



**INSTITUTO SUPERIOR ECUATORIANO DE PRODUCTIVIDAD**

**INFORME TÉCNICO  
PROYECTO DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD**

**TEMA:**

**GESTION EN ORGANIZACIONES INTELIGENTES  
EMPRESA CENACOP S.A.**

**AUTORES:**

**José Enrique Helou Torres  
Tanya del Carmen Guerrero Loor  
Jefferson Alexander Hinojosa Viteri  
Puentestar Aldás Walter Andrés  
Alexandra Maricela Flores Quinchiguango**

**COORDINADOR:**

**Mgs. Fausto Ibarra.**

**AÑO: 2024**

## Tabla de contenido

<b>1</b>	<b>ANTECEDENTES</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>DEFINICIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO</b> .....	<b>6</b>
5.1	OBJETIVO GENERAL .....	7
5.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
<b>6</b>	<b>GRUPO OBJETIVO</b> .....	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>RECURSOS</b> .....	<b>10</b>
<b>8</b>	<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>10</b>
<b>9</b>	<b>CRONOGRAMA</b> .....	<b>11</b>
9.1	TABLA DE CRONOGRAMA .....	11
<b>10</b>	<b>METAS E INDICADORES</b> .....	<b>12</b>
10.1	METAS: .....	12
10.2	INDICADORES: .....	12
<b>11</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>13</b>
11.1	CONCLUSIONES: .....	13
11.2	RECOMENDACIONES: .....	15
<b>12</b>	<b>BIBLIOGRAFIA:</b> .....	<b>16</b>
<b>13</b>	<b>ANEXOS:</b> .....	<b>17</b>

## 1 ANTECEDENTES

Los antecedentes sobre el "Desarrollo de Organizaciones Inteligentes" se remontan a las décadas de 1980 y 1990, cuando el concepto de "Organizaciones Inteligentes" comenzó a surgir en la literatura de gestión y liderazgo empresarial. Peter Senge, en su influyente libro "La Quinta Disciplina", publicado en 1990, fue uno de los primeros en popularizar este concepto y en proponer un marco para entender cómo las organizaciones pueden aprender y adaptarse en entornos cambiantes.

Los antecedentes sobre el desarrollo de organizaciones inteligentes incluyen la investigación y la teoría en campos como la gestión, la psicología organizacional y la teoría de sistemas, así como los cambios en el entorno empresarial impulsados por la tecnología y la globalización. Estos antecedentes han influido en la comprensión y la práctica de cómo las organizaciones pueden desarrollar capacidades para enfrentar los desafíos del mundo empresarial actual.

## 2 DIAGNÓSTICO

Nosotros como estudiantes vamos a buscar nuevas alternativas de negocio, tecnificación, y reestructuración de los procesos, conocimientos impulsados por las personas para el desarrollo en organizaciones Inteligentes y así brindar soluciones y mejorar cada inconveniente en la Empresa Cenacorp S.A. como también en las áreas donde se desempeñan sus empleados y trabajadores de planta.

En el último año, ha reflejado esta empresa localizada en el cantón Latacunga en la provincia de Cotopaxi un importante giro en su negocio que ha impulsado al desarrollo organizacional.

Para el presente estudio, se analizará la situación de un negocio que presta servicios de Distribución de alimentos congelados para consumo, la empresa enfrenta desafíos importantes debido a la necesidad de capacitación en áreas clave como liderazgo, marketing, talento humano y cultura financiera. Este diagnóstico

proporciona una base sólida para desarrollar estrategias de capacitación y desarrollo que aborden estas deficiencias y fortalezcan el desempeño y la competitividad de la empresa en el mercado.

Al abordar estas áreas críticas a través de programas de capacitación y desarrollo específicamente diseñados, la empresa puede mejorar su desempeño operativo, fortalecer su posición en el mercado y alcanzar sus objetivos estratégicos a largo plazo.

### **3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Toda empresa enfrenta un desafío significativo debido a la necesidad de capacitación y desarrollo del personal en áreas clave como liderazgo, marketing, talento humano y cultura financiera. Esta carencia de habilidades y conocimientos esenciales impacta negativamente en el desempeño operativo y la competitividad de la organización en el mercado. La falta de comprensión en marketing resulta en una menor visibilidad de la marca y una pérdida de oportunidades para expandir su presencia en el mercado.

Implementación de conocimientos sobre talento humano en el personal de planta con finalidad de resolver problemas en la gestión del personal, incluyendo dificultades para reclutar, retener y desarrollar empleados talentosos.

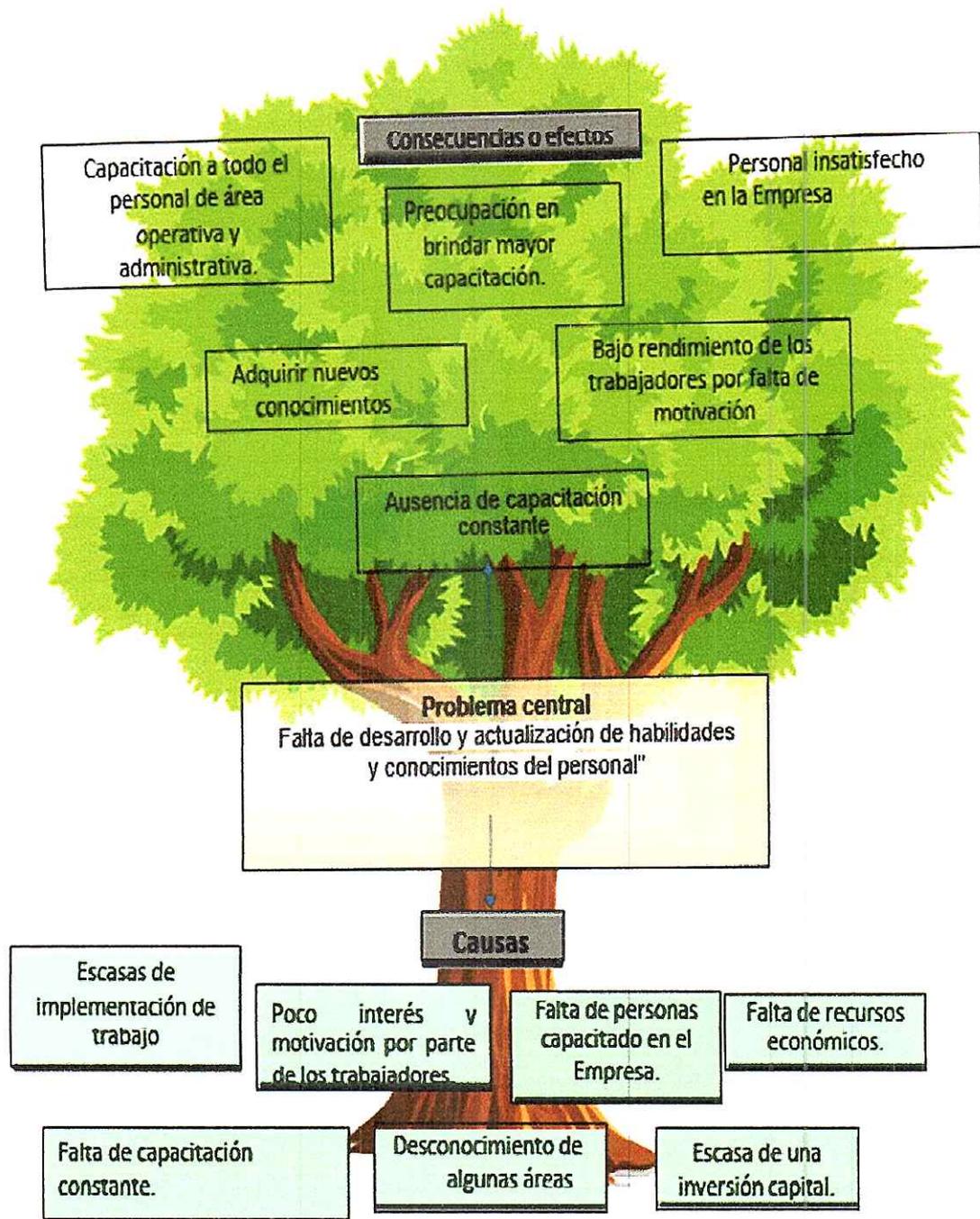
En conjunto, estos factores representan un obstáculo significativo para el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

La investigación que se realiza se basa en un objetivo implementar el Desarrollo de Organizaciones Inteligentes toda una vida. Economía al Servicio De La Sociedad. Impulsar la Productividad y Competitividad para El Crecimiento Económico Sostenible De Manera Retributiva y Solidaria, ya que este proyecto puede fomentar e incrementar a la economía de la empresa donde se está implementando, abriendo un mercado que no está estudiado por completo que es de las Organizaciones Inteligentes y todo lo relacionado a esta.

Por consiguiente, también se basa en una línea de investigación del Instituto Tecnológico Superior Ecuatoriano de Productividad ITSEP la cual es Gestión del conocimiento, por el motivo que se estudia el desarrollo empresarial que tiene una empresa de estas características antes mencionada, y como se lo puede introducir a

este mercado, también las herramientas y dispositivos que se usan para dar el servicio.

Por medio de la metodología de un árbol de problemas, se puede identificar el problema que nos da a conocer el poco acceso a capacitación de tipo de Desarrollo de Organizaciones Inteligentes que tienen las empresas y en el cual nosotros queremos implementar o a su vez aportar un poco más en el desarrollo de capacitación que la empresa presta a su personal administrativo y operativo de planta dentro de la Empresa Cenacap S.A. , teniendo en consideración que la empresa implanta capacitaciones en diversas áreas.



#### **4 JUSTIFICACIÓN**

El Desarrollo de Organizaciones Inteligentes se centra en utilizar la tecnología y el talento humano de manera estratégica para mejorar la eficiencia, la innovación y la competitividad en un entorno empresarial cada vez más dinámico y complejo.

La aplicación de organización inteligente en la Empresa Cenacop S.A. puede beneficiar al talento humano de Cenacop S.A. Esto podría incluir oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, así como la creación de un entorno de trabajo estimulante y colaborativo.

La implementación de una capacitación en Desarrollo de Organizaciones Inteligentes puede proporcionar una serie de beneficios tangibles para una empresa de distribución de alimentos, incluida la optimización de procesos, la mejora en la toma de decisiones, la adaptación al cambio, el fomento de la innovación y la satisfacción del cliente. Estos beneficios pueden ayudar a la empresa a mantenerse competitiva y a alcanzar sus objetivos estratégicos a largo plazo.

Dentro de la metodología se definen las técnicas de investigación, en donde se recolecta la información como encuestas realizadas a personas que trabajan en la Empresa Cenacop S.A. Ciudad de Latacunga el método científico es la guía de cada trabajo de investigación en donde existe un respaldo de la información puesto que es la ayuda de todo proyecto.

#### **5 OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO**

Los objetivos que se plantearon para la realización del proyecto fueron:

Mejorar la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación de los empleados de la empresa Cenacop S.A. mediante la implementación de tecnologías y prácticas innovadoras de gestión, promoviendo así un crecimiento sostenible y una mayor competitividad en el mercado.

Implementar Capacitaciones en temas de Liderazgo, Empoderamiento Empresarial, Talento Humano, Cultura Financiera, Marketing como también Atención al

Cliente y Motivación Laboral, con la finalidad de impartir conocimiento y dar a conocer un poco más sobre lo que es la organización empresarial a todos los trabajadores de la Empresa Cenacop S.A.

## 5.1 OBJETIVO GENERAL

- Este proyecto busca abordar el problema central promoviendo la adopción de prácticas y mentalidades que caracterizan a las organizaciones inteligentes entre sus empleados.
- Capacitar al personal de estas organizaciones para expandir la capacidad de sus individuos, fomentar la innovación y el aprendizaje continuo, y adaptarse ágilmente a los cambios del entorno.
- Enfocar en el desarrollo de cinco disciplinas clave - dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico - el proyecto aspira a transformar la cultura organizacional y capacitar a los equipos para trabajar de manera más efectiva, colaborativa y estratégica.
- Esto permite que las organizaciones se vuelvan más resilientes, innovadoras y capaces de alcanzar resultados sostenibles en un entorno empresarial dinámico.

## 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para qué las organizaciones inteligentes necesitan que sus equipos desarrollen estas cinco disciplinas:

1. Mejorar el dominio personal de los empleados.
2. Fomentar el cambio de modelos mentales hacia enfoques más innovadores y adaptativos.
3. Construir una visión compartida que inspire y guíe las acciones de la organización.

4. Promover el aprendizaje en equipo como motor de la innovación y la resiliencia.
5. Fomentar el pensamiento sistémico para abordar problemas complejos de manera integral.

## 6 GRUPO OBJETIVO

Para que el proyecto se ejecute a cabalidad, se identificaron los siguientes beneficiarios, involucrados o grupos objetivos con responsabilidades específicas:

Los beneficiarios directos son para los trabajadores de la Empresa Cenacop S.A y sus clientes de la Ciudad de Latacunga.

Los involucrados son los estudiantes y trabajadores, la comunidad, entre otros; que estén vinculados a la puesta en marcha de este proyecto que beneficiara a los empleados de Cenacop. S.A y sus clientes.

Entre los beneficiarios directos están instituciones educativas cercanas, docentes, estudiantes, líderes barriales, instructores, capacitadores, entre otros.

Tiene factibilidad social, económica y técnica.

**Social:** porque contribuirá en promover el servicio a cada uno de clientes requeridos.

**Económica:** porque se cuenta con una capital para desarrollar este proyecto y además beneficiará a la inversión que realice la Empresa Cenacop S.A.

**Técnica:** porque se cuenta con un profesional con vocación en Marketing, Administración de Empresas, Talento humano y Liderazgo y también con profesionales conocedores sobre el proyecto.

No.	PARTICIPANTES	DIRECCION
1	Guillermo Corwin Quiñonez Flores	Latacunga
2	Luis Fernando Tarco Bravo	Latacunga
3	Edgar Patricio Guamushig Tarco	Latacunga
4	Israel Vinicio Salas Hidalgo	Latacunga
5	William Gustavo Chicaiza Vaca	Latacunga
6	Carlos Marcelo Lema Suncha	Latacunga
7	Juan Daniel De la Cruz Taco	Latacunga
8	Freddy Gonzalo Tercero Chicaiza	Latacunga
9	Cesar Augusto Fernández Tapia	Latacunga
10	Jonathan Jesús Quicaliquin Chugchilan	Latacunga
11	Darwin Adán Soto Cuchipe	Latacunga
12	Jhonatan Patricio Ortega	Latacunga
13	Edison Armando Toaquiza Vega	Latacunga
14	Daniel Eduardo Peralvo Ortiz	Latacunga
15	Jorge Rubén Álvarez Molina	Latacunga
16	Jonathan Patricio Ortega	Latacunga
17	Alfonso Anibal Espinosa Rivera	Latacunga
18	Jorge Luis Sopalo Mise	Latacunga
19	Alex Marcelo Tipan Morejón	Latacunga
20	José María Patate Lema	Latacunga
21	Mario Alejandro Quiñonez Flores	Latacunga
22	Ángel Polivio Trávez Arias	Latacunga
23	Julio Ricardo Chiriboga Ardila	Latacunga
24	Silvio Daniel Álvarez Zambrano	Latacunga
25	Carlos Rodrigo Hidalgo Correa	Latacunga
26	Cristian Alejandro Molina	Latacunga
27	Kevin Israel Porras Bonilla	Latacunga
28	Luis Fabián Espejo Almachi	Latacunga
29	Edwin Geovanny Toaquiza Vega	Latacunga
30	Narciso Cesar Gavilanes Lisintuña	Latacunga
31	Bryan Paul Erazo Changelombo	Latacunga
32	María Virginia Pullupaxi Calapiña	Latacunga
33	Silvia Verónica Villacis Salazar	Latacunga
34	Germania de los Ángeles Rivera Claudio	Latacunga
35	Nataly Silvana Molina Zapata	Latacunga
36	María Alexandra Galarza Benalcázar	Latacunga

37	Andrea Espejo Pullupaxi	Latacunga
38	María José Rodríguez Alegría	Latacunga
39	María Fernanda Pérez Molina	Latacunga
40	Joselyn Zulay Apuparo Llerena	Latacunga

## 7 RECURSOS

El proyecto debe contar con **recursos materiales** como: sala de capacitación, proyectores, pantallas, pizarras electrónicas, equipos de sonido y computadoras portátiles.

**Talento humano** como: un promotor en Administración en Talento humano con amplia experiencia y capacitado para cumplir con las actividades propuestas; un Ingeniero o Master en Marketing experto en promoción y comercialización de productos o servicios.

**Los recursos financieros** los solventará el Gerente de la Empresa Cenacop S.A. en el Ciudad de Latacunga, y los recursos económicos lo solventarán los autores del proyecto.

En lo que respecta a la capacitación utilizaremos el auditorio de la empresa Cenacop S.A.

## 8 METODOLOGÍA

Para esta investigación se consideró la aplicación de un método deductivo, tomando como punto de partida el análisis de los estudios con respecto a las características que debe cumplir una Empresa que presta servicios de Distribución de Alimentos, con ello se pudo concretar las características propias de la empresa que se espera implementar en la Ciudad de Latacunga. También por medio de encuestas se busca obtener información para generar una mayor confianza en los trabajadores.

TÉCNICA	INSTRUMENTOS
OBSERVACIÓN	FICHA DE OBSERVACIÓN
ENCUESTA	HOJA DE ENCUESTA
ENTREVISTA	HOJA DE PREGUNTAS O CUESTIONARIO

## 9 CRONOGRAMA

La ejecución de este proyecto contempla una duración de 2 meses en los que se desarrollarán las 5 actividades propuestas, iniciando con diagnóstico situacional en el mes febrero del cual permitirá conocer la realidad del personal beneficiario. Con esto se podrá continuar con las demás actividades planteadas que involucran a varios actores responsables, determinados recursos y en un tiempo estimado en cada parte del proyecto.

### 9.1 TABLA DE CRONOGRAMA

N°	ACTIVIDADES	FEBRERO				MARZO				ABRIL			
		SEMANA				SEMANA				SEMANA			
1	Informe de P.P.E.												
	<b>Inicio de la Fase 1</b>												
2	Investigación bibliográfica												
3	Entrevistas, Fichas de observación		x										
4	<b>Entrega de la Primera Bitácora</b>			x									
	<b>Inicio de la Fase 2</b>												
5	Planificación del proyecto					x							
6	Estrategias de investigación						x						
7	Responsabilidades							x					
8	Recursos y plazos específicos.								x				



1. Porcentaje de mejora en el desempeño del personal después de la capacitación.

- Se evaluará el cambio en el desempeño del personal tras recibir capacitación, utilizando registros de asistencia y evaluaciones de desempeño.

2. Nivel de satisfacción y motivación del personal después de la capacitación en áreas clave.

- Se medirá el aumento en la satisfacción y motivación del personal en áreas como liderazgo, tecnología y desarrollo, mediante encuestas y evaluaciones de desempeño.

3. Número de empleados capacitados con conocimientos actualizados y motivadores.

- Se garantizará la capacitación de 40 empleados con conocimientos actualizados y motivadores, evaluando su desempeño y motivación a través de registros de asistencia y certificados entregados.

4. Porcentaje de participantes que reciben certificados firmados y sellados.

- Se asegurará que el 100% de los participantes reciban certificados firmados y sellados como reconocimiento de su participación en los cursos de capacitación.

## **11 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **11.1 CONCLUSIONES:**

La finalidad de un proyecto en Gestión de Organizaciones Inteligentes es contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización en este caso de la **Empresa Cenacop S.A.**, dentro del entorno Administrativo y Personal Operativo, fomentando la innovación, la mejora continua y la adaptación al cambio en un entorno empresarial dinámico y competitivo.

"Nuestra labor representa un valioso aporte al continuo desarrollo organizacional de Empresa Cenacop S.A., el cual ya ha sido implementado. Este proyecto nos ha brindado la oportunidad de poner en práctica los sólidos conocimientos en ciencias administrativas adquiridos durante nuestra formación en el Instituto Tecnológico

Superior Ecuatoriano de Productividad (ITSEP). A través de esta experiencia, hemos tenido el privilegio de capacitar al personal administrativo y operativo de la empresa, lo que nos llena de satisfacción al saber que hemos contribuido significativamente. Este Proyecto de Vinculación representa no solo un grano de arena en el avance de Cenacop S.A., sino también un logro personal para quienes hemos sido partícipes como autores."

El propósito de llevar a cabo un proyecto en una organización inteligente es impulsar el logro de objetivos específicos que contribuyan al éxito general de la organización. Estos objetivos pueden variar dependiendo de las necesidades y prioridades de la organización, pero generalmente se alinean con su Misión, Visión y estrategia general.

Algunos propósitos clave de llevar a cabo un proyecto en una organización inteligente como base la:

1. **Innovación:** Los proyectos pueden servir como vehículos para la innovación, permitiendo a la organización desarrollar e implementar nuevas ideas, productos, servicios o procesos que mejoren su competitividad en el mercado.

2. **Mejora Continua:** Los proyectos pueden estar diseñados para identificar y abordar áreas de mejora dentro de la organización, contribuyendo a la optimización de procesos, la calidad de los productos o servicios, y la eficiencia operativa.

3. **Adaptación al Cambio:** En un entorno empresarial en constante evolución, los proyectos pueden ayudar a la organización a adaptarse y responder de manera efectiva a cambios externos e internos, como nuevas regulaciones, avances tecnológicos o cambios en las preferencias de los clientes.

4. **Desarrollo de Capacidades:** Los proyectos pueden ofrecer oportunidades para el desarrollo de habilidades y capacidades entre los empleados, lo que les permite adquirir nuevos conocimientos, mejorar sus competencias y contribuir de manera más efectiva al éxito de la organización.

5. **Cumplimiento de Objetivos Estratégicos:** Los proyectos deben alinearse con los objetivos estratégicos de la organización, contribuyendo directamente al logro de metas específicas que impulsen el crecimiento y la competitividad a largo plazo.

6. **Generación de Valor:** Los proyectos deben generar valor tangible para la organización, ya sea en forma de aumento de ingresos, reducción de costos, mejora de la satisfacción del cliente o fortalecimiento de la marca.

7. **Optimización de Recursos:** Los proyectos deben gestionar de manera eficiente los recursos disponibles, maximizando su utilización y minimizando desperdicios para garantizar el éxito del proyecto y el retorno de la inversión.

## Componentes:

"El proyecto de Desarrollo de Organización Inteligente implementado en la Empresa Cenacop S.A. ha generado resultados tangibles y beneficios significativos que han impulsado el crecimiento, la innovación y la competitividad de la empresa. Estos resultados se han logrado gracias a una alineación efectiva con los objetivos estratégicos de Cenacop S.A. y una adaptación ágil a un entorno empresarial caracterizado por constantes cambios."

## 11.2 RECOMENDACIONES:

Promover la adopción del modelo de Desarrollo de Organizaciones Inteligentes en otras empresas puede representar una estrategia altamente beneficiosa para potenciar su eficiencia operativa, capacidad de adaptación y competitividad en el mercado.

La implementación del desarrollo de organizaciones inteligentes puede conducir a una serie de resultados positivos y beneficiosos para la organización. Aquí hay algunas posibles consecuencias:

**Mejora de la eficiencia operativa:** Las organizaciones inteligentes suelen optimizar sus procesos internos, lo que resulta en una mayor eficiencia en la ejecución de tareas y la utilización de recursos. Esto puede llevar a una reducción de costos y tiempos de producción, así como a una mejora en la calidad del producto o servicio entregado.

**Mayor capacidad de adaptación:** Al adoptar una mentalidad ágil y flexible, las organizaciones inteligentes son capaces de adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno empresarial, ya sea tecnológico, económico, legal o social. Esto les permite anticipar y responder de manera proactiva a las nuevas oportunidades y desafíos que surgen.

**Fomento de la innovación:** El enfoque en la colaboración, la creatividad y el aprendizaje continuo dentro de una organización inteligente promueve un ambiente propicio para la innovación. Los empleados se sienten empoderados para proponer nuevas ideas, experimentar con soluciones diferentes y buscar constantemente maneras de mejorar y evolucionar.

**Mejora en la toma de decisiones:** Las organizaciones inteligentes suelen basar sus decisiones en datos y análisis sólidos, en lugar de en suposiciones o intuiciones. Esto permite una toma de decisiones más informada y fundamentada, lo que reduce el riesgo de errores costosos y aumenta la probabilidad de éxito en las iniciativas empresariales.

**Cultura organizacional saludable:** La implementación del desarrollo de organizaciones inteligentes también puede contribuir a la creación de una cultura organizacional positiva y saludable. Fomenta la transparencia, la confianza, la colaboración y el sentido de pertenencia entre los empleados, lo que a su vez mejora el compromiso, la satisfacción laboral y la retención del talento.

**Mayor competitividad en el mercado:** En última instancia, todos estos beneficios combinados pueden conducir a una mayor competitividad en el mercado. Las organizaciones inteligentes están mejor equipadas para enfrentar los desafíos de la competencia y aprovechar las oportunidades emergentes, lo que les permite mantenerse relevantes y prosperar en un entorno empresarial dinámico y cambiante.

## 12 BIBLIOGRAFIA:

<https://www.pandape.com/blog/organizacion-inteligente>; Organización inteligente, qué es y cómo crearla

<https://humanidades.com/organizacion-inteligente>; Organización inteligente

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/04/04CA201201.pdf>; Las organizaciones inteligentes como generador de entornos competitivos

### 13 ANEXOS:

#### 1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

**NOMBRE DEL PROYECTO:**

"Gestión en Organizaciones Inteligentes" para la Empresa Cenacop S.A.

**UBICACIÓN GEOGRÁFICA:**

**Ciudad:** Latacunga

**Parroquia:** Belisario Quevedo

**Provincia:** Cotopaxi

**Dirección:** Panamericana sur Km. 6

**AUTORES:**

José Enrique Helou Torres

Tanya del Carmen Guerrero Loor

Jefferson Alexander Hinojosa Viteri

Puentestar Aldás Walter Andrés

Alexandra Maricela Flores Quinchiguango

**FECHA DE PRESENTACIÓN:**

Fecha: 6 de abril del 2024

#### 2. ANTECEDENTES

Los antecedentes sobre el desarrollo de organizaciones inteligentes se remontan a las décadas de 1980 y 1990, cuando el concepto de "organizaciones inteligentes" comenzó a surgir en la literatura de gestión y liderazgo empresarial. Peter Senge, en su influyente libro "La Quinta Disciplina", publicado en 1990, fue uno de los primeros en popularizar este concepto y en proponer un marco para entender cómo las organizaciones pueden aprender y adaptarse en entornos cambiantes.

Los antecedentes sobre el desarrollo de organizaciones inteligentes incluyen la investigación y la teoría en campos como la gestión, la psicología organizacional y la teoría de sistemas, así como los cambios en el entorno empresarial impulsados por la tecnología y la globalización. Estos antecedentes han influido en la

comprensión y la práctica de cómo las organizaciones pueden desarrollar capacidades para enfrentar los desafíos del mundo empresarial actual.

### **JUSTIFICACIÓN**

La Desarrollo de Organizaciones Inteligentes se centra en utilizar la tecnología y el talento humano de manera estratégica para mejorar la eficiencia, la innovación y la competitividad de la Empresa Cenacop S.A. en un entorno empresarial cada vez más dinámico y complejo.

### **3. MARCO LÓGICO DEL PROYECTO**

#### **Marco Lógico:**

##### **3.1. Objetivos:**

- **Objetivo General:** Desarrollar organizaciones inteligentes capaces de adaptarse y prosperar en entornos dinámicos.

- **Objetivos Específicos:**

1. Mejorar el dominio personal de los empleados.
2. Fomentar el cambio de modelos mentales hacia enfoques más innovadores y adaptativos.
3. Construir una visión compartida que inspire y guíe las acciones de la organización.
4. Promover el aprendizaje en equipo como motor de la innovación y la resiliencia.
5. Fomentar el pensamiento sistémico para abordar problemas complejos de manera integral.

##### **3.2. Indicadores:**

- Porcentaje de participación en programas de desarrollo personal.
- Nivel de cambio en modelos mentales, medido mediante encuestas pre y post capacitación.
- Grado de alineación con la visión compartida, evaluado a través de encuestas de satisfacción y percepción.
- Incremento en la eficacia de los equipos, medido por el logro de objetivos y la calidad del trabajo.
- Número de soluciones implementadas basadas en un enfoque sistémico para resolver problemas organizacionales.

##### **3.3. Medios de Verificación:**

- Registros de asistencia y participación en programas de capacitación.
- Encuestas de evaluación de conocimientos y actitudes.
- Datos de rendimiento organizacional y evaluaciones de desempeño.
- Informes de seguimiento y evaluación de proyectos.

#### 3.4. **Supuestos:**

- Compromiso y apoyo continuo de la alta dirección.
- Disponibilidad de recursos financieros y humanos para la implementación del proyecto.
- Adecuada comunicación y cooperación entre los diferentes niveles y departamentos de la organización.

#### 4. **PROBLEMA CENTRAL QUE ABORDA EL PROYECTO:**

El problema central que aborda el proyecto "Desarrollo de Organizaciones Inteligentes" es la necesidad de adaptación y prosperidad de las organizaciones en un entorno empresarial cada vez más complejo y dinámico. Muchas organizaciones enfrentan desafíos para mantenerse competitivas, innovadoras y ágiles frente a cambios rápidos en tecnología, mercado, regulaciones y demandas de los clientes.

Este proyecto busca abordar este problema central promoviendo la adopción de prácticas y mentalidades que caracterizan a las organizaciones inteligentes. Estas organizaciones son capaces de expandir la capacidad de sus individuos, fomentar la innovación y el aprendizaje continuo, y adaptarse ágilmente a los cambios del entorno.

Al enfocarse en el desarrollo de cinco disciplinas clave - dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico - el proyecto aspira a transformar la cultura organizacional y capacitar a los equipos para trabajar de manera más efectiva, colaborativa y estratégica. Esto permite que las organizaciones se vuelvan más resilientes, innovadoras y capaces de alcanzar resultados sostenibles en un entorno empresarial dinámico.

#### 4.1 **MATRIZ DEL PROYECTO**

##### 4.1.1 **OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO**

Las organizaciones que pueden adaptarse a este nuevo entorno son las organizaciones inteligentes. Organizaciones inteligentes son aquellas en la que los individuos son capaces de expandir su capacidad y de crear los resultados que realmente desean, donde las nuevas formas y patrones de pensamiento son

experimentados, en donde las personas aprenden continuamente y en conjunto, como parte de un todo.

#### **4.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Para qué las organizaciones inteligentes necesitan que sus equipos desarrollen estas cinco Para qué las organizaciones inteligentes necesitan que sus equipos desarrollen estas cinco disciplinas:

1. Mejorar el dominio personal de los empleados.
2. Fomentar el cambio de modelos mentales hacia enfoques más innovadores y adaptativos.
3. Construir una visión compartida que inspire y guíe las acciones de la organización.
4. Promover el aprendizaje en equipo como motor de la innovación y la resiliencia.
5. Fomentar el pensamiento sistémico para abordar problemas complejos de manera integral.

#### **4.2. BENEFICIARIOS:**

##### **4.2.1. Beneficiarios Directos**

36 Personal Operativo

4 Personal Administrativo

##### **4.2.2. Beneficiarios Indirectos**

Personal de todas las Áreas.

#### **4.3. RESULTADOS**

ENUMERE LOS RESULTADOS MEDIBLES Y VERIFICABLES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS

#### **4.4. ACTIVIDADES PRINCIPALES**

ENUMERE LAS ACTIVIDADES PRÁCTICAS E INVESTIGATIVAS

1. Investigación de mercado y tendencias: Se realizó investigaciones de mercado para comprender las tendencias actuales y emergentes en la industria, así como las necesidades y expectativas de los clientes.

2. Evaluaciones de competencias: Se realizó evaluaciones de competencias para identificar las habilidades y áreas de mejora de los empleados, y diseñar programas de desarrollo personalizados.

3. Programas de mentoría y coaching: Establecer programas de mentoría y coaching para proporcionar orientación individualizada y apoyo a los empleados en su desarrollo profesional y personal.

#### 4.5. RESUMEN MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO

RESUMEN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b> Se Contribuye a la Capacitación y mejoramiento en el desempeño del personal de la Empresa CENACOP S.A.</p>	<p>Los cursos de capacitación a personal operativo y administrativo de la Empresa CENACOP S.A. los cuales son un promedio de 40 asistentes. Proporcionaremos el mayor conocimiento posible</p>	<p>Registros de asistencia Fotos y videos.</p>	<p>La disposición y participación activa del equipo de Cenacop en el proceso de capacitación</p>
<p><b>PROPÓSITO</b> Se Contribuye a la Motivación para el mejoramiento y Desempeño en las diferentes áreas contribuyendo con conocimiento en áreas de desarrollo, colaboración, tecnología, Marketing y Talento humano</p>	<p>Personal Administrativo y operativo de la Empresa CENACOP S.A. de la provincia de Cotopaxi ciudad de Latacunga, obtienen capacitación en áreas de desarrollo, colaboración, tecnología, Marketing y Talento Humano, entre febrero de 2024 hasta abril del 2024.</p>	<p>Adecuada comunicación y cooperación entre los diferentes niveles y departamentos de la organización.</p>	<p>El apoyo y compromiso de la alta dirección de Cenacop con la implementación de prácticas de organizaciónes inteligentes.</p>
<p><b>RESULTADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>40 personas capacitadas con conocimientos actualizados y motivadores.</li> </ul>	<p>Todo el personal capacitado evidencia un mejoramiento en su desempeño laboral. Y una mayor motivación.</p>	<p>Registros de asistencia y certificados entregados</p>	<p>Compromiso y apoyo continuo de la alta dirección</p>

ACTIVIDADES	PRESUPUESTO		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en Liderazgo, Desarrollo y Colaboración.</li> <li>• Capacitación en Empoderamiento Empresarial y Talento humano.</li> <li>• Capacitación en Marketing y Tecnología.</li> <li>• Capacitación en Cultura Financiera</li> </ul>	\$150.00	Certificado Firmado y sellado por las partes Interventoras	Disponibilidad de recursos financieros y humanos para la implementación del proyecto. La disponibilidad de recursos adecuados para la ejecución del proyecto de capacitación

**4.6. PRESUPUESTO:**

**UNIVERSIDAD: DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN ANEXA EL RUBRO**

**ESTUDIANTE:**

No.	Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
1	José Enrique Helou Torres	3	10	30
2	Tanya del Carmen Guerrero Loo	3	10	30
3	Jefferson Alexander Hinojosa Viteri	3	10	30
4	Puentestar Aldás Walter Andrés	3	10	30
5	Alexandra Maricela Flores Quinchiguango	3	10	30

**4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADE**

ACTIVIDADES			
1.1 Capacitación en Desarrollo y Colaboración	Presupuesto	Interacción verbal planificada y estructurada entre el facilitador y los participantes	Desarrollo del programa a implementarse por trípticos
1.2 Capacitación en Talento humano.	Presupuesto	Interacción verbal planificada y estructurada entre el facilitador y los participantes	Desarrollo de las actividades a desarrollarse en cada uno de las capacitaciones. Con actividades e interacción de los participantes con ejercicios Dinámicos.
1.3 Capacitación en Marketing y Tecnología.	Presupuesto	Interacción verbal planificada y estructurada entre el facilitador y los participantes	Desarrollo del programa a implementarse por trípticos y videos
1.4 Capacitación en Motivación Laboral.	Presupuesto	Interacción verbal planificada y estructurada entre el facilitador y los participantes	Desarrollo con ejercicios Dinámicos e interacción de los participantes.
control e inspección.			

#### 4.8. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL PROYECTO

Director del Proyecto:

Nombre s	Apellidos	Título de Grado	Título de Postgrado	E-mail	Teléfono (Convencional / Celular)
Fausto	Ibarra	Ingeniero	Magister	Fausto.ibarra@itsep.edu.ec	0998997243

Docentes que participan en el proyecto:

Nº	Apellido	Nombre	Título de Postgrado	E-mail	Teléfono (Convencional / Celular)
1	Toro	Ramiro	Magister	Ramiro.toro@itsep.edu.ec	0960998477
2	Tirira	Cristian	Magister	Cristian.tirita@itsep.edu.ec	0962981421

**Estudiante Coordinador del Proyecto:**

Nombres	Apellidos	Curso / Semestre	E-mail	Teléfono (Convencional/Celular)
José Enrique	Helou Torres	Cuarto	josehelou@yahoo.com	0998477346

**Estudiantes que participan en el Proyectos:**

N°	Nombres	Apellidos	Curso	E-mail	Teléfono (Convencional/Celular)
1	José Enrique	Helou Torre	Cuarto		0998477346
2	Tanya del Carmen	Guerrero Loor	Cuarto		0984297752
3	Jefferson Alexander	Hinojosa Viteri	Cuarto		0963296481
4	Walter Andrés	Puentestar Aldás	Cuarto		0967232584
5	Alexandra Maricela	Flores Quinchiguango	Cuarto		0983356089

**Resumen de estudiantes que participan en el Proyectos:**

Descripción	N° de Mujeres	N° de Hombres	TOTAL
Total Estudiantes	2	3	5
% PARTICIPACIÓN	40	60	100,00

**5. IMPACTO DE PROYECTO**

**5.1. Institución ejecutora:**

**Instituto Tecnológico Superior Ecuatoriano de Productividad- ITSEP  
Carrera de Administración de Empresas**

**5.2. Institución - Aliada Estratégica.**

**a. Nombre de la institución:**

**EMPRESA CENACOP S.A.**

**b. Nombre de contacto:**

ING. QUIÑONEZ FLORES GUILLERMO CORWIN

**c. Teléfono:**

03-226-6606

**d. Correo electrónico:**

**5.3. ORGANIZACIÓN BENEFICIARIA**

• **Razon Social de la Organización Beneficiaria**

EMPRESA CENACOP S.A.

• **Dirección:**

COTOPAXI / LATACUNGA / BELISARIO QUEVEDO (GUANAILIN) /  
PANAMERICANA SUR S/N

• **Teléfono, Correo electrónico:**

03-226-6606

• **Representante Legal:**

ING. QUIÑONEZ FLORES GUILLERMO CORWIN

• **Fecha de creación y acuerdo de legalización:**

2000-07-19

• **Resumen de Beneficiarios**

Beneficiarios Directos	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Total
CENACOP S.A.	9	31	40
TOTALES	9	31	40
% PARTICIPACIÓN	22.5	77.5	100,00

Beneficiarios	Directos	Indirectos	Total
CENACOP S.A.	40	10	50
TOTALES	40	10	50
% PARTICIPACIÓN	80	20	100,00

## 6. IMPACTO SOCIAL CON CANTIDADES Y PORCENTAJES

Beneficiarios Directos	Etnias				Total
	Mestizos	Afro Ecuatorianos	Indígenas	Montubios	
CENACOP S.A.	28	3	5	4	40
TOTALES	28	3	5	4	50
% PARTICIPACIÓN	70	7.5	12.5	10	100,00

Beneficiarios Directos	Edades por Rango				Total
	5- 15	16 – 25	26– 40	más de 41	
CENACOP S.A.		5	30	5	40
TOTALES		5	30	5	40
% PARTICIPACIÓN		12.5	75.0	12.5	100,00

## 7. IMPACTO AMBIENTAL

Las organizaciones inteligentes, aquellas que utilizan tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial, el internet de las cosas y la automatización, pueden tener tanto impactos positivos como negativos en el medio ambiente. Aquí te doy una visión general:

### 7.1. Impactos positivos:

**Eficiencia energética:** La implementación de sistemas inteligentes puede optimizar el uso de energía en edificios, fábricas y procesos industriales, lo que reduce el consumo total de energía y disminuye las emisiones de gases de efecto invernadero.

**Gestión de recursos:** Los sistemas inteligentes pueden ayudar a monitorear y gestionar el uso de recursos naturales como el agua y los materiales, lo que puede conducir a una utilización más eficiente y a una reducción de desperdicios.

**Transporte inteligente:** La optimización de rutas y la gestión del tráfico mediante tecnologías inteligentes puede reducir la congestión vial y las emisiones de gases contaminantes.

**Agricultura de precisión:** La aplicación de tecnologías inteligentes en la agricultura puede mejorar la gestión de cultivos, reducir el uso de productos químicos y optimizar el riego, lo que puede disminuir el impacto ambiental de la agricultura convencional.

## **7.2. Impactos negativos:**

**Consumo de energía:** Las tecnologías inteligentes pueden requerir un consumo significativo de energía, especialmente si no se diseñan para ser energéticamente eficientes. Además, la producción de dispositivos electrónicos y su eventual eliminación pueden generar residuos y contaminación.

**Efectos indirectos:** Aunque las tecnologías inteligentes pueden mejorar la eficiencia en algunos aspectos, también pueden impulsar un aumento en el consumo total de recursos debido a su capacidad para habilitar nuevas formas de producción y consumo.

**Brecha digital:** La implementación de tecnologías inteligentes puede profundizar la brecha digital entre regiones o comunidades con acceso limitado a la tecnología y aquellas con recursos para adoptarla plenamente, lo que puede perpetuar desigualdades ambientales y sociales.

**Vulnerabilidad cibernética:** Los sistemas inteligentes están expuestos a riesgos de ciberseguridad, y los ataques exitosos podrían tener consecuencias ambientales graves si afectan sistemas críticos como la gestión del suministro de agua o la infraestructura de energía.

si se implementan y gestionan de manera responsable, las organizaciones inteligentes tienen el potencial de mitigar algunos de los desafíos ambientales actuales. Sin embargo, es importante abordar cuidadosamente los posibles impactos negativos y tomar medidas para minimizarlos.

## **8. IMPACTO ECONÓMICO**

**CUANTITATIVO Y CUALITATIVO CON NUMERO DE BENEFICIARIOS Y DATOS MEDIBLES.**

No.	PARTICIPANTES	DIRECCION
1	Guillermo Corwin Quiñonez Flores	Latacunga
2	Luis Fernando Tarco Bravo	Latacunga
3	Edgar Patricio Guamushig Tarco	Latacunga
4	Israel Vinicio Salas Hidalgo	Latacunga
5	William Gustavo Chicaiza Vaca	Latacunga
6	Carlos Marcelo Lema Suncha	Latacunga
7	Juan Daniel De la Cruz Taco	Latacunga
8	Freddy Gonzalo Tercero Chicaiza	Latacunga
9	Cesar Augusto Fernández Tapia	Latacunga
10	Jonathan Jesús Quicaliquin Chugchilan	Latacunga
11	Darwin Adán Soto Cuchipe	Latacunga
12	Jhonatan Patricio Ortega Ortega	Latacunga
13	Edison Armando Toaquiza Vega	Latacunga
14	Daniel Eduardo Peralvo Ortiz	Latacunga
15	Jorge Rubén Álvarez Molina	Latacunga
16	Jonathan Patricio Ortega Ortega	Latacunga
17	Alfonso Anibal Espinosa Rivera	Latacunga
18	Jorge Luis Sopalo Mise	Latacunga
19	Alex Marcelo Tipan Morejón	Latacunga
20	José María Patate Lema	Latacunga
21	Mario Alejandro Quiñonez Flores	Latacunga
22	Ángel Polivio Trávez Arias	Latacunga
23	Julio Ricardo Chiriboga Ardila	Latacunga
24	Silvio Daniel Álvarez Zambrano	Latacunga
25	Carlos Rodrigo Hidalgo Correa	Latacunga
26	Cristian Alejandro Molina Molina	Latacunga
27	Kevin Israel Porras Bonilla	Latacunga
28	Luis Fabián Espejo Almachi	Latacunga
29	Edwin Geovanny Toaquiza Vega	Latacunga
30	Narciso Cesar Gavilanes Lisintuña	Latacunga
31	Bryan Paul Erazo Changalombo	Latacunga
32	María Virginia Pullupaxi Calapiña	Latacunga
33	Silvia Verónica Villacis Salazar	Latacunga
34	Germanía de los Ángeles Rivera Claudio	Latacunga
35	Nataly Silvana Molina Zapata	Latacunga
36	María Alexandra Galarza Benalcázar	Latacunga
37	Andrea Espejo Pullupaxi	Latacunga
38	María José Rodríguez Alegría	Latacunga

39	María Fernanda Pérez Molina	Latacunga
40	Joselyn Zulay Apuparo Llerena	Latacunga

<b>Indicadores de resultados alcanzados: cualitativos y cuantitativos</b>			
<b>Cronograma</b>	<b>Indicadores Verificables Objetivamente</b>	<b>Productos o Resultados Alcanzados</b>	<b>Nivel de Cumplimiento %</b>
<b>Meta 1</b>			<b>40%</b>
Actividad 1.1	Fotos y videos de la socialización	Conocimiento de los trabajadores acerca del proyecto	10%
Actividad 1.2	Registro de asistencia de los trabajadores	Manejo de los temas que se van a tratar	20%
Actividad 1.3	Evidencias audiovisuales de la actividad aplicada	Evaluación de la charla por parte de los asistentes	10%
<b>Meta 2</b>			<b>30%</b>
Actividad 2.1	Cronograma presentado a las autoridades	Formación de grupos con horarios y fechas asignadas	10%
Actividad 2.2.	Presentaciones en Power Point- Material Didáctico	Aplicación en campo	10%
Actividad 2.3	Material impreso con recomendaciones	Concientización sobre aplicación de organizaciones inteligentes	10%
<b>Meta 3</b>			<b>30%</b>
Actividad 3.1	Material audiovisual de la actividad realizada	Conocimiento de las estrategias por parte de los conferencistas	10%
Actividad 3.2	Actividades Didácticas y de Relación interpersonal	Aplicación de las estrategias por parte de los participantes	10%
Actividad 3.3.	Informe de resultados entregado a las autoridades	Evaluación del proyecto	10%
<b>TOTAL</b>			<b>100 %</b>

FOTOGRAFIAS. -





