

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo de titulación está orientado a la elaboración de un adecuado diseño organizacional y manual de funciones para la empresa ENIDE, pretende ayudar a definir las funciones específicas del área de RRHH, evitando de esta manera la duplicidad de funciones y de esta manera colaborar a la eficiencia y eficacia dentro de la misma.

En el documento describen los cargos y funciones que corresponden a cada uno del personal de las áreas operativa de la empresa Enide, como parte de la propuesta estratégica basada en romper con los obstáculos de la virtualidad del trabajo de Enide.

La Escuela de Negocios e Ingeniería para el Desarrollo – Enide, tiene como objetivo el concluir con su proceso de planificación estratégica hasta el mes de febrero de 2023, para su implementación inmediata en la operación; no obstante, carece de componentes formales de organización del trabajo en el área de RRHH, área considerada como motor para la delimitación del trabajo del personal, así como la que mediará que las relaciones en la posterior implementación del plan en la gestión 2023.

Se planteó abordar la problemática bajo la premisa de que el tener casi el 100% de la operación para la modalidad virtual, dificultaría la implementación de formalidades en el personal.

La investigación se abarcó con una metodología descriptiva, manejando datos con el método mixto (cualitativo – cuantitativo), con los enfoques de teoría fundamentada y respectivamente, haciendo uso primordialmente de los instrumentos como la entrevista preparada y directa para recabar información de la personalidad de los trabajadores respecto a la concernencia con su puesto de trabajo, así como recabar datos numéricos de los objetivo

de cada área y actuales desempeños conforme los KPI's establecidos al momento de la intervención del trabajo de investigación.

Con la intervención del trabajo de campo se constató que en la organización el personal carecía de formalidad sobre la delimitación, alcance y responsabilidades sobre las actividades que realizaban en la empresa, mismas que llevaban a cabo con un grado medio de efectividad en tiempo.

Es en este sentido que el trabajo desarrolla la posible solución, estableciendo una propuesta de diseño organizacional ajustada a los objetivos que pretende la dirección general de Enide para cada área operativa, bajo un alto porcentaje de trabajo en la modalidad virtual.

Los resultados que se presentan en este trabajo fueron alcanzados mediante un alto compromiso de trabajo en conjunto con la Dirección de Administración y Finanzas (DAF) de la Enide, desplazándonos hasta sus sucursales para efectuar las entrevista y reuniones pertinentes afín de establecer una línea de base de la realidad en la empresa.

Sin embargo, la inexistencia formal de un Departamento de Recursos Humanos en Enide, dificultó en cierta medida la obtención de datos, sobre todo en las regionales; sobre esta línea otra limitación o factor en contra con el que el estudio se enfrentó fue no permanecer un mayor tiempo en la aplicación de reunión y entrevista en las regionales; esto dado el alto costo que implicaba el desplazamiento (gastos de viajes, alojamiento, alimentación, etc); no obstante se optimizó a detalle el trabajo de campo conforme el presupuesto ejecutado.

## **ABSTRACT**

The present titling work is oriented to the elaboración of an adequate organizational design and functions manual for the ENIDE company, it aims to help define the specific functions of the HR area, thus preventing the duplication of functions and in this way collaborate to efficiency and effectiveness within it.

The document describes the positions and functions that correspond to each of the personnel in the operational areas of the Enide company, as part of the strategic proposal based on breaking down the obstacles of the virtuality of Enide's work.

The School of Business and Engineering for Development - Enide, aims to conclude its strategic planning process until February 2023, for its immediate implementation in the operation; however, it lacks formal components of work organization in the HR area, an area considered as a motor for the delimitation of the work of the staff as well as the one that will mediate the relationships in the subsequent implementation of the plan in the 2023 administration.

It was proposed to address the problem under the premise that having almost 100% of the operation for the virtual modality would make it difficult to implement formalities in the personnel.

The research was covered with a descriptive methodology, managing data with the mixed method (qualitative - quantitative), with the grounded theory and approaches, respectively, primarily using instruments such as the prepared and direct interview to collect information on personality. of the workers regarding the concern with their job, as well as collecting numerical data of the objectives of each area and current performance according to the KPIs established at the time of the intervention of the research work.

With the intervention of the field work, it was found that in the organization the personnel lacked formality regarding the delimitation, scope and responsibilities of the activities carried out in the company, which they carried out with a medium degree of effectiveness in time.

It is in this sense that the work develops the possible solution, establishing a organizational design of functions adjusted to the objectives that Enide's general management intends for each operational area, under a high percentage of work in the virtual modality.

The results presented in this work were achieved through a high commitment to work together with the Administration and Finance Department (DAF) of Enide, traveling to its branches to carry out the interviews and relevant meetings in order to establish a baseline. of reality in the company.

However, the formal non-existence of a Human Resources Department in Enide made it somewhat difficult to obtain data, especially in the regional departments; Along this line, another limitation or factor against which the study faced was not staying longer in the meeting and interview application in the regions; this given the high cost that displacement implied (travel expenses, lodging, food, etc); however, the field work was optimized in detail according to the executed budget.