



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
INGENIERÍA COMERCIAL**

Título

**LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA
EMPRESA EL SEMBRADOR S.C.C EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA
DE CHIMBORAZO.**

***PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL***

Autor

Estrella Jesenea Villa Vega

Tutor

Ms. Gilma Uquillas Granizo.

Año

2020

INFORME DEL TUTOR

En mi calidad de tutor y luego de haber revisado el desarrollo de la investigación elaborada por la Srta. Estrella Jesenea Villa Vega, tengo a bien informar que el trabajo indicado, cuyo título es “LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA EL SEMBRADOR S.C.C. EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO”, cumple con los requisitos exigidos para que pueda ser expuesta al público, luego de ser evaluada por el tribunal asignado.

Riobamba, 26 de Junio del 2020.

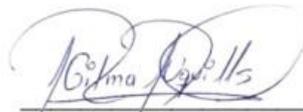
Ms. Gilma Uquillas Granizo.

C.I. 060327893-8



CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

“LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA EL SEMBRADOR S.C.C EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO”. Proyecto de investigación para la obtención del título de Ingeniera Comercial.

Ms. Gilma Uquillas.	10	
TUTOR	Nota	Firma
Ms. Martha Romero.	9,5	
MIEMBRO DEL TRIBUNAL	Nota	Firma
Ms. Patricia Chiriboga.	10	
MIEMBRO DEL TRIBUNAL	Nota	Firma

9,8
NOTA: (SOBRE 10)

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Estrella Jesenea Villa Vega con cédula de identidad No. 0605421213, por medio de este documento certifico que soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo de investigación, y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo y puede hacer uso de este documento como conviniere necesario para fines académicos.

Estrella Jesenea Villa Vega

C.I. 060542121-3

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi señor Jesús por haberme dado la vida, la sabiduría y la familia. A quien le debo todo mi ser y mis logros.

A mis padres Remigio y Anita con especial afecto de gratitud por ser un ejemplo de perseverancia en mi vida. A mis hermanas Dalila y Jessica por brindarme su cariño y sus consejos.

A mi compañero de vida Alex y mi hijo Tylor que comparten todos los días mis sueños e ideales; quienes son mi alegría, la razón de vivir y mi fortaleza en los momentos difíciles; a ellos que ayer, hoy y siempre serán mi soporte, la simiente viva de mis metas y triunfos en este difícil caminar, les dedico con infinito amor este trabajo.

Estrella Villa Vega

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme dado la oportunidad de haber cursado y terminado mis estudios académicos, formándome como profesional.

A mis docentes quienes con sus conocimientos me han formado para ser una excelente persona y profesional. Por los consejos de perseverancia, superación y éxito.

A la Ingeniera Gilma Uquillas, Martha Romero y Patricia Chiriboga por instruirme con sus conocimientos para la elaboración de la presente investigación.

A la empresa El Sembrador S.C.C., por la apertura brindada en la realización de la presente investigación.

A mis amigos Alexander Vinueza, Rene Basantes, Wilson Saltos y Danny Maldonado quienes me guiaron en el desarrollo de este trabajo investigativo.

Estrella Villa Vega

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INFORME DEL TUTOR.....	i
DERECHOS DE AUTORINFORME DEL TUTOR	i
CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL	¡Error! Marcador no definido.
DERECHOS DE AUTOR	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	3
1.3 OBJETIVOS.....	4
1.3.1 GENERAL	4
1.3.2 ESPECÍFICOS	4
1.3.3 HIPÓTESIS	4
1.3.4 VARIABLES	4
2 ESTADO DEL ARTE	5
2.1 ANTECEDENTES.....	5
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	6
2.2.1 GENERALIDADES DE LA EMPRESA	6
2.2.2 GESTIÓN EMPRESARIAL	8
2.2.3 DESARROLLO ORGANIZACIONAL.....	17
3 METODOLOGÍA	23
3.1 MÉTODO.....	23
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	23
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	24
3.4.1 POBLACIÓN	24
3.4.2 MUESTRA.....	24

3.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
3.5.1	TÉCNICAS	25
3.5.2	INSTRUMENTOS	25
3.5.3	TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	25
4.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	25
4.1	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EL SEMBRADOR S.C.C.	25
4.2	COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	36
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
5.1	CONCLUSIONES	40
5.2	RECOMENDACIONES	41
6.	PROPUESTA.....	42
7.	BIBLIOGRAFÍA	45
8.	ANEXOS	50
8.1	MATRIZ LÓGICA.....	50
8.2	OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	51
8.3	CUESTIONARIO	53
8.4	ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA EL SEMBRADOR S.C.C	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nómina de trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C.....	15
Tabla 2. Ratio de liquidez corriente	16
Tabla 3. Ratio de Endeudamiento a corto plazo	16
Tabla 4. Ratio de Rentabilidad del Activo (ROA).....	16
Tabla 5. Rentabilidad Neta sobre ventas.....	17
Tabla 6. Porcentaje de objetivos cumplidos	26
Tabla 7. Nivel de cumplimiento de la planificación	27
Tabla 8. Control de las actividades laborales.....	28
Tabla 9. Gestión empresarial	29
Tabla 10. Capacitaciones	30
Tabla 11. Incentivos motivacionales.....	31
Tabla 12. Rotación de puestos	32
Tabla 13. El Clima Organizacional.....	33
Tabla 14. Relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes	34
Tabla 15. El desarrollo organizacional	35
Tabla 16. Frecuencia Observada.....	37
Tabla 17. Frecuencia Esperada	37
Tabla 18. Cálculo del Chi-cuadrado	38
Tabla 19. Niveles de la estructura organizacional	44
Tabla 20. Matriz Lógica.....	50
Tabla 21. Variable independiente	51
Tabla 22. Variable dependiente	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Ubicación de la empresa El Sembrador S.C.C.	6
Gráfico 2. Marca y Logotipo de la empresa El Sembrador S.C.C.	7
Gráfico 3. Principales productos de la empresa El Sembrador S.C.C.	7
Gráfico 4. Proceso Administrativo	11
Gráfico 5. Áreas de los incentivos de la promoción.	14
Gráfico 6. Porcentaje de objetivos cumplidos	26
Gráfico 7. Nivel de cumplimiento de la planificación	27
Gráfico 8. Control de las actividades laborales.	28
Gráfico 9. Gestión empresarial	29
Gráfico 10. Capacitaciones	30
Gráfico 11. Incentivos motivacionales	31
Gráfico 12. Rotación de puestos	32
Gráfico 13. El Clima Organizacional.....	33
Gráfico 14. Relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes	34
Gráfico 15. El desarrollo organizacional	35
Gráfico 16. Distribución del Chi-cuadrado.....	38
Gráfico 17. Estrategias de Gestión empresarial.....	42
Gráfico 18. Estructura organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C.....	44

RESUMEN

Esta investigación ha sido realizada con el propósito de determinar la gestión empresarial y el desarrollo organizacional dentro de la empresa El Sembrador S.C.C. Para la cual se instauró abundante literatura relacionada a la temática de estudio, describiendo los antecedentes, definiciones, características y sub temas relacionados con las dos variables de estudio.

Por otra parte se determinó la metodología de estudio, estableciendo el método hipotético-deductivo que se relaciona con la investigación, después se realizó un cuestionario el cual fue aplicado a los nueve trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C, luego se tabulo los resultados a través del programa SPSS 25, creando así una base de datos. Obteniendo resultados que muestran la realidad que vive la empresa con aspectos positivos y negativos. Los mismos que se detallan a continuación; los trabajadores consideran que no han recibido capacitaciones, que si han recibido incentivos motivacionales, que si han experimento la rotación de puestos, que el clima organizacional no es ni bueno ni malo, y que las relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes no son ni buenas, ni malas.

Para verificar la relación que existe entre las variables se procedió a utilizar el chi-cuadrado, mediante el análisis se aceptó la hipótesis alternativa, afirmando que “La gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C”.

Después se realizó la propuesta, donde se estableció las estrategias de gestión empresarial para el desarrollo organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C mismas que sirven como apoyo para los administradores, enfocadas en mejorar las relaciones internas en la empresa.

PALABRAS CLAVE

Gestión empresarial, eficiencia, eficacia, productividad, desarrollo organizacional, clima laboral y rotación de puestos.

ABSTRACT

This research has been carried out to determine business management and organizational development inside the company El Sembrador S.C.C. A lot of literature related to the study theme was established, describing the background, definitions, characteristics, and sub-themes related to the two study variables.

On the other hand, the study methodology was determined, establishing the hypothetical-deductive method related to the research. A questionnaire was carried out which was applied to the nine workers of the El Sembrador SCC company; then, the results were tabulated through the SPSS 25 program, creating a database, obtaining results that show the true of the company with positive and negative aspects, the same that are detailed below. Workers consider that they have not received training, they have received motivational incentives, they have experienced job rotation, the organizational environment and the labor relationships between workers and bosses are neither good nor bad.

To verify the relationship between the variables, the chi-square was used. Through the analysis, the alternative hypothesis was accepted, stating that "Business management affects the organizational development of the company El Sembrador S.C.C."

Afterward, the proposal was made, where the business management strategies for the organizational development of the company El Sembrador S.C.C were established, which help as support for the administrators, focused on improving internal relationships in the company.

KEYWORDS

Business management, efficiency, effectiveness, productivity, organizational development work environment, and job rotation.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Paul Guerrero". The signature is written in a cursive style and is enclosed within a light blue oval shape.

Reviewed by Guerra, Mónica
Language Center Teacher

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está enfocado en analizar la gestión empresarial y su impacto en el desarrollo organizacional en la empresa el Sembrador S.C.C. Ya que en la actualidad la globalización ha generado cambios inesperados en el ámbito empresarial, por lo que las empresas tratan de adaptarse a la economía buscando fortalecer las oportunidades, para lograr ser competitivos dentro del mercado.

Varios autores expresan que la gestión empresarial es una actividad fundamental para el desarrollo económico de una empresa a través de estrategias, los directivos buscan la eficiencia, la eficacia y la competitividad de la empresa. Con el objetivo de poseer una gestión empresarial óptima involucrando a la planificación, la organización, la dirección y el control dentro de la entidad. Analizando las áreas funcionales de la empresa, como son la administrativa, marketing, comercialización, recursos humanos y finanzas, consideradas parte fundamental para el desarrollo de la empresa El Sembrador S.C.C, donde se analiza la situación económica para tomar decisiones acertadas en beneficio de la misma.

Las Pymes se enfrentan a diversos inconvenientes, que en la gran mayoría son causantes de su fracaso, por lo que Carranco (2017) considera que esto se debe al poco acceso financiero, retraso tecnológico, altos costos y falta de estrategias competitivas en el mercado internacional. Las Pymes debe tener presente que su éxito depende de la capacidad de innovar y efectuar constantemente mejoras, en temas de inversión, manejo de estrategias competitivas. Todo esto con el objetivo de llegar a la internacionalización, por medio de la búsqueda de nuevos nichos de mercados, de clientes y de productos innovadores.

La presente investigación busca identificar los aspectos más relevantes de la gestión empresarial y el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. Para la ejecución del trabajo investigativo se empleó como método de investigación el hipotético deductivo y se obtuvo información a través de encuestas, las cuales permitieron diagnosticar, analizar y diseñar estrategias de gestión empresarial para la empresa.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Analizando a las Pequeñas y Medianas Empresas Carranco (2017) considera que más del 90% de las empresas del mundo son Pymes, siendo aún más alta su participación en Latinoamérica con un 97%. Debido a sus características que presentan un gran aporte a la generación de empleo, lo cual contribuye al desarrollo productivo nacional de un país y aporta al cambio de la matriz productiva.

En el Censo Económico (2014) manifiesta que en el país el 92% de las empresas se consideran micro, pequeñas y medianas; mientras que el 8% constituyen grandes empresas. Por otra parte Ekos (2015) dice que las principales provincias en las que están las Pymes son: Pichincha, Guayas, Manabí, Azuay y Tungurahua.

Según SRI (2017) menciona que las Pymes ecuatorianas aportan en gran medida a la productividad del país. Estas se encuentran en su mayoría dentro de los sectores del comercio y de servicios. El sector comercial tiene 36% siendo la principal actividad dentro de las Pymes. La empresa de estudio El Sembrador S.C.C tiene 7 años de labor en las actividades comerciales, ubicada en la parroquia Lizarzaburu, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, dedicada a la comercialización y distribución de agroquímicos.

La empresa El Sembrador S.C.C posee una administración empírica, ya que la empresa no posee un departamento administrativo, no cumple con los planes de desarrollo administrativo y organizacional. Mientras que el departamento financiero carece de planificación y no se establecen los gastos e ingresos previstos que puedan mejorar el rendimiento económico de la empresa. Adicionalmente se observó que la empresa no cuenta con una estructura organizacional definida, que permita dar a conocer al personal su rango y sus funciones laborales, por lo que existe una desorientación en el área comercial. La falta de capacitaciones hacia los trabajadores, causando un malestar en el personal ya que no conocen las nuevas herramientas y tendencias empresariales. Es por esta razón que se busca realizar un estudio que permita mejorar el desarrollo organizacional dentro de la empresa.

¿De qué manera la gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo?

1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La gestión empresarial es importante para el desarrollo económico de una empresa, a través del proceso administrativo ayuda a establecer lineamientos empresariales, realizando actividades planificadas sin improvisar acciones; cumpliendo objetivos y optimizando los recursos humanos, tecnológicos, económicos, entre otros. Mientras que el desarrollo organizacional es un mecanismo que permite aprovechar mejor el talento humano con el objetivo de mejorar el desempeño empresarial.

Esta investigación es importante ya que establece los efectos positivos de la gestión empresarial en el desarrollo organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C que permitan un mejor desenvolvimiento de los trabajadores. Ayudando a administrar el talento humano, financiero y material de la entidad con el fin de dar una solución a la problemática de esta investigación.

Tras abordar esta problemática se establecen los siguientes objetivos:

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 GENERAL

- Determinar de qué manera la Gestión Empresarial incide en el Desarrollo Organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.

1.3.2 ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la situación actual del desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.
- Establecer encuestas a los trabajadores que permita obtener información de la gestión empresarial y el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.
- Determinar estrategias de gestión empresarial para el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.

1.3.3 HIPÓTESIS

H₀: La gestión empresarial no incide en el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.

H₁: La gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.

1.3.4 VARIABLES

1.3.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

- Gestión empresarial.

2.3.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE

- Desarrollo organizacional.

2 ESTADO DEL ARTE

2.1 ANTECEDENTES

Ecuador es un país que vive la era globalizada, por lo que las empresas nacionales deben enfocarse en ser excelentes para la supervivencia y desarrollo empresarial de las mismas. Al respecto García (2013), Flores (2016), Vega de Jiménez & Rojo (2010) consideran que el proceso de globalización está impulsando el cambio en las estructuras básicas de producción, en las relaciones laborales, comerciales y de inversión, entre otros aspectos que intervienen en las empresas. Las empresas deben instaurar nuevos métodos de trabajo que le ayude a enfrentar el cambio. En el actual escenario económico el éxito de las entidades o cuando menos su supervivencia a tiempo prolongado, depende tanto de su capacidad de aceptar las condiciones competitivas impuestas por el entorno donde se desempeñan las empresas.

La gestión empresarial es la actividad donde el líder de la empresa utiliza sus habilidades para planificar, organizar, controlar y dirigir todos los recursos que posee, tomando decisiones acertadas en beneficio de la empresa. Mientras que Hernández (2011) dice que la gestión empresarial ha evolucionado en medida que el hombre ha avanzado en la consecución de nuevas tecnologías y relaciones para el mejoramiento de nuevos productos y servicios, en la satisfacción de un mercado en crecimiento y complejo, con nuevos requerimientos por parte de los consumidores.

Se tomó como guía de investigación a Mora (2016) mismo que se centró en la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la cooperativa de trasportes de pasajeros interprovincial “Alluriquin”. Teniendo como resultados una mala planeación, una inadecuada organización y la ausencia de una estructura organizacional definida. Debido a estos problemas se planteó un Modelo de Gestión Administrativa, para mejorar el desarrollo organizacional.

También se tomó como guía el proyecto de Miranda (2015) el cual se centró en la revisión del modelo de gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional en la asociación de productores y comercializadores de cacao “4 de Noviembre” de la parroquia Bellamaría. Teniendo como resultado final la falta de estrategias que permitieran mejorar el desarrollo organizacional en la asociación, por tal motivo se propuso una guía de gestión administrativa.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para una mejor comprensión acerca de la relación que existe entre la gestión empresarial y el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. Se requiere instaurar fundamentos teóricos.

2.2.1 GENERALIDADES DE LA EMPRESA

2.2.1.1 Historia

El Sembrador S.C.C es una Sociedad Civil y Comercial de derecho privado que inicio sus actividades en el año 2013 en la ciudad de Riobamba Provincia de Chimborazo, cuyo objetivo principal es la comercialización y distribución de productos agroquímicos y afines, con el propósito de mejorar la calidad de cultivos de los productores de la provincia de Chimborazo.

La iniciativa de dos personas luchadoras que confiaron en su proyecto, hoy registra frutos positivos, la empresa tienen ocho años de funcionamiento en el mercado, pero se ha visto cómo ha evolucionado su posicionamiento, gracias a la confianza que ha logrado implantar en los clientes y proveedores.

Actualmente la empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Riobamba, parroquia Lizarzaburu, teniendo como representante legal al Sr. Javier Beltrán y como presidente de la empresa al Sr. Ángel Beltrán, hoy en día la organización cuenta con 9 trabajadores distribuidos en el área financiera, operativa y comercial.

Gráfico 1. Ubicación de la empresa El Sembrador S.C.C.



Fuente: Google Maps (2020)

Elaborado por: Google Maps

2.2.1.2 Marca y Logotipo

Gráfico 2. Marca y Logotipo de la empresa El Sembrador S.C.C.

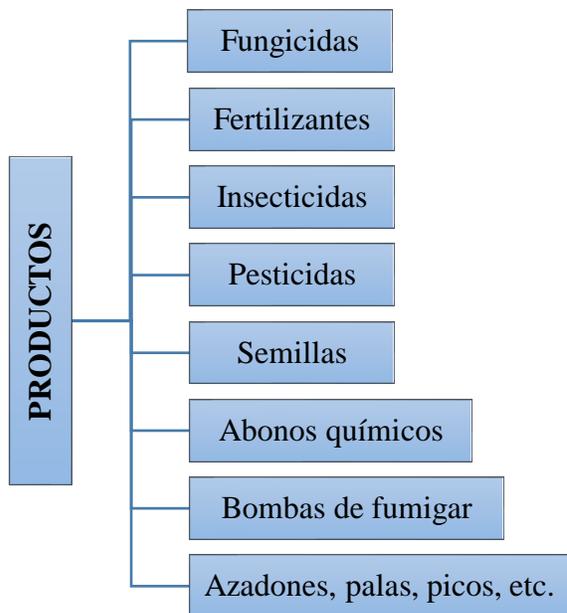


Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: El Sembrador S.C.C

2.2.1.3 Productos

Gráfico 3. Principales productos de la empresa El Sembrador S.C.C



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

2.2.1.4 Misión

Proveer y distribuir productos agroquímicos y otros insumos del agro, de alta calidad, enmarcados en el cuidado del medio ambiente con precios competitivos, además mediante el equipo humano de trabajo que poseemos, buscamos la satisfacción y el reconocimiento de los proveedores y clientes (El Sembrador, 2020).

2.2.1.5 Visión

Ser una de las empresas líderes del país en la comercialización y distribución de los mejores productos agroquímicos que ayuden al desarrollo de una agricultura de calidad, permitiendo al agro tener una actividad más competitiva y amigable con la naturaleza (El Sembrador, 2020).

2.2.1.6 Valores Éticos

- **Honestidad:** Las actividades que realizamos es un trabajo honrado, apegado a la verdad respetando a nuestros clientes y proveedores (El Sembrador, 2020).
- **Respeto:** Tanto los directivos, empleados y demás colaboradores manejamos dentro del margen del respeto, aceptando las reglas internas, con la finalidad de crear un ambiente agradable de trabajo (El Sembrador, 2020).
- **Responsabilidad:** Somos un equipo humano de trabajo dedicado a realizar las tareas de forma responsable con el fin de satisfacer las exigencias de nuestros clientes y proveedores (El Sembrador, 2020).

2.2.2 GESTIÓN EMPRESARIAL

2.2.2.1 Antecedentes de la Gestión Empresarial

El concepto de gestión empresarial, ha evolucionado a medida que el hombre ha avanzado en la consecución de nuevas tecnologías y relaciones para el mejoramiento de productos existentes y nuevas tendencias, enfocadas en satisfacer al consumidor. Por consiguiente, Hernández H. (2011) considera que la gestión empresarial ya no es un argumento de carácter local ni tampoco nacional, las distancias de nuestro mundo, en la evolución de nuevas sociedades de información y conocimiento, a estos cambios debe considerarse ahora como un asunto de índole mundial, para desarrollo de nuevas estrategias para la permanencia en el mercado y satisfacciones al cliente en cualquier parte del mundo.

Mientras que Fernández A. (2012) dice que la evolución histórica de la gestión empresarial, tiene un desenvolvimiento de ideas a nivel cultural en oriente y occidente, alcanzando el desarrollo del hombre en los sistemas sociales por lo que ha pasado, ya que ha evolucionado la toma de decisiones analizando sus cuatro funciones claves para el desarrollo del mando empresarial, como lo son; planificar, organizar, dirigir y controlar, una gestión ayuda en el mundo empresarial en el desenvolvimiento de un entorno y mercados competitivos a nivel mundial.

2.2.2.2 Definición de la Gestión Empresarial

Según Jiménez (2012), Heredia (2015) y Parker (2012) coinciden que la gestión empresarial es la ciencia compuesta de técnicas, estrategias y prácticas, que por medio de su aplicación permite establecer sistemas de esfuerzos en grupos de trabajadores que se esfuerzan para cumplir los objetivos, realizando actividades manera eficaz y eficiente utilizando los recursos relacionados a la planeación, organización, dirección y el control.

Según Gitman (2013) manifiesta que la gestión empresarial comprende la concertación de las políticas, mediante la aplicación de estrategias, tácticas, procesos, procedimientos, técnicas y prácticas. Una política no es documento legal, es un acuerdo basado en los principios o directrices de un área, de una actividad clave de una organización. El mismo que se aplica para todos departamentos de la empresa.

Por otra parte Horne (2015) menciona que la gestión empresarial no se puede entender separada de la gestión financiera y menos de la gestión económica ello porque lo financiero es prácticamente el soporte que valida la lógica en lo empresarial, pensemos que para lograr cumplir con los objetivos es necesario garantizar la estabilidad financiera para tomar decisiones concernientes a la gestión financiera de una u otra forma, directa o indirectamente, a corto o a largo plazo, influyen en las situaciones generales de estas empresas.

Según Dimas, Palomares, Torres, & Escamilla (2013) afirman que la gestión empresarial se encamina directamente al cumplimiento de los objetivos institucionales mediante la aplicación de las etapas de la administración, en búsqueda de la mejora de la eficiencia y optando por la optimización el uso del capital, además de incentivar la calidad y la proactividad en pro del bienestar de la organización.

Según García del Junco, Martin , & Periañez (2016) afirman que la gestión empresarial como el conjunto de las funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar) que, realizados convenientemente, repercuten de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización.

Según Silva (2016) afirma que la gestión empresarial es un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización o de la empresa, para el crecimiento económico de la misma.

2.2.2.3 Herramientas de la gestión empresarial

Según Mondragón (2014) manifiesta que las herramientas de gestión empresarial son técnicas de gestión que permiten a una empresa hacer frente a los constantes cambios del mercado así como asegurarle una mejor posición competitiva. Por este motivo, a continuación analizó las principales herramientas.

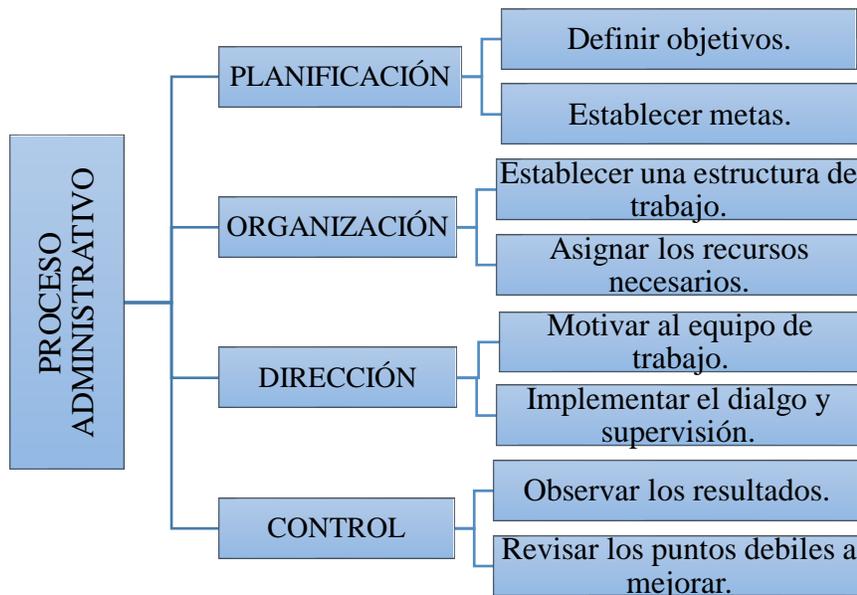
- **El empowerment (empoderamiento)** es una herramienta de gestión que consiste en delegar, otorgar poder, autoridad, autonomía y responsabilidad a los trabajadores o equipos de trabajo de una empresa para que puedan tomar decisiones, resolver problemas o ejecutar tareas sin necesidad de consultar u obtener la aprobación de sus superiores (Mondragón, 2014).
- **El outsourcing (subcontratación o tercerización)** es una técnica o herramienta de gestión que consiste en la contratación de terceros para que realicen actividades, funciones o procesos complementarios que no formen parte del giro principal del negocio (Mondragón, 2014).
- **El benchmarking** es una herramienta de gestión que consiste en el seguimiento de empresas similares a la nuestra o líderes en el mercado, con el fin de evaluar sus productos, servicios, procesos, etc. Para compararlos con nuestros productos y con los de otras empresas, identificar lo mejor, y adaptarlo a la empresa, agregándole nuestras mejoras (Mondragón, 2014).
- **El downsizing** es una herramienta de gestión que consiste en la reorganización o reestructuración de las organizaciones, llevando a cabo la mejora en los sistemas de trabajo, el rediseño de la organización en todos sus niveles y la adecuación del número de empleados para mantener competitivas a las organizaciones (Mondragón, 2014).
- **El join venture** es una herramienta de gestión que consiste en una asociación a largo plazo entre 2 o más empresas que se unen para realizar una alianza comercial con el fin de alcanzar un objetivo en común (Mondragón, 2014).

- **El balanced scorecard (BSC)** es una herramienta de gestión que consiste en un sistema de control basado en un software que permite medir, a través de indicadores, el desempeño global de una empresa (Mondragón, 2014).
- **La reingeniería de procesos** es una herramienta de gestión que consiste en reinventar o rediseñar los procesos de una empresa de una manera radical, de tal modo que sea capaz de lograr mejoras espectaculares en medidas críticas tales como costos, calidad, servicio y rapidez (Mondragón, 2014).
- **La gestión de calidad total** es una filosofía, cultura o estilo de gerencia que involucra a todos los miembros de una organización en el mejoramiento continuo de la calidad en todos los aspectos de la empresa (Mondragón, 2014).

2.2.2.4 Funciones de la Gestión

Según (Blandez, 2014, p. 159) afirma que se conoce como funciones de gestión a las diferentes actividades que sistematizan una serie de acciones fundamentales para la consecución de objetivos: en primer lugar, éstos se fijan, posteriormente se delimitan los recursos necesarios, se coordinan y finalmente se verifica el desempeño de la planificación.

Gráfico 4. Proceso Administrativo



Fuente: Argudo (2017)

Elaborado por: Estrella Villa

2.2.2.4.1 Planificación

La planificación es una actividad donde se revisa la información de la organización económica, para que en base a esta información se establezca un plan a futuro con diferentes actividades a realizar, con el fin de cumplir los objetivos planteados.

2.2.2.4.2 Organización

La organización consiste en analizar y coordinar el talento humano, tecnológico, financiero y otros. Estableciendo el cumplimiento de los objetivos y las metas establecidas por los gestores del ente. Al momento de organizar el talento humano implica especificar los cargos y sus funciones; establecer el trabajo grupal, dirigir, controlar y distribuir los recursos necesarios para la realización de las actividades propuestas en la planificación.

2.2.2.4.3 Dirección

La dirección es la actividad donde los líderes empresariales buscan orientar o influir sobre sus trabajadores enfocándose en cumplir las metas establecidas por la empresa. Para ello emplea algunas técnicas como la comunicación, capacitación y otras.

2.2.2.4.4 Control

El control es la actividad mediante el cual se verifica y evalúa la utilización eficiente los activos, en el cumplimiento de los planes propuesto, analizando los resultados para emplear medidas correctivas posteriores en razón de las desviaciones suscitadas en la ejecución.

2.2.2.4 Marketing

Es la actividad donde los consumidores necesitan satisfacer sus necesidades ya sean bienes o servicios que hay en el mercado. Existiendo el valor monetario se procede al intercambio. Según Kloter & Armstrong (2012) coinciden en que el marketing es una filosofía de dirección de marketing enfocadas en el cumplimiento de los planes establecidos, que dirige sus actividades de acuerdo a las necesidades y deseos del mercado, la satisfacción de los deseos de los clientes obteniendo beneficios de forma más eficaz y eficiente que los competidores.

2.2.2.4.1 El Marketing Mix

Según Espinosa (2014) manifiesta que el marketing mix es uno de los elementos clásicos del marketing, el cual se utiliza para englobar a cuatro componentes básicos; precio, producto, plaza y promoción. Estas variables también conocidas como las 4Ps por su acepción. Pueden considerarse como variables tradicionales con las que cuenta una organización para conseguir sus objetivos comerciales.

2.2.2.4.1.1 Precio

Según (Kotler & Armstrong, 2013) nos dicen que el precio es el sentido más estricto; la cantidad de dinero que se cobra por un producto o servicio. En términos más amplios, el precio es la suma de los valores que los consumidores dan a cambio de los beneficios de tener o usar el producto o servicio. (p.57). Para establecer el precio de un bien es necesario tomar en cuenta los costos consolidados, los costos variables y el porcentaje de utilidad del producto. El precio debe ser determinado analizando los precios de la competencia y analizar la capacidad financiera del mercado.

2.2.2.4.1.2 Producto

En relación con el producto Romero (2010) manifiesta que todo aquello, bien o servicio que sea susceptible de ser vendido. El producto depende de los siguientes factores: precio, calidad y marca. El producto es un bien con características importantes que tiene la finalidad de satisfacer una necesidad, presentada por el demandante.

2.2.2.4.1.3 Plaza

Según Kloter & Armstrong (2012) consideran que es un lugar físico o virtual donde intervienen un conjunto de compradores que comparten necesidades o características comunes, a quienes la compañía decide atender. Es el lugar físico o virtual donde intervienen ofertantes y demandantes, realizando una actividad económica, intercambiando productos a cambio de dinero. Por su parte Espinosa (2014) menciona que a la plaza también se le conoce como la distribución, donde se realizan varias actividades necesarias para trasladar el producto acabado hasta los diferentes puntos de venta. La distribución juega un papel fundamental en la gestión comercial de las empresas. Ya que es necesario trabajar continuamente para lograr poner el producto en manos del consumidor en el tiempo y lugar adecuado.

2.2.2.4.1.4 Promoción

Según Hiebing (2012) manifiesta que la promoción es una herramienta importante a corto plazo. La clave consiste en establecer primero los objetivos y las estrategias de promoción para después desarrollar ideas innovadoras adecuadas al mercado. Se define la promoción la actividad que proporciona un incentivo adicional, animando el mercado objetivo para obtener un incremento en el comportamiento de comportamiento de compra a corto plazo. Los incentivos de promoción pueden catalogarse en cuatro áreas:

Gráfico 5. Áreas de los incentivos de la promoción.



Fuente: Hiebing (2012)

Elaborado por: Estrella Villa

2.2.2.5 Comercialización

La comercialización es el arte de vender un producto, servicio, idea, etc. Dando a conocer los detalles del objeto en venta, llegando a un acuerdo entre el comprador y el vendedor, de esta manera se efectúa la comercialización. Por otra parte Fischer de la Vega & Espejo (2011) manifiesta que la comercialización es una acción encaminada a comercializar productos, bienes o servicios. Estas acciones o actividades son realizadas por organizaciones, empresas o grupos sociales.

La comercialización es la actividad mediante la cual la empresa realiza acciones utilizando material económico, humanos y otros. Realizando una transacción ya sea de materia prima, productos o servicios, llegando a obtener utilidad de esta transacción.

2.2.2.6 Recursos Humanos

Según Laboy (2020) manifiesta que los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en la misma. Esto incluiría desde el reclutamiento, selección, contratación, bienvenida, formación, promoción, nominas, contratos y despidos. El equipo humano de la empresa es indispensable para cualquier empresa que necesite crecer y contratar mejores trabajadores. Tiene relación con las políticas y reglas que se establecen en la empresa en función del personal. Donde intervienen procesos como el reclutamiento, la selección del personal, la formación, las remuneraciones y el desempeño.

Tabla 1. Nómina de trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C

No.	NÓMINA DE TRABAJADORES
1	Beltrán María Belén
2	Beltrán Ercilia
3	Caiza Lema Diego
4	Cherrez Beltrán María
5	Gavilanes Marlene
6	Lema Lema Carlos
7	Núñez Barreno Dario
8	Perez Almendariz Esteven
9	Quinatoa Javier

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

2.2.1.7 Finanzas Corporativas

Las finanzas corporativas se refieren a las empresas que comienzan a crear valores y los mantienen de forma eficiente en el uso financiero. Estas mantienen su inversión y generan ganancias, normalmente las finanzas corporativas se subdividen en varios tipos: decisiones orientadas a la inversión, decisiones orientadas a la financiación y decisiones directivas (Rankia, 2019). Las finanzas es la actividad económica donde las empresas buscan obtener dinero o utilidades para utilizarlo de manera eficaz. También se encarga de la administración de los bienes de las empresas, llegando a crecer dentro del mercado.

Tabla 2. Ratio de liquidez corriente

RATIO	INDICADORES TÉCNICOS	FÓRMULA	RESOLUCIÓN	SOL.
Ratio de liquidez	Liquidez Corriente	$\frac{\text{Activo corriente}}{\text{Pasivo corriente}} =$	$\frac{537.595,10}{437.417,73}$	1,23

Fuente: Zamora (2018)

Elaborado por: Estrella Villa

- **Análisis:** El activo corriente es 1,23 veces superior que el pasivo corriente, es decir que por cada dólar de deuda, la empresa tiene \$1,23 para pagar la obligación. Por lo tanto la empresa El Sembrador S.C.C cuenta con suficiente dinero para cubrir sus obligaciones a corto plazo.

Tabla 3. Ratio de Endeudamiento a corto plazo

RATIO	INDICADORES TÉCNICOS	FÓRMULA	RESOLUCIÓN	SOL.
Ratio de endeudamiento, solvencia o de apalancamiento	Endeudamiento a corto plazo	$\frac{\text{Pasivo Corriente}}{\text{Patrimonio}} \times 100 =$	$\frac{437.417,73 \times 100}{519608,31}$	84,18 % 0,8418 \$

Fuente: El Sembrador, Estados Financieros (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

- **Análisis:** Que por cada 0,84 centavos de financiación ajena, la empresa El Sembrador S.C.C cuenta con 1,00 dólar de financiación propia para cubrir dicha obligación.

Tabla 4. Ratio de Rentabilidad del Activo (ROA)

RATIO	INDICADORES TÉCNICOS	FÓRMULA	RESOLUCIÓN	SOL.
Ratio de rentabilidad	Rentabilidad del Activo (ROA)	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}} \times 100 =$	$\frac{187.210,58 \times 100}{957.026,13}$	19,56%

Fuente: El Sembrador, Estados Financieros (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

- **Análisis:** Analizando los datos muestran que por cada dólar invertido en la empresa, es capaz de obtener un 19.56% de rendimiento. Es decir que la inversión es productiva y está generando ganancias a la empresa El Sembrador S.C.C

Tabla 5. Rentabilidad Neta sobre ventas

RATIO	INDICADOR TÉCNICOS	FÓRMULA	RESOLUCIÓN	SOL.
Ratio de rentabilidad	Rentabilidad Neta sobre ventas	$\frac{\text{Ventas}-\text{Cost. ventas}}{\text{Ventas Netas}} \times 100 =$	$\frac{404.070,43}{2.554.842,08} \times 100$	15,82%

Fuente: El Sembrador, Estados Financieros (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

- **Análisis:** Analizando los datos, indica que la actividad de la empresa, así como su administración financiera es eficiente. Teniendo un 15,82% de rentabilidad disponible para cubrir los costos generales y producir ganancias.

2.2.3 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

2.2.3.1 Definición de Organización

Según Marin (2010) manifiesta que la organización define cómo será el ordenamiento de los recursos, empezando por los humanos; para poder cumplir o superar los planes propuestos. Es una forma más práctica, implica la implementación de una estructura de funciones, la determinación de las actividades requeridas para alcanzar los objetivos preestablecidos.

La organización empresarial determina como se establece y se coordinan los recursos de la empresa a través de departamentos de trabajo, estableciendo un jefe y las funciones de los integrantes. Con ayuda de la coordinación y comunicación los colaboradores alcanzan los objetivos propuestos.

2.2.3.2 Definición del Desarrollo Organizacional

Según Burke (2012) & Marcelin (2011) coinciden en que el desarrollo organizacional es un esfuerzo planeado y administrado desde la gerencia, involucrando al personal de la empresa para incrementar la eficiencia y eficacia. Cambiando las creencias actitudes, valores y estructuras organizacionales, para que puedan adaptarse a nuevas tecnologías y mercados.

Según Mendoza & Ferer (2011) afirman que el desarrollo organizacional se compone de estrategias que se establecen en una empresa para mejorar las áreas correspondientes y lograr el éxito p.36. Por otra parte Angulo (2011) considera que el desarrollo organizacional es el esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías y desafíos.

2.2.3.3 Componentes del desarrollo organizacional

- **Cultura organizacional:** La única manera posible de cambiar las organizaciones es cambiar su cultura, esto es, cambiar los sistemas dentro de los cuales los hombres trabajan y viven. Cultura organizacional significa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada relación (Nicolas, 2013).
- **Cambio organizacional:** El mundo moderno se caracteriza por un ambiente de cambios rápidos, constantes y progresivos. El ambiente general que rodea a las organizaciones es extremadamente dinámico y exige de ella una gran capacidad de adaptación como condición primordial para sobrevivir. Las transformaciones científicas, tecnológicas, económicas, sociales y políticas, actúan e influyen en el desarrollo y el éxito de las empresas. (Nicolas, 2013).
- **Adaptación y cambio permanentes:** El individuo, el grupo y la organización deben ser un sistema dinámico y vivo de adaptación, ajustes y reorganización, si quieren sobrevivir en un ambiente de cambios. El cambio organizacional no debe dejarse al azar, debe ser planeado (Nicolas, 2013).
- **Interacción organizacional – ambiente:** Organización y ambiente están en continua y estrecha interacción. Una organización sensible y flexible tiene la capacidad y versatilidad para redistribuir con rapidez sus recursos de modo que maximice su adaptación y mejore su rendimiento para alcanzar sus objetivos dentro de un ambiente estable (Nicolas, 2013).
- **Interacción individuo – organización:** El desarrollo organizacional hace énfasis en el micro comportamiento o comportamiento del individuo. Para llegar al comportamiento empresarial, las normas y los valores de la empresa pueden ser cambiados mediante la modificación de las normas y los valores del individuo (Nicolas, 2013).

- **Objetivos individuales y objetivos organizacionales:** El desarrollo organizacional parte de la presuposición de que es plenamente posible el esfuerzo en el sentido de conseguir que las metas de los individuos se integran con los objetivos de la organización, en un plano en que el significado del trabajo sea realmente estimulante y gratificante y conlleve posibilidades de desarrollo personal. (Nicolas, 2013)

2.2.3.4 Dimensiones del Diseño Organizacional

2.2.3.4.1 Dimensiones Estructurales

- **Formalización:** representa la cantidad de documentación escrita en la organización. La documentación escrita en la organización. La documentación incluye procedimientos, descripción de funciones, regulaciones y manual de políticas. La formalización a menudo es medida contando el número de páginas de la documentación señalada anteriormente que existe en la organización. (Barbosa, 2013).
- **Especialización:** es el grado por el cual las tareas organizacionales son subdivididas en funciones separadas. Si la especialización es extensiva, cada empleado desarrolla solamente un rango angosto de tareas. Si la especialización es baja, los empleados desarrollan un amplio rango de tareas en sus trabajos. La especialización algunas veces se refiere a la división del trabajo. (Barbosa, 2013).
- **Estandarización:** En una organización altamente estandarizada como McDonald's el contenido del trabajo es descrito en detalle y el contenido del trabajo es desarrollado de la misma forma en todas las localidades. (Barbosa, 2013).
- **Jerarquía de autoridad:** Describe quién reporta a quién. La jerarquía es indicada por las líneas verticales en un organigrama. La jerarquía es relacionada al tramo de control. Cuando el tramo de control es bajo, la jerarquía tiende a ser alta. Cuando el tramo de control es amplio, la jerarquía de autoridad es baja. (Barbosa, 2013).
- **Complejidad:** Se refiere al número de actividades o subsistemas dentro de la organización. La complejidad puede ser medida a lo largo de tres dimensiones: vertical, horizontal y espacial. La complejidad vertical es el número de niveles jerárquicos. La complejidad horizontal es el número de funciones o departamentos que existen horizontalmente a lo largo de la organización. La complejidad espacial es el número de unidades geográficas. (Barbosa, 2013).

- **Profesionalismo:** Es el nivel formal de educación y entrenamiento de empleados. El profesionalismo es considerado alto, cuando los empleados requieren periodos largos de entrenamiento para mantener los trabajos en la organización. El profesionalismo es generalmente medido por el número de años de educación de los empleados el cual podría ser tan alto como veinte en una práctica médica y menos de diez en una compañía de construcción. (Barbosa, 2013).
- **Razones de personal:** Se refiere a la asignación de personas a varias funciones y departamentos. Las razones de personal incluyen razones administrativas, razones del personal directivo, razones del personal profesional, razones de empleados directos e indirectos. Una razón de personal es medida dividiendo el número de empleados en una clasificación por el número total de empleados de la organización. (Barbosa, 2013).

2.2.3.4.2 Dimensiones contextuales

- **Tamaño:** Se mide la organización por medio del número de empleados. Otras medidas tales como ventas totales o activos totales también reflejan la magnitud, pero ellas no indican el tamaño de la parte humana del sistema social ya que las organizaciones son consideradas sistemas sociales. (Barbosa, 2013).
- **Tecnología organizacional:** para la subsistencia de la organización es necesario tener sistemas y subsistema de producción. La línea de ensamblaje, el salón de clases de una universidad y una refinería de petróleo son tecnologías aunque difieren entre sí. (Barbosa, 2013).
- **El ambiente externo:** incluye los elementos fuera de los límites de la organización. Los elementos claves incluyen la industria, gobierno, clientes, proveedores y la comunidad financiera. Los elementos que afectan a una organización son a menudo otras organizaciones. (Barbosa, 2013).
- **La estrategia y objetivos de la organización:** los objetivos a menudo se escriben como enunciados permanentes de lo que la compañía está tratando de lograr (misión, visión). Una estrategia es el plan de acción que incluye el medio ambiente el cual describe la asignación de recursos y actividades a desarrollar para alcanzar los objetivos de la organización. Los objetivos y las estrategias definen el campo de operaciones y las relaciones con empleados, clientes y competidores. (Barbosa, 2013).

- **La cultura de la organización:** estos valores pueden pertenecer al comportamiento ético, compromiso de los empleados, eficiencia o servicio al cliente y ellos proveen el aglutinante para mantener unidos a los miembros de la organización. La cultura de la organización no está escrita pero puede ser observada por sus historias, ceremonias y formas de actuar en el convivir diario. (Barbosa, 2013).

2.2.3.5 Filosofía Corporativa

La filosofía empresarial identifica la estructura de ser de una organización, también se habla que la cultura de la empresa tiene que ver con los principios y valores empresariales, todo ello es tanto como decir que es la visión compartida de una organización (Hernández H. , 2011).

La filosofía corporativa está formada de varios elementos como la misión, visión, valores y principios que constituyen la empresa, estos elementos permiten identificar a la empresa lo que es y lo que quiere lograr. Esto se implementa a los directivos y a los miembros de la empresa, creando un equipo de trabajo comprometido.

2.2.3.5.1 Misión

Según Taylor (2010) la misión es el elemento que da la razón de ser, constituye la esencia de toda persona, empresa u organización. La misión indicará que es lo que hacemos, hacia donde está dirigido nuestro esfuerzo y aquello que nos hace diferentes.

2.2.3.5.2 Visión

Según Taylor (2010) la visión es el punto en el futuro a donde queremos llegar, que es lo que queremos lograr con el paso del tiempo en un muy largo plazo. Una buena visión debe ser motivadora para todos los integrantes del equipo u organización, debe ser un mensaje claro y convincente. Una buena visión debe ser algo factible pero a su vez debe ser algo que no sea tan sencillo lograr, recordemos que una visión debe estar planeada a largo plazo.

2.2.3.5.3 Valores Éticos

Según Taylor (2010) los valores de una organización o equipo de trabajo reflejan la cultura corporativa, son los componentes que rigen las reglas, donde deben colaborar los integrantes del equipo de trabajo. Es importante que los valores vayan a la esencia de la institución.

2.2.3.6 Estructura Organizacional

Según Griffin (2011) manifiesta que la estructura organizacional es la distribución de las personas en diferentes líneas, entre las posiciones sociales que influencia el papel de ellas en sus relaciones,

ya que son elementos de autoridad formal, pues se fija en el derecho que tiene un funcionario, por su nivel jerárquico de exigir el cumplimiento responsable de los deberes a un colaborador directo, o de aceptar el colaborador las decisiones que por función o especialización haya tomado su superior.

La estructura organizacional es un mecanismo en el cual la empresa divide las actividades y funciones de la empresa, agrupándoles por departamentos o áreas. Es aquí donde se establecen las autoridades, las funciones que cada área debe cumplir, a través de la planificación, organización y coordinación buscan cumplir los objetivos previamente establecidos.

2.2.3.7 Cultura organizacional

Según (Fernández V, 2014) afirma que la cultura organizacional en una empresa representa las aspiraciones, los valores los principios y las prioridades de una empresa u organización. Bajo estas características, en la mayor parte de empresas la cultura organizacional queda reflejada y explicitada mediante el establecimiento de la visión, de la misión, de las metas y finalmente de los valores de la empresa p.67. Mientras que López, et al. (2014) afirman que las organizaciones están constituidas por personas que, simultáneamente, son miembros de otros grupos que compiten entre sí o mantienen una lealtad complementaria.

2.2.3.8 Clima organizacional

Según Brunet (2011) menciona que los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que describen una organización, considerando que son relativamente estables en el tiempo y que en cierta medida influyen y determinan el comportamiento de los empleados dentro de la organización, esta definición se apoya sobre bases fácilmente criticables en cuanto a que se limita al estudio de la relación que existe entre el tamaño de una empresa y el rendimiento de sus empleados, a través del análisis de la tasa de rotación , el ausentamiento y el número de accidentes, dejando a un lado la interpretación que el individuo hace de su situación en el trabajo causa directamente relacionada con su comportamiento.

3 METODOLOGÍA

3.1 MÉTODO

Hipotético-Deductivo: En este método, las hipótesis de partida para nuevas deducciones. Se parten de una hipótesis inferida de principios o leyes sugeridas por los datos empíricos, y aplicando la deducción, se arriba a predicciones que se someten a verificación empírica, y si hay correspondencia, se comprueba la veracidad o no de la hipótesis de partida. Incluso, cuando de la hipótesis se arriba a predicciones empíricas contradictorias, las conclusiones que se derivan son muy importantes, pues ello demuestra la inconsistencia lógica e la hipótesis de partida. (Rodríguez & Pérez, 2017). En el método hipotético deductivo se estudió los diversos pasos del método, con la finalidad de ofrecer una solución al problema planteado.

Pasos del Método Hipotético-Deductivo:

- **Observación:** La observación se estableció el problema de investigación siendo este el origen de la investigación, luego se formuló el tema investigativo.
- **Formulación de hipótesis:** Se buscó una respuesta al problema planteado y se procedió a construir las hipótesis.

H₀: La gestión empresarial no incide en el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.

H₁: La gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.

- **Deducción de consecuencias de la hipótesis:** Se analizó las consecuencias y teóricas empíricas en caso de ser aceptada la hipótesis.
- **Contrastación empírica de las consecuencias deducidas:** Al culminar la investigación se comprobó la hipótesis planteada.
- **Conclusiones de la contrastación:** Con el resultado de la investigación se procedió a establecer las conclusiones del trabajo investigativo.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación Exploratoria: La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento (Arias, 2012).

En la investigación se detectó las variables de estudio, las relaciones y las condiciones en las que se encuentre el tema a investigar.

Investigación de Campo: La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural (Palella & Martins, 2012). En la investigación no se manipuló las variables de estudio, pero se estableció técnicas de recolección de información para su posterior análisis de resultados.

Investigación Aplicada: La investigación aplicada se caracteriza por buscar la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En la presente investigación se analizó las temáticas estudiadas, sin generar nuevas teorías científicas.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño no experimental: Según Palella & Martins (2012) manifiesta que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado, para luego analizarlos.

Se realizó el estudio investigativo de tipo no experimental, donde fueron analizados los fenómenos tal como sucedían en un tiempo establecido. Se recolectó la información y posteriormente se interpretó los datos obtenidos.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 POBLACIÓN

Población es cualquier colección finita o infinita de elementos o sujetos (Ludewig, 2018). En esta investigación se estableció como población a los 9 trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C.

3.4.2 MUESTRA

La literatura manifiesta que si la población es menor a 100 persona no se aplica ninguna fórmula estadística para obtener la muestra, por lo que se trabaja con el universo. En la presente investigación se trabajó con el universo que está conformado por los nueve trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 TÉCNICAS

Encuesta: Esta técnica se aplicó en el estudio investigativo, donde se obtuvo la información del criterio de los trabajadores sobre la gestión empresarial y el desarrollo organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C.

3.5.2 INSTRUMENTOS

Cuestionario: El cuestionario es un instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas. Este método permite al científico social plantear preguntas para recoger información estructurada de la muestra de personas. (Meneses & Rodríguez, 2012). Es un instrumento que está compuesto por diferentes preguntas conexas con las variables de estudio. En la investigación se realizó preguntas para conocer sobre el desarrollo de la investigación.

3.5.3 TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

SPSS 25 facilita crear un archivo de datos en una forma estructurada y organizada, que puede ser analizada con diversas técnicas estadísticas. SPSS 25 permite capturar y analizar los datos sin necesidad de depender de otros programas. También es posible transformar un banco de datos creado en Microsoft Excel en una base de datos SPSS 25. (Catañeda, Cabrera , Navarro , & Vries, 2010).

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se analizó y detalló los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a los nueve trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C.

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EL SEMBRADOR S.C.C.

Los resultados de la encuesta realizada a los nueve trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C muestran que existe un mayor número de trabajadores hombres con el 55,6% mientras que el 44,4% son mujeres. Mientras que el nivel de instrucción de los trabajadores que han estudiado el nivel secundario es 66,7% y los que han estudiado el nivel universitario es 33,3%. Es decir que la mayoría de los trabajadores son hombres y han estudiado un nivel secundario.

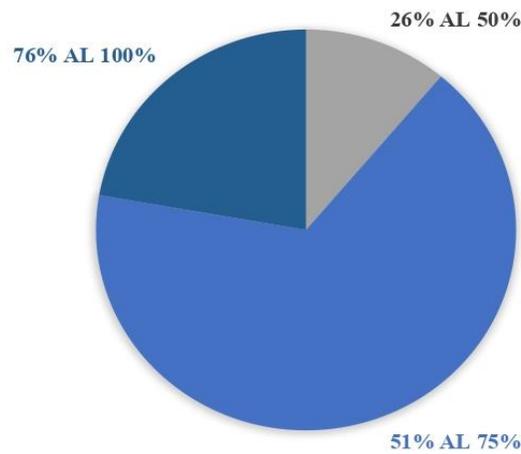
Tabla 6. Porcentaje de objetivos cumplidos

PORCENTAJE DE OBJETIVOS CUMPLIDOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	26% AL 50%	1	11,1	11,1	11,1
	51% AL 75%	6	66,7	66,7	77,8
	76% AL 100%	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 6. Porcentaje de objetivos cumplidos



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: En la tabla 6 se puede observar que los resultados obtenidos en relación al porcentaje de cumplimiento de los objetivos, que un 11,1% corresponde del 26% al 50% de objetivos cumplidos, el 66,7% corresponde del 51% al 75% de objetivos cumplidos y finalmente el 22,2% corresponde del 76% al 100% de los objetivos cumplidos.

INTERPRETACIÓN: En la encuesta realizada los datos reflejan que la mayoría de los trabajadores consideran que se han cumplido los objetivos planteados de un 51% a un 75%, es decir que no se cumple la totalidad de los objetivos planteados en la empresa El Sembrador S.C.C.

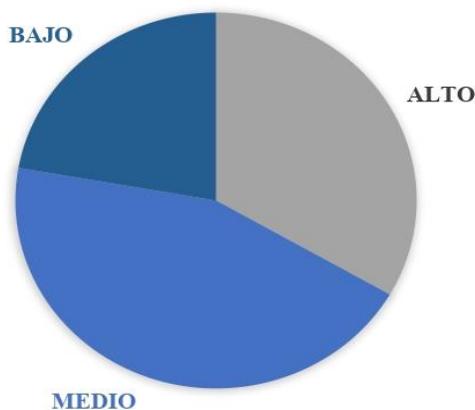
Tabla 7. Nivel de cumplimiento de la planificación

EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA PLANIFICACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	3	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	4	44,4	44,4	77,8
	BAJO	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 7. Nivel de cumplimiento de la planificación



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: En la tabla 7 los datos muestran que el 33,3% de los trabajadores considera que el nivel de cumplimiento de la planificación es alto, el 44,4% de los trabajadores considera que el nivel de cumplimiento de la planificación es medio y el 22,2% considera que el nivel de cumplimiento es bajo.

INTERPRETACIÓN: Los trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C. manifiestan que el nivel de cumplimiento de planificación es medio, es decir que no se cumple la totalidad de la planificación establecida por los administradores de la empresa.

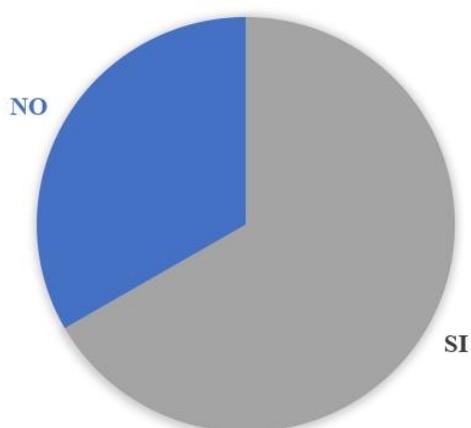
Tabla 8. Control de las actividades laborales.

CONTROL DE LAS ACTIVIDADES LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	66,7	66,7	66,7
	NO	3	33,3	33,3	100,0
Total		9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 8. Control de las actividades laborales.



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: Los datos muestran que el 66,7% de los trabajadores consideran que si son controladas sus actividades laborales por sus jefes inmediatos, mientras que el 33,3% de los trabajadores considera que no son controladas sus actividades laborales por sus jefes inmediatos en la empresa El Sembrador S.C.C.

INTERPRETACIÓN: Los trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C. manifiestan que si son controladas sus actividades laborales por parte de los jefes inmediatos en la empresa El Sembrador S.C.C.

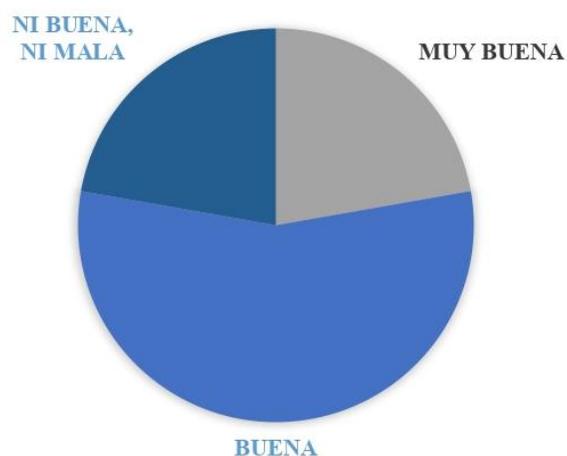
Tabla 9. Gestión empresarial

LA GESTIÓN EMPRESARIAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENA	2	22,2	22,2	22,2
	BUENA	5	55,6	55,6	77,8
	NI BUENA, NI MALA	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 9. Gestión empresarial



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: En los datos obtenidos muestran que el 22,2% de los trabajadores consideran que están muy de acuerdo que la gestión empresarial utilizada es la adecuada, mientras que el 55,6% de los trabajadores consideran que están de acuerdo con la gestión empresarial utilizada y finalmente el 22,2% manifiesta que no está ni en acuerdo, ni en desacuerdo con la gestión empresarial utilizada en la empresa El Sembrador S.C.C.

INTERPRETACIÓN: De la encuesta realizada a los 9 trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C. los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con la gestión empresarial utilizada.

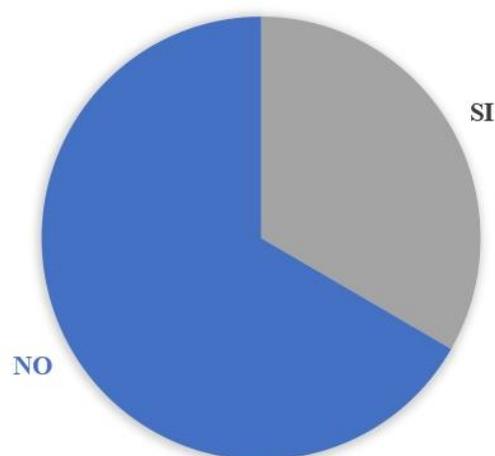
Tabla 10. Capacitaciones

CAPACITACIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	33,3	33,3	33,3
	NO	6	66,7	66,7	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 10. Capacitaciones



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: En la tabla 10 los datos obtenidos muestran que el 33,3% de los trabajadores considera que si ha recibido capacitaciones por parte de la empresa y el 66,7% de los trabajadores considera que no ha recibido capacitaciones por parte de la empresa El Sembrador S.C.C.

INTERPRETACIÓN: En los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores consideran que no ha recibido capacitaciones por parte de la empresa, para poner desenvolverse en el ámbito laboral.

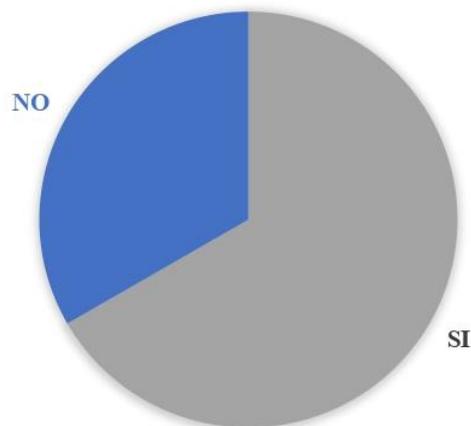
Tabla 11. Incentivos motivacionales

INCENTIVOS MOTIVACIONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	66,7	66,7	66,7
	NO	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 11. Incentivos motivacionales



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: En la tabla 11 los datos obtenidos muestran que el 66,7% de los trabajadores considera que si ha recibido incentivos motivacionales por parte de la empresa y el 33,3% de los trabajadores considera que no ha recibido incentivos motivacionales por parte de la empresa El Sembrador S.C.C.

INTERPRETACIÓN: Analizando los resultados de la encuesta realizada a los 9 trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C. muestra que la mayoría de los trabajadores considera que si ha recibido incentivos motivacionales.

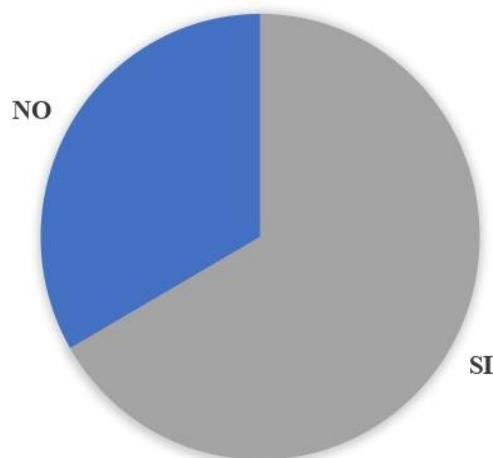
Tabla 12. Rotación de puestos

LA ROTACIÓN DE PUESTOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	66,7	66,7	66,7
	NO	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 12. Rotación de puestos



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: Se observa en los datos obtenidos que el 66,7% de los trabajadores consideran que si ha experimentado la rotación de puestos en la empresa y el 33,3% de los trabajadores considera que no ha experimentado la rotación de puestos empresa El Sembrador S.C.C.

INTERPRETACIÓN: En los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores consideran que si han experimentado la rotación de puestos en la empresa El Sembrador S.C.C.

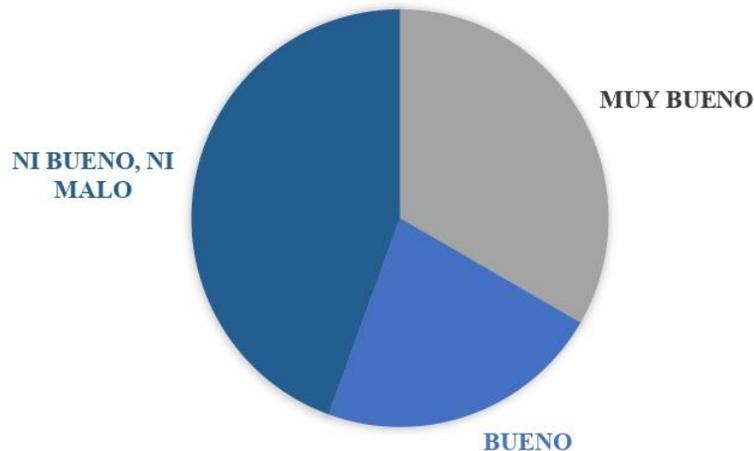
Tabla 13. El Clima Organizacional

EL CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	3	33,3	33,3	33,3
	BUENO	2	22,2	22,2	55,6
	NI BUENO, NI MALO	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 13. El Clima Organizacional



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: En la tabla 13 los datos obtenidos muestran que el 33,3% de los trabajadores consideran que el clima organizacional dentro de la empresa es muy bueno, el 22,2% de los trabajadores considera que el clima organizacional dentro de la empresa es bueno y finalmente el 44,4% de los trabajadores considera que el clima organizacional dentro de la empresa no es ni bueno, ni malo.

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores considera que el clima organizacional no es ni bueno, ni malo en la empresa El Sembrador S.C.C.

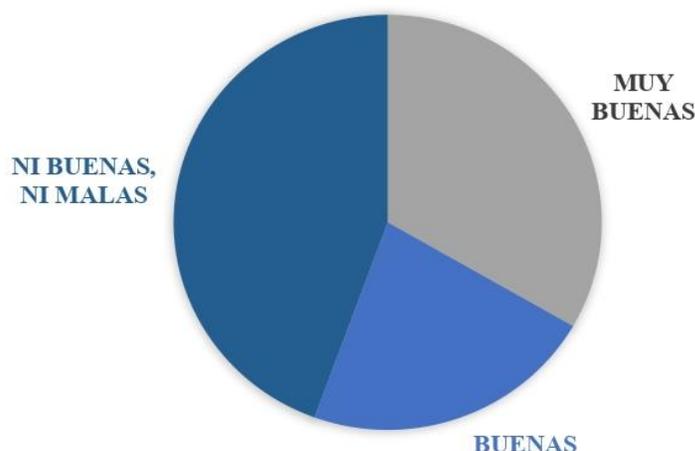
Tabla 14. Relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes

RELACIONES LABORALES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LOS JEFES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENAS	3	33,3	33,3	33,3
	BUENAS	2	22,2	22,2	55,6
	NI BUENAS, NI MALAS	4	44,4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 14. Relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: En la tabla 14 los datos obtenidos muestran que el 33,3% de los trabajadores consideran que las relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes son muy buenas; el 22,2% de los trabajadores consideran que las relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes son buenas y finalmente el 44,4% considera que la relación entre los trabajadores y los jefes no son ni buenas, ni malas en la empresa El Sembrador S.C.C.

INTERPRETACIÓN: En los resultados obtenidos la mayoría de los trabajadores considera que la relación entre los trabajadores y los jefes no son ni buenas, ni malas en la empresa El Sembrador S.C.C.

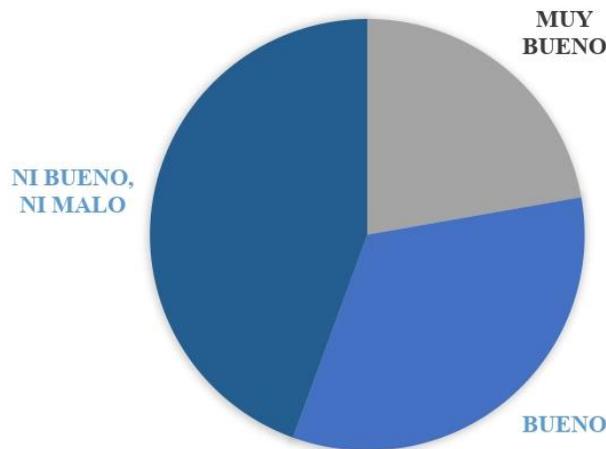
Tabla 15. El desarrollo organizacional

EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BUENO	2	22,2	22,2	22,2
	BUENO	4	44,4	44,4	66,7
	NI BUENO, NI MALO	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 15. El desarrollo organizacional



Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

ANÁLISIS: En los datos obtenidos muestran que el 22,2% de los trabajadores consideran que el desarrollo organizacional es muy bueno, el 44,4% de los trabajadores consideran que el desarrollo organizacional es bueno y finalmente el 33,3% considera que el desarrollo organizacional no es ni bueno, ni malo en la empresa El Sembrador S.C.C.

INTERPRETACIÓN: En los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los trabajadores consideran que el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C es bueno.

4.1.1 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Según el análisis realizado a los datos de esta investigación se determinó que la mayoría de trabajadores consideran que se han cumplido los objetivos planteados de un 51% al 75%. El nivel de cumplimiento de la planificación establecida es medio. Existe un control de las actividades laborales por parte de los jefes inmediatos y la gestión empresarial utilizada en la empresa El sembrador S.C.C. es buena.

Mientras que la mayor parte de los trabajadores consideran que no ha recibido capacitaciones por parte de la empresa, como también manifiestan que si han recibido incentivos motivacionales. Los trabajadores consideran que si han experimentado la rotación de puestos. El clima organizacional dentro de la empresa no es ni bueno, ni malo. Las relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes no son ni buenas, ni malas. El desarrollo organizacional dentro de la empresa es bueno.

4.2 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El Chi cuadrado es una prueba de gran versatilidad que nos permite evaluar asociaciones entre variables categóricas ya sean nominales u ordinales. Nos permite calcular la probabilidad de que las dos variables categóricas sean independientes entre sí. Si dicha probabilidad es inferior a 5% = 0,05 descartamos la hipótesis de la independencia que será H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa que establece una asociación entre dos variables en análisis. (Pérez, 2013).

FÓRMULA

$$X^2 = \sum (fo - fe)^2 / fe$$

X^2 = Chi cuadrado

fo = Frecuencia Observada

fe = Frecuencia Esperada

GL= Grados de Libertad

$$(f-1) (c-1) = (3-1) (3-1) = (2) (2)$$

GL= 4

En esta investigación el Nivel de Confianza es del 95% de probabilidad de que este parametro sea confiable, y el nivel de significancia es 5% igual al 0,05

Tabla 16. Frecuencia Observada

Tabla cruzada

		LA GESTIÓN EMPRESARIAL			Total	
		MUY BUENA	BUENA	NI BUENA, NI MALA		
EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	MUY BUENO	Recuento	0	2	0	2
	BUENO	Recuento	2	0	2	4
	NI BUENO, NIMALO	Recuento	0	3	0	3
Total		Recuento	2	5	2	9

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Tabla 17. Frecuencia Esperada

Tabla cruzada

		LA GESTIÓN EMPRESARIAL			Total	
		MUY BUENA	BUENA	NI BUENA, NI MALA		
EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	MUY BUENO	Recuento esperado	,9	,1	,9	2,0
	BUENO	Recuento esperado	,2	3,6	,2	4,0
	NI BUENO, NIMALO	Recuento esperado	,9	1,3	,9	3,0
Total		Recuento esperado	2,0	5,0	2,0	9,0

Fuente: El Sembrador (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Tabla 18. Cálculo del Chi-cuadrado

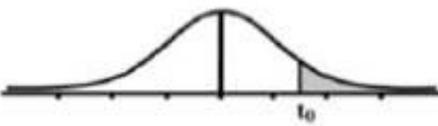
Frecuencia Observadas	Frecuencias Esperadas	$(fo-fe)^2 / fe$
0	0,4	0,40
2	1,1	0,74
0	0,4	0,40
2	0,9	1,34
0	2,2	2,20
2	0,9	1,34
0	0,7	0,70
3	1,7	0,99
0	0,7	0,70
CHI CUADRADO		8,82

Fuente: El Sembrador, Encuesta realizada a los trabajadores (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Gráfico 16. Distribución del Chi-cuadrado.

Grados de libertad	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1.0000	3.0777	6.3137	12.7062	31.8210	63.6559
2	0.8165	1.8856	2.9200	4.3027	6.9645	9.9250
3	0.7649	1.6377	2.3534	3.1824	4.5407	5.8408
4	0.7407	1.5332	2.1318	2.7765	3.7469	4.6041
5	0.7264	1.4759	2.0150	2.5706	3.3649	4.0321
6	0.7176	1.4398	1.9432	2.4469	3.1427	3.7074
7	0.7111	1.4149	1.8946	2.3646	2.9979	3.4995
8	0.7064	1.3968	1.8595	2.3060	2.8965	3.3554
9	0.7027	1.3830	1.8331	2.2622	2.8214	3.2498
10	0.6998	1.3722	1.8125	2.2281	2.7638	3.1693



Fuente: Betancourt & Caviedes (2018)

Elaborado por: Estrella Villa

4.2.1 LÍNEA DE RAZONAMIENTO

Este análisis realizado en las tablas es con la finalidad de ver si se acepta o no la hipótesis alternativa. Teniendo que si el valor del chi cuadrado calculado es mayor que el valor del chi cuadrado que se muestra en la tabla de distribución se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

El chi cuadrado calculado es de **8,82** mientras que el valor del chi cuadrado de la tabla de distribución es de **2,13**. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

H₁: La gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. Manifestando que la gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Mediante este trabajo de investigación se analizó la relación que existe entre la gestión empresarial y el desarrollo organizacional, para ello se realizó un cuestionario el mismo que se aplicó a los nueve trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C, luego se tabulo los resultados a través del programa SPSS 25, creando así una base datos, posteriormente se aplicó el chi-cuadrado para determinar la relación que existe entre las variables. Teniendo como resultado la aceptación de la hipótesis alternativa, afirmando que *“La gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C”*.
- Al concluir con este trabajo se pudo constatar la situación actual del desarrollo organizacional dentro de la empresa El Sembrador S.C.C., teniendo algunos aspectos a favor como otros en contra; ya que los trabajadores consideran que no ha recibido capacitaciones; que si han recibido incentivos motivacionales; que si han experimento la rotación de puestos; que el clima organizacional no es ni bueno, ni malo; y que las relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes no son ni buenas, ni malas.
- Mediante las encuestas realizadas a los nueve trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C. se pudo evidenciar que la gestión empresarial carece de algunos factores que no ayudan a tener una muy buena gestión, misma que influye en el desarrollo organizacional. Teniendo como resultados una gestión empresarial buena y un desarrollo organizacional bueno, en razón de la escala de liker.
- Las estrategias de gestión empresarial para el desarrollo organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C. se establecen como apoyo para los administradores, para que a través de estas estrategias les ayuden a mejorar las relaciones laborales entre los colaboradores de la empresa.

5.2 RECOMENDACIONES

- Las estrategias de gestión empresarial deben ser aplicadas para mejorar el desarrollo organizacional de la empresa, para que el talento humano se sienta capacitado, motivado y tengan un buen clima laboral para desenvolverse dentro de la empresa El Sembrador S.C.C.
- Se recomienda implementar la estructura organizacional diseñada, para que a través del organigrama los trabajadores puedan conocer su puesto de trabajo y sus funciones dentro de la empresa El Sembrador S.C.C.
- El gerente de la empresa El Sembrador se debe enfocar en ponerle más atención a los procesos administrativos, para que de esta forma se vaya planificando las actividades, organizando al personal para llegar a los objetivos propuestos, dirigiendo al personal en las actividades que realizan y controlando los recursos de la empresa para la empresa El Sembrador S.C.C.
- Para mejorar el clima organizacional de la empresa se recomienda mejorar la comunicación interna, como también enfocarse en realizar actividades procurando integrar a los miembros de la empresa El Sembrador S.C.C.

6. PROPUESTA

6.1 ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA EL SEMBRADOR S.C.C

Las estrategias ayudan a las empresas a la interacción con su entorno, despliega sus principales recursos y esfuerzos para alcanzar sus objetivos. Por lo tanto las estrategias son la búsqueda deliberada de un plan de acción que un entidad realiza para crear y mantener ventajas competitivas. Se entiende por ventaja competitiva a una característica diferencial que una compañía tiene respecto a otras compañías competidoras que le confiere la capacidad para alcanzar unos rendimientos superiores a ellas, de manera sostenible en el tiempo. (Fernández A. , 2012).

Según Burke (2012) manifiesta que en el campo de la administración, una estrategia es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece las acciones coherentes a realizar. Según esta definición, una estrategia debe ser racionalmente planificada, determinando metas y objetivos a largo plazo, distribución adecuada de recursos, y un plan de acción.

Gráfico 17. Estrategias de Gestión empresarial.



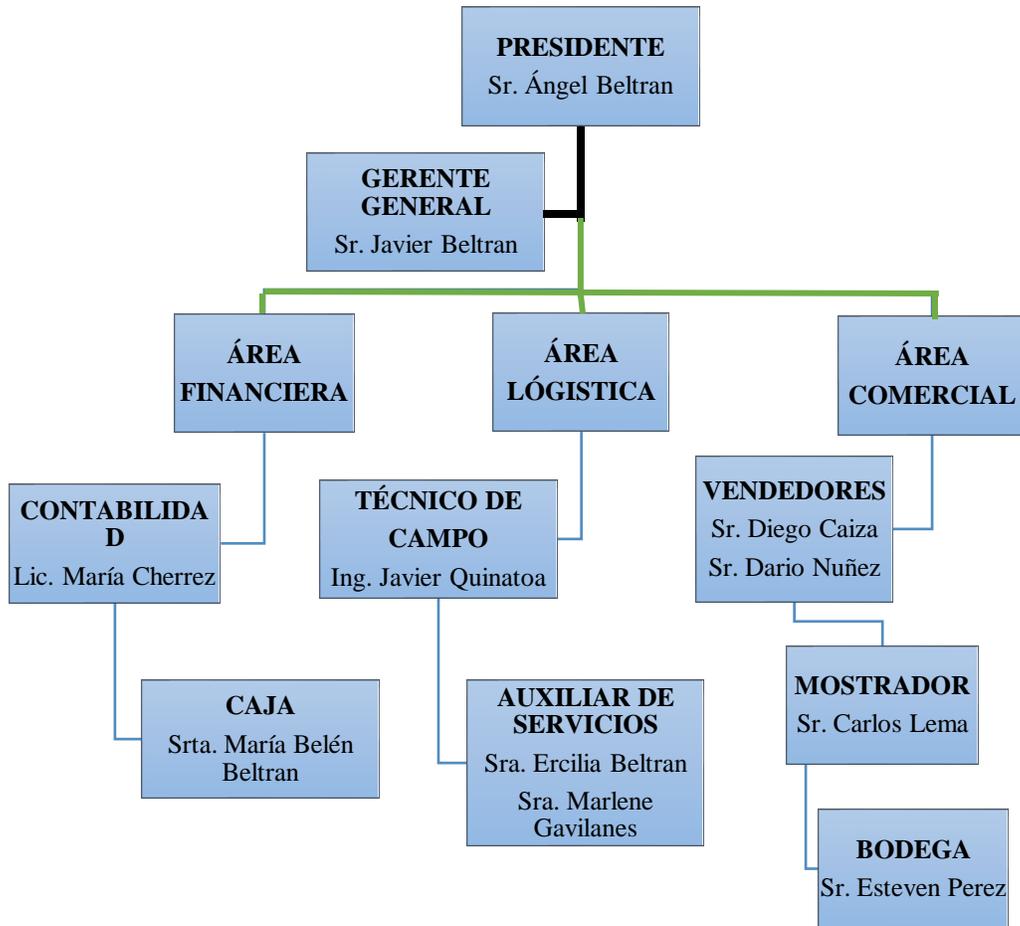
Fuente: El Sembrador, Proyecto de investigación (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

- **Comunicación efectiva:** El gerente de la empresa El Sembrador S.C.C debe motivar al personal a tener un ambiente de comunicación efectivo, donde los trabajadores tengan la confianza de poder dar su opinión respecto a las situaciones que se den dentro de la empresa, ya que este factor es uno de los más importantes para el éxito en las organizaciones.
- **Estrategia de empowerment:** El gerente de la empresa El Sembrador S.C.C puede delegar algunas actividades a los trabajadores o a los equipos de trabajo, mismo que se responsabilice en ejecutar las actividades, tomar las decisiones necesarias, resolver problemas sin necesidad de tener la aprobación de los jefes.
- **Implementar evaluaciones de desempeño:** El gerente de la empresa El Sembrador S.C.C debe establecer a cada miembro del personal funciones y obligaciones dentro de la empresa, estas actividades realizadas por los trabajadores deben ser evaluadas por su jefe inmediato o por el gerente de la empresa, con el objetivo de saber cómo se desempeña el personal e implementar medidas correctivas en el caso de detectar falencias en el cumplimiento de las actividades laborales.
- **Capacitaciones:** El gerente de la empresa El Sembrador S.C.C debe implementar capacitaciones para actualizar los conocimientos, mejorar las habilidades y las actitudes de los colaboradores dentro de la empresa. Las capacitaciones ayudan a enriquecer el conocimiento para tener trabajadores más productivos.
- **Cultura organizacional:** El gerente de la empresa El Sembrador S.C.C debe hacer respetar las diferentes culturas y creencias de los trabajadores. Con la finalidad de mantener un ambiente laboral adecuado implementando la identidad, integración, tolerancia y comunicación, para poder tener relaciones laborales óptimas entre los trabajadores.

6.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Gráfico 18. Estructura organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C



Fuente: El Sembrador, Proyecto de investigación (2020)

Elaborado por: Estrella Villa

Tabla 19. Niveles de la estructura organizacional

NIVEL	DEPARTAMENTOS	LÍNEAS
Nivel superior	Presidente, y Gerencia General	—————
Nivel medio	Área financiera, área comercial y área de logística.	—————
Nivel operativo	Contabilidad, caja Técnico de campo Auxiliar de servicios Vendedores Mostrador Bodega	—————
Elaborado por: Estrella Villa		Revisado por: Ms. Gilma Uquillas

Fuente: El Sembrador, Proyecto de investigación (2020)

7. BIBLIOGRAFÍA

- Angulo, E. (2011). *Política fiscal y estrategias como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial Sinaloense*. Obtenido de Eumed.net: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/desarrollo/organizacional.html>
- Argudo, C. (2017). *¿Qué es la gestión empresarial?* . Obtenido de Emprende Pyme: <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-gestion-empresarial.html>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas : Episteme, C.A.
- Barbosa, M. (2013). *Dimensiones del Desarrollo Organizacional*. Obtenido de <https://miriambarbosaguzman.blogspot.com/2013/02/13-dimensiones-del-diseno-organizacional.html>
- Betancourt, A., & Caviedes, I. (Universidad Santo Tomás de Colombia de 2018). *Metodología de correlación estadística de un sistema integrado de calidad en el sector salud*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560459866007/html/index.html>
- Blandez, M. (2014). *Proceso Administrativo*. México .
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Obtenido de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Burke, W. (2012). *Desarrollo Organizacional*. Obtenido de <https://www.inf.utfsm.cl/~lhevia/asignaturas/sdeg/topicos/Gestion/cap1pdf.pdf>
- Carranco, R. (2017). *La aportación de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en la economía Ecuatoriana*. Obtenido de CIICAE-UIDE 2017: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2018/03/14CA201702.pdf>
- Catañeda, M., Cabrera , A., Navarro , Y., & Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizados SPSS*. Obtenido de <http://www.pucrs.br/edipucrs/spss.pdf>
- Dimas, M., Palomares, M., Torres, A., & Escamilla, J. (2013). Gestión académico– administrativa, dupla que beneficia al fortalecimiento de la planta académica de una dependencia de educación superior. *Ingeniería industrial y de sistemas memorias arbitradas*.
- Economico, C. (2014). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/compendio-estadistico-2014/>

- Ekos. (2015). Ranking Pymes 2015. *Ekos*, 234.
- El Sembrador, S. C. (2020). *Información de la empresa El Sembrador S.C.C.* . Riobamba.
- Espinosa, R. (2014). *Marketing Mix: las 4Ps*. Obtenido de Copyright:
<https://robertoespinosa.es/2014/05/06/marketing-mix-las-4ps-2>
- Fernández, A. (2012). *Concepto de Estrategia Empresarial*. Obtenido de Escuela de organización industrial: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Fernández, V. (2014). *Desarrollo de sistemas de información*. Barcelona: Universidad Politécnica de Catalunya.
- Fischer de la Vega, L., & Espejo, J. (2011). *Mercadotecnia*. México: Mc Graw Hill.
- Flores, M. (2016). La globalización como fenómeno político, económico y social. *Científica Ciencias Humanas*. Vol 12 (34), 26-41.
- García, J., Martín, F., & Periañez, R. (2016). *Administración y Dirección*. Obtenido de Escuela Management: <http://www.escuelamanagement.eu/dirección-general-2/que-es-gestion-empresarial-y-cuales-son-sus-funciones>.
- García, M. (2013). El rol de las tecnologías de la información y comunicación en la gestión del conocimiento: un desafío estratégico en el nuevo contexto empresarial. *Ciencias Sociales*. Vol. XIX, p 322-333.
- Gitman, L. (2013). *Gestión Administrativa*. México: Editorial, McGraw-Hill.
- Google_Maps. (2020). *Google Maps*. Obtenido de El Sembrador:
<https://www.google.com/maps/place/El+Sembrador/@-1.6734631,-78.659345,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x91d307878967ee97:0xf17ea996b7d6f5f7!8m2!3d-1.6734685!4d-78.6571563?hl=es>
- Griffin, R. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Heredia, O. (2015). *Diseño de un sistema de calidad. Caso de estudio empresa de servicio "Manpower"*. Obtenido de Escuela Politécnica Nacional, Tesis de pregrado.
- Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Dialnet*, 38-51.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/274233328/Investigacion-Aplicada-MARA>
- Hiebing, R. (2012). *¿Cómo Preparar el exitoso Plan de Mercadotecnia.?* Obtenido de Dspace:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5021/6/UPS-QT02386.pdf>

- Horne, V. (2015). *Administración financiera*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos81/gestion-empresarial-desarrollo-mypes/gestion-empresarial-desarrollo-mypes2.shtml>
- Jiménez, W. (2012). *La Gestión*. Obtenido de Biblioteca de Ciencias: <http://repositorio.espm.edu.ec/bitstream/42000/825/1/TAE127.pdf>
- Kloter, P., & Armstrong, G. (2012). *Fundamentos del Marketing*. Obtenido de <https://www.marketing-free.com/marketing/concepto-marketing.html>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2013). *Fundamentos de Marketing*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/precio-definicion-concepto.html>
- Laboy, C. (2020). *¿Qué son los recursos humanos?* Obtenido de Factorial: <https://brainly.lat/tarea/21095686>
- López, A., Blanco, M., Blanco, G., Rodríguez, A., & Barrera, A. (2014). *Herramientas para la competitividad de la pequeña empresa en América Latina*. Obtenido de Eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1389/>
- Ludewig, C. (2018). *Muestreo*. Obtenido de Colegio mexicano de ortopedia y traumatología: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/muestreo.pdf>
- Marcelin. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Obtenido de Club de ensayos: <https://www.monografias.com/trabajos14/desarrollo-organiz/desarrollo-organiz.shtml>
- Marin, Y. (2010). *Procesos Productivos y Administrativos*. Jairo Osorio Gómez.
- Mendoza, E., & Ferer, C. (2011). *Cinco aristas organizacionales, instrumento para articular docencia, investigación y extensión en la asignatura desarrollo organizacional*. Venezuela: Universidad del Zulia.
- Meneses, J., & Rodríguez, D. (2012). *El cuestionario y la entrevista*. Obtenido de Universitat Oberta de Catalunya: http://femrecerca.cat/meneses/files/pid_00174026.pdf
- Miranda, J. (2015). Modelo de Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Asociación de Productores y Comercializadores de Cacao “4 de Noviembre” de la parroquia Bellamaria, cantón Santa Rosa, provincia el Oro. .
- Mondragón, V. (2014). *Herramientas de la Gestión Empresarial*. Obtenido de Diario del exportador: https://www.diariodelexportador.com/2014/11/la-importancia-de-las-herramientas-de_1.html
- Mora, C. (2016). Modelo de gestión administrativa y desarrollo organizacional en la Cooperativa

- de Transportes de Pasajeros Interprovincial “Alluriquin”, en la parroquia Alluriquin, provincia de Santo Domingo de los Tsachilas. *Universidad Regional Autónoma* .
- Nicolas. (2013). *Desarrollo Organizacional*. Obtenido de Club de Ensayos:
<https://www.clubensayos.com/Ciencia/Desarrollo-Organizacional/687144.html>
- Palella, & Martins. (2012). *Diseño de Investigación*. Obtenido de
<https://es.slideshare.net/lauratorrealba5/diseo-de-investigacion-30394735>
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Obtenido de
<https://es.scribd.com/document/274233328/Investigacion-Aplicada-MARA>
- Parker, M. (2012). *La Gestión en la organización*. . Obtenido de Administración:
<https://www.frrg.utn.edu.ar/phocadownloadpap/Industrial/Administracion.pdf>
- Pérez, S. (2013). *Enfoques de bioestadística*. Obtenido de Campus Virtual: https://www.cursos.campusvirtuales.org/pluginfile.php/57106/mod_resource/content/2/m%C3%B3dulo%20%20Parte%205%20final.pdf
- Rankia. (2019). *¿Cuáles son los tipos de finanzas?* . Obtenido de Rankia:
<https://www.rankia.co/blog/cuentas-bancarias-corrientes-ahorro-nomina/4200097-cuales-son-tipos-finanzas>
- Rodriguez, A., & Pérez, A. (Revista Escuela de Administración de Negocios, N. 82. p. 12 de 2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Obtenido de Redalyc:
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf?fbclid=IwAR1kyKCilGf>
- Romero, R. (2010). *Marketing*. Colombia: Impresiones R.
- Silva, R. (2016). *Qué es Gestión Empresarial y cuales son sus Funciones*. Obtenido de Escuela Europea de Management. : <http://www.escuelamanagement.eu/direccion-general-2/que-es-gestion-empresarial-y-cuales-son-sus-funciones>
- SPSS. (2020). *Software estadístico*. Riobamba.
- SRI. (2017). *Servicio de Rentas Internas del Ecuador*. Obtenido de
<http://www.ecuadorlegalonline.com/sri/servicio-de-rentas-internas-sri/>
- Taylor, E. (2010). *Misión, visión y valores*. Obtenido de Jemager Wordpress:
<https://jemager.wordpress.com/2010/10/06/mision-vision-y-valores/>
- Vega de Jiménez, M., & Rojo, Y. (2010). Red: estructura para generar innovación. *Ciencias Sociales*. Vol. XVI., 699- 708.

Zamora, E. (2018). *Ratio de Liquidez*. Obtenido de Contabilidad, Economía Y temas de Empresa: <https://www.contabilidae.com/ratio-liquidez/>

8. ANEXOS

8.1 MATRIZ LÓGICA

Tabla 20. Matriz Lógica

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿De qué manera la gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo?	Determinar de qué manera la Gestión Empresarial incide en el Desarrollo Organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.	La gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.
PROBLEMA DERIVADO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA
¿Cuál es la situación actual del desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo?	Diagnosticar la situación actual del desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.	
¿Cómo obtener información de la gestión empresarial y el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo?	Establecer encuestas a los trabajadores que permita obtener información de la gestión empresarial y el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.	
¿Para qué me sirve tener información de la gestión empresarial y el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo?	Determinar estrategias de gestión empresarial para el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C.	

Elaborado por: Estrella Villa

Fuente: El Sembrador, Proyecto de Investigación (2020)

8.3 CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

La presente encuesta tiene como objetivo recoger información acerca de la relación existente entre la gestión empresarial y el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo. Por lo que solicito comedidamente marcar con una X en la alternativa que usted considere la más acertada. NOTA: La información es confidencial, la misma que se utilizara para fines académicos.

CUESTIONARIO

1.- DATOS PERSONALES

1.1 Género

Masculino ()

Femenino ()

1.2 Instrucción

Nivel Primario () Nivel Secundario () Nivel Universitario () Ninguno ()

2.- ESTUDIO DE VARIABLES

2.1 En qué porcentaje se han cumplido los objetivos en la empresa El Sembrador S.C.C?

() De 1% al 25%

() De 26% al 50%

() De 51% al 75%

() De 76% al 100%

2.2 ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la planificación establecida dentro de la empresa El Sembrador S.C.C.?

() Muy alto

() Alto

() Medio

() Bajo

() Muy bajo

2.3 ¿Sus actividades laborales son controladas por sus jefes inmediatos en la empresa El Sembrador S.C.C.?

Si ()

No ()

2.4 ¿Considera usted que la gestión empresarial es buena en la empresa El Sembrador S.C.C.?

() Muy buena

() Buena

() Ni buena, ni mala

() Mala

() Muy mala

2.5 ¿Ha recibido usted capacitaciones por parte de la empresa El Sembrador S.C.C.?

Si ()

No ()

2.6 ¿Ha recibido usted incentivos motivacionales dentro de la empresa El Sembrador S.C.C.?

Si ()

No ()

2.7 ¿Usted ha experimentado la rotación de puestos de trabajo dentro de la empresa El Sembrador S.C.C.?

Si ()

No ()

2.8 ¿Cómo considera usted que es el clima organizacional dentro de la empresa El Sembrador S.C.C.?

() Muy bueno

() Bueno

() Ni bueno, ni malo

() Malo

() Muy malo

2.9 ¿De acuerdo a su criterio cree que las relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes de la empresa El Sembrador S.C.C. son?

- () Muy buenas
- () Buenas
- () Ni buenas, ni malas
- () Malas
- () Muy malas

2.10 ¿Cree usted qué el liderazgo dentro del desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. es bueno?

- () Muy bueno
- () Bueno
- () Ni bueno, ni malo
- () Malo
- () Muy mal

GRACIAS

8.4 ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA EL SEMBRADOR S.C.C

EL SEMBRADOR		
BALANCE DE PERDIDAS Y GANANCIAS		
Desde: 01/01/2018 Hasta: 31/12/2018		
CODIGO	NOMBRE DE LA CUENTA	
4.	INGRESOS	
4.1.	INGRESOS OPERACIONALES	
4.1.1.	VENTAS	
4.1.1.01.	VENTAS	
4.1.1.01.01	Ventas Gravadas 0%	-2,508,582.6600
4.1.1.01.02	Ventas Gravadas 12%	-28,108.9413
4.1.1.01.03	Servicios de Arriendo de inmueble	-18,150.4800
=TOTAL=4.1.1.01.	VENTAS	<u>-2,554,842.0813</u>
4.1.1.02.	OTROS CARGOS EN VENTAS	
=TOTAL=4.1.1.02.	OTROS CARGOS EN VENTAS	<u>0.0000</u>
4.1.1.03.	DESCUENTOS Y DEVOLUCIONES EN VENTA	
=TOTAL=4.1.1.03.	DESCUENTOS Y DEVOLUCIONES EN VENTAS	<u>0.0000</u>
=TOTAL=4.1.1.	VENTAS	<u>-2,554,842.0813</u>
4.1.2.	COSTO DE VENTAS	
4.1.2.01.	COSTO DE VENTAS	
4.1.2.01.01	Costo de Ventas Gravadas 12%	24,685.3740
4.1.2.01.02	Costo de Ventas Gravadas 0%	2,143,060.6914
=TOTAL=4.1.2.01.	COSTO DE VENTAS	<u>2,167,746.0654</u>
4.1.2.02.	RECARGOS EN COMPRAS	
=TOTAL=4.1.2.02.	RECARGOS EN COMPRAS	<u>0.0000</u>
4.1.2.03.	DESCUENTOS Y DEVOLUCIONES EN COMPF	
4.1.2.03.01	Descuento en Compras	-16,974.4100
=TOTAL=4.1.2.03.	DESCUENTOS Y DEVOLUCIONES EN COMPRAS	<u>-16,974.4100</u>
=TOTAL=4.1.2.	COSTO DE VENTAS	<u>2,150,771.6554</u>
=TOTAL=4.1.	INGRESOS OPERACIONALES	<u>-404,070.4259</u>
4.2.	INGRESOS NO OPERACIONALES	
4.2.1.	INGRESOS NO OPERACIONALES	
4.2.1.01.	INGRESOS FINANCIEROS	
=TOTAL=4.2.1.01.	INGRESOS FINANCIEROS	<u>0.0000</u>
4.2.1.02.	OTROS INGRESOS NO OPERACIONALES	
4.2.1.02.02	Sobrantes de Caja	-433.5100
4.2.1.02.99	Otros Ingresos No Operacionales	-30.0000

Fuente: El Sembrador (2020)

EL SEMBRADOR

Página: 2 de 3

BALANCE DE PERDIDAS Y GANANCIAS

Fecha: 11/04/2019

Desde: 01/01/2018 Hasta: 31/12/2018

CODIGO	NOMBRE DE LA CUENTA	
=TOTAL=4.2.1.02.	OTROS INGRESOS NO OPERACIONALES	<u>-463.5100</u>
=TOTAL=4.2.1.	INGRESOS NO OPERACIONALES	<u>-463.5100</u>
=TOTAL=4.2.	INGRESOS NO OPERACIONALES	<u>-463.5100</u>
=TOTAL=4.	INGRESOS	<u>-404,533.9359</u>
5.	EGRESOS	
5.1.	COSTOS Y GASTOS	
5.1.1.	GASTOS	
=TOTAL=5.1.1.	GASTOS	<u>0.0000</u>
5.1.2.	GASTOS ADMINISTRATIVOS Y DE VENTAS	
5.1.2.01.	GASTO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE VENTAS	
5.1.2.01.01	Gasto Sueldos	66,479.0800
5.1.2.01.02	Gasto Horas Extras	17,930.4000
5.1.2.01.03	Gasto Comision	2,393.8100
5.1.2.01.07	Gasto Decimo Tercer Sueldo	6,401.5800
5.1.2.01.08	Gasto Decimo Cuarto Sueldo	3,586.5800
5.1.2.01.10	Gasto Alimentacion	1,504.4100
5.1.2.01.11	Gasto Fondo de Reserva	5,335.4300
5.1.2.01.12	Gasto Aporte Patronal	9,396.4500
=TOTAL=5.1.2.01.	GASTO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE VENTAS	<u>113,027.7400</u>
5.1.2.02.	GASTO LOCAL E INSTALACIONES ADMINISTRATIVAS Y DE VENTAS	
5.1.2.02.01	Gasto Depreciacion Edificios	17,751.7300
5.1.2.02.05	Gasto Depreciacion Vehiculo	7,302.1100
=TOTAL=5.1.2.02.	GASTO LOCAL E INSTALACIONES ADMINISTRATIVAS Y DE VENTAS	<u>25,053.8400</u>
5.1.2.03.	GASTO GENERAL ADMINISTRATIVOS Y DE VENTAS	
5.1.2.03.01	Gasto Honorarios Profesionales y Dietas	963.8900
5.1.2.03.04	Gasto Mantenimiento y Reparaciones	1,126.5700
5.1.2.03.05	Gasto Combustibles	2,500.5900
5.1.2.03.06	Gasto Promocion y Publicidad	2,358.2900
5.1.2.03.07	Gasto Suministros y Materiales	8,354.1200
5.1.2.03.08	Gasto Transporte	29,087.4400
5.1.2.03.17	Gasto Seguros y Reaseguros	3,399.3900
5.1.2.03.21	Gasto Luz Electrica	1,368.8500
5.1.2.03.22	Gasto Agua Potable	1,714.8000
5.1.2.03.23	Gasto Telefonía y Telecomunicaciones	1,644.8500
5.1.2.03.25	Costo IVA	2,162.2800

Fuente: El Sembrador (2020)

EL SEMBRADOR
BALANCE DE PERDIDAS Y GANANCIAS

Página: 3 de 3
Fecha: 11/04/2019

Desde: 01/01/2018 Hasta: 31/12/2018

CODIGO	NOMBRE DE LA CUENTA	
5.1.2.03.26	Impuestos y Contribuciones	3,573.9300
5.1.2.03.27	Gastos Generales	8,623.7100
=TOTAL=5.1.2.03.	GASTO GENERAL ADMINISTRATIVOS Y DE VENTAS	<u>66,878.7100</u>
=TOTAL=5.1.2.	GASTOS ADMINISTRATIVOS Y DE VENTAS	<u>204,960.2900</u>
5.1.3.	OTROS GASTOS OPERATIVOS	
5.1.3.01.	OTROS GASTOS DEDUCIBLES	
=TOTAL=5.1.3.01.	OTROS GASTOS DEDUCIBLES	<u>0.0000</u>
5.1.3.02.	GASTOS NO DEDUCIBLES	
5.1.3.02.01	Varios no deducibles	291.9800
=TOTAL=5.1.3.02.	GASTOS NO DEDUCIBLES	<u>291.9800</u>
OTAL=5.1.3.	OTROS GASTOS OPERATIVOS	<u>291.9800</u>
=TOTAL=5.1.	COSTOS Y GASTOS	<u>205,252.2700</u>
5.2.	EGRESOS NO OPERACIONALES	
5.2.1.	EGRESOS NO OPERACIONALES	
5.2.1.01.	GASTOS FINANCIEROS	
5.2.1.01.01	Gasto Interes Bancarios LOCAL	11,785.4800
5.2.1.01.03	Gasto por Servicios Bancarios	285.6000
=TOTAL=5.2.1.01.	GASTOS FINANCIEROS	<u>12,071.0800</u>
5.2.1.02.	OTROS GASTOS NO OPERACIONALES	
=TOTAL=5.2.1.02.	OTROS GASTOS NO OPERACIONALES	<u>0.0000</u>
=TOTAL=5.2.1.	EGRESOS NO OPERACIONALES	<u>12,071.0800</u>
OTAL=5.2.	EGRESOS NO OPERACIONALES	<u>12,071.0800</u>
=TOTAL=5.	EGRESOS	<u>217,323.3500</u>
TOTAL RESULTADO:		<u>-187,210.5859</u>

Fuente: El Sembrador (2020)

EL SEMBRADOR

Página: 1 de 6
Fecha: 22/01/2020

BALANCE GENERAL

Hasta: 31/12/2018

CODIGO	NOMBRE DE LA CUENTA		
1.	ACTIVO		
1.1.	ACTIVO CORRIENTE		
1.1.1.	DISPONIBLE		
1.1.1.01.	CAJA		
1.1.1.01.01	Caja General	32,789.21	
=TOTAL=1.1.1.01.	CAJA		<u>32,789.21</u>
1.1.1.02.	BANCOS		
1.1.1.02.06	Banco Pichincha Cta.Cte	40,021.56	
=TOTAL=1.1.1.02.	BANCOS		<u>40,021.56</u>
1.1.1.03.	INVERSIONES CORRIENTES		
=TOTAL=1.1.1.03.	INVERSIONES CORRIENTES		<u>0.00</u>
1.2.	EXIGIBLE		
1.1.2.01.	CLIENTES Y CUENTAS POR COBRAR		
1.1.2.01.01	Clientes NO Relacionados Locales	23,585.42	
=TOTAL=1.1.2.01.	CLIENTES Y CUENTAS POR COBRAR		<u>23,585.42</u>
1.1.2.02.	CREDITO TRIBUTARIO IVA		
1.1.2.02.01	IVA en Compras	-0.00	
1.1.2.02.02	Saldo a Favor IVA	320.07	
1.1.2.02.03	Anticipo Por Retencion IVA	509.73	
=TOTAL=1.1.2.02.	CREDITO TRIBUTARIO IVA		<u>829.80</u>
1.1.2.03.	CREDITO TRIBUTARIO RENTA		
=TOTAL=1.1.2.03.	CREDITO TRIBUTARIO RENTA		<u>0.00</u>
1.1.2.04.	CUENTAS POR COBRAR EMPLEADOS		
1.1.2.04.02	Prestamos empleados	1,000.00	
=TOTAL=1.1.2.04.	CUENTAS POR COBRAR EMPLEADOS		<u>1,000.00</u>
1.1.3.	REALIZABLE		
1.1.3.01.	INVENTARIO PARA LA VENTA		
1.1.3.01.01	Inventario Gravado 12%	9,644.67	
1.1.3.01.02	Inventario Gravado 0%	429,004.44	
=TOTAL=1.1.3.01.	INVENTARIO PARA LA VENTA		<u>438,649.11</u>
1.1.3.02.	INVENTARIO DE CONSUMO		
=TOTAL=1.1.3.02.	INVENTARIO DE CONSUMO		<u>0.00</u>
1.1.4.	PAGOS ANTICIPADOS		
1.1.4.01.	PAGOS ANTICIPADOS		

Fuente: El Sembrador (2020)

EL SEMBRADOR

Página: 2 de 6

BALANCE GENERAL

Hasta: 31/12/2018

Fecha: 22/01/2020

CODIGO	NOMBRE DE LA CUENTA		
1.1.4.01.05	Anticipo proveedores gastos	720.00	
=TOTAL=1.1.4.01.	PAGOS ANTICIPADOS		<u>720.00</u>
1.1.5.	OTROS ACTIVOS CORRIENTES		
1.1.5.01.	OTROS ACTIVOS CORRIENTES		
=TOTAL=1.1.5.01.	OTROS ACTIVOS CORRIENTES		<u>0.00</u>
1.2.	ACTIVO FIJO		
1.2.1.	NO DEPRECIABLES		
1.2.1.01.	TERRENOS		
1.2.1.01.01	Terrenos	30,000.00	
=TOTAL=1.2.1.01.	TERRENOS		<u>30,000.00</u>
1.2.1.02.	CONSTRUCCIONES EN CURSO		
=TOTAL=1.2.1.02.	CONSTRUCCIONES EN CURSO		<u>0.00</u>
1.2.2.	DEPRECIABLES		
1.2.2.01.	EDIFICIOS		
1.2.2.01.01	Edificios	443,793.25	
1.2.2.01.02	(-) Depreciacion Acumulada Edifici	-76,187.69	
=TOTAL=1.2.2.01.	EDIFICIOS		<u>367,605.56</u>
1.2.2.02.	MUEBLES Y ENSERES		
=TOTAL=1.2.2.02.	MUEBLES Y ENSERES		<u>0.00</u>
1.2.2.03.	EQUIPO DE OFICINA		
=TOTAL=1.2.2.03.	EQUIPO DE OFICINA		<u>0.00</u>
1.2.2.04.	EQUIPO DE COMPUTO SOFTWARE		
=TOTAL=1.2.2.04.	EQUIPO DE COMPUTO SOFTWARE		<u>0.00</u>
1.2.2.05.	VEHICULOS		
1.2.2.05.01	Vehiculo	46,096.49	
1.2.2.05.02	(-)Depreciacion Acumulada Vehiculo	-24,271.02	
=TOTAL=1.2.2.05.	VEHICULOS		<u>21,825.47</u>
1.2.3.	INTANGIBLES		
1.2.3.01.	PATENTES		
=TOTAL=1.2.3.01.	PATENTES		<u>0.00</u>
1.2.3.02.	DERECHO DE LLAVE		
=TOTAL=1.2.3.02.	DERECHO DE LLAVE		<u>0.00</u>

Fuente: El Sembrador (2020)

EL SEMBRADOR

BALANCE GENERAL

Hasta: 31/12/2018

Página: 3 de 6

Fecha: 22/01/2020

CODIGO	NOMBRE DE LA CUENTA		
1.2.3.03.	MARCAS		
=TOTAL=1.2.3.03.	MARCAS		0.00
1.3.	ACTIVO DIFERIDO		
1.3.1.	CARGOS DIFERIDOS		
1.3.1.01.	GASTOS DE CONSTITUCION		
=TOTAL=1.3.1.01.	GASTOS DE CONSTITUCION		0.00
1.3.1.02.	GASTOS DE INSTALACION		
=TOTAL=1.3.1.02.	GASTOS DE INSTALACION		0.00
1.4.	ACTIVOS A LARGO PLAZO		
1.4.1.	INVERSIONES A LARGO PLAZO		
1.4.1.01.	INVERSIONES A LARGO PLAZO		
=TOTAL=1.4.1.01.	INVERSIONES A LARGO PLAZO		0.00
1.4.2.	CLIENTES CUENTAS Y DOCUMENTOS POR COBRAR A		
1.4.2.01.	CLIENTES CUENTAS Y DOCUMENTOS POR COBRAR A		
=TOTAL=1.4.2.01.	CLIENTES CUENTAS Y DOCUMENTOS POR COBRAR A		0.00
1.4.3.	OTROS ACTIVOS A LARGO PLAZO		
1.4.3.01.	OTROS ACTIVOS A LARGO PLAZO		
=TOTAL=1.4.3.01.	OTROS ACTIVOS A LARGO PLAZO		0.00
=TOTAL=1.			957,026.13
2.	PASIVO		
2.1.	PASIVO CORRIENTE O CORTO PLAZO		
2.1.1.	PROVEEDORES RELACIONADOS		
2.1.1.01.	PROVEEDORES RELACIONADOS		
2.1.1.01.01	Proveedores Relacionados Locales	-141,105.06	
=TOTAL=2.1.1.01.	PROVEEDORES RELACIONADOS		-141,105.06
2.1.1.02.	PROVEEDORES NO RELACIONADOS		
2.1.1.02.03	Proveedores No Relacionados de Bienes	-12,480.96	
=TOTAL=2.1.1.02.	PROVEEDORES NO RELACIONADOS		-12,480.96
2.1.3.	ACREEDORES		
2.1.3.01.	ACREEDORES FINANCIEROS		
2.1.3.01.01	Prestamos Financieros banco Pichinch	-86,963.92	
=TOTAL=2.1.3.01.	ACREEDORES FINANCIEROS		-86,963.92
2.1.3.02.	ACREEDORES PATRIMONIALES		

Fuente: El Sembrador (2020)

EL SEMBRADOR

BALANCE GENERAL

Hasta: 31/12/2018

Página: 4 de 6

Fecha: 22/01/2020

CODIGO	NOMBRE DE LA CUENTA		
2.1.3.02.01	Prestamos de Accionistas Locales	-946.23	
=TOTAL=2.1.3.02.	ACREEDORES PATRIMONIALES		-946.23
2.1.4.	OTRAS CUENTAS POR PAGAR RELACIONADOS LOCALE		
2.1.4.01.	ACREEDORES IESS		
2.1.4.01.01	IESS POR PAGAR	-1,609.80	
=TOTAL=2.1.4.01.	ACREEDORES IESS		-1,609.80
2.1.4.02.	ACREEDORES LABORALES		
2.1.4.02.01	Sueldos por Pagar	-5,061.73	
2.1.4.02.02	Beneficios Sociales por Pagar	-1,796.08	
2.1.4.02.03	15% Participacion Trabajadores por	-28,081.59	
2.1.4.02.05	Fondo Reserva por Pagar EN ROL	-650.86	
=TOTAL=2.1.4.02.	ACREEDORES LABORALES		-35,590.26
2.1.4.03.	ACREEDORES FISCALES		
2.1.4.03.01	Retencion IR por Pagar	-1,850.40	
2.1.4.03.02	Retencion IVA por Pagar	-220.00	
2.1.4.03.06	Impuesto a la Renta Por Pagar Emp	-16,276.00	
=TOTAL=2.1.4.03.	ACREEDORES FISCALES		-18,346.40
2.1.5.	OTRAS CUENTAS POR PAGAR RELACIONADOS DEL EX		
2.1.5.01.	OTRAS CUENTAS POR PAGAR RELACIONADOS DEL E		
=TOTAL=2.1.5.01.	OTRAS CUENTAS POR PAGAR RELACIONADOS DEL E		0.00
2.1.6.	OTRAS CUENTAS POR PAGAR NO RELACIONADOS LOC		
2.1.6.01.	ACREEDORES VARIOS		
2.1.6.01.01	PRESTAMO JAVIER BELTRAN SOCIO V.M	-15,000.00	
2.1.6.01.04	Prestamos Felix Beltran	-37,653.22	
2.1.6.01.05	Prestamos Ricardo Beltran	-56,479.84	
2.1.6.01.06	PRESTAMO ANGEL BELTRAN SOCIO NB	-20,696.80	
2.1.6.01.10	Préstamos Varios	-10,545.24	
=TOTAL=2.1.6.01.	ACREEDORES VARIOS		-140,375.10
2.1.9.	OTROS PASIVOS CORRIENTES		
2.1.9.01.	CREDITO MUTUO		
=TOTAL=2.1.9.01.	CREDITO MUTUO		0.00
2.1.9.02.	OBLIGACIONES EMITIDAS CORTO PLAZO		
=TOTAL=2.1.9.02.	OBLIGACIONES EMITIDAS CORTO PLAZO		0.00
2.1.9.03.	PROVISIONES		

Fuente: El Sembrador (2020)

EL SEMBRADOR

Página: 5 de 6

BALANCE GENERAL

Hasta: 31/12/2018

Fecha: 22/01/2020

CODIGO	NOMBRE DE LA CUENTA	
=TOTAL=2.1.9.03.	PROVISIONES	0.00
2.2.	PASIVO NO CORRIENTE O A LARGO PLAZO	
2.2.1.	PROVEEDORES RELACIONADOS LARGO PLAZO	
2.2.1.01.	PROVEEDORES RELACIONADOS LOCALES LARGO PLA	
=TOTAL=2.2.1.01.	PROVEEDORES RELACIONADOS LOCALES LARGO PLA	0.00
2.2.1.02.	ACREEDORES FINANCIEROS LARGO PLAZO	
=TOTAL=2.2.1.02.	ACREEDORES FINANCIEROS LARGO PLAZO	0.00
2.2.1.03.	ACREEDORES PATRIMONIALES LARGO PLAZO	
=TOTAL=2.2.1.03.	ACREEDORES PATRIMONIALES LARGO PLAZO	0.00
2.2.2.	OTRAS CUENTAS POR PAGAR LARGO PLAZO	
2.2.2.01.	OTRAS CUENTAS POR PAGAR RELACIONADOS LARG	
=TOTAL=2.2.2.01.	OTRAS CUENTAS POR PAGAR RELACIONADOS LARG	0.00
2.2.2.02.	TRANSFERENCIA CASA MATRIZ DEL EXTERIOR A L	
=TOTAL=2.2.2.02.	TRANSFERENCIA CASA MATRIZ DEL EXTERIOR A L	0.00
2.2.3.	OTROS PASIVOS A LARGO PLAZO	
2.2.3.01.	CREDITO MUTUO A LARGO PLAZO	
=TOTAL=2.2.3.01.	CREDITO MUTUO A LARGO PLAZO	0.00
2.2.3.02.	OBLIGACIONES EMITIDAS A LARGO PLAZO	
=TOTAL=2.2.3.02.	OBLIGACIONES EMITIDAS A LARGO PLAZO	0.00
2.2.3.03.	PROVISIONES A LARGO PLAZO	
=TOTAL=2.2.3.03.	PROVISIONES A LARGO PLAZO	0.00
2.3.	PASIVOS DIFERIDOS	
2.3.1.	PASIVOS DIFERIDOS	
2.3.1.01.	PASIVOS DIFERIDOS	
=TOTAL=2.3.1.01.	PASIVOS DIFERIDOS	0.00
=TOTAL=2.		-437,417.73
3.	PATRIMONIO	
3.1.	CAPITAL	
3.1.1.	CAPITAL SOCIAL	
3.1.1.01.	CAPITAL SOCIAL SUSCRITO	
3.1.1.01.01	ANGEL BELTRAN	-600.00
3.1.1.01.02	JAVIER BELTRAN	-400.00

Fuente: El Sembrador (2020)

EL SEMBRADOR

BALANCE GENERAL

Hasta: 31/12/2018

Página: 6 de 6

Fecha: 22/01/2020

CODIGO	NOMBRE DE LA CUENTA		
3.1.1.01.03	Aportes de socios para futuras capit	-118,176.67	
=TOTAL=3.1.1.01.	CAPITAL SOCIAL SUSCRITO		<u>-119,176.67</u>
3.1.1.02.	CAPITAL SOCIAL NO PAGADO		
=TOTAL=3.1.1.02.	CAPITAL SOCIAL NO PAGADO		<u>0.00</u>
3.2.	RESERVA		
3.2.1.	RESERVAS		
3.2.1.01.	RESERVAS		
=TOTAL=3.2.1.01.	RESERVAS		<u>0.00</u>
3.2.1.02.	RESERVAS DE CAPITAL		
=TOTAL=3.2.1.02.	RESERVAS DE CAPITAL		<u>0.00</u>
3.	RESULTADOS		
3.3.1.	RESULTADOS		
3.3.1.01.	UTILIDADES		
3.3.1.01.02	Utilidades del Ejercicio	-400,431.64	
=TOTAL=3.3.1.01.	UTILIDADES		<u>-400,431.64</u>
3.3.1.02.	PERDIDAS		
=TOTAL=3.3.1.02.	PERDIDAS		<u>0.00</u>
=TOTAL=3.			<u>-519,608.31</u>
INGRESOS			<u>0.01</u>
EGRESOS			<u>0.00</u>
TOTAL RESULTADO:			<u>0.01</u>
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO:			<u>-957,026.02</u>
	Gerente General		Contador

Fuente: El Sembrador (2020)