



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE TECNOLOGÍA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Portada**

Tema:

**PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL  
PARA TRABAJADORES ÁREA DE PRODUCCIÓN DE EMPRESA  
GALAPESCA S. A. EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Autora:

**Nazareno Semisterra Diana María**

Tutor:

**Simón Alberto Illescas Prieto**

Guayaquil – Ecuador

**2018**



## **DEDICATORIA**

Este proyecto está dedicado con todo mi amor y afecto a mis padres y a mi familia, porque creyeron en mí apoyando cada uno de mis pasos, enseñándome valores y siendo un ejemplo constante con consejos y guías que han permitido que me convierta en una persona de bien.

**Diana María Nazareno Semisterra**



## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente doy gracias a Dios por permitirme tener una buena experiencia en esta Institución educativa, gracias por permitir que me convierta en una profesional y a cada una de las personas de mi ámbito laboral que me impulsaron seguir con mis estudios y culminar mi carrera.

**Diana María Nazareno Semisterra**



## **CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

### **CERTIFICO:**

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA TRABAJADORES ÁREA DE PRODUCCIÓN DE EMPRESA GALAPESCA S. A. EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”** y problema de investigación: **¿Cómo mejorar el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa Galapesca S.A. ubicada en la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, en el año 2018?**, presentado por Nazareno Semisterra Diana María como requisito previo para optar por el título de:

### **TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresada:

**Nazareno Semisterra Diana María**

Tutor:

**Simón Alberto Illescas Prieto**


## CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Nazareno Semisterra Diana Maria en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Propuesta de Plan de Mejora del Clima Organizacional para los Trabajadores Area de Producción de Empresa Galapesca S.A en la Ciudad de Guayaquil, de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Nazareno Semisterra Diana Maria

Nombre y Apellidos del Autor



Firma

No. de cedula: 0942856808



*Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más*



Factura: 003-002-000057863



20190901056D00306

**DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20190901056D00306**

Ante mí, NOTARIO(A) RODRIGO GASTON MORAN NUQUES de la NOTARÍA QUINCUAGESIMA SEXTA , comparece(n) DIANA MARIA NAZARENO SEMISTERRA portador(a) de CÉDULA 0942856808 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede , es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. GUAYAQUIL, a 25 DE ENERO DEL 2019, (12:21).

DIANA MARIA NAZARENO SEMISTERRA  
CÉDULA: 0942856808



NOTARIO(A) RODRIGO GASTON MORAN NUQUES  
NOTARÍA QUINCUAGESIMA SEXTA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



## CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

**Número único de identificación:** 0942856808

**Nombres del ciudadano:** NAZARENO SEMISTERRA DIANA MARIA

**Condición del cedulao:** CIUDADANO

**Lugar de nacimiento:** ECUADOR/GUAYAS/GENERAL VILLAMIL  
(PLAYAS)/GENERAL VILLAMIL (PLAYAS)

**Fecha de nacimiento:** 30 DE DICIEMBRE DE 1995

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Sexo:** MUJER

**Instrucción:** SUPERIOR

**Profesión:** ESTUDIANTE

**Estado Civil:** SOLTERO

**Cónyuge:** No Registra

**Fecha de Matrimonio:** No Registra

**Nombres del padre:** NAZARENO MONTAÑO PABLO

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Nombres de la madre:** SEMISTERRA CAICEDO MARISOL

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Fecha de expedición:** 17 DE AGOSTO DE 2015

**Condición de donante:** SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 25 DE ENERO DE 2019

Emisor: LILIANA ALEJANDRA PEREZ MORAN - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 56 - GUAYAS -  
GUAYAQUIL



Nº de certificado: 199-192-49039



199-192-49039

Lcdo. Vicente Taiano G.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación

Documento firmado electrónicamente







## **CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT**

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

### **CERTIFICO:**

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES** del ITB.

---

Nombre y Apellidos del Colaborador  
CEGESCYT

---

Firma



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES,  
ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL  
PARA TRABAJADORES ÁREA DE PRODUCCIÓN DE EMPRESA  
GALAPESCA S. A. EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

**Autor: Nazareno Semisterra Diana María**

**Tutor: Simón Alberto Illescas Prieto**

## **Resumen**

El presente estudio titulado **Propuesta de plan de mejora del clima organizacional para trabajadores del área de producción de la empresa Galapesca** de la ciudad de Guayaquil, fue gestionado con la intención de **mejorar el ambiente laboral de dicha área a favor del bienestar de los empleados, promoviendo su sentido de pertenencia con la compañía y establecer canales de comunicación efectiva**. Para ello, la investigadora utilizó un estudio de campo para conocer la situación de la empresa y una investigación bibliográfica para identificar precedentes teóricos. En conclusión, la aplicación del presente proyecto permitirá que los trabajadores del área más importante de la compañía gocen de un mejor nivel de vida laboral y se promuevan las buenas prácticas empresariales para el beneficio de ambas partes.

Trabajadores

Producción

Clima



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES,  
ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL  
PARA TRABAJADORES ÁREA DE PRODUCCIÓN DE EMPRESA  
GALAPESCA S. A. EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

**Autor: Nazareno Semisterra Diana María**

**Tutor: Simón Alberto Illescas Prieto**

**Abstract**

The present study entitled "Proposal for an organizational climate improvement plan for workers in the production area of the Galapesca company in the city of Guayaquil, was managed with the intention of improving the work environment of that area in favor of employee welfare, promoting their sense of belonging to the company and establishing effective communication channels. For this, the researcher used a field study to know the situation of the company and a bibliographic research to identify theoretical precedents. In conclusion, the application of this project will allow workers in the most important area of the company to enjoy a better standard of working life and promote good business practices for the benefit of both

Workers

Production

Climate



## ÍNDICE GENERAL

<b>Contenidos:</b>	<b>Páginas:</b>
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Certificación de aceptación del tutor	iv
Certificación de aceptación del cegescit	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general	ix
Índice de tablas	xii
Índice de gráficos	xiii
Índice de figuras	xiv

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

##### Ubicación del Problema en un contexto

Situación – Conflicto	2
Causas del Problema y Consecuencias	3
Delimitación del Problema	3
Formulación del Problema	3
Variables de Investigación	4
Evaluación del Problema	4
Objetivos de la Investigación	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Interrogantes de la Investigación	5

Justificación e Importancia	5
Viabilidad de la Investigación	6

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Fundamentación Teórica**

Antecedentes Históricos	7
Diferencias entre Cultura Organizacional y Clima Organizacional	8
Importancia de la Cultura Organizacional	9
Modelos de Cultura Organizacional	10_Toc1812288
Antecedentes Referenciales	11
Referencia del Instituto Tecnológico Bolivariano	11
Referencia de la Universidad Rafael Landívar	11
Variables conceptuales de la Investigación	12
Definiciones Conceptuales	13

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

Presentación de la Empresa	15
Reseña Histórica de la Empresa	15
Misión	16
Visión	16
Valores	16
Diseño de la Investigación	18
Tipos de Investigación	18
Población y muestra	19
Métodos y Técnicas de Investigación	20

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis de Encuesta	21
Plan de Mejora del Clima Organizacional	37

Presupuesto	39
Cronograma	40
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Bibliografía	43
Anexos	44



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Títulos:</b>	<b>Páginas:</b>
Tabla 1 Indicios	3
Tabla 2 <i>Universo</i>	19
Tabla 3 <i>Procedimientos</i>	20
Tabla 4 Nivel de consideración de la empresa como un buen lugar	21
Tabla 5 Nivel de compatibilidad del trabajo con ls objetivos de la empresa	22
Tabla 6 Recursos disponibles para el trabajo diario	23
Tabla 7 Nivel de apoyo recibido para solucionar conflictos	24
Tabla 8 Oportunidad de aportar lo mejor de sí	25
Tabla 9 Nivel de interés de los mandos medios en los trabajadores	26
Tabla 10 Nivel de motivación de los trabajadores	27
Tabla 11 Consideración de la opinión de los trabajadores	28
Tabla 12 Nivel de aceptación entre compañeros de área	29
Tabla 13 Recepción de retroalimentación de labores	30
Tabla 14 Nivel de satisfacción con el trabajo realizado	31
Tabla 15 Oportunidades de ascenso	32
Tabla 16 Plan de Mejora del Clima Organizacional	37
Tabla 17 Presupuesto de implementación	39
Tabla 18 Calendario de implementación de actividades	40



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Títulos:</b>	<b>Páginas:</b>
Gráfico 1 Diferencias entre Cultura Organizacional y Clima Organizacional	8
Gráfico 2 Modelos de Cultura Organizacional	10
Gráfico 3 Organigrama del Área de Producción	17
Gráfico 4 Clasificación	18
Gráfico 5 Nivel de consideración de la empresa como un buen lugar	21
Gráfico 6 Nivel de compatibilidad del trabajo con los objetivos de la empresa	22
Gráfico 7 Recursos disponibles para el trabajo diario	23
Gráfico 8 Nivel de apoyo recibido para solucionar conflictos	24
Gráfico 9 Oportunidad de aportar lo mejor de sí	25
Gráfico 10 Nivel de interés de los mandos medios en los trabajadores	26
Gráfico 11 Nivel de motivación de los trabajadores	27
Gráfico 12 Consideración de la opinión de los trabajadores	28
Gráfico 13 Nivel de aceptación entre compañeros de área	29
Gráfico 14 Recepción de retroalimentación de labores	30
Gráfico 15 Nivel de satisfacción con el trabajo realizado	31
Gráfico 16 Oportunidades de ascenso	32





## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Títulos:</b>	<b>Páginas:</b>
Figura 1 Logo de la empresa	15
Figura 3 Logo de la marca	15
Figura 4 Ubicación de la Empresa	17

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

#### **Ubicación del Problema en un contexto**

En la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, está ubicada la empresa procesadora de atún GALAPESCA S.A. que cuenta con cerca de 1500 colaboradores e inició sus operaciones en el año 1991, ofreciendo un producto de calidad y confianza del consumidor posicionando la marca Starkist como la #1 de conservas de atún en Estados Unidos. (Galapesca, 2015)

Galapesca cuenta con más de 1500 trabajadores de planta en sus líneas de producción, misma que está activa las 24 horas del día. Así mismo incorpora cientos de colaboradores en las áreas de empackado, control de calidad, despacho, distribución y entrega de sus productos, mismos que no son comercializados a nivel local, sino, exportados a Norteamérica.

Su marca, Starkist, es subsidiaria a través de Galapesca en Ecuador y es parte del Grupo Dongwon Industries, una de las multinacionales más importantes de Corea con representación en más de 16 líneas de negocio en base a productos derivados del atún, posicionándolo como el proveedor de más del 70% de productos de atún en Corea.

Frente a la necesidad operativa que evidentemente demanda Galapesca, es de vital importancia contemplar lo imprescindible que es la labor de cada uno de los colaboradores del área de producción, quienes, con el apoyo del resto de departamentos, son los que hacen posible el funcionamiento de la empresa, con su aporte y esfuerzo diario que ha permitido el crecimiento y recordación de la marca en la mente del consumidor.

Basado en dicha empresa, este proyecto evaluará el clima organizacional de la compañía, ámbito en el que se hace referencia al ambiente que se

establece y vive en las organizaciones laborales y sus estados de ánimo y cómo éstas variables pueden afectar el desempeño de los trabajadores y la productividad de la compañía.

### **Situación – Conflicto**

Como respuesta a la interacción de las organizaciones con su personal, esta tendencia permite afirmar que en la mayoría de casos, la falta de colaboradores comprometidos con el logro de los objetivos individuales y colectivos de una empresa, puede comprometer su operatividad y ser mucho más perjudicial que la falta de venta de sus productos.

La forma en que los trabajadores se sienten dentro de una compañía juega un papel fundamental para la misma, dado que es factible en todos los casos que los colaboradores se empoderen con la marca y la cultura empresarial, lo cual se traduce en una plataforma que impulsará el crecimiento de la organización y su capital humano.

La comunicación que se establezca con los trabajadores desempeña un rol muy importante ya que refleja la conexión de la dirección con el resto de la plantilla de trabajadores y en caso de que las vías de comunicación sean asertivas y constantes, la empresa podrá retroalimentarse de la manera adecuada con las habilidades, percepciones, conocimientos y demás herramientas. Es decir, contar con el compromiso de sumar para mantener una relación de ganar-ganar.

Frente a la gran cantidad de trabajadores que acarrea la demanda de consumo que tiene Galapesca, a través de su marca Starkist, la consideración que se debe tener por el talento humano, representa la más alta prioridad que debe contemplar la dirección de la compañía.

En respuesta a este escenario, este proyecto desea potencializar la necesidad de comprometer a los colaboradores a partir de su fidelización con la marca, es decir, que se sientan totalmente involucrados con el éxito de la compañía, que lo apropien y que deseen formar parte de manera

activa de cada uno de los pasos que da la misma, y los que se verán también beneficiados. Es indudable que sentirse parte de algo grande, es estimulante y alentador.

## **Causas del Problema y Consecuencias**

**Tabla 1 Indicios**

<b>Causas</b>	<b>Consecuencias</b>
Falta de empatía y compromiso de los trabajadores del área de producción con la empresa.	Disminución de la productividad.
Inexistencia de normas de convivencia y comunicación dinámica.	Comunicación interna deficiente.
Ausencia de herramientas de medición del clima organizacional.	Insatisfacción de los trabajadores y decrecimiento de la productividad del área.

**Elaborado por: Diana María Nazareno Semisterra**

### **Delimitación del Problema**

**Campo** : Administración

**Área** : Clima Organizacional

**Aspectos** : Área de Producción y Clima Organizacional

**Tema** : Propuesta de Plan de mejora del clima organizacional para trabajadores área de producción de empresa Galapesca S.A. en la ciudad de Guayaquil

### **Formulación del Problema**

¿Cómo mejorar el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa Galapesca S.A. ubicada en la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, en el año 2018?

## **Variables de Investigación**

**Variable Independiente:** Clima Organizacional

**Variable Dependiente** : Trabajadores Área de Producción

## **Evaluación del Problema**

**Evidente:** sin la adopción de sistemas de medición y control del clima organizacional, es muy difícil poder detectar los cuellos botella que detonan conflictos que pueden arraigarse a la compañía a través del tiempo imposibilitando su detección.

**Concreto:** el crecimiento de una empresa está estrechamente vinculado con la orientación hacia el éxito y logro de los objetivos que disponga la dirección de la misma; es decir, que la forma en que se adopten las oportunidades de mejora, determinará la capacidad de resiliencia de la compañía.

**Delimitado:** la ausencia d conocimiento acerca de políticas y directrices basadas en la importancia del mantenimiento de un clima organizacional positivo, limita todas las oportunidades de mejora en este campo, dado que no se posee el conocimiento requerido para elevar el nivel comunicacional de la empresa y por ende, su optimización.

**Factible:** con la adopción de los preceptos adecuados, la implementación de procesos de mejora prometerá potenciar la capacidad de la empresa y de sus colaboradores, a través de la ejecución de acciones conjuntas, estructuras y planificadas acorde los objetivos.

**Relevante:** finalmente, el proyecto aspira aportar con un plan de mejora del clima organizacional para los trabajadores del área de producción que involucre a todos los mandos de la compañía a partir de la ejecución de procesos de mejora básicos que permitan solidificar una cultura empresarial positiva, asertiva y comunicativa para el bien de todas las partes.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Proponer un Plan de Mejora en el Clima Organizacional para los trabajadores del área de producción de la empresa Galapesca S.A.

### **Objetivos Específicos**

- Fundamentar teóricamente el clima organizacional y área de producción.
- Diagnosticar es estado actual del clima organizacional del capital humano del área de producción.
- Proponer un Plan de Mejora del Clima Organizacional.

### **Interrogantes de la Investigación**

- ¿Qué importancia tiene el mantenimiento del clima organizacional para las empresas?
- ¿Qué repercusiones tiene la insatisfacción laboral de los colaboradores?
- ¿Qué beneficios obtendrá la empresa a partir de la implementación de un plan de mejoras para el clima organizacional para los trabajadores del área de producción de la empresa Galapesca S.A?

### **Justificación e Importancia**

Se considera que el clima organizacional llega a formar parte de la cultura de cada empresa, es decir, es parte de la personalidad propia de la organización y es tan variable como el temperamento de cada persona que trabaja dentro de su ambiente, por lo que se considera de vital importancia realizar una oportuna medición del ambiente laboral para beneficiar a los trabajadores del área de producción que representan el motor de la organización y que se convierten en el principal objetivo de

evaluación de los resultados obtenidos, y así corregir, mejorar y mantener resultados positivos en el ambiente laboral.

La propuesta de Plan de Mejora, aspira resolver las dificultades evidenciadas después de realizar la medición del clima organizacional y potenciarla como una eficaz herramienta para fortalecer el ambiente positivo de la organización a favor de los colaboradores del área en cuestión.

El óptimo desarrollo del presente estudio se basa en la inclinación de la cultura empresarial de Galapesca S.A. por el bienestar de su cliente interno, responsable de la operatividad y crecimiento de la compañía.

### **Viabilidad de la Investigación**

**Viabilidad Ambiental:** la implementación del presente proyecto no incurre en riesgos medio ambientales; más bien, aportará herramientas que pueden utilizarse como base para la adopción de un precepto ambientalmente responsable.

**Viabilidad Socio-Cultural:** la adopción de un conjunto de acciones para la mejora del clima organizacional del área de producción no sólo garantizará mayor eficiencia laboral, sino también el sentimiento de bienestar de los trabajadores, como miembros de la sociedad.

**Viabilidad Institucional y de Gestión:** la solución del presente proyecto incluirá acciones que le otorguen mayor sentido de pertenencia a los trabajadores del área de producción, lo cual permitirá crear y establecer una cultura organizacional que fidelice a los empleados y los haga sentir como parte de un todo.

**Viabilidad Financiera:** la adopción de la presente propuesta si incurrirá en inversiones económicas para su concreción, pero la misma se ejecutará a partir de un presupuesto anualmente asignado para temas de capacitación y formación de los trabajadores.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Fundamentación Teórica**

##### **Antecedentes Históricos**

El clima organizacional de las empresas responde al nivel de bienestar de los colaboradores respecto a todos los detalles que engloban el entorno interno y externo de la organización.

Según Domínguez el compromiso y el clima organizacional son actitudes que reflejan un estado psicológico relacionado con los valores y objetivos de una organización.

Es decir, que al referirnos al nivel de bienestar se debe considerar cómo perciben, sienten, reciben y responden cada uno de los trabajadores y sus respectivas áreas a los estímulos de la empresa.

Dichos estímulos pueden referirse tanto a la forma en que los mandos medios se relacionan y comunican con sus subalternos, la carga horaria laboral, los beneficios que otorga la empresa de forma implícita, el propio trato entre compañeros, las consideraciones para con los empleados y demás caracteres que otorguen al empleado la sensación de que son parte de un todo, y que como tal, son importantes y que es primordial su opinión para la organización.

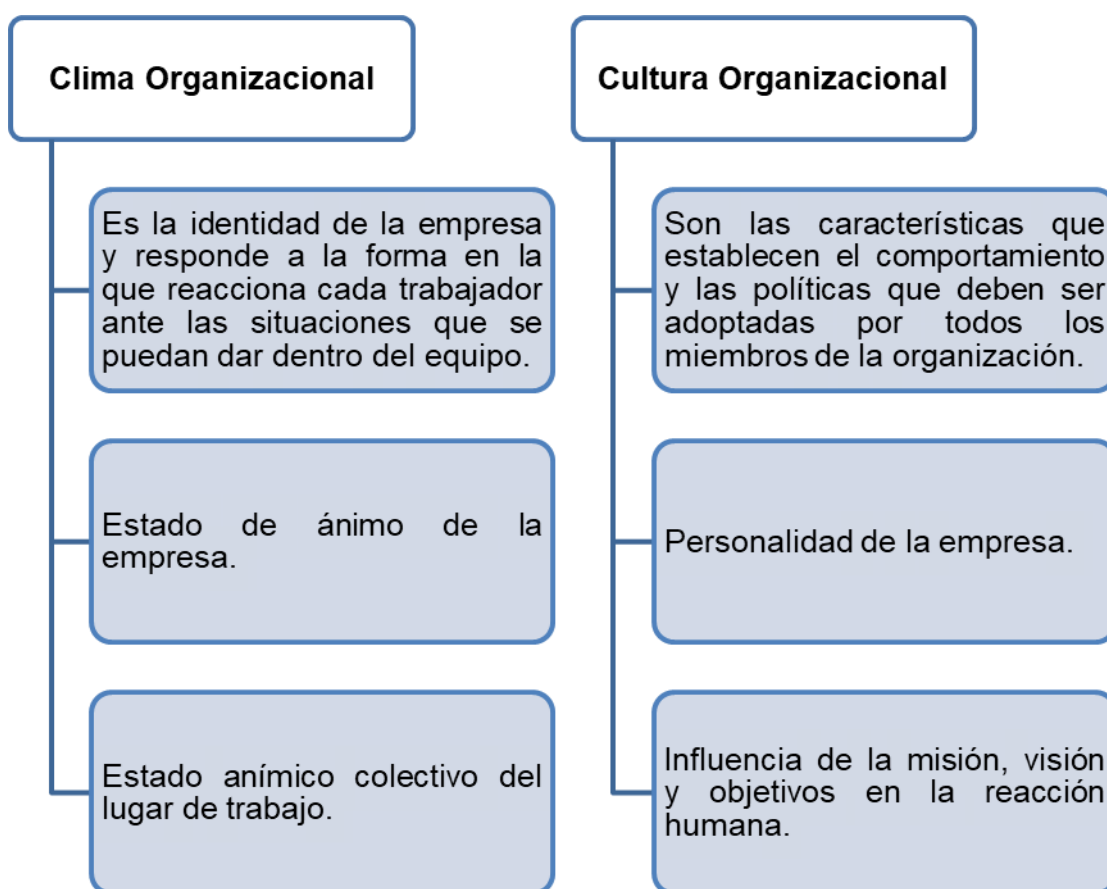
Las personas se sienten motivadas a comprometerse con una situación u organismo a partir de la percepción de un conjunto de estímulos convenientes, lo cual se transforma en la percepción de bienestar y/o cierto nivel de complacencia, características que se relacionan estrechamente con algunas otras consideraciones de los empleados para poder garantizar su total conformidad y traducirla en lealtad y/o fidelidad con la empresa.



## Diferencias entre Cultura Organizacional y Clima Organizacional

Es bastante común que las definiciones de clima y cultura organizacional se confundan o que se consideren lo mismo. A continuación se establecen las diferencias estructurales de ambos términos:

### Gráfico 1 Diferencias entre Cultura Organizacional y Clima Organizacional



A groso modo, el clima dentro de una empresa es resultante de cómo se ha establecido, comunicado, desarrollado y adoptado la cultura de la organización y a partir de ello, cómo lo perciben los colaboradores. Esto se verá evidenciado con facilidad ante situaciones de conflicto y de toma de decisiones, así como en procesos de evaluación grupal que permitan evidenciar el logro de los objetivos de cada área de la empresa y cómo se adicionan a las metas colectivas.

## **Importancia de la Cultura Organizacional**

La cultura organizacional responde a la suma de varios aspectos como las creencias, hábitos, políticas, procedimientos generales, tipos de liderazgo, tipos de comunicación y demás elementos positivos que engloban la personalidad de una compañía.

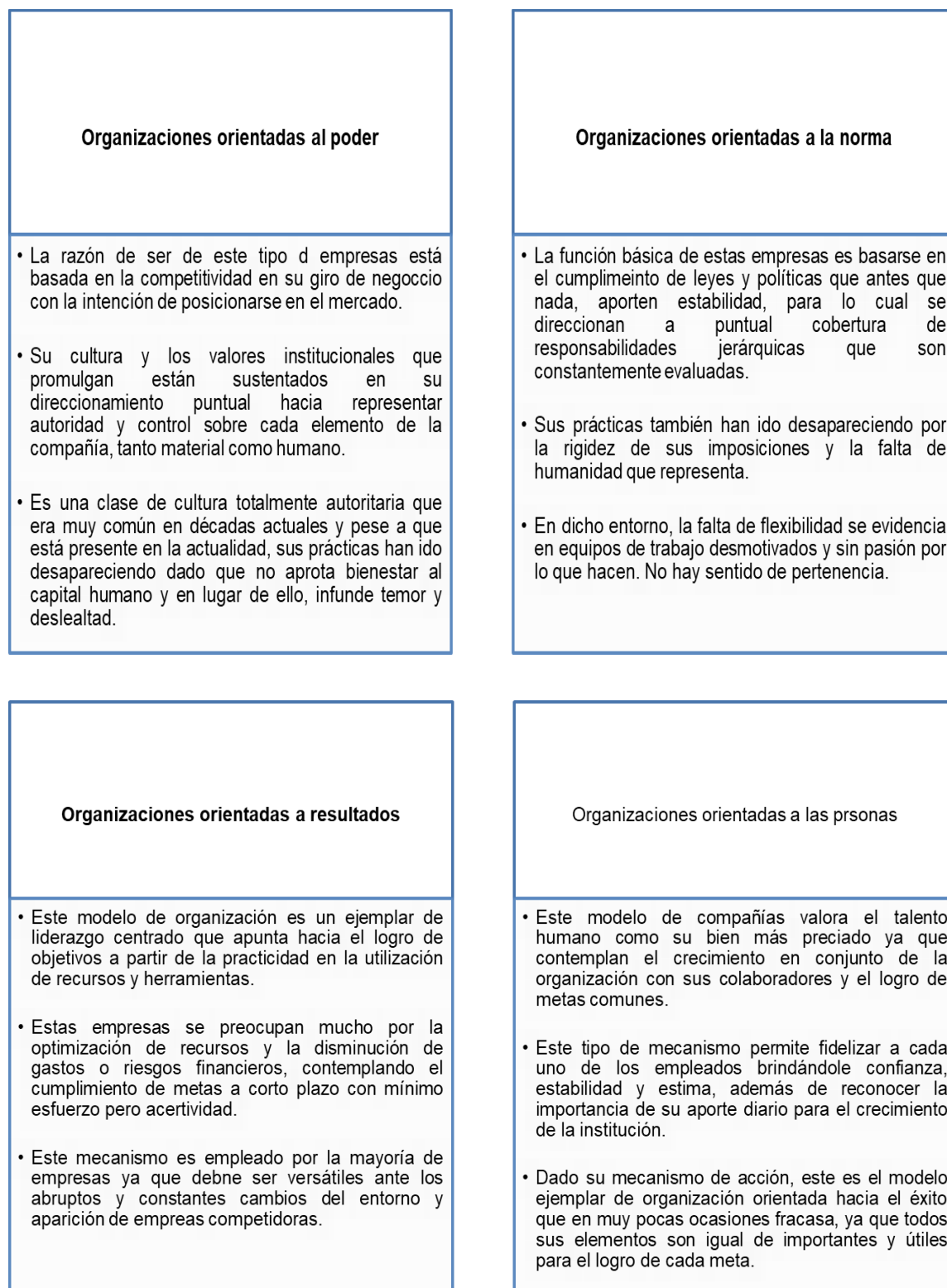
La cultura empresarial está intrínsecamente relacionada con los activos intangibles como la marca, la reputación y todos los valores que resumen la identidad de la empresa; dicha personalidad no solo se ve evidenciada internamente con los colaboradores, sino también, es posible que este motor se exteriorice y refleje el bienestar – o falta del mismo-, al entorno exterior.

Este elemento es multidireccional ya que es transmitido generalmente desde los mandos altos hacia los mandos medios y bajos, y así mismo, los directivos se retroalimentan con la percepción y réplica de sus subalternos, lo cual les permite identificar fácilmente si su mensaje se ha transmitido correctamente y si la percepción es buena o mala, sobre todo, porque esta herramienta se ve reflejada en el logro de los objetivos de la empresa, o en su defecto, el incumplimiento de los mismos. Es decir, que el punto vital de la cultura organizacional es la base para el impulso de la empresa y el crecimiento de la misma junto a sus colaboradores.

Otro punto inaludible es considerar la importancia de la cultura empresarial desde una visión general, puntualizando que la forma en que sea transmitida, aportará de manera positiva o negativa al crecimiento o decrecimiento de la institución, sustentado en los valores, la actividad que realiza, la innovación o el trato a los empleados como algunas de las cosas que definen la cultura de una organización, aunque hay muchos más elementos que pueden ayudar a modificarla y afectarla de manera significativa.

## Modelos de Cultura Organizacional

### Gráfico 2 Modelos de Cultura Organizacional



**Nota: Autora: Nazareno, D. (2018)**

## **Antecedentes Referenciales**

### **Referencia del Instituto Tecnológico Bolivariano**

**Tema:** Propuesta de mejora del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral en el área de bodega de la empresa Galapesca,

Acorde al aporte de (Loor Juan Carlos 2018), un deficiente clima organizacional puede ocasionar serios problemas en las operaciones diarias de una compañía, dado que el nivel de satisfacción o comodidad que tengan los empleados, repercutirá en su nivel de eficiencia y la calidad del trabajo que aporten.

Esto se traduce en que los colaboradores replican el ambiente en el que se desenvuelven en su gestión diaria y viceversa.

Respecto a este antecedente, el proyecto en desarrollo coincide en necesidad de observar constantemente cuáles son las falencias que puede presentar una operación e indagar hasta detectar sus causas.

En caso de que la detonante fuera algún factor arraigado al clima de la empresa, es imprescindible realizar una medición de dicho ambiente para determinar con mayor exactitud qué aspectos se están viendo comprometidos y se pueden modificar a favor del grupo humano y por consiguiente, de la empresa.

### **Referencia de la Universidad Rafael Landívar**

**Tema:** Diagnóstico del Clima Organizacional en la gasolinera CVGAS, estación Talpetate

El estudio propuesto por (Solórzano, Lucía 2015) sustenta que es vital para la operatividad de una empresa realizar una medición que permita detectar los niveles de satisfacción, comunicación y desempeño, con la intención de solventar las soluciones pertinentes en caso de detectar una falencia estructural,

Así mismo, se otorga cierto nivel de importancia a la calidad de vida de los trabajadores, dado que siendo el caso, cada persona laboralmente activa, pasa mayor tiempo desempeñando su empleo que en actividades dedicadas al ocio, esparcimiento y tiempo de calidad en familia.

Con este referente, el presente estudio ratifica la validación especial que reciben los procesos de medición ya que actúan como un termómetro que nos permite evaluar los niveles de complacencia o inconformidad de un equipo de trabajo.

### **Variables conceptuales de la Investigación**

#### **Variable Independiente:** Clima Organizacional

El clima organizacional es conocido como la atmósfera interna de la empresa, es decir cómo es, cómo funciona, qué sucede, cómo interactúan y quienes están dentro de la organización.

Este ambiente se ve afectado por la forma en la que los directivos de la organización han establecido que la misma funcione, qué mecanismos utiliza, qué tipo de dirección se ejerce y sobre todo, la forma en la que se comunican los elementos del capital humano, que dentro de toda organización, son el aspecto más importante.

#### **Variable Dependiente :** Área de Producción

Independiente al giro de negocio de cada empresa, ya sea de productos o servicio, el área de producción responde al motor de toda compañía, ya que en dicho departamento se llevan a cabo o se producen los insumos o servicios que la institución oferta y que responden a su misión y visión.

Es decir, que en el caso del presente estudio acerca de una empresa dedicada al procesamiento de atún, el área de producción comprende el corazón de la empresa, porque en ella, se manufactura el bien que se expende.

## **Definiciones Conceptuales**

**Área de Producción:** es la porción de una empresa que está dedicada a procesar o producir los productos o servicios a los que se dedica la compañía, la su venta u oferta.

**Clima Organizacional:** es una de los elementos más importantes de una empresa ya que se refiere al ambiente interno de la misma en la que se llevan a cabo todas las gestiones y operaciones pertinentes para que la compañía funcione y está estrechamente ligado con sus empleados.

**Calidad:** es un aspecto o característica implícita que permite emitir una valoración respecto a un servicio o producto.

Clima laboral.- Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

**Empleado:** Persona que trabaja para otra o para una institución a cambio de un salario.

**Empleador:** Persona que da empleo a otra.

**Liderazgo:** Estilo de dirección y su impacto en la orientación y apoyo en la realización del trabajo, el desarrollo de las personas y los equipos. (Cubillos, 2014)

**Condiciones de Trabajo:** Son las directrices, políticas y restricciones bajo las cuales una o varias personas realizan una gestión a cambio de una retribución económica dentro de una relación laboral. (Cubillos, 2014)

**Reconocimiento:** valoración basada en la estima de una persona o grupo de personas que destaca una buena acción o gestión realizada que cumple con cierto nivel de requerimientos o exigencia previa. (Cubillos, 2014)

**Trabajo en Equipo:** Gestión laboral grupal que se desempeña con dirección al logro de un objetivo colectivo. (Cubillos, 2014)

**Mérito:** esfuerzo realizado por un colaborador que evidencia su auto demanda para el óptimo cumplimiento de una tarea específica. (Cubillos, 2014)

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

### Presentación de la Empresa

Figura 1 Logo de la empresa

# Galapesca



Figura 2 Logo de la marca

### Reseña Histórica de la Empresa

Galapesca es una compañía procesadora de atún subsidiaria de Starkist Co., domiciliada en Guayaquil que inició sus operaciones en 1991.



Su plantilla de trabajadores asciende a más de 1.500 personas, dedicadas a ofertar un producción de alta calidad que está posicionado como la marca #1 en conservas de atún en Estados Unidos, por la confianza que ha adquirido a través de sus productos con el paso de los años.

### **Misión**

Galapesca S.A. subsidiaria del Grupo Starkist, alimenta sana y nutritivamente a la gente con productos de atún, cumpliendo con los más altos estándares de calidad, inocuidad y seguridad.

### **Visión**

Para el 2020 habremos consolidado nuestra participación en el Grupo StarKist, siendo una planta modelo de gestión, altamente rentable, comprometida con su gente y basada en la mejora continua.

### **Valores**

#### **Respeto:**

Damos el trato justo y digno hacia nuestros colaboradores, las leyes, los clientes, las comunidades y nuestros proveedores.

#### **Comunicación:**

Transmitimos oportuna, adecuada y eficientemente toda información necesaria para nuestras operaciones.

#### **Compromiso:**

Mostramos sentido de pertenencia, lealtad y pasión, trabajando en equipo y siendo parte activa en el logro de los objetivos de la Organización.

#### **Creatividad:**

Creamos ideas innovadoras que faciliten el trabajo y cumplimiento de los objetivos de la organización,

## Responsabilidad:

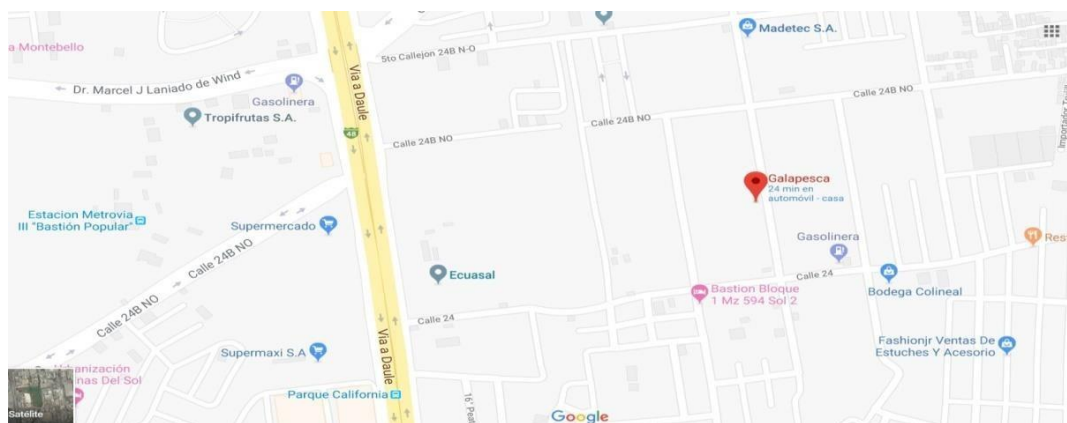
Cumplimos con nuestras obligaciones y acuerdos adquiridos en todos los ámbitos, haciéndolo de forma ética, legal y transparente.

## Pensar en Grande

Logramos metas atractivas para mantenernos como una empresa líder en el mercado.

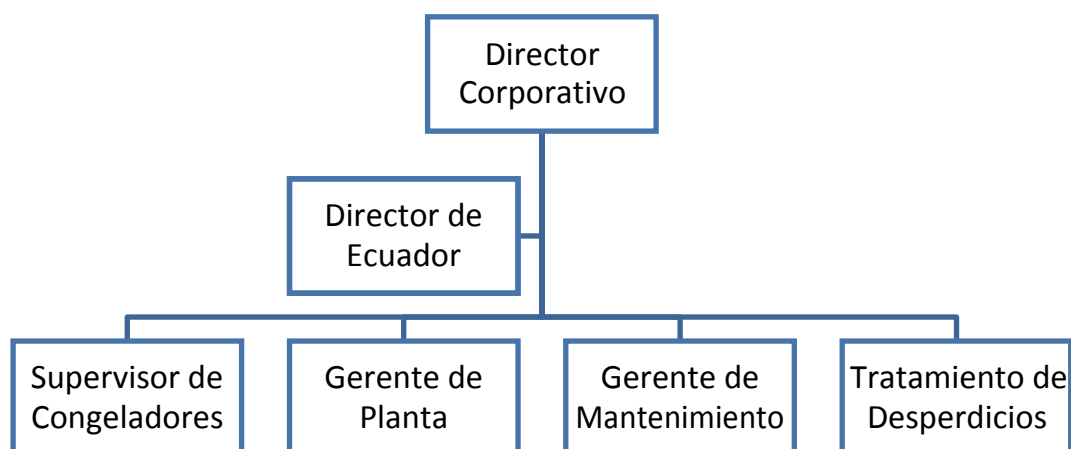
## Figura 3 Ubicación de la Empresa

Geolocalización de Galapesca S.A.



**Nota: Fuente: Google Maps**

## Gráfico 3 Organigrama del Área de Producción



**Nota: Fuente: Galapesca S.A.**

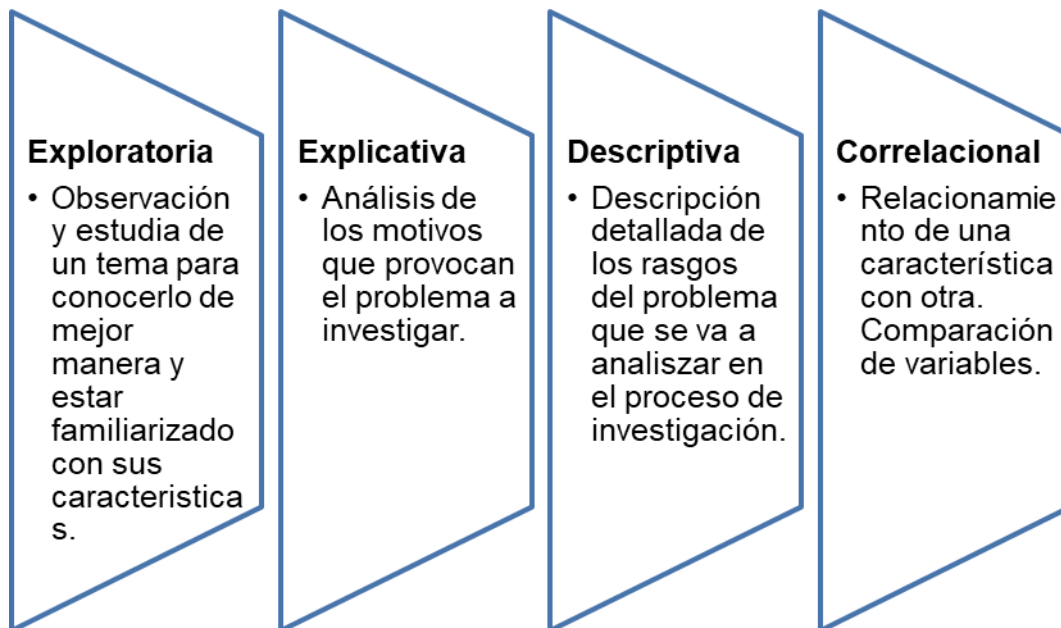
## **Diseño de la Investigación**

El proyecto de investigación en proceso se ha basado en la incorporación de herramientas de campo que, a partir de la observación, permite evidenciar la situación actual de la empresa respecto a las causas que detonan el mismo, identificando puntualmente las falencias que deben ser consideradas para la implementación de una propuesta de mejora.

Así mismo, la investigadora sustentará con un diseño de tipo bibliográfico las referencias utilizadas para plantear soluciones para el proyecto a partir del análisis literario de casos similares.

## **Tipos de Investigación**

### **Gráfico 4 Clasificación**



(Mahecha, 2013)

En el desarrollo del presente proyecto se utilizará una investigación de tipo descriptiva, para conocer las particularidades que posee el caso de estudio y determinar las mejores vías para su mejora.

Así mismo se realizará una investigación de tipo explicativa, para validar la

información obtenida en la que se exponga las causas-efectos del problema que se pretende solucionar.

### **Población y muestra**

La conceptualización de población es el todo o entero de una grupo humano que tienen ciertas similitudes y lo convierte en parte de un grupo objetivo dentro de un proceso investigativo. Es decir, que la población responde a los sujetos que serán observados en un estudio. (Tamayo, 1997)

**Población finita:** se llama población finita al grupo de personas que responden a una cantidad manejable de elementos de estudio.

**Población infinita:** se conoce como población infinita al grupo humano que contiene cierta cantidad indeterminada de elementos de estudio, incontables.

**Tabla 2 Universo**

<b>Elementos</b>	<b>Cantidad</b>
Gerente General	1
Gerente de Producción	1
Supervisores Generales de Producción	3
Jefe de Línea de Producción	2
Controladores de Turno	3
Obreros	11
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>

**Nota: Autora: Nazareno, D. (2018)**

El universo del presente caso es de 21 personas, siendo el caso de tratarse de una población finita, para lo cual no es necesario realizar la extracción de una muestra.

**Muestra:** es una pequeña partición de un todo, en este caso referido a un grupo humano que sirve como objetivo de estudio de un tema

determinado para la aplicación de herramientas de análisis e investigación. (Jauregui, 2016)

Para continuar con el proceso investigativo, se aplicará un muestreo aleatorio, en el que todos los elementos o sujetos que componen el universo o grupo humano, presenta las mismas posibilidades de ser seleccionados para formar la muestra que se observará.

### **Métodos y Técnicas de Investigación**

La empresa Galapesca, sujeto del presente estudio presenta falencias en el clima organizacional de un área determinada. Por tal motivo, es necesario aplicar el método estudio inductivo-deductivo para determinar las implicaciones del problema a partir de sus causas.

Otro método que se utilizará es el analítico – sistémico para relacionar las causas en mención con los efectos que provoca y poder determinar cómo solucionarlos y a partir de ello, plantear una propuesta de mejora.

**Tabla 3 Procedimientos**

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Entrevista	Formulario
Encuesta	Cuestionario

**Nota: Autora: Nazareno, D. (2018)**

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### Análisis de Encuesta

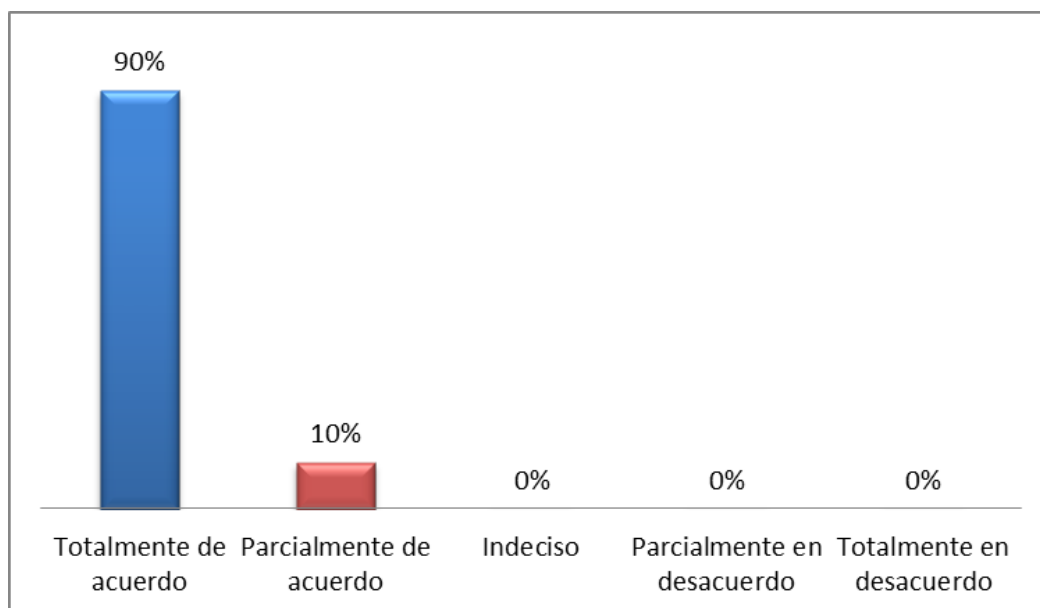
1. ¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?

**Tabla 4** Nivel de consideración de la empresa como un buen lugar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	19	90%
Parcialmente de acuerdo	2	10%
Indeciso	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 5** Nivel de consideración de la empresa como un buen lugar



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Interpretación:** los resultados obtenidos reflejan que el 90% de los encuestados opina que Galapesca es un buen lugar de trabajo; el 10% se expresó parcialmente de acuerdo. No hubo resultados para indeciso, parcialmente en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

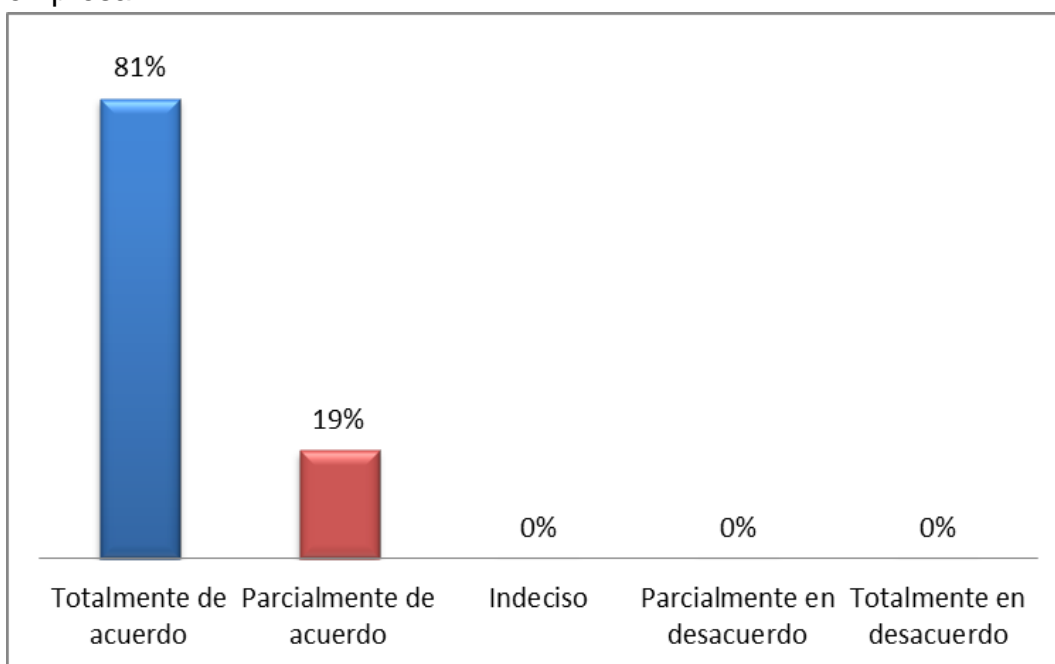
2. ¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?

**Tabla 5** Nivel de compatibilidad del trabajo con ls objetivos de la empresa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	17	81%
Parcialmente de acuerdo	4	19%
Indeciso	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 6** Nivel de compatibilidad del trabajo con los objetivos de la empresa



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Interpretación:**

Acorde a los resultados obtenidos se detectó que el 81% de los encuestados se siente totalmente de acuerdo y el 19% restante indico estar parcialmente de acuerdo.

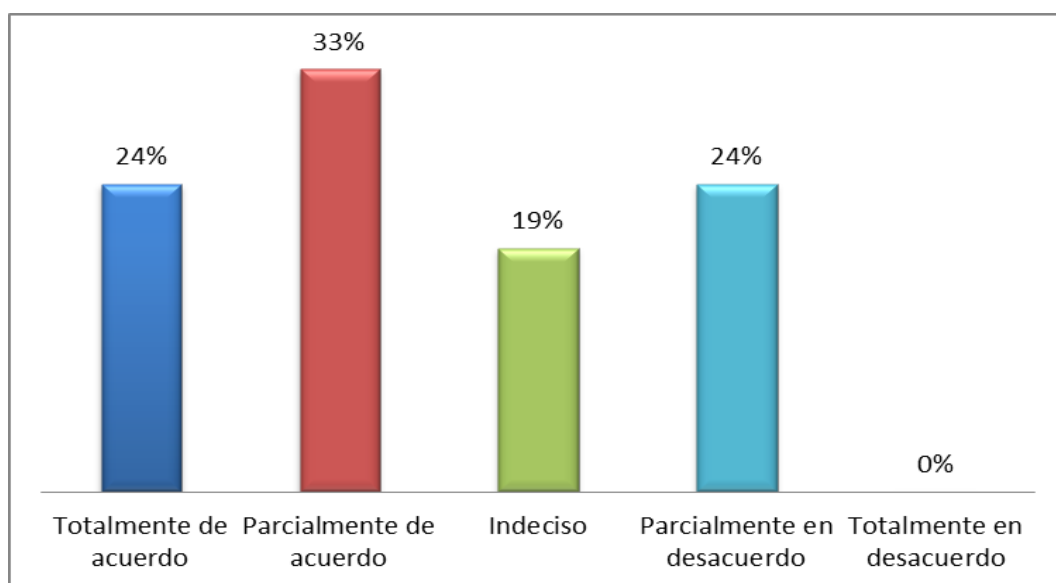
### 3. ¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?

**Tabla 6** Recursos disponibles para el trabajo diario

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	24%
Parcialmente de acuerdo	7	33%
Indeciso	4	19%
Parcialmente en desacuerdo	5	24%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 7** Recursos disponibles para el trabajo diario



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

#### **Interpretación:**

Como resultado pregunta empleada, se detectó que el mayor porcentaje, representado por el 33% que indicó estar parcialmente de acuerdo; el 24% estuvo totalmente de acuerdo; 24% también se mostró parcialmente en desacuerdo; el 19% se mostró indeciso. No hubo aseveraciones totalmente en desacuerdo.



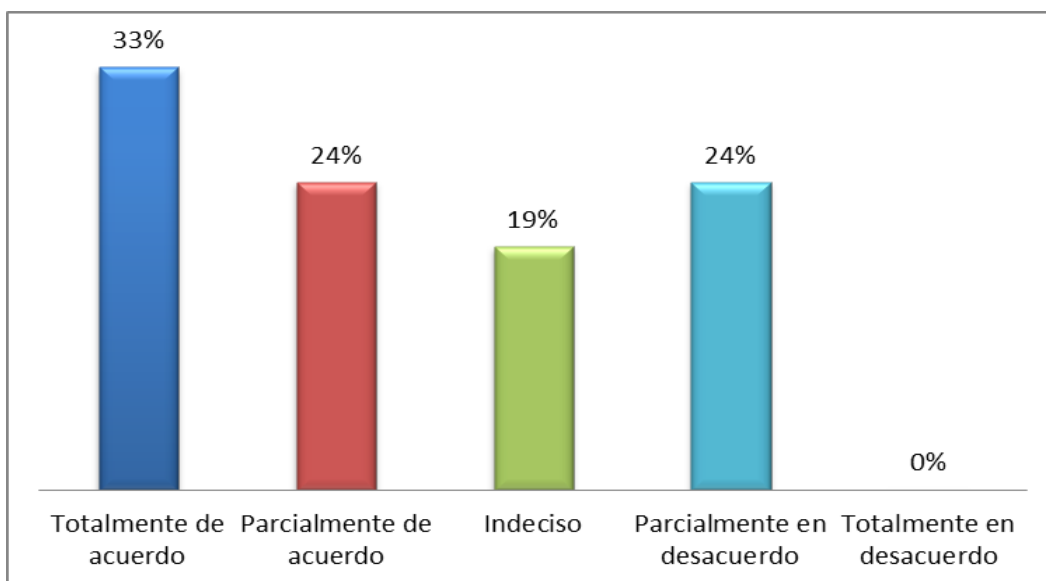
#### 4. ¿Recibe apoyo para superar los conflictos que se presenten?

**Tabla 7** Nivel de apoyo recibido para solucionar conflictos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	33%
Parcialmente de acuerdo	5	24%
Indeciso	4	19%
Parcialmente en desacuerdo	5	24%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 8** Nivel de apoyo recibido para solucionar conflictos



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

#### **Interpretación:**

Acorde a los resultados obtenidos se detectó que el 33% se siente totalmente de acuerdo; el 24% de mostró parcialmente de acuerdo; el 19% indicó estar indeciso; el 24% restante dijo estar parcialmente en desacuerdo y no hubo expresiones de estar totalmente en desacuerdo.

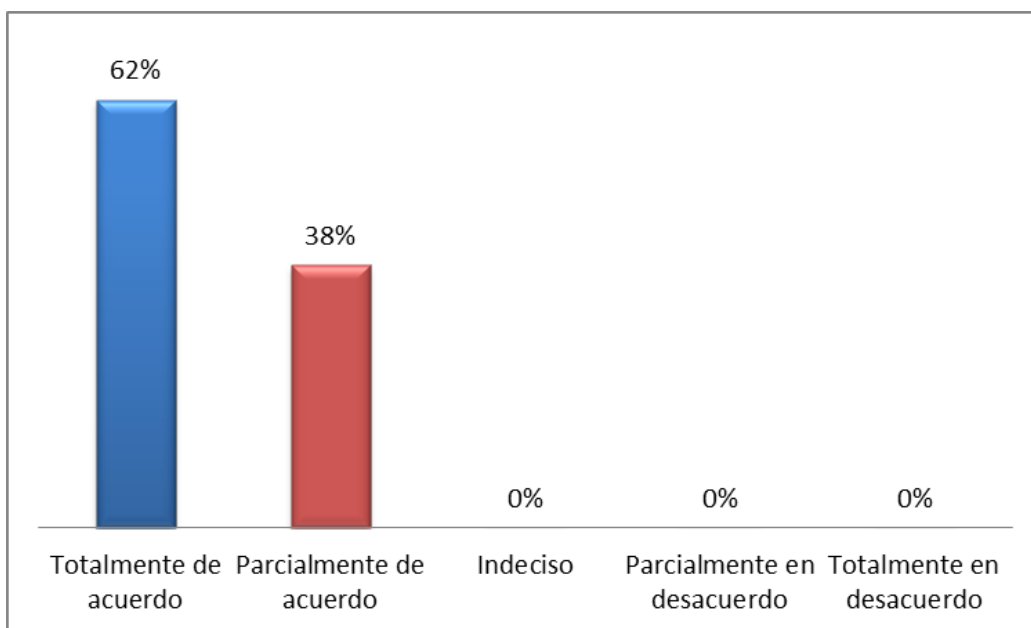
5. ¿La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?

**Tabla 8** Oportunidad de aportar lo mejor de sí

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	62%
Parcialmente de acuerdo	8	38%
Indeciso	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 9** Oportunidad de aportar lo mejor de sí



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Interpretación:**

Acorde a los resultados obtenidos, se detectó que el 62% está totalmente de acuerdo y el 38% restante de identificó parcialmente de acuerdo.

No hubo expresiones de indecisión o desacuerdo.

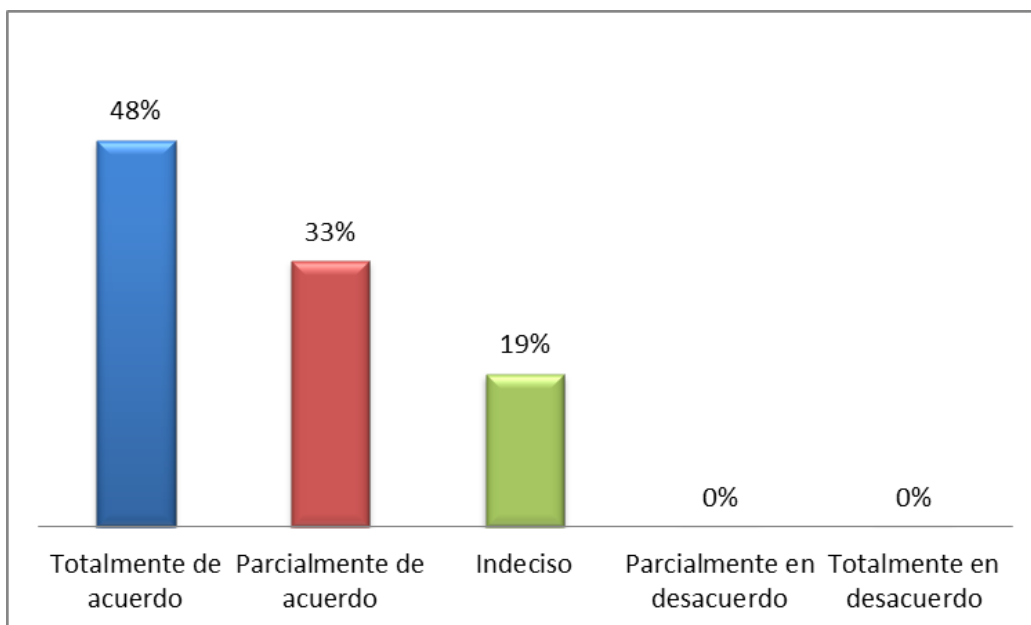
6. ¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?

**Tabla 9** Nivel de interés de los mandos medios en los trabajadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	48%
Parcialmente de acuerdo	7	33%
Indeciso	4	19%
Parcialmente en desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 10** Nivel de interés de los mandos medios en los trabajadores



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Interpretación:**

Acorde a los resultados obtenidos, se conoce que mayoritariamente, el 48% se mostró totalmente de acuerdo; el 33% indicó estar parcialmente de acuerdo y el 19% aseveró estar indeciso.. Ninguno de los encuestados se mostró parcialmente o totalmente en desacuerdo.

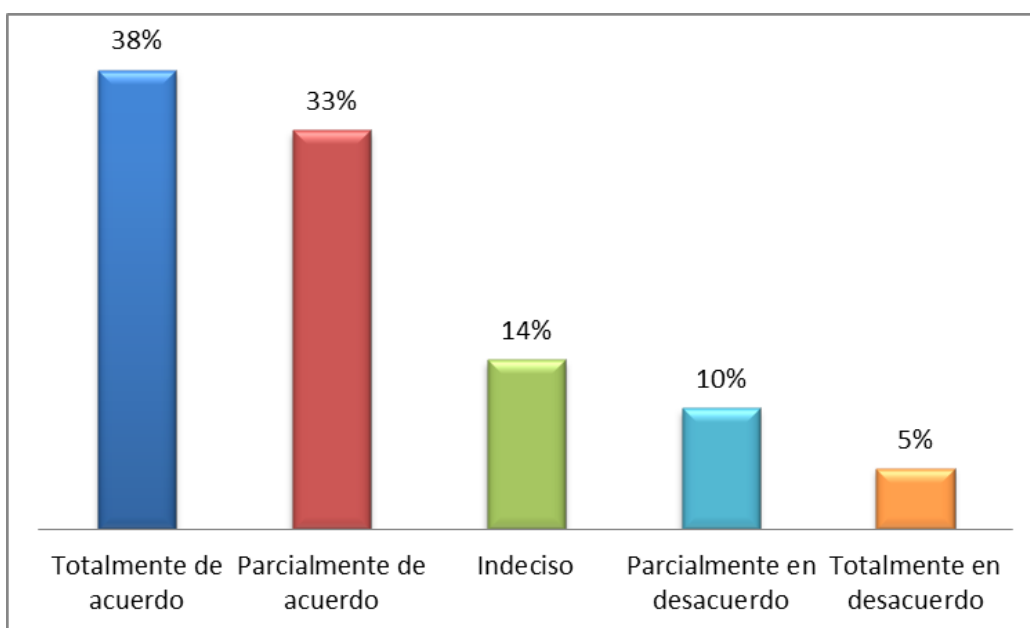
## 7. ¿Se siente motivado o estimulado?

**Tabla 10** Nivel de motivación de los trabajadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	38%
Parcialmente de acuerdo	7	33%
Indeciso	3	14%
Parcialmente en desacuerdo	2	10%
Totalmente en desacuerdo	1	5%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 11** Nivel de motivación de los trabajadores



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

### **Interpretación:**

El 38% indicó estar totalmente de acuerdo; el 33% se mostró parcialmente de acuerdo; el 14% estuvo indeciso; el 10% aseguró estar parcialmente en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

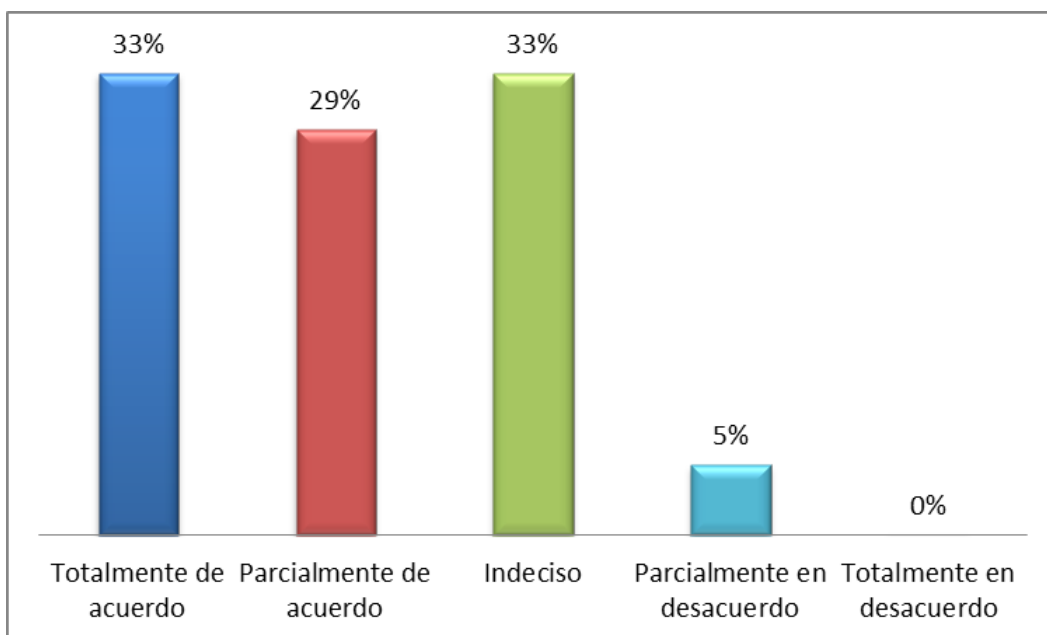
8. ¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta?

**Tabla 11** Consideración de la opinión de los trabajadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	33%
Parcialmente de acuerdo	6	29%
Indeciso	7	33%
Parcialmente en desacuerdo	1	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 12** Consideración de la opinión de los trabajadores



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Interpretación:**

Los resultados obtenidos determinaron que el 33% se siente totalmente de acuerdo; el 33% de igual manera se expresó indeciso; el 29% indicó estar parcialmente de acuerdo; el 5% dijo estar parcialmente en desacuerdo. Ningún encuestado se mostró totalmente en desacuerdo.

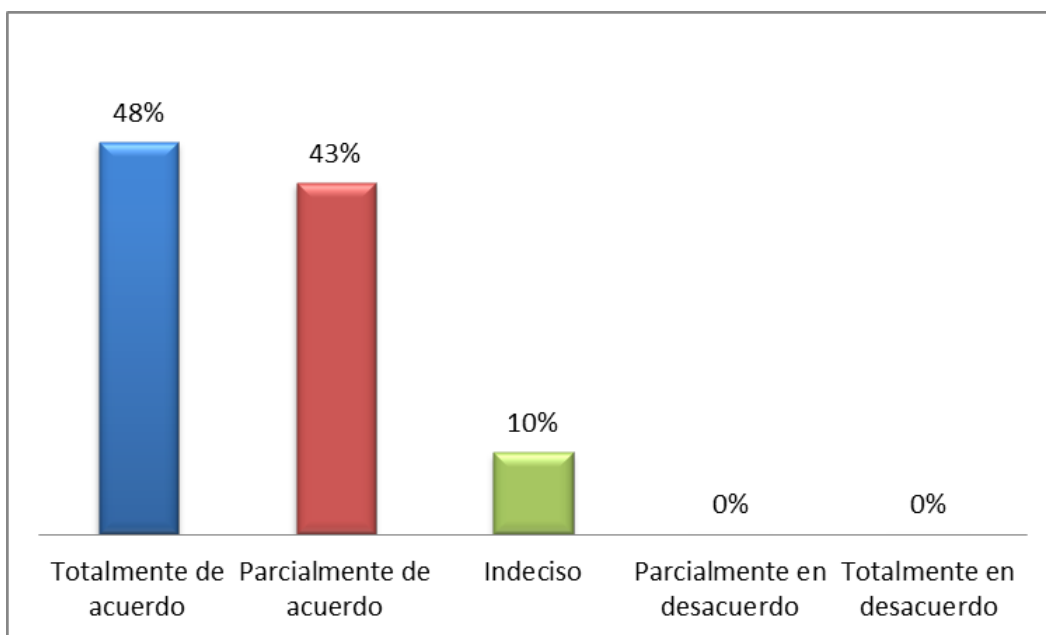
9. ¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?

**Tabla 12** Nivel de aceptación entre compañeros de área

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	48%
Parcialmente de acuerdo	9	43%
Indeciso	2	10%
Parcialmente en desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 13** Nivel de aceptación entre compañeros de área



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Interpretación:**

Acorde a la consulta aplicada, los encuestados sustentaron que mayoritariamente el 48% se siente totalmente de acuerdo; el 43% expresó estar parcialmente de acuerdo y el 10% indicó estar indeciso. No hubo expresiones de parcial o totalmente en desacuerdo.

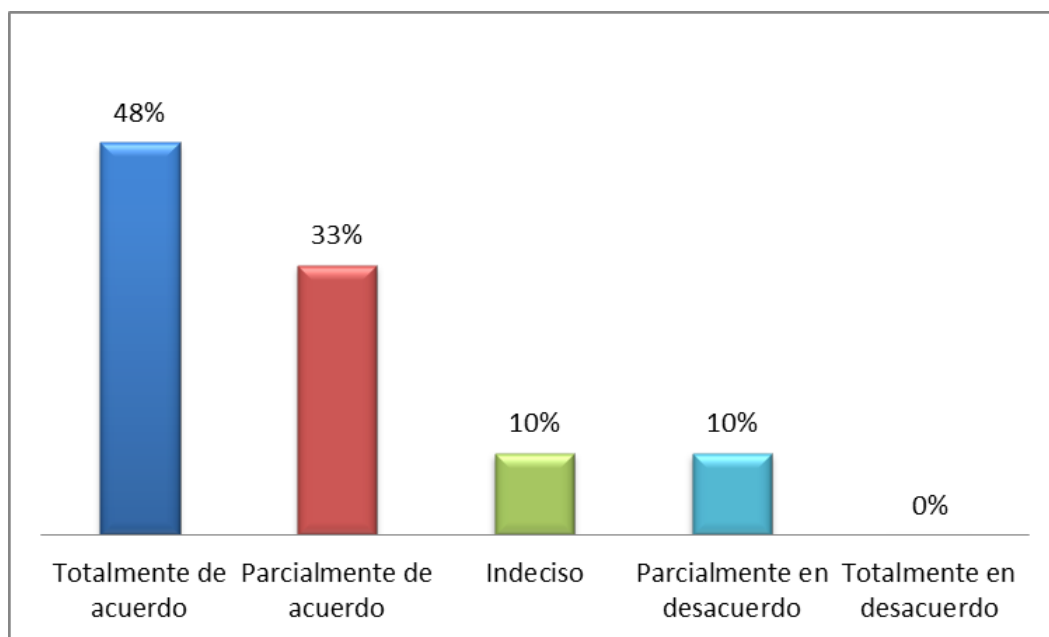
**10. ¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?**

**Tabla 13** Recepción de retroalimentación de labores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	48%
Parcialmente de acuerdo	7	33%
Indeciso	2	10%
Parcialmente en desacuerdo	2	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 14** Recepción de retroalimentación de labores



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Interpretación:**

Como resultado de esta pregunta se detectó que el 48% se siente totalmente de acuerdo; 33% parcialmente de acuerdo, 10% indeciso y 10% parcialmente en desacuerdo. No hubo opiniones de encuestados que estén totalmente en desacuerdo.

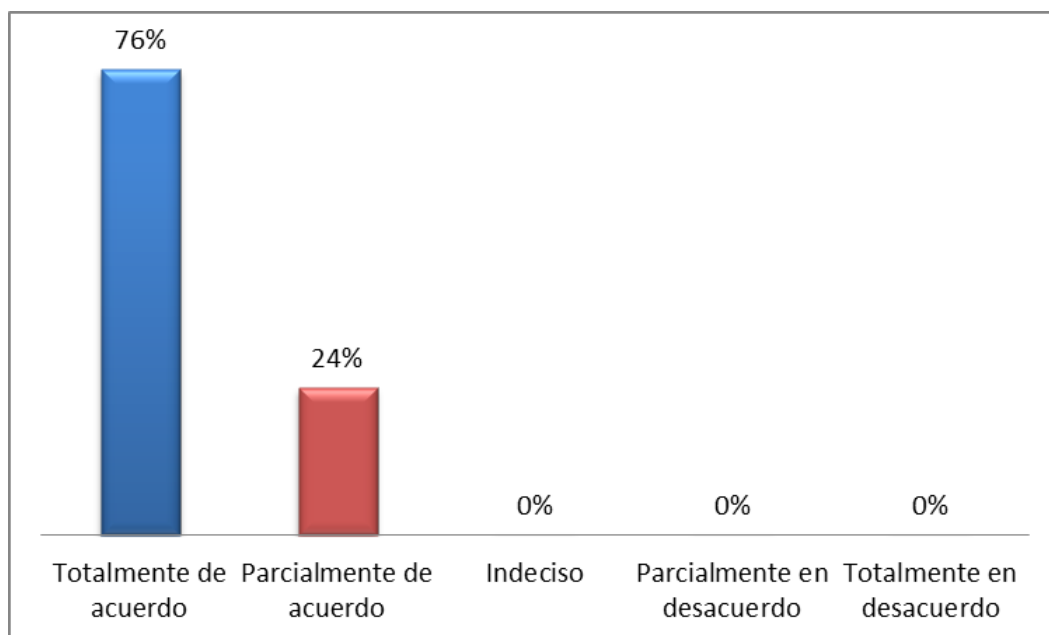
### 11. ¿Está a gusto con el trabajo que hace?

**Tabla 14** Nivel de satisfacción con el trabajo realizado

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	16	76%
Parcialmente de acuerdo	5	24%
Indeciso	0	0%
Parcialmente en desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 15** Nivel de satisfacción con el trabajo realizado



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

#### **Interpretación:**

Como resultado de esta pregunta se detectó que el 76% se encuentra totalmente de acuerdo y el 24% restante se mostró parcialmente en de acuerdo. No hubo respuestas de indecisión, parcialmente o totalmente en desacuerdo.



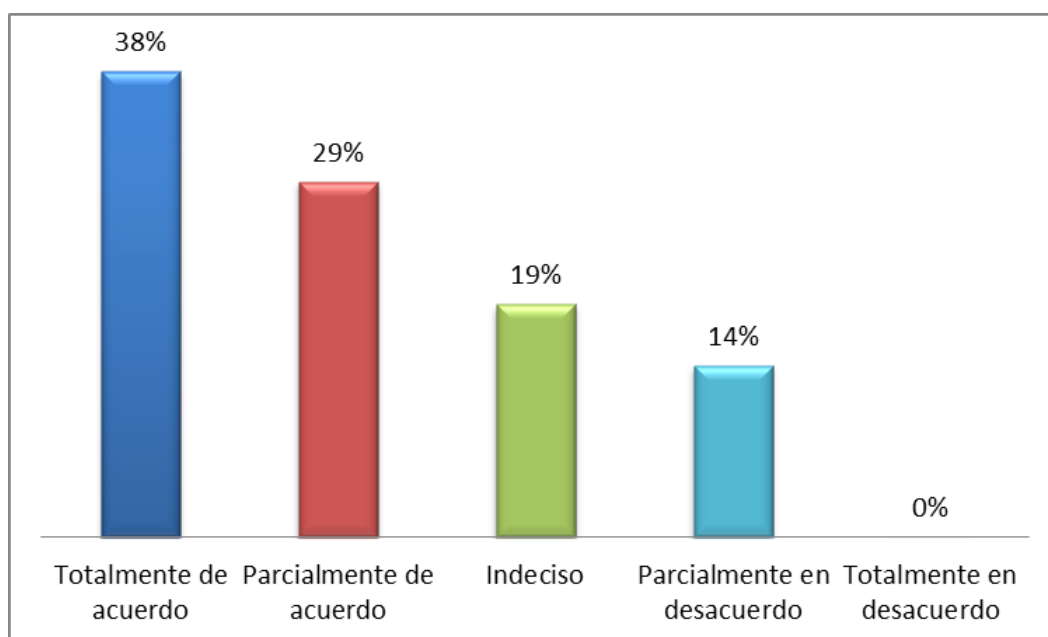
## 12. ¿Cuenta con oportunidades de ascenso?

**Tabla 15** Oportunidades de ascenso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	38%
Parcialmente de acuerdo	6	29%
Indeciso	4	19%
Parcialmente en desacuerdo	3	14%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
	21	100%

**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

**Gráfico 16** Oportunidades de ascenso



**Nota:** Autora - Nazareno D. (2018)

### Interpretación:

Como resultado de la última pregunta se detectó que el 38% se encuentra totalmente de acuerdo, el 29% se mostró parcialmente en de acuerdo, el 19% manifestó estar indeciso. Finalmente, el 14% se mostró parcialmente en desacuerdo. Ninguno expresó estar totalmente en desacuerdo.

## **Análisis de la Entrevista**

Se aplicó una entrevista a tres colaboradores del Hospital Nicolás Cotto Infante, tal como se detalla a continuación:

**Entrevistado 1:** Colón Calderón – Supervisor General

**Entrevistado 2:** Samuel Olea – Supervisor General

<b>1. ¿Considera que para su institución es importante el mantenimiento y promoción de un clima organizacional positivo para los trabajadores del área de producción?</b>	
<b>Entrevistado 1</b>	<b>Entrevistado 2</b>
Por supuesto, porque de esta forma tendremos personal motivado y dispuesto a enfrentar los desafíos del día a día.	Si, porque un empleado motivado rinde mucho más y da una mejor calidad de trabajo.

### **Interpretación:**

Las personas entrevistadas indicaron que consideran importante el mantenimiento de un clima organizacional positivo ya que los colaboradores motivados realizan una gestión más eficiente y con mayor calidad.

<b>2. Respecto a ello, ¿qué medidas son ejecutadas actualmente para la mejora del clima organizacional?</b>	
<b>Entrevistado 1</b>	<b>Entrevistado 2</b>
El ambiente de trabajo está climatizado para hacer que las operaciones sean menos estresantes. Así mismo, se fomenta el buen trato entre todos los colaboradores de la organización.	Se considera el rendimiento y desempeño y se realiza un reconocimiento con un sorteo entre los mejores trabajadores de cada área.

### Interpretación:

Dentro de las medidas que actualmente se ejecutan para mejorar el clima organizacional se mencionaron las siguientes:

- Ambiente climatizado
- Fomento de un buen trato entre colaboradores
- Consideración y reconocimiento por desempeño

<b>3. ¿Existe un manual o políticas establecidas a favor de la promoción de un clima organizacional positivo para los trabajadores del área de producción?</b>	
<b>Entrevistado 1</b>	<b>Entrevistado 2</b>
Hay políticas que contemplan la total apertura de las vías de comunicación para evitar el acoso laboral. Así mismo, se realizan los pagos de manera puntual.	Si. El cumplimiento de los valores institucionales.

### Interpretación:

Respecto a esta consulta se detectó que se cumplen con los valores institucionales y las vías de comunicación están siempre abiertas para los trabajadores, con la intención de evitar el acoso laboral. Así mismo, los pagos son puntuales.

<b>4. ¿Cuáles son los beneficios de los que gozan actualmente los trabajadores del área de producción de la empresa Galapesca?</b>	
<b>Entrevistado 1</b>	<b>Entrevistado 2</b>
Entrega de un presente el día de cumpleaños, crédito de cooperativa, estabilidad laboral y reclutamiento de aplican internamente.	Se entregan tarjetas con cupos para farmacia y supermercado que son descontados por rol.

### Interpretación:

Entre los beneficios mencionados se encuentran:

- Entrega de un presente por cumpleaños
- Acceso a crédito en la cooperativa interna
- Estabilidad laboral
- Tarjetas con cupo de consumo con descuento a rol para farmacias y supermercado

<b>5. ¿Ha detectado alguna falencia estructural que comprometa el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa Galapesca? Detalle.</b>	
<b>Entrevistado 1</b>	<b>Entrevistado 2</b>
No considero que haya fallas estructurales.	No lo creo, ya que la planta se preocupa por la mejora continua.

### Interpretación:

Los encuestados indicaron que no han detectado ninguna falla estructural que comprometa el clima organizacional.

<b>6. ¿Existen estrategias aplicadas a la promoción y mantenimiento de un clima organizacional positivo para los trabajadores del área de producción de Galapesca? Detalle.</b>	
<b>Entrevistado 1</b>	<b>Entrevistado 2</b>
El departamento de talento humano es el encargado de ejecutar las estrategias para mantener el clima laboral positivo.	Si, se realizan eventos, sorteos y campeonatos internos.

### Interpretación:

Los entrevistados indicaron que el departamento de talento humano es el encargado de realizar dichas actividades, entre las que destacan los sorteos y campeonatos internos.

<b>7. ¿Qué recomendaciones considera pertinentes para apoyar generar un clima organizacional positivo para los trabajadores del área de producción de la empresa Galapesca?</b>	
<b>Entrevistado 1</b>	<b>Entrevistado 2</b>
Aumentar la comunicación para considerar y ofertar mejores beneficios y así mejorar el clima organizacional.	Otorgar mejores beneficios a los trabajadores que desempeñan operaciones de mucho esfuerzo físico y mental, ya que ellos son el motor de la empresa.

### Interpretación:

Entre las recomendaciones sugeridas por los entrevistados, se recomienda:

- Incrementar la comunicación con los colaboradores con la finalidad de escuchar su opinión y contemplarla frente a nuevas decisiones que permitan mejorar el clima laboral.
- Otorgar mejores beneficios a los colaboradores que realizan gestiones con mayor demanda de esfuerzo físico y y mental.

## Plan de Mejora del Clima Organizacional

Con la intención de promulgar un plan de mejora del clima organizacional a favor de los colaboradores del área de producción de la empresa Galapesca, el presente estudio detalla las acciones sugeridas para promover un modelo de bienestar social para los empleados.

**Tabla 16 Plan de Mejora del Clima Organizacional**

¿Qué?	¿Cómo?	¿Dónde?	¿Por Qué?
<b>Generación de actividades deportivas</b>	Crear una sociedad con un club deportivo para beneficio de los trabajadores.	Club deportivo en la ciudad de Guayaquil.	Para fomentar la integración de los trabajadores con sus familias durante sus días de descanso.
<b>Promover las actividades culturales</b>	Crear una alianza estratégica con entidades de fomento a la cultura.	Teatros de la ciudad de Guayaquil.	Generar interés social de espacios artísticos para que los trabajadores puedan compartirlos con sus familias.
<b>Crear un comité de planificación e integración de trabajadores</b>	Invitar a los trabajadores a que realicen postulaciones para elegir representantes del gremio de trabajo.	Grupos de trabajo por horarios.	Generar sentido de pertenencia y evidenciar la consideración que tiene la empresa por vincular activamente a sus empleados.

<b>Implementar pausas activas</b>	Destinar 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo.	Instalaciones de la empresa Galapesca - Área de producción.	Generar la realización de pausas activas acorde a las directrices de salud y seguridad ocupacional.
<b>Aplicar técnicas de motivación y recompensa</b>	Organizar grupos de trabajo acorde a los horarios establecidos.	Instalaciones de la empresa Galapesca - Área de producción.	Incentivar y premiar una vez al mes al mejor trabajador de cada grupo acorde a su esfuerzo y dedicación con órdenes de compra, bonificación económica o algún otro método de premiación tangible.

**Nota – Autora: Nazareno, D. (2018)**

## Presupuesto

**Tabla 17** Presupuesto de implementación

Cantidad	Ítem	Costo Unitario	Costo Total
12	Presupuesto mensual para la premiación de trabajadores. (10 trabajadores mensualmente durante un año)	\$ 600.00	\$ 7,200.00
12	Impresión de folletería mensual para el anuncio de las actividades culturales sugeridas.	\$ 400.00	\$ 4,800.00
12	Impresión de folletería mensual para la promoción de nuevas alianzas estratégicas a favor del fomento al deporte y la actividad física.	\$ 400.00	\$ 4,800.00
			\$16,800.00

**Nota – Autora: Nazareno, D. (2018)**

La empresa cubrirá todos los rubros correspondientes a la implementación de actividades para la mejora del clima organizacional, proveniente del presupuesto anual asignado al departamento de talento humano.





## Conclusiones

- Para el desarrollo del presente caso se fundamentaron teóricamente el clima organizacional y el área de producción y se aplicaron métodos y técnicas que permitan solventar las interrogantes de investigación y el planteamiento de una solución acorde a las necesidades de la compañía.
- De forma general revertieron opiniones diversas respecto a la percepción de que Galapesca pueda ser considerado con un buen lugar para trabajar pero pese a ello, los trabajadores tienen sentido de pertenencia y consideran que su labor aporte significativamente al logro de los objetivos de la empresa.
- Se detectó que mayoritariamente los trabajadores del área de producción si cuentan con los recursos necesarios para su gestión diaria y reciben apoyo oportuno, en gran porcentaje de las ocasiones, para la resolución de conflictos.
- Se detectó que la percepción de los trabajadores del área de producción es que sus superiores directos tienen especial consideración por ellos y que les permiten desarrollarse.
- Los trabajadores del área de producción mayoritariamente no se sienten motivados y no consideran que su opinión es tomada en cuenta.
- Los mandos medios están conscientes de que el área de producción requiere de mayores beneficios e impulso, considerando la ardua gestión que realizan los colaboradores de dicho segmento., pero no expresan la intención de implementar normativas generales específicas para este grupo.
- Los directivos de la empresa aprobaron el plan de mejora en el clima organizacional y se mostraron comprometidos con el logro de un sentimiento de bienestar general en el área de producción.

## Recomendaciones

- Establecer nuevos y mejores canales de comunicación que permita que los trabajadores sientan mayor confianza y apoyo por parte de la empresa.
- Realizar actividades de integración de manera constante e implementar mecanismos de motivación para que los trabajadores tengan mayor sentido de pertenencia y se sientan considerados por la compañía.
- Realizar evaluaciones periódicas para medir el nivel de satisfacción laboral.
- Alentar al capital humano del área de producción, incentivando a que desarrollen nuevas habilidades personales que puedan implementar en su gestión laboral diaria, permitiendo que exista un crecimiento integral del individuo.
- Aplicar fielmente el protocolo de seguridad y salud ocupacional controlado por los entes de regulación del estado que garantizan el bienestar de los trabajadores.
- Aplicar normas de salud ocupacional que contemple la realización de pausas activas para el cuidado de la salud, dadas las largas jornadas laborales que suelen ejecutar los trabajadores del área producción.
- Evaluar los horarios de trabajo, considerando mayor rotación de personal para aminorar el nivel de estrés laboral y cansancio físico.
- Interesarse por el trabajador como persona y ente activo de la sociedad.

## **Bibliografía**

- Cubillos, B. (2014). *Science Direct*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>
- Galapesca. (2015). *Galapesca*. Obtenido de <https://www.galapesca.com/es/about-us/>
- Jauregui, M. (2016). *Aprendiendo Administración*. Obtenido de <https://aprendiendoadministracion.com/que-es-una-muestra-definicion-y-tipos-de-muestreo/#attachment%20wp-att-723/0/>
- Mahecha, J. (2013). *Prezi*. Obtenido de <https://prezi.com/pgukglq1fqr-/investigacion-exploratoria-descriptiva-correlacional-explicativa/>
- Tamayo, y. T. (1997). *Tesis de Investigación - Población y Muestra*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

# Anexo

**Formato #1**

**Galepesca S.A.**

**Ubicación del Area de Logística.**



## Formato #2

# ENCUESTA

CUESTIONARIO	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indeciso	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 ¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?					
2 ¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?					
3 ¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?					
4 ¿Recibe apoyo para superar los conflictos que se presenten?					
5 ¿La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?					
6 ¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?					
7 ¿Se siente motivado o estimulado?					
8 ¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta?					
9 ¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?					
10 ¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					
11 ¿Está a gusto con el trabajo que hace?					
12 ¿Cuenta con oportunidades de ascenso?					

Diana María Nazareno Semisterra / CI: 0942856808 /  
[dmaria85@hotmail.com](mailto:dmaria85@hotmail.com)



Instituto Superior  
**Tecnológico  
Bolivariano**  
de Tecnología

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

### CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA TRABAJADORES ÁREA DE PRODUCCIÓN DE EMPRESA GALAPESCA S. A. EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”** y problema de investigación: **¿Cómo mejorar el clima organizacional de los trabajadores del área de producción de la empresa Galapesca S.A. ubicada en la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, en el año 2018?**, presentado por Nazareno Semisterra Diana María como requisito previo para optar por el título de:

### TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresada:

**Nazareno Semisterra Diana María**

Tutor:

**Simón Alberto Illescas Prieto**



## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

### CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES** del ITB.

Wes Alberto Akater  Wes Alberto Akater  
Nombre y Apellidos del Colaborador CEGESCITT Firma