vehículos de la empresa.
16. Tratar directamente con los trabajadores y clientes de la empresa, asuntos de la misma o de la labor que desempeña, sin estar autorizado para ello.
17. Introducir y portar armas de cualquier clase dentro de los predios de la empresa, con excepción de los miembros de guardianía y de aquellos implementos de trabajo debidamente autorizados.
18. Salir del lugar de trabajo, durante la jornada de trabajo, sin permiso del jefe del área.
19. Utilizar sin el permiso correspondiente, vehículos de la empresa. Manejar vehículos de la empresa sin estar debidamente autorizado o permitir su conducción a terceros, violando disposiciones de la política de seguridad de vehículos de la empresa.
20. Llevar a casa documentos confidenciales de la empresa, por cualquier medio físico, magnético o electrónico sin autorización expresa del Gerente General o Gerente Técnico.
21. Negarse a recibir notificaciones o comunicaciones escritas o firmar la recepción conforme en las copias o duplicado de las mismas. Ante la negativa, se hará la entrega ante

la presencia de al menos otro trabajador quien suscribirá el duplicado o copia de la comunicación de que se trate, en calidad de testigo o dicha comunicación le será enviada por e-mail, una impresión de este documento se archivará en la carpeta y/o file del trabajador.

22. Utilizar, transmitir, divulgar ya sea para sí o para terceros, vía electrónica o por cualquier otro medio, información de la empresa, toda la cual es considerada confidencial y secreta, sin autorización expresa del Gerente General, aunque sea para trabajar en su domicilio, lo cual es considerado falta grave.

23. De manera expresa está totalmente prohibido al personal de campo y al que se traslada al campo, entablar relación directa de carácter personal o sentimental, con las personas que habitan y viven en las distintas comunidades, en los que se ejecuta proyectos, ya que esto podría poner en riesgo el buen nombre de la empresa.

24. Utilizar la red telefónica o las computadoras de la empresa para asuntos o trabajos particulares o personales.

25. Presentarse en forma antihigiénica o estrafalaria a cumplir sus labores.

26. Presentarse a trabajar con un atraso superior a 15 minutos del horario fijado por la compañía.

27. Utilizar inadecuadamente los uniformes provistos por la compañía.

28. Manejar inadecuadamente los fondos asignados por concepto de caja chica o presentar faltantes en los fondos.

29. Los vehículos de la empresa SICELECTRITELECOM CIA. LTDA., así como sus empleados no podrán ingresar a lugares de mala reputación portando los uniformes de la institución.

30. Ningún empleado debe tener intereses financieros en empresas que estén haciendo o busquen hacer negocios con SICELECTRITELECOM CIA. LTDA., o que sea una competidor directo de esta.

31. Ningún empleado deberá usar su puesto en la Compañía para obtener ganancias personales como es el solicitar o aceptar oportunidades de negocios para beneficio personal, que de alguna manera podrían afectar el beneficio de la Compañía.

32. En general, realizar cualquier acto u omisión que directa o indirectamente influya desfavorablemente en la buena ejecución de sus propias labores y en la de sus compañeros, o que demuestre falta de disciplina o de respeto a sus superiores.

ARTÍCULO 29.- Las contravenciones a las prohibiciones contenidas en el artículo anterior constituirán faltas graves, que la empresa sancionará en la forma prevista en los artículos siguientes del presente Reglamento.

CAPÍTULO VIII

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 30.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador

- 1.- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo vigente;
- 2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.
- 3.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38 del Código de Trabajo vigente.
- 4.- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzca.
- 5.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
- 6.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.

- 7.- Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
- 8.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndolos maltratos de palabra o de obra;
- 9.- Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.
- 10.- Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
- a) El tiempo de servicio; y,
 - b) La clase o clases de trabajo.
- 11.- Atender las reclamaciones de los trabajadores;
- 12.- Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
- 13.-Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.
- Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;
- 14.- Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

CAPITULO IX

SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 31.- Infracciones al Reglamento Interno: Toda infracción a las estipulaciones y a las disposiciones de este Reglamento Interno serán sancionados con:

- a) Amonestación por falta leve, se realizará por escrito, y se consignará una copia al archivo personal del trabajador;
- b) Multas económicas hasta por el 10% de la remuneración diaria del trabajador infractor, dependiendo de la gravedad de la falta.

c) Solicitud de visto bueno por falta grave.

ARTÍCULO 32.- Son Faltas Leves: Se consideran faltas leves las que sin causar pérdida económica a la empresa y/o daño en su imagen empresarial, afecten directamente el normal desarrollo de la misma, a más de las contempladas en el Código del trabajo y el presente estatuto.

Los siguientes numerales del artículo 29, Capítulo VII son considerados como faltas leves: 6, 7, 20.

El cometimiento de más de tres faltas leves consecutivas en un mes de labor, se tomará como falta grave y por tanto sujeta a las sanciones dispuestas para tal caso. Se establece que la falta leve prescribe después de treinta días de cometida.

ARTÍCULO 33.- Son Faltas Graves: Se considerará falta grave a aquella que perjudique los intereses económicos de la empresa, su desarrollo comercial y las relaciones internas dentro de las buenas costumbres y respeto, a más de las contempladas en el Código del Trabajo y el presente estatuto.

El cometimiento por más de tres veces de una Falta Leve en un mismo mes de labores y todas las que han sido consideradas como Faltas Graves en este mismo documento, serán consideradas como actos de indisciplina y desobediencia grave, conforme lo dispone el numeral segundo del artículo 172 del Código de Trabajo, y que la empresa sancionará según lo dispuesto en la Ley.

Los siguientes numerales del artículo 29, Capítulo VII son considerados faltas graves: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31. Además de otros que se especifiquen en el presente Reglamento Interno.

CAPITULO X

OPERACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES

ARTÍCULO 34.- Conductores: Están autorizados a conducir vehículos de la empresa el trabajador que posean licencia de manejo y en sus distintas clases y categorías válida para conducir vehículos y que tenga la debida autorización de su inmediato superior y aquellos asignatarios de un vehículo bajo la Política de Vehículos vigente.

ARTÍCULO 35.- Mantenimiento vehicular: Toda persona que tenga a su cargo un vehículo, deberá cumplir la Política de Vehículos de la empresa y seguir las prácticas de manejo defensivo. Es su obligación revisar periódicamente el estado del vehículo antes de usarlo

(aceite, motor, llantas, frenos, embrague, luces, herramientas, etc.). Además, deberá cuidar que se haga el mantenimiento periódico y oportuno al vehículo y reportar las novedades. El incumplimiento de esta disposición se la tendrá como Falta Grave.

ARTÍCULO 36- Aviso: Cuando un vehículo no se halle en perfecto estado de funcionamiento, es obligación del trabajador que lo maneja, dar aviso al Gerente Administrativo Financiero o Gerente General, quien prohibirá su uso y solicitará que el vehículo, sea enviado lo antes posible a reparación.

ARTÍCULO 37.- Responsabilidad personal de los conductores: Los conductores son personalmente responsables por las contravenciones y accidentes de tránsito, en los que sean declarados culpables, ya sea por desconocimiento o violación de la Ley de Tránsito.

CAPITULO XI

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 38.- Causales de la terminación: Serán causas justificadas, por las que la empresa puede poner término al contrato de trabajo, además de las señaladas en el presente Reglamento Interno, las siguientes:

1. La conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato.
2. La acumulación de Faltas Graves establecidas en el presente Reglamento, como por ejemplo, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
3. La no concurrencia del trabajador a sus labores durante tres días en un mismo mes de labores; así mismo, la falta injustificada o sin aviso previo al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad o máquina, cuyo abandono o paralización signifique una perturbación al proceso.

Las faltas a que se refiere este artículo deberán ser legalmente comprobadas y en estos casos, la terminación del contrato de trabajo, se realizará vía Visto Bueno ante el Inspector Provincial de Trabajo.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 39.- Notificación directa: Ningún trabajador podrá considerarse despedido, sino cuando hubiere sido notificado directamente y por escrito por la Gerencia General.

ARTÍCULO 40.- Entrega de inventario: Al momento de ser notificado con su separación y antes de recibir su liquidación de conformidad con el Código del Trabajo, el trabajador deberá entregar a su Jefe inmediato, por inventario, todo el material, equipos, herramientas que hubiere recibido y que hubieren estado bajo su responsabilidad o que estén a su cargo.

ARTÍCULO 41.- Todo trabajador tiene derecho a que se les escuche sus quejas y reclamos. Si la solución dada por su jefe inmediato no cubre sus aspiraciones, tendrá que pasar al estudio, análisis y resolución del Gerente General quien dará el veredicto final.

ARTÍCULO 42.- La empresa se reserva el derecho de aumentar, cambiar o suprimir alguna o varias de las cláusulas que componen el presente Reglamento Interno de Trabajo y hacer aprobar los cambios a la Gerencia General.

ARTÍCULO 43.- Vigencia: El presente Reglamento Interno entrará en vigencia desde la fecha de su aprobación por parte de la Dirección Regional del Trabajo de Loja y será exhibido en un lugar visible de la empresa, sin perjuicio de entregarle un ejemplar del mismo a cada trabajador.

GERENTE GENERAL

SICELECTRITELCOM CIA. LTDA.