



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO
DE TECNOLOGÌA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL DE
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de:
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

TEMA:

**PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO LABORAL EN
EL ÁREA DE BODEGA DE LA EMPRESA
GALAPESCA S.A**

Autor:

Loor Loor Juan Carlos

Tutor:

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

**Guayaquil - Ecuador
2018**



DEDICATORIA

Con todo el esfuerzo realizado en estos años de estudio, este proyecto en primer lugar es a Dios que día a día me ha llenado de fortaleza para seguir y no renunciar, por mostrarme que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible. A mi familia que sacrificaron el poco tiempo que impartir, ellos estuvieron apoyándome en todo momento, me dieron valentía para seguir estudiando, comprobando que con esfuerzo y perseverancia se pueden alcanzar las metas.

Loor Loor Juan Carlos



AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirme una vez más dándome esta oportunidad de poder cumplir con mis metas. A mi familia por darme el apoyo incondicional para que éste trabajo llegue a una final culminación. A mis compañeros de clases que han formado parte de mi vida profesional, les agradezco por sus consejo, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles. A mis compañero de labor que me alentaron para continuar en mis estudios. A los profesores del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, por su calidad académica demostrada en todos los años de mi carrera.

Loor Loor Juan Carlos



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Boliviano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **Propuesta de mejora del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral en el área de bodega de la empresa Galapesca S.A.**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA.

El problema de investigación se refiere a: **¿Qué influencia tiene el clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados en el área de bodega de la empresa Galapesca S.A., de la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2018?**

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Egresado

Loor Loor Juan Carlos

Tutor

Simón Alberto Illescas Prieto

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

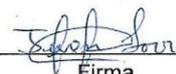
Yo, Juan Carlos Loor Loor en calidad de autor con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Propuesta de mejora del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral en el área de bodega de la empresa Galapesca S.A, de la modalidad de presencial realizado en el Instituto 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.

Juan Carlos Loor Loor

Nombre y Apellidos del Autor

No. de cedula: 0929183499


Firma



Factura: 003-002-000041141

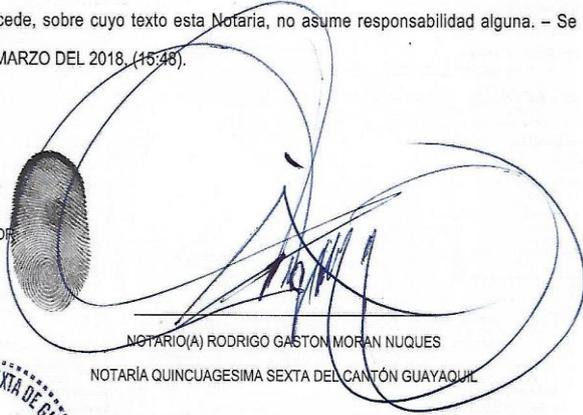


20180901056D00626

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180901056D00626

Ante mí, NOTARIO(A) RODRIGO GASTON MORAN NUQUES de la NOTARÍA QUINCUGESIMA SEXTA , comparece(n) JUAN CARLOS LOOR LOOR portador(a) de CÉDULA 0929183499 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 8 DE MARZO DEL 2018, (15:48).


JUAN CARLOS LOOR LOOR
CÉDULA: 0929183499



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



REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA N. 092918349-9

APPELLIDOS Y NOMBRES
LOOR LOOR
JUAN CARLOS
LUGAR DE NACIMIENTO
MANABÍ
OLMEDO /PUCA/
FECHA DE NACIMIENTO 1990-10-27
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO M
ESTADO CIVIL Soltero




INSTRUCCIÓN SUPERIOR PROFESIÓN ESTUDIANTE V3343V2222

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE XXXXX XXXXX
APPELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE MATILDE AMADA LOOR
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN GUAYAQUIL 2009-05-04
FECHA DE EXPIRACIÓN 2019-05-04

DIRECTOR GENERAL PENA DEL EDUCADO





CERTIFICADO DE VOTACIÓN 4 DE FEBRERO 2018

017 JUNTA No. 017 - 098 NÚMERO 0929183499 CÉDULA

LOOR LOOR JUAN CARLOS
APPELLIDOS Y NOMBRES

GUAYAS PROVINCIA CIRCUNSCRIPCIÓN:
GUAYAQUIL CANTÓN ZONA: 7
PASCUALES PARROQUIA




REFERENDUM Y CONSULTA POPULAR 2018

CIUDADANA (O)

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN EL REFERENDUM Y CONSULTA POPULAR 2018

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRAMITES PUBLICOS Y PRIVADOS

F. PRESIDENTA/E DE LA JRV



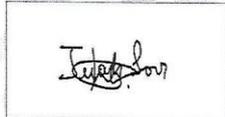
DILIGENCIA: Esta fotocopia es igual al documento original que se me exhibe enfojas útiles, el mismo que se fue devuelto al interesado, quedando en mi archivo la fotocopia respectiva.
Doy Fé.- Guayaquil, - 8 MAR 2018

Ab. Rodrigo Moran Nuques
NOTARIA 56





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0929183499

Nombres del ciudadano: LOOR LOOR, JUAN CARLOS

Condición del cedula: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/MANABI/OLMEDO/OLMEDO

Fecha de nacimiento: 27 DE OCTUBRE DE 1990

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: SECUNDARIA

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: No Registra

Nombres de la madre: MATILDE AMADA LOOR

Fecha de expedición: 4 DE MAYO DE 2009

Información certificada a la fecha: 8 DE MARZO DE 2018

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

N° de certificado: 187-101-90063



187-101-90063

Ing. Jorge Troya Fuertes

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 EDUCACIÓN COMERCIAL DE ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

TEMA:

Propuesta de mejora del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral en el área de bodega de la empresa Galapesca S.A

Autor: Loor Loor Juan Carlos

Tutor: Simón Alberto Illescas Prieto

Resumen

La empresa Galapesca S.A., dedicada a la industrialización, procesamiento, enlatados y comercialización de atún. El área de bodega externa se presenta déficit en los colaboradores debido al inadecuado clima organizacional ocasionando errores en las actividades a realizar por cada colaborador, este resultado afectaría a la producción de la empresa. El propósito de la investigación estuvo orientado a propuesta de mejora del clima organizacional se fundamento al estudio sobre el aspecto teórico del clima organizacional y el rendimiento laboral, en los resultado de la investigación se trata de encontrar solución positiva acordes a la necesidad de los trabajadores y el empleador. Elevando el rendimiento laboral al máximo siendo eficiente y eficaz en cada actividad o tarea realizada con éxito y eleva la producción de la empresa y ahorrar recurso para minimizar cada observación negativa con el transcurso del tiempo desaparecer cada error aumentando la producción de la empresa. Los tipos de investigación utilizado son descriptivo porque ayuda a señalar, describir la situación la cual se lleva a cabo en el problema también se utilizar el tipo e investigación explicativa, éste ayuda a explicar la causa el cual se genera el problema. Para desarrollar el presente proyecto se utiliza las técnicas de observación que ayuda observa el fenómeno el cual ocasionas el problema. Técnica entrevista que se menciona en un formulario para recabar datos acompañado con un cuestionario elaborado el cual se recoge y se analiza minuciosamente. los beneficiado con el siguiente estudio es la empresa y sus colaboradores que son su recurso principal.

Clima	Organizacional	Rendimiento	Laboral
-------	----------------	-------------	---------

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL DE ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS

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

TEMA:

Propuesta de mejora del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral en el área de bodega de la empresa Galapesca S.A.,

Autor: Loor Loor Juan Carlos

Tutor: Simón Alberto Illescas Prieto

ABSTRACT

The company Galapesca S.A., dedicated to the industrialization, processing, canning and commercialization of tuna. The external warehouse area presents a shortfall in the employees due to the inadequate organizational climate causing errors in the activities to be carried out by each collaborator; this result would affect the production of the company. The purpose of the research was aimed at improving the organizational climate is based on the study on the theoretical aspect of organizational climate and work performance, the result of the research is to find a positive solution according to the needs of workers and the employer Increasing work performance to the maximum being efficient and effective in each activity or task carried out successfully and increases the production of the company and save resources to minimize each negative observation with the passage of time disappear each error increasing the production of the company. The types of research used are descriptive because it helps to point out, describe the situation which is carried out in the problem and also use the type and explanatory research, this helps to explain the cause which generates the problem. To develop the present project we use observation techniques that help observe the phenomenon which causes the problem. Technical interview that is mentioned in a form to collect data accompanied by an elaborated questionnaire which is collected and analyzed thoroughly. The beneficiaries of the following study are the company and its collaborators, who are its main

Organizational	Performance	Labor	Weather
----------------	-------------	-------	---------

ÍNDICE GENERAL

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Certificación de la aceptación del tutor	iv
Cláusula de autorización para la publicación de trabajos de titulación	v
Certificación de aceptación del cegescit	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Índice general	ix
Índice de gráficos.....	xi
Índice de cuadros.....	xii

Contenidos:

Páginas:

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.	1
Ubicación del problema en un contexto.....	2
Situación conflictos.....	4
Delimitación del problema.	4
Formulación del problema.	5
Evaluación del problema	5
Objetivos.....	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos.....	7
Justificación e importancia.....	7



CAPÍTULO II

MARCO TEÒRICO

Antecedentes Históricos	11
Antecedentes Referenciales	13
Fundamentación teórica	19
Fundamentación legal	26
Variables de Investigación.....	28
Definiciones y conceptos	29

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

Presentación de la empresa	31
Diseño de la Investigación	41
Tipos de Investigación	41
Población y muestra	42
Métodos y técnicas de investigación	43
Técnicas de Investigación	44
Procedimiento de la investigación	44

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de resultados	45
Plan de mejoras.....	56
Conclusiones:	62
Recomendación.....	63
Bibliografía.....	64



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos:	Páginas:
Gráfico 1: Puesto de trabajo	45
Gráfico 2: Comunicación.....	46
Gráfico 3: Tiempo de labor	47
Gráfico 4: Gestión del área	48
Gráfico 5: Retribución económica.....	49
Gráfico 6: Nivel de motivación	50
Gráfico 7: Relación laboral.....	51
Gráfico 8: Nivel de exigencia	52
Gráfico 9: Distribución de la carga	53
Gráfico 10: Actividades	54

ÍNDICE DE CUADROS

Contenidos:	Páginas:
Cuadro 1: Conflictos	4
Cuadro 2: Proveedores.....	32
Cuadro 3: Principales áreas.....	33
Cuadro 4: Nómina trabajadores	33
Cuadro 5: Firmamento	43
Cuadro 6: Procesos de Investigación	44
Cuadro 7: Puesto de trabajo	45
Cuadro 8: Comunicación	46
Cuadro 9: Tiempo de labor	47
Cuadro 10: Gestión del área.....	48
Cuadro 11: Retribución económica.....	49
Cuadro 12: Nivel de motivación	50
Cuadro 13: Relación laboral.....	51
Cuadro 14: Nivel de exigencia	52
Cuadro 15: Distribución de la carga	53
Cuadro 16: Actividades.....	54
Cuadro 17: Plan de Mejoras	57
Cuadro 18: Programa de formación y capacitación.	58

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.

En la empresa Galapesca S.A se observa un pequeño déficit de los colaboradores estos se debe a un deficiente clima organizacional el cual trae consigo mismo problema interno en tres compañeros afectando con la producción de la empresa.

El clima organizacional se ha vuelto un tema importante a nivel educativo y organizacional ya que a través de este se puede mantener un desempeño optimo y eficaz a nivel individual o grupal, en muchas ocasiones las empresa tanto como pyme y grandes empresa llevan a cabo las mejorar el área de trabajo estructural pero descuidan la parte emocional física y mental de los colaboradores llenando de estrés y causando un bajo rendimiento laboral sin darse cuenta del error que se comete en las actividades sumando a la causa de accidente e incidente descuidando la seguridad de los trabajadores exponiéndolo a peligro diario. No importa el tamaño de la empresa o la actividad que realice siempre debes están pendiente de los trabajadores estos son los componente principal o motor de la empresa para alcanzar los objetivos y llevar a la empresa a un gran crecimiento en todos los aspectos.

En este proyecto se busca propuesta para solucionar el mejoramiento del clima organizacional con resultado evidente y rápido para elevar la productividad así ambas parte se encuentre satisfecho, empleado y empleador.

Ubicación del problema en un contexto.

Empresa Galapesca se encuentra ubicada en el km. 12.5 vía a Daule Guayaquil- Ecuador desde el año 1991 el cual inició sus operaciones de procesamiento, industrialización, enlatados y comercialización en los mercados de productos de mar.

Descuidar a los trabajadores por preocuparse más en las metas por cumplir a diario puede ser una pésima jugada, se debe recordar que los colaboradores de la empresa son el principal recurso los cuales ayudan a cumplir las metas. Al dejar en segundo o tercer plano a los trabajadores estos no están totalmente satisfechos con el trato que se brindan ya que el entorno laboral se vuelve pesado y estas causas errores en el proceso estos pueden ser pequeños en un comienzo pero según el pasar del tiempo se maximizan causando graves errores que no se podrían remediar fácilmente desperdiciando tiempo en errores que se pudo haber prevenido.

La desmotivación puede darse por varios factores los cuales consisten en un desinterés por desarrollar las actividades o funciones del cargo, pérdida del entusiasmo por cumplir con las metas trabajar solo por un sueldo etc. Produce malestar el cual se vuelve una disminución de energía o pereza que se transmiten de compañero a compañero formando una cadena difícil de romper pero no imposible, saber motivar al personal desde la hora de la entrada hasta la salida esto tiene un resultado positivo.

El médico e investigador Hans Selye considerado el padre de la investigación del estrés establece una distinción entre estrés positivo y negativo (eustres y distres). El estrés positivo es una respuesta eficaz por parte de nuestro organismo nos mantiene alerta pero no nos esfuerza de manera brusca, es beneficioso porque motiva e incrementa nuestra

capacidad pero también parece el estrés negativo este es perjudicial para el organismo aparece cuando existen sobrecarga de actividades, víctima de acoso laboral de ambos sexo o jornada laboral demasiada larga o poco tiempo para cumplir con todas actividades existen más elementos que conforma el estrés negativo que tiene como consecuencia cansancio físico y mental se puede transformar en un estrés crónico como sucede en el síndrome de burnout al personal que perjudica directamente a la empresa causando grandes pérdidas.

Una inadecuada comunicación entre todo el equipo de trabajo muchas veces se relaciona por el abuso de confianza entre compañero, poco compañerismo, relaciones débiles entre los líderes, sentimiento negativos, aburrimiento de la misma rutina etc. Esto tiene como consecuencia una disminución de la productividad o afectando la continuidad de cada proceso que desarrolla la empresa, la comunicación se debe empezar desde el líder ya que si no posee las habilidades necesarias para dirigir, y demostrar confianza al momento de dar una instrucción sus colaboradores sentirán duda la cual causa desorientación en las tareas asignadas, esta inadecuada comunicación también puede ser externa cuando se tiene contacto con proveedores lo cual tampoco se tiene que dejar a un lado porque también forma parte de la empresa y se debe tratar de la mejor manera para que el servicio ya sea tangible o intangible que prestan lleguen e ingresen a la empresa en buen estado.

El poco reconocimiento que se da al colaborador que se esfuerza y se prepara tanto profesional y laboral para alcanzar un mejor puesto y no conseguir lo deseado, en ocasiones al nivel jerárquico o el área encargada de llevar un monitoreo descuidan a estos trabajadores olvidando que puede aportar nuevo conocimiento adquirido en la institución en la cual se educa, esta falencia se transforma en una baja autoestima que lo lleva a tomar malas decisiones e incumpliendo de sus funciones habituales por estos motivos la empresa debería prestar

atención a sus empleados a un mas a lo que se están preparando ser los primeros en darle la oportunidad que se merece en el puesto de trabajo que corresponda y dejar a un lado la conocida palanca.

Situación conflictos.

Cuadro 1 Conflicto

Antecedentes	Consecuencias
Descuido	Errores
deficiente motivación	Produce malestar
Estrés	Cansancio físico y mental
Inadecuada comunicación	Bajo procesos productivos
Conflictos	Altercado
Incorrección de reconocimiento	Baja autoestima

Elaborado por: Looor Looor Juan Carlos

Delimitación del problema.

País: Ecuador

Región: Costa

Provincia: Guayas

Cantón: Guayaquil

Lugar: Km. 12.5 vía a Daule

Campo: Administración

Área: Talento Humano

Aspectos: Clima organizacional – rendimiento laboral.

Tema: Propuesta de mejora del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral de los empleados en la empresa Galapesca S.A.

Formulación del problema.

¿Qué influencia tiene el clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Galapesca S.A, de la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2018?

Evaluación del problema

(Sabino.C, 1992) “Delimitar un tema significa enfocar en términos concretos nuestro campo de interés, especificar sus alcances, determinar sus límites”. (P. 48)

Qué influencia tiene el clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados en el área de bodega de la empresa Galapesca S.A., de la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2017

Claro: (DLE, 2017) “Evidente, que no deja lugar a duda o incertidumbre”.

El clima organizacional es un tema que no se debe descuidar al momento de motivar a los colaboradores el cual esté relacionado con la parte física, emocional y mental. Se busca un continuó mejoramiento en el clima organizacional para que cada colaborador se sienta identificado con la actividad a realizar y satisfecho con el entorno que lo rodea y alcanza un aumento en la productividad, lograr con los objetivos que la organización se plantea cada año.

Evidente: (DLE, 2017) “Cierto, claro, patente y sin la menor duda”.

Desarrollar propuesta de mejoramiento del clima organizacional desde con el mejor trato posible con todos los miembros que conforma la organización.

El presente proyecto es una opción que posee información necesaria para un óptimo rendimiento laboral y clima organizacional para alcanzar las metas y objetivos que requiere la organización.

Relevante: (definicion.de, 2010) “Lo que tiene relevancia, por lo tanto, dispone de importancia”.

El clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones, no solo en su estructura física del área también en la relación entre jefe o líder hacia su colaborador incluso hacia proveedores y clientes debes estar orientada a una buena sociabilidad.

Contextualmente: (DLE, 2017) “Perteneiente o relativo al contexto”.

El tema de clima organizacional es muy importante para casi todas las organizaciones el cual se viene investigando desde del siglo XX, pasando a tener varios nombre por distintos autores en la actualidad toma el nombre de clima organizacional. Es tema de estudio tanto académico como empresarial.

Factible: (Arias.F, 2012) Determina que un proyecto factible se trata de una propuesta de acción para resolver un problema práctico o resolver una necesidad. E dispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, demuestre su factibilidad o posible realización.

El proyecto es factible porque todo lo compañero están de acuerdo q se lleve a cabo el estudio para una pronta mejora en los procesos logístico.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar propuesta de mejora del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral de la empresa Galapesca S.A.

Objetivos específicos

- Desarrollar aspectos teóricos del clima organizacional y el rendimiento laboral.
- Promover propuesta de mejoramiento del clima organizacional.
- Aplicar mejora en el rendimiento laboral de los empleados.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El trabajo de investigación que se está realizando permite ayudar a la compañía para mejorar sus actividades y cumplir con las metas y objetivos establecidos, la cual se trata de encontrar una solución positiva acordes a la necesidad de los trabajadores para su pronta mejoría con respecto al clima organizacional elevando el rendimiento laboral de cada uno y minimizar los error hasta eliminarlo por completo.

El tema de clima organizacional son la percepciones que el trabajador tiene de la estructuras y el proceso de la organización cuando este clima se encuentra en disturbio ejerce influencia directa con los trabajadores, el cual puede causar estrés, inadecuada comunicación, conflictos entre compañeros este resultado lleva a un déficit de la compañía, con esta investigación buscamos propuesta para combatir todos esto malestares con la finalidad que la compañía y tanto trabajadores se encuentre satisfecho ya que son los principales beneficiado con cada resultados que arroja la investigación, y los procesos productivos se mantenga en constante mejoramiento.

El principal recurso de las empresas son sus colaboradores por el cual se debe tratar de la mejor manera posible, contando con un personal motivado, activo, creativo, multifuncional, se logra elimina errores en la tarea asignada lo que aumenta la productividad de la empresa y el crecimiento de la misma.

Con esta investigación se busca propuesta que ayude a las empresas a optimizar el rendimiento laboral de una manera eficaz, rentable y llena de motivación a los colaboradores y este se sienta en un ambiente familiar lleno de valores con ganas de dar lo mejor de sí cada día. El principal beneficiados de este proyecto es la empresa y todos sus colaboradores dividiendo en ambas parte tanto como empleador y empleado que satisfaga la necesidad de cada individuo.

El problema de un deficiente clima organizacional afecta de manera directa a la productividad de la empresa en ocasiones perjudica en el crecimiento de la organización y el personal individualmente.

Muchos de esto problema nacen desde el saludo hasta la manera de felicitar por tarea cumplida o llamar la atención por algún error en las funciones asignada y los asensos de puesto de trabajo.

Los resultados se muestran al principio de transformar un jefe a líder conociendo los conceptos de ambos y poner en prácticas al líder es quien encabeza y guía al grupo sin difundir miedo todo lo contrario es una fuente de confianza con limite etc. Esta investigación puede servir de apoyo para el desarrollo de nueva teoría basada en tema de clima organizacional y rendimiento laboral que se podrá conocer a mayor medida en cada capítulo brindando ideas y concepto actualizado en el tema a desarrollar.

Los datos recabados en este proyecto pueden ser utilizados para futura investigación que ayuda a la formación de nuevos conceptos, las variables principales de esta investigación son de gran importancia y utilidad para el crecimiento empresarial y personal que cuenta con métodos científico los cuales ayuda a resolver las interrogantes y problema planteado en este proyecto brindando una mejor facilidad de lectura en el tema de clima organizacional, contando con técnicas de investigación para facilitar un mejor estudio de población.

Viabilidad técnica: Evaluando los recursos disponibles para este proyecto debemos empezar con el recurso humano este podemos encontrar interno o externo de la empresa mencionando que una búsqueda interna es lo menos costoso y rápido ya que el individuo encontrado tiene conocimiento de las áreas de la empresa y se sentirá motivado al saber que tendrán un ascenso de puesto por su estudio y experiencia.

Los beneficiados en este proyecto estarán satisfechos ya que no van a notar cambio negativo todo lo contrario son actividad de recreación y motivación para eliminar el estrés y las energías negativas para obtener un mejor rendimiento en las actividades realizadas.

Viabilidad socio cultural: el proyecto se lleva a cabo en la ciudad de Guayaquil donde la población que la conforma, tiene sus propias costumbres. La población de la costa mantiene diferencias entre las características idiomáticas con las ciudades y población de la sierra y también son un poco distintas en sus vestimentas esto depende del clima. Para poder entender las costumbres ecuatorianas debemos tener en cuenta su diversidad étnica, los valores culturales de la organización, respeto, comunicación, compromiso, creatividad, responsabilidad, pensar en grande, no existen las discriminaciones de sexo ni clase social ni racismo o persona con discapacidad en esta empresa todos los subordinados tenemos el mismo valor y nos regimos por las costumbres y leyes de la organización.

Viabilidad económica: el mercado es amplio porque en la ciudad de Guayaquil es la más poblada de Ecuador por lo tanto existen muchas empresas tanto como pyme y grandes empresas con el mismo problema. El público a quien va dirigido el proyecto podrá asimilar los resultados ya que es un método de recreación y a la misma vez desarrollar nuevas

actividades y capacidades en actividades de trabajos con optimismo si sentir una sobrecarga de labor.

Viabilidad ambiental: este proyecto no afectaran al medio ambiente ya que es totalmente limpio no contaran con componente físicos químicos y biológicos externo que afecta los seres vivos a la fauna y flora en los recursos y actividad que se va realizar.

Viabilidad financiera: los recurso que se utiliza en este proyecto no son de gran gasto ya que algunos de ellos lo podemos encontrar interno y lo que lo no podemos lo buscamos externo cotizando en el mercado si genera un gasto considerable con los resultados del proyecto se generar ingresos suficiente que cubren los gastos transformándolo en ingreso.

Viabilidad política: (Ministerio de trabajo, 2017) "Para el Ministerio del Trabajo es importante que tanto funcionarios como autoridades se empoderen de esta herramienta de clima laboral, que permite fortalecer la gestión estratégica de la Institución y obtener un mejor ambiente de trabajo y de productividad"

En el Ecuador están interesado que las empresas privada mantenga un buen clima organizacional para reguarda la integridad de cada trabajador que ayuda con el aumento de productividad el subsecretario Caiza reitero el compromiso Ministerio del trabajo "MDT" no solo en el área de clima laboral si no también en talleres de liderazgo y terminar con el concepto de jefes en temas de concurso de meritos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Históricos

A lo largo de la historia de la administración el crecimiento acelerado de las organizaciones y las exigencias provenientes de un entorno cada vez más cambiante fueron marcando serias transformaciones en el comportamiento individual, grupal y organizacional.

Fue en la década del 40 del siglo XX, cuando se iniciaron los primeros estudios sobre el clima organizacional. En ese momento la investigación se llevo a cabo por el señor Kurt Lewin que acuño el fenómeno como: atmósfera psicológicas y que hoy se conoce ampliamente como clima organizacional.

(Great Place to Work, 2017)Es una empresa global de investigación, asesoría y capacitación, especializada en la valoración y transformación del Ambiente Laboral y la cultura organizacional en las compañías; ayudándolas a identificar, crear y mantener excelentes lugares de trabajo”.

Esta empresa premia el buen ambiente laboral y la cultura organizacional anualmente en el año 2017 se eligió los mejores lugares para trabajar en el mundo que superaron al resto con su compromiso con su mejora continua. El cual no se refleja Ecuador en sus listados esto demuestra que aun debemos trabajar en el tema de brinda un buen ambiente laboral para estar entres las mejores del mundo se puede lograr cumpliendo con los requisitos, Great Place to Work Ecuador se encarga de escoger las mejores empresa para trabajar las cuales la conforma 10 empresas entre

ellas cinco son nacionales esto demuestra que si se puede mejorar con dedicación y esfuerzo continuo.

En Ecuador una de la manera más común de medir el ambiente de trabajo es con encuesta anual o semestral. Al respecto algunos expertos señalan que esta medida sirve a pesar de estar afectada por eventos recientes como: reducción de personal o pago de utilidades tiene un efecto que no dura más de tres meses, algunos especialistas insisten que se tiene que realizar la medición en cualquier momento no solo en momento ideal.

Con el pasar del tiempo la tecnología han permitido incrementar la productividad, mas cuando estas organizaciones se encuentran en ciudad grande como en Guayaquil, pero todavía persiste un punto que sigue sin resolverse en las empresas, sin importar el sector productivo al que pertenezca.

No importa el sector, lugar, país o si la empresa es pequeña, mediana o grande deben de mantener continuamente una mejora en la gestión humana para que las empresas no sólo trate de producir o brindar servicios sino también de formar una familia llena de valores, porque es el segundo hogar de lo personas que la conforma pasan más de ocho horas laborando compartiendo anécdota conociendo más personas desarrollando habilidad incluso conocen a sus parejas, el cual no se debe descuidar el entorno laboral.

Una investigación realizada por Robert R. Safdie indicó que en Ecuador el 53% de las personas que tiene actividad profesional sin importar el puesto laboral no se siente totalmente feliz en su trabajo.

Se tomó una muestra de 50 compañías de instituciones y negocios Quito, Cuenca y Guayaquil se entrevistó a 250 mentes humanas 50% hombres y 50% mujeres, nivel jerárquico y medio, arrojando como resultado que los ejecutivos de niveles altos se sienten equivocadamente oportunos porque involucra un buen ambiente laboral con una buena remuneración eso no debes ser así ya que la parte media no se siente conforme por lo tanto la parte jerárquica tienen problema al manejar un grupo de personas por la falta de cultura y actitudes olvidando el respeto humano convirtiéndose en jefe quien basa su influencia en autoridad o infunde miedo al momento de dirigir al grupo.

En estos casos se debe terminar con la apología del jefe y transformarlo en líder quien guía al grupo se gana la simpatía, voluntad y respeto de quien lo rodea sin imponer miedo y buscar culpable cuando existe un error en el proceso de la tarea todo lo contrario busca solucionar el problema y ayuda a quien lo ha cometido llamando la atención con argumento y no con insulto.

Antecedentes Referenciales

La autora: Angélica María Solines Brown en su estudio sobre "Estudio del clima laboral en la cadena American Deli S.A de la ciudad de Guayaquil desde un enfoque de género, año (2012).

Resumen

Indica que se evaluó el clima laborales en los locales mediante una encuesta empleada a los hombres y a las mujeres de este vínculo, se valoraron 11 elementos, con una escala evaluativa, en los resultados se mostraron semejanzas en la evaluación del género masculino y femenino en base a componentes como a sentido de orgullo pertenencia, comunicación, desarrollo, capacitación y retroalimentación, reconocimiento rumbo a visión.

Existieron notable diferencia en la perspicacia de factores como la organización y la estructura en el asunto de los hombres existe una instinto hacia lo homogéneo y as mujeres hay una preferencia hacia lo ambiguo.

Explica que la partición de trabajo y las funciones determinadas según su género, a pesar de que el deber que aplican ambos sexos se denomina, funcional, las diferencias en el tema que se plantea busca mejorar el clima organizacional desde transformar a los jefes en líderes, Esta transformación se empezaría desde el mando principal, que tiene y conoces la manera de guiar al equipo de trabajo sin tener que demostrar una autoridad excesiva, esto se lo conoces como líder quien dices en que soy útil muchachos ganando confianza entre todos con respeto.

El autor Paulo Sexto Oyola Quintero año (2009) en su estudio sobre “Análisis del clima organizacional en el banco de vivienda sucursal Cartagena posterior a la fusión con Bancafe”.

Resumen

En las organizaciones es transcendental tomar medición habitual del clima organizacional punto que permite conocer como se encuentra la empresa desde el punto de vista céntrico, permite a la directiva conocer que distinguen a los integrantes de su identidad la política, formas de dirección, comodidades para realizar sus acciones, como se encuentra la interrelación entre ello mismo, y así conocer el impacto que tendrá estos factores en el logro de los objetivos y metas propuesta para la empresa y poder realizar planes ya sea de progreso o de afianzamiento del clima organizacional.

Los entes bancario hoy en día toma este argumento del “clima organizacional” de modo más serio y las directivas de esta direcciones han perfeccionado planes donde periódicamente evalúan a sus manejados para conocer el estado de este tema debido que son empresa que generan servicio y tiene interactividad con los clientes.

Explica que existen una fusión de dos bancos lo cual uno de ellos se maneja un buen clima laboral mientras tanto el otro es lo contrario se maneja un inadecuado clima laboral, en el tema que se plantea no existen fusión de organizaciones.

La autora: Joana Teresa Bravo Chauca año (2015) en su estudio sobre “Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima”.

Resumen.

Tiene el propósito de precisar el sentido e intensidad de la concordancia entre el variable clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados aplicando escala. Se analizo la relación de las variables psicológicas registrada con las variables socio demográficas edad, grado de instrucción, año de ingreso de la compañía y nivel jerárquico. Adicionalmente se observa, que los conjunto de mayor edad tiene una percepción más favorable del clima organizacional y que los contribuyentes de mayor nivel jerárquico y categoría de instrucción, distinguen de maneras más positiva el clima y la satisfacción laboral dentro de la compañía.

Indica que existe una fusión de siete años y mide la satisfacción laboral basado en estudio psicológico tomando muestra y dividiendo en grupo de mayor edad y nivel jerárquico dando como resultado positivo.

A diferencia en el tema que se plantea se realiza estudio a nivel administrativo y logístico proponiendo ideas para una mejora en el rendimiento laboral.

El autor Amado Noé León Blas año (2013) en su estudio sobre “el clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del directo de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y

región Lima”. Indica que el estudio está basado al liderazgo de la parte jerárquico de la institución el cual es el director si es el correcto o tiene falencia lo cual propone ideas de mejora.

Resumen

La indagación científica es básica, correlacional causal no experimental, los factores de tesis son dos: clima organizacional y estilo de liderazgo.

La muestra y población está conformada por 27 magistrales y personal administrativo. El diseño del proyecto es transeccional, correlacional, causal, transversa. Para la recaudación de datos se elaboraron dos cuestionarios y consta de dos aspectos. Relaciones interpersonales, interpersonales, estilo gerencia e inteligencia emocional. Los materiales cumplen con las cualidades e validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: el clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la institución educativa 5170 Perú Italia de Puente de Piedra.

En el tema a desarrollar usamos dos variables las cuales son el clima organizacional que se ofrece propuesta para su pronta mejora y forme parte de la cultura organizacional para obtener como resultado el optimo rendimiento de cada trabajador que es la segunda variables que forma parte de la investigación el cual está relacionada directamente con los trabajadores del área de bodega esta es la diferencia entre ambas investigación.

El autor Edgar Quispe Vargas año (2015) en su estudio sobre “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas”.

Resumen

Este autor explica que el estudio de la investigación es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tiene como objetivo principal establecer la relación efectiva de las variables utilizada en el proyecto las cuales son: el clima organizacional y el desempeño laboral, así mismo accedió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones:

- Productividad laboral
- Eficacia
- Eficiencia laboral

Para la elaboración de investigación se manejó técnicas de investigación como la encuesta a 64 trabajadores, acompañado de un cuestionario sobre el clima organizacional estuvo variado por 15 ítems una amplitud de escala de likert (siempre, algunas veces, casi siempre, pocas veces y nunca). Así mismo el cuestionario de desempeño laboral estuvo compuesto por 15 ítems haciendo un total de 30 ítems.

En terminación del estudio muestra que los colaboradores de la municipalidad Distrital de Pacucha obtienen algunas veces realizar un regular cometido. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación demostrativa entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Indica la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores municipal Utiliza las variables como métodos de medición para comprobar si tienes relación significativa sea este positivo o negativo y ofrece propuesta al problema, mientras el tema que se está realizando se basa a empresa privada buscando una mejora en el desempeño laboral y mejorar los procesos en el área de bodega.

La autora Norma Quispe Aquino año (2016) en su investigación sobre “Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac Andahuaylas”.

Resumen

Esta autora determina el propósito de la investigación en el grado de concordancia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, con el fin de proporcionar al directivo sugerencia de cambio.

También explica para la realización del estudio se estableció como muestra total de la población, conformada por 30 trabajadores el cual se utilizó un cuestionario estructurado, la principal conclusión comprobó que existen relaciones significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

Indica que el objetivo del trabajo es determina el grado de relación laboral de los trabajadores, tomando como muestra a 30 trabajadores mientras el tema que se está llevando a cabo tiene como muestra nueve trabajadores para la mejora del rendimiento laboral.

La autora Vera Palma Yarlyny Alexandra año (2016) en su investigación sobre “Diseño de un plan estratégico para la mejora el clima laboral de los servidores público de la secretaría nacional de gestión de la política en la ciudad de Quito”

Resumen

Se planea el análisis de clima organizacional en la secretaría Nacional de Gestión de la política, reflexionando que toda institución pública presenta una series de dificultades que deben ser resuelta sean esto interno y externo sean atendido satisfactoriamente con lo cual se presenta los fundamento teóricos y prácticos. Se uso método de investigación como el de observación y medición.

Los resultados logrados permitieron trazar estrategia y acciones que con lleve mejorar el clima laboral de la secretaria. El estudio se apega al código de ética del buen vivir de la función ejecutiva con su objetivo general que se establece y promueven los principios, valores responsabilidad y compromisos éticos de los servidores/as y empleados/as de las institución.

Explica que en consecuencia de fusión de varios ente públicos se produce problema de adaptación e incluso no cuenta con política de gestión que permita la medición de clima laboral.

A discrepancia con la investigación en proceso se trata en empresa privada donde los niveles jerárquicos no están en cambio y permite un mayor control en varias actividades.

Fundamentación teórica

(Bordas. M, 2016) señala que;

Uno de los factores fundamentales para generar un contexto adecuado del clima organizacional este debes empezar del líder o jefe inmediato, con capacidad de influir, conocimiento y destreza en la labor, en la actualidad debemos dejar el termino jefes, ya que este termino se define como la persona que tiene autoridad sobre el grupo y en ocasión difunde miedo y temor mientras el líder encabeza y dirige un grupo de colaboradores y se gana su simpatía y respeto con hechos y no con mando.(p.2)

(Uribe.P, 2012) **Indica que los trabajadores son un elemento de los sistemas organizacionales. (P. 175)**

Los trabajadores sin excepción algunas, forman y son parte fundamentales en las organizaciones se conoces como el principal recurso, que no se descuidar y se debe mantener en buena condición física y mental para cumplir con cada proceso que se requiere llevar acabo sea este tangible e intangible el cual cada colaborador es un reflejo

de cómo se encuentra la organización tanto en su política, salud, entorno social, económicos y humano.

(Stephen, P. & Coulter, m., 2013) **La satisfacción laboral es el resultado acumulados de todas las actividades laborales adentro de la organización. (P.403)**

Es el resultado alcanzado depende de las metas y objetivos fijadas para la empresa y el trabajador , esto debe formar un conjunto que se fortalece con el tiempo siempre y cuando se encuentre en un eficiente clima organizacional para tener un mejor rendimiento esta puede ser diaria, mensual o anual tambien la podemos llamar a largo o corto plazo pero no siempre que se alcance un rendimiento laboral quiere decir que todo este en orden puede existir otros factores que no dejen alcanza las metas.

(Bordas. M, 2016). **Señala que “En algunos casos se emplea como sinónimo o bien, se incluye la satisfaccion laboral como unas de las dimensiones del clima”. (P.25)**

Podría detallar que es la actitud del trabajador dentro de la organización, es sentirse motivado e identificado con las actividades que realiza sin estar presionado al puesto de trabajo comprometerse a cumplir con las metas y objetivos de la organización, Sin tener que desconectarse del medio que lo rodea para no entrar en una atmosfera de estrés negativo y errar en sus labores diarias

(Stephen.P, 1998) **“La satisfacción laboral es el conjunto de las actitudes generales del individuo hacia su trabajo”. (P. 36)**

Para alcanza esta satisfacción laboral consta de varios factores esto pueden ser la correcta motivación promover el trabajo en equipo y la formación adecuada crear una brecha de espacio donde los trabajadores puedan intercambiar palabras mientras tomen agua o café, el tiempo de lamentación sea respetado y los alimento bien cocido, se puede nombrar mas factores existente, esto tiene como resultado sensaciones positiva de los empleados.

(Chiavenato.I, 1999) Define:

El clima organizacional como el ambiente interno existente entre los miembro de la organización, esta estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera especifica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspecto de la organización que desencadena diversos tipos de motivación entres los miembros. (P.86).

La motivación es un factor o herramienta que esta directamente ligado con el tema de clima organizacional pues un trabajador motivado desarrollará eficientemente su labor en el puesto de trabajo siendo ejemplo para su compañero de área incluso fuera de ella dando se notar por su eficiente desempeño llegar ser competitivo e impulsando a la mejora del rendimiento laboral transmitiendo buenas energía convirtiéndose en estrés positivo formando un ambiente familiar lleno de buenos valores.

Cruz, Ley, Necochea, y Ocampo (2013) Señala que:

El clima organizacional es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional tales como la estructura

organizacional, el liderazgo, la toma de decisiones y las tendencias motivacionales reflejada en un comportamiento que en algún modo implica un impacto en la organización en cuanto a productividad, satisfacción y ausentismo. (P.12).

El clima organizacional está envuelto en todas la organización en cada parte de sus estructura, valores , ética, visión y misión es el entorno que rodea en forma de una atmosfera que rapiega toda amenazas externa e interna se la debe mantener limpia constantemente y no contaminarla.

Según (Gil.H, 2012) **“La comunicación es la clave para mantener un buen un buen clima laboral, así se evita rumores, incertidumbre, malentendidos y dudas”**.

una buena comunicación e información de casi todos acontecimiento de lo proceso, evento y decisiones tomada en la gerencia que suceda en la organización deben se mostrado a todos los trabajadores desde el nivel jerárquico y operativo sin dejar afuera los proveedores crea un sentido de pertenencia y de motivación. Esta información debe ser fluida sin dejar duda y comentario cada ideas o información debe tener un buen argumento, así todos los empleados luchan y trabajan por conseguir un objetivo general. (P.21)

(Chiang M. Martin J. & Núñez A, 2010) **“determinan que el clima organizacional resulta de las percepciones comunes de los miembros que están expuestos a una estructura organizacional común”**. (P.39).

Se debe salir debes en cuando de la rutina o actividad laboral para no estar encerrado dentro de una burbuja sin poder respirar, para salir del estrés negativo y en esa brecha de tiempo e innovar o aprender de otra

actividad laboral para cuando un compañero este en problema brindar la mano y poder ayudar.

(Guillermo.R, 2008) **“Las causas del bajo rendimiento colectivo suelen relacionarse con insuficiencia de capital, deficiencia de organización y la influencia negativa del entorno”**.

Este autor enseña que la manera de aumentar el capital por trabajador mediante mas o mejor el equipo que ese debe reordenar lo método de producción, entrenar formar y motiva a los trabajadores constantemente de ahí en adelante se notara un incremento del rendimiento, la deficiencia de organización habla de cuando los obreros no están dotados de los mismo recursos de capital en termino de cantidad y calidad de maquinarias o herramienta para realizar ¡un trabajo a diferencia de otras organización con la misma herramienta y grupo humano de cuenta con los recurso se nota un buen rendimiento esto crea influencia negativa en el entorno, se debe dotar con todas las herramienta necesaria y equipo adecuado al personal para la mejora del rendimiento.

(Aparicio.S, 2017) Enseña que:

El salario emocional lo compone una serie de “ayudas” que las empresas brinda a su trabajadores para que esto dispongan de mas tiempo para su vida personal, mas tranquilidad y menos estrés, algo que al final se traduce en un mejor y mayor rendimiento laboral” (P. 46)

No se necesita precisamente un bono o anticipo económico para mejorar el rendimiento laboral, se puede dar retribuciones al trabajador que no se necesita un ente económico ayudando a satisfacer las necesidades

personales, familiares y profesional lo cual se logra incentivar de forma positiva la imagen que del clima organizacional.

(meter, 2010) **“Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlo: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema”.**

Entre menos tiempo se consiga los resultado esperado la organización puede llegar a tener mejor productividad fortaleciéndose y apoderarse de mercado esto a simple vista está bien, al mirar mas allá que una buena productividad debemos de tener en cuenta que esto se conseguí sin tener que explota al trabajador porque a largo tiempo puede ser perdida, en momento de conseguir resultado con el menor tiempo posible debe tomarse todo los factores que envuelve esta situación todas las parte comprometida en el objetivo deben sentirse satisfecho.

(Alba.C, 2015) Enseña que:

La evaluación del rendimiento laboral permite encontrar diferencias entres desempeño mostrado y desempeño requerido. Conocer esta brecha facilita que se pueda trazar las actuaciones formativas necesarias y el diseño de acciones de apoyo para mejorar la calidad en el desempeño laboral. (P.20)

La manera de desempeñarse un trabajador se puede de dar de dos manera la cual se llega a confundir y no logramos notar la diferencia a tiempo causando un deficiente evaluación al momento de medir al trabajador en su actividades laborales en el área asignada si la realizo con éxito o hubo error. El desempeño requerido se da por una disposición dada por líder del grupo mientras que el desempeño mostrado se da por

el mismo trabajador al tener una iniciativa en sus labores no esperar de una orden actuar con precaución y saber lo que está realizando.

(Martinez.M, 2013) Indica que:

Un punto de partida para una correcta evaluación del personal de la empresa es una completa descripción de los puestos de trabajos. Estos puestos, perfectamente analizados, descrito y valorados están ocupados por individuos cuya actuación dista mucho de ser igual a cuanto la eficiencia y la eficacia.

Se hace, pues, necesario disponer un sistema de evaluación de desempeño o rendimiento que permita determinar la actuación de cada persona y su aportación a la consecución de objetivos individuales, departamentales y globales. (P.285)

Cada puesto de trabajo debe estar ocupado por un personal calificado con el respectivo conocimiento y responsable de sus actos, este debe pasar por evaluación que miden su grado de conocimiento que arrojen resultado positivo o lo contrario se descalifica y se brinda oportunidad a otro individuo que llene las expectativas del puesto, después de este proceso los trabajadores serán competitivos para prepararse profesionalmente al darse cuenta que la empresa brinda oportunidad y reconocimiento, se debe llevar un estudio de este personal para su correcta evaluación.

(Martinez.M, 2013) Enseña que la **“Evaluación del desempeño o rendimiento laboral, pues no es solo la base para las decisiones del personal, remuneración, promoción etc., sino que también afecta a la motivación de los empleados, que es pieza clave en su rendimiento y satisfacción”**. (P.285)

El tema de rendimiento laboral encierra varios aspectos para poder mejorarlo, también en conjunto de la motivación y parte de la cultura organizacional, satisfacción del personal para esto se debe cubrir estos aspectos y otros que se encuentran alrededor, la respectiva evaluación a los empleados ayuda a conocer las falencias que no permite llevar un mejor clima organizacional, la satisfacción de los empleados crece a medida que la organización satisface sus necesidades.

Fundamentación legal

La Constitución de la República del Ecuador.

Plan nacional para el Buen Vivir

Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

(Art. 276 Constitución del Ecuador, 2008) El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución.
2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.
3. Fomentar la participación y el control social, con reconocimiento de las diversas identidades y promoción de su representación equitativa, en todas las fases de la gestión del poder público.
4. Recuperar y conservar la naturaleza y mantener un ambiente sano y sustentable que garantice a las personas y colectividades el acceso equitativo, permanente y de calidad

al agua, aire y suelo, y a los beneficios de los recursos del subsuelo y del patrimonio natural.

5. Garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana e impulsar una inserción estratégica en el contexto Internacional, que contribuya a la paz y a un sistema democrático y equitativo mundial.
6. Promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socioculturales, administrativas, económicas y de gestión, y que coadyuve a la unidad del Estado.
7. Proteger y promover la diversidad cultural y respetar sus espacios de reproducción e intercambio; recuperar, preservar y acrecentar la memoria social y el patrimonio cultural. (P.135).

(Art. 33 Constitución del Ecuador, 2008).- el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (P.29)

(Art. 329 Constitución del Ecuador, 2008).- Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. (P.152)

La presente investigación está debidamente respaldada en el código de Trabajo.

(Art. 42 obligaciones del empleador , 2012).- Son obligaciones del empleador:

Literal 13. tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

Literal 14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo;

Literal 15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

Literal 29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

Literal 31. Inscribir a los trabajadores en el instituto Ecuatoriano de seguridad social, desde el primer día de labores, dando de aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar aviso de salida, de las modificaciones de sueldo y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones prevista en las leyes sobre seguridad social

(Art.45 obligaciones del trabajador , 2012).-Son obligaciones del trabajador

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato con la intensidad, cuidado, y esmero apropiados, en la forma, tiempo lugar convenido

d) Observa buena conducta durante el trabajo

h) Guarda escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

Variables de Investigación.

Variable independiente: Clima organizacional

Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización.

Variable dependiente: Rendimiento laboral

Es la relación entre los objetivos, metas, tareas alcanzada y el tiempo (en horas trabaja en calidad), que se han necesitado para lograrlo teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas.

Definiciones y conceptos

Accidente: lesión corporal o enfermedad que sufre el colaborador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ocupa.

Incidentes: sucesos sucedidos en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucrada sin que sufrieran lesiones o se presentaran daño a la propiedad

Propuesta: Es una oferta o invitación que alguien dirige a otro o a otros, persiguiendo algún fin; que puede ser concretar un negocio, una idea, una relación personal, un proyecto laboral o educacional, una actividad lúdica, etc.

Great Place to Work: Es una empresa global de investigación, asesoría y capacitación, especializada en valoración y transformación del ambiente laboral y la cultura organizacional en las compañías.

Gestión: Conjunto de acciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa.

Apología: Discurso de palabra o por escrito, en defensa o agasajo de alguien o algo.

Argumento: Razonamiento para probar o demostrar una estipulación, para convencer de lo que se afirma o se niega.

Fusión: Unión de intereses, ideas o partidos.

Liderazgo: Influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

Optimizar: Quiere decir buscar mejores resultados, más eficacia o mayor eficiencia en el desempeño de alguna tarea.

Síndrome de burnout: Es un tipo de estrés, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencia en la autoestima, y esta caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las persona pierden interés en su tarea.

Líder: Tiene la facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo en común.

Jefe: Persona que tiene autoridad o poder sobre un grupo para dirigir su trabajo o sus actividades.

Inocuidad: Es un concepto que se refiere a la presencia y control de peligros asociados a los productos destinados para el consumo humano a través de la ingestión como pueden ser alimentos y medicinas a fin de que no provoquen daños a la salud del consumidor

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Presentación de la empresa

Compañía procesadora de atún localizada en Guayaquil - Ecuador y subsidiaria de Starkist Co. Galapesca puede elaborar una amplia gama de productos de atún adaptados a sus necesidades. Comenzó sus operaciones en el año 1991. Cuenta con un equipo de 1500 personas.

StarKist mantiene operaciones en Ecuador a través de su subsidiaria Galapesca S.A.

- Marca N° 1 de conservas de atún en los Estados Unidos.
- Larga tradición de calidad, innovación y confianza del consumidor.
- Fue el primero en introducir en los Estados Unidos StarKist Flavor Fresh Pouch y StarKist Tuna Creations.
- Fue el primero en introducir en los Estados Unidos la política de protección al delfín.
- Plantas están en Ecuador y Samoa Americana.

Objetivo social

Política de calidad y seguridad alimentaria Starkist Co. Les promete a sus consumidores y clientes productos innovadores y de valor agregado de la más alta calidad por medio de una compañía que ellos confían.

Starkist Co buscar lograr la satisfacción total de los clientes a través de mejoramiento continuo en todos los aspecto de nuestro negocios para la satisfacción del clientes.

Visión

Para el 2020 habremos consolidados nuestra participación en el grupo Starkist Co, siendo una plante modelo de gestión, altamente rentable, comprometida con su gente y basada en la mejora continua.

Misión

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

Principales clientes

Galapesca S.A exporta sus productos a varios países y continente en la siguiente lista se nombran alguno de ellos:

- Ucrania
- Turquía
- Perú
- Paraguay
- Gran Bretaña
- Estados Unidos
- Otros países

Proveedores.

Galapesca cuenta con varios proveedores locales e internacionales en el que abastece con materiales e ingredientes y servicio de buena calidad para la elaboración del producto, en el siguiente cuadro se nombran algunos de ellos:

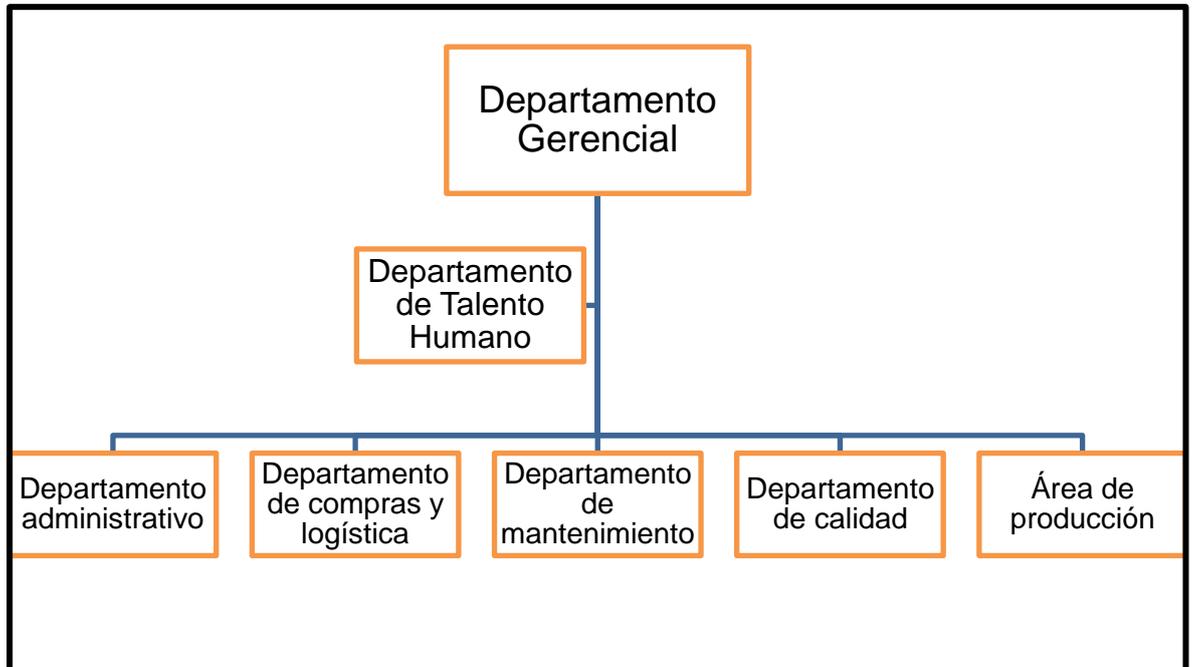
Cuadro 2 Proveedores

Proveedores local	Proveedores internacional
Cartopel	Mullins food product
Grupasa	Intl Flavor & Frangrances
Litotec	Tapatio Foods, llc
Senefelder	Domino Foods inc.
Conversar	Dongwon systems corporation
Grupo superior	Mizkan Americas
Pronaca	Mondi Ksp

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Estructura Organizativa. Principales áreas de la Empresa.

Cuadro 3 Principales áreas



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Plantilla total de trabajadores

Cuadro 4 Nómina trabajadores

EMPLEADOS	CANTIDAD
Supervisor de área	1
Digitador(a)	1
Auxiliar de bodega	2
Montacarguista	2
Control de calidad	2
TOTAL	8

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Descripción de las funciones del personal

Digitador(a): Debe efectuar con los subsecuente objetivos del puesto ingresar electrónicamente las transacciones o egresos e ingreso de insumo, materiales y productos, conservando un organizado y correcto registro de lo documento, formulario y manuales de acuerdo a los procedimientos, instructivo de trabajo, políticas y normas establecida en la corporación para respaldar las transacciones e información necesarias en los procesos del área.

Funciones del Puesto.

- Registrar diariamente en los sistema informático utilizado por la compañía lo ingresos de mercancías, para la actualizar las bases de datos de inventarios.
- Procesar las guías de remisión y documentos interno necesario, para realizar los movimientos cotidianos de las mercancías.
- Archivar, introducir y custodiar los documentos de transacciones internas, para proteger los movimientos.
- Efectuar conciliaciones de ingreso y egreso, respecto al movimiento diario, para comprobar inventario y aplicar la debida opción disciplinaria, bajo la observación jefe inmediato.
- Ayudar en la realización inventario físico vs sistema e informar a su jefe inmediato cualquier suceso presentado, para emplear cambio o medidas acertada anomalía observada.

- Confirmar el consumo y reposición de limpieza y suministro de oficina, para evitar desperdicio y realizar en lo oportuno reabastecimiento.
- Comunicar oportunamente de manera verbal o escrita al jefe inmediato sobre el suceso que se presente durante la jornada de labor, para evitar inconveniente y conflicto que afecte en la producción y el desenvolvimiento del clima laboral.
- Efectuar con las demás funciones y compromisos que le asigne al jefe inmediato, para acomodarse dentro del ambiente de su competencia.

Control de calidad: inspeccionar, evaluar y controlar que el producto previo a su exportación debe cumplir con los estándares de calidad y procedimiento establecidos, como la norma para el plan HACCP, política de calidad, procedimiento corporativo, instructivo de trabajos y punto de control de proceso, para cumplir con la seguridad alimenticia de los productos de la empresa y con los reglamento de nuestro clientes.

Funciones del Puesto.

- Cumplir con los monitoreo de los puntos críticos así como PCC y los puntos de control de proceso, el producto final cumpla con los especificaciones establecidos.
- Verificar la correcta rotulación del producto y formar de pale tizar, para corroborar que la información colocada y condición de empaque final cumpla los requerimiento del cliente
- Verificar que los reporte elaborado dentro de sus funciones cumplan el procedimiento del correcto llenado, para evitar errores

futuros en los documentos que es usado en investigaciones y trazabilidad del producto terminado.

- Cuidar la herramienta y el material utilizado en el sitio de trabajo; manteniéndola en óptimas condiciones utilizarla apropiadamente, para evitar posible riesgo de trabajo.

- Cumplir con las demás funciones y responsabilidades que le asigne el jefe inmediato, para adaptarse dentro del ambiente de su competencia.

- Materiales e ingredientes bodega externa, receiptar y roturar los materiales e ingredientes actualizar en proceso, para identificarlos de acuerdo a su status (hold liberado) y especificar en caso de ser alérgeno

Auxiliar de bodega: Debe desempeñar las tareas asignada como recibir e identificar describir y despachar los materiales, productos, insumo y demás bienes propiedad o custodia de la empresa, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la compañía, para emitir los formularios, registros y documentos relacionados a sus funciones.

Funciones del Puesto.

- Revisar y registrar el despacho, recepción e ingresos de insumos correspondientes a las áreas de proceso y bodega, para elaborar los informes respectivos.

- Entregar de manera oportuna y legible la información y documentación de recepción y despacho, para evitar pérdidas o retrasos en los registros de datos.

- Identificar y organizar los insumos, productos o materiales de todas las bodegas, según su género, tipo, código y antigüedad, para mantener su trazabilidad.
- Controlar y verificar el correcto embalaje, limpieza y estiba de insumos, materiales o productos, para mantener la mercadería en buenas condiciones.
- Registrar en kárdex o bitácora (ingresos – egresos), la información relativa a la mercadería, para mantener el historia de actividades dentro de la bodega y justificar los movimientos realizados.
- Realizar y diaria y aleatoriamente los inventarios físico en bodega, para verificar la veracidades la información que se mantiene en los sistema vs la existencia físicas.
- Informar al jefe inmediato cualquier novedad, en cuantos a faltantes o daño de la mercancía, durante los procesos de recepción, despachos u otros movimiento, para aplicar las debidas acciones correctiva y dar continuidad a los procesos.
- Cuidar las herramientas y materiales utilizados en el sitio de trabajo, manteniéndola en óptima condición y utilizarla apropiadamente, para evitar posible riesgo de trabajo.
- Comunicar verbalmente al jefe inmediato sobre las novedades que se presenta durante la jornada de trabajo, para evitar conflicto e inconveniente que afecte la producción y el buen desenvolvimiento del clima laboral.
- Cumplir los reglamento interno de trabajo, el reglamento de seguridad y salud ocupacional, la política de calidad, el código de conducta.

- Cumplir con las demás funciones y responsabilidades que le asigne el jefe inmediato, para adaptarse dentro del ámbito de su competencia.

Montacarguista: mantener las buenas prácticas de almacenaje y el adecuado uso de equipo, herramienta y maquinaria asignadas, de acuerdo a los procedimientos, instrucción de trabajo, normas y política establecida en la compañía, para asegurar una correcta labor logística de ubicación, cargas y descarga de mercancías.

- Inspecciona física y mecánicamente la máquina previa a su operación, para mantener en buenas condiciones los implementos asignados a su labor.
- Elabora diariamente los check-list correspondientes a la revisión del equipo asignado, en cuanto a fallos detectados.
- Realizar los movimientos de ingredientes y materiales o producto de manera adecuada y cuidadosamente, para que sea ubicado en su respectiva bodega.
- Agrupar y ordenar en el área de bodega los pallets con mercadería para su respectiva carga y descarga.
- Realizar frecuentemente movimiento de productos, para mantener el área de tránsito libre de obstrucciones.
- Cuidar las herramientas, materiales y equipo utilizado en el sitio de trabajo, manteniéndola en óptimas condiciones y utilizarla apropiadamente para evitar posible riesgo de trabajo.

Principales productos o servicios

Galapesca S.A. subsidiaria de StarKist ofrece una amplia opción de producto con la mejor selección de marisco de la más alta calidad y muchas formas de disfrutar.

Los productos que ofrece la empresa se encuentra en diferente tipo de empaque para la conformidad del cliente lo cual puede disfruta de ellos en cualquier momento del día, a continuación se nombran algunos de ellos:

El atún y el salmón enlatado.

- Chunk Light Tuna in Water 3 oz - 5 oz
- Chunk Light Tuna in Oil 3 oz - 5 oz
- Chunk White Albacore Tuna in Water 3 oz - 5 oz
- Solid White Albacore Tuna in Water 3 oz - 5 oz – 12 oz
- Solid White Albacore Tuna in Oil 5 oz
- Wild Pink Salmon - Boneless, Skinless 5 oz
- Wild Alaskan Pink Salmon 14.75 oz

Galapesca S.A. subsidiaria de StarKist ofrece una variedad de formas de disfrutar el atún en el camino con la presentación de kits de almuerzo y merienda con gran sabor y rica proteína.

- Lunch To-Go Chunk Light Mix Your Own Tuna Salad
 - Dentro del kits ofrece los siguientes productos
 - Una lata de atún de 2.6 oz
 - Mayonesa ligera y paquetes de saborear
 - Cuchara de mezcla
 - 6 galletas
 - Menta
- Lunch To-Go Ready-to-Eat Tuna Salad Original Deli Style
 - Dentro del kits ofrece los siguientes productos
 - Una lata de atún albacora de 2.6 oz
 - Mayonesa ligera y paquetes de saborear

- Cuchara de mezcla
- Seis galletas
- Menta

- Lunch To-Go Albacore Mix Your Own Tuna Salad
 - Una lata de ensalada de atún - 3 oz.
 - Seis galletas
 - Cuchara para servir
 - Servilleta
 - Menta

- Lunch To-Go Ready-to-Eat Tuna Salad Albacore
 - Una Ensalada de atún blanco - 3 oz. Bolsa
 - Seis galletas
 - Cuchara para servir
 - Servilleta
 - Menta

Galapesca S.A. subsidiaria de StarKist ofrece una variedad de formas de disfrutar el atún el “StarKist Flavor Fresh Pouch” le permite deleitarse de la frescura y el sabor que espera en una conveniente bolsa para llevar en la siguiente lista se nombran a los productos clásicos en presentación en bolsa.

- Classics in water and oil (pouch)
- Chunk light tuna in water (Pouch)
- Chunk light tuna in sunflower Oil (Pouch)
- Low sodium chunk light tuna in water (Pouch)
- Albacore white tuna in water (Pouch)
- Low sodium albacore white tuna in water (Pouch)

- Wild pink salmon (Pouch)

Diseño de la Investigación

Para elaborar este proyecto se utilizará, los siguientes diseños de investigación:

Diseño de Campo: El cual ayuda estudiar el sector donde se lleva la investigación, de este modo se busca conseguir la situación lo más real posible.

Diseño Bibliográfico: Permite la búsqueda de recopilación, organización e información bibliográfica sobre el tema específico de investigación.

Tipos de Investigación

Según (Tamayo M. , 2004)el método científico es un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presenta suceso específico, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y de observación empírica.

Investigación exploratoria según Hernández, R. Fernández ,c. & Baptista, P., (2014). Es examinar un problema o tema poco estudiado del cual se obtiene mucha duda, es el primer acercamiento al problema. (p.91)

Hernández, R. Fernández ,c. & Baptista, P. (2014)

Investigación descriptiva según lo mismo autores tal como su nombre lo indica para describir el fenómeno, situaciones, contexto, y sucesos que se esté abordando y que se pretenda analizar. (p.92)

La investigación explicativa indica Siqueira, C.(2017) que no solo describe el problema, situación, realidad de lo observado sino que se acerca y busca explicar las causas que originaron la situación analizada.

La investigación correlacional según Hernández R. Fernández c. & Baptista P.(2014) asocian variables mediante un patrón, de esta manera se entiende en buscar diversas variables que interactúe entre sí. (p.93)

Para esta investigación se utilizara el tipo exploratorio puesto que brinda un primer acercamiento al problema que se está estudiando y lograr conocer, el descriptivo porque ayuda a señalar, describir la situación la cual se lleva a cabo en el problema también se utilizara el tipo de investigación explicativa, éste apoya a manifestar la causa el cual se genera el problema del deficiente rendimiento laboral.

Población y muestra

Arias,F. (2012) Indica que la población, o términos más precisos u objetivos, es un conjunto de todos los elementos con característica comunes que son objetos del estudios.

Según Arias,F. (2012) la población finita es la agrupación que se conoce las cantidades.

Según Arias,F. (2012) la población infinita es la que se desconoce el total de los elementos a estudiar.

Muestra

Muestra según Navarro, R(2014) es subconjunto de una población elegido al azar que es representativo en la investigación.

Como la población es finita no se utiliza método de muestreo por lo tanto toda la población se tomaran en cuenta en el proyecto a realizar.

Tipos de muestra

Muestreo probabilístico o aleatorio.

(Arias.F, 2012) “Indica que es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra”. (P.83)

Muestreo no probabilístico.

Según (Arias.F, 2012) “es un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tiene los elementos de población para integrar la muestra” (P.85)

La población de la investigación se encuentra en la bodega de la empresa Galapesca S.A de la ciudad de Guayaquil.

Cuadro 5 Firmamento

Población	Cantidad
Gerente general de logística	1
Supervisor de área	1
Digitador	1
Auxiliar de bodega	2
Montacarguista	2
Control de calidad	2
TOTAL	9

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Métodos y técnicas de investigación

Para elaborar este proyecto se utiliza los siguientes métodos de investigación:

Método científico: Este ayuda a descubrir la serie de etapa en que ese presenta los sucesos específico que buscamos investigar en el proyecto que se está realizando

Método de Observación: Porque se utiliza en la parte inicial de la investigación y en el transcurso del tiempo que permite una correcta supervisión del proyecto a elaborar.

Técnicas de Investigación

Cuadro 6 **Procesos de Investigación**

Técnicas	Instrumentos
Observación	Guía
Encuesta	Cuestionario

Elaborado por: Looor Looor Juan Carlos

Para el desarrollo del presente proyecto se va utiliza las siguientes técnicas de investigación:

Técnicas de observación: consiste en observa atentamente el fenómeno, hecho o caso a tomar información y registrarla para su posterior análisis.

Técnicas de encuesta: con un cuestionario elaborado, el cual se recoge y se analiza varios datos.

Procedimiento de la investigación

La investigación se desarrollará por medio de las técnicas de observación la cual contarán con una guía que agiliza el estudio del tema, esta guía contarán con varios ítems, explicara en diferentes días.

También es parte de la investigación una encuesta que tiene población finita y no se utilizará un tipo de muestreo, el número de población es nueve lo cual permite evaluar a cada persona individualmente por medio de un cuestionario que consta de 10 pregunta en el cual respondieron las interrogantes, después de encuestar a toda la población esta pasara a tabular en Excel para conocer el resultado en porcentaje grafico para un mejor proceso de la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

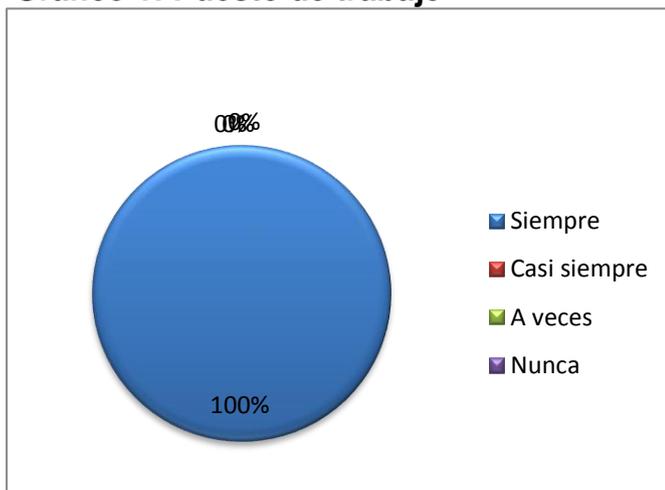
1. ¿Se identifica con su puesto de trabajo?

Cuadro 7: Puesto de trabajo

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	9	100%
Casi siempre	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Gráfico 1: Puesto de trabajo



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Análisis:

Mediante la gráfica se determina el 100% de la población se identifica con su puesto de trabajo dando como resultado que cada trabajador tiene conocimiento de las tareas que realiza.

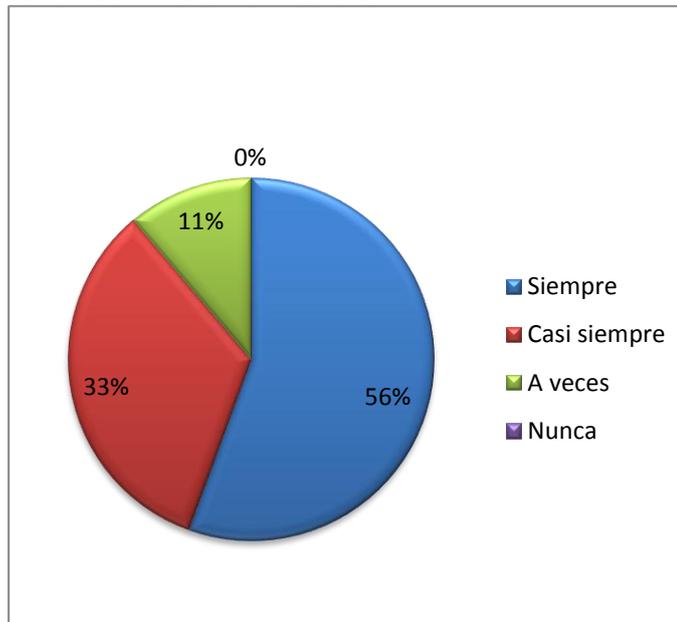
2. ¿Cree usted que existen buena comunicación entre sus compañeros?

Cuadro 8: Comunicación

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	5	56%
Casi siempre	3	33%
A veces	1	11%
Nunca	0	0%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Gráfico 2: Comunicación



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Análisis:

Mediante la grafica se observa que el 56% de los trabajadores considera que existe una buena comunicación sumando a este porcentaje el 33% piensa que concurre la comunicación pero tienen alguna duda, el porcentaje restante manifiesta que hay una deficiencia de comunicación, dando como resultado que existen una buena comunicación pero se tiene que trabajar un poco más en el tema.

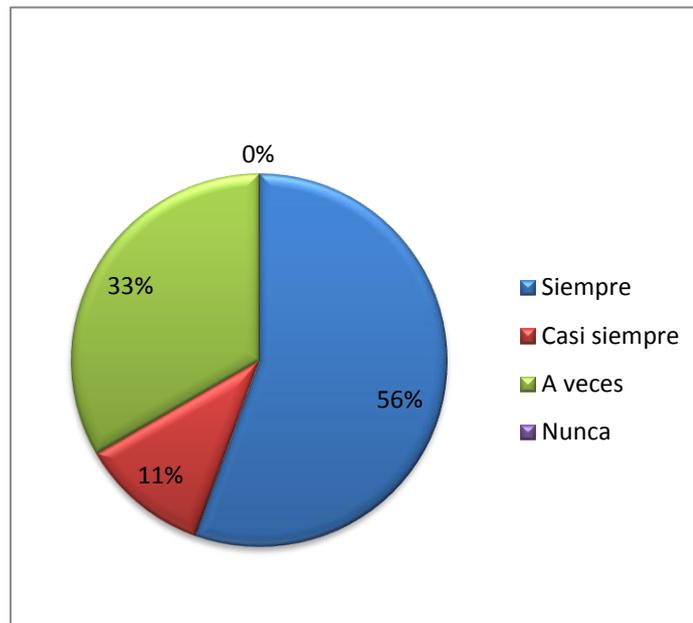
3. ¿Cuenta con el suficiente tiempo para realizar sus actividades laborales?

Cuadro 9: Tiempo de labor

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	5	56%
Casi siempre	1	11%
A veces	3	33%
Nunca	0	0%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Gráfico 3: Tiempo de labor



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Análisis:

El 56% de los trabajadores consideran que el tiempo de labor es el correcto para las actividades que se realiza a diario mientras que el 33% piensa que falta algo más de tiempo, el porcentaje restante no está satisfecho con el tiempo de labor.

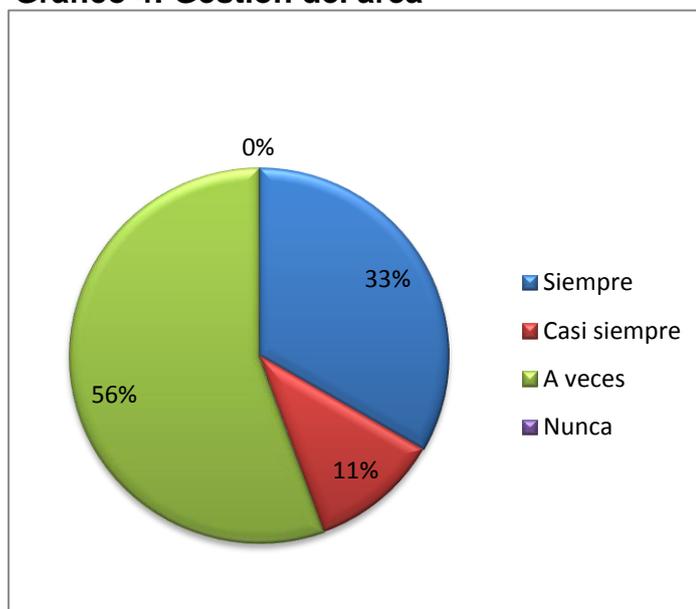
4. ¿Está de acuerdo cómo está gestionada el área en el que labora respecto a las metas que están delegadas?

Cuadro 10: Gestión del área

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	33%
Casi siempre	1	11%
A veces	5	56%
Nunca	0	0%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Gráfico 4: Gestión del área



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Análisis:

El gráfico demuestra que el 56% de los trabajadores no está de acuerdo con la gestión del área respecto a las metas que se asigna esto refleja, más de la mitad de la población presentar un descontento daño notar que existe deficiencia de gestión a la meta asignadas y el 33%, esta acuerdo con la gestión, el 11% tiene alguna duda.

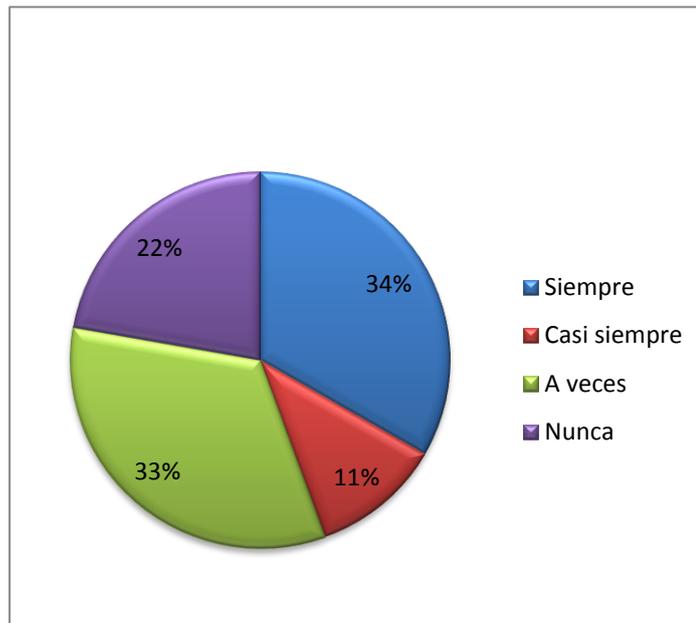
5. ¿Piensa que recibe una justa remuneración económica por sus tareas desempeñada?

Cuadro 11: Retribución económica

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	34%
Casi siempre	1	11%
A veces	3	33%
Nunca	2	22%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Gráfico 5: Retribución económica



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Análisis:

En el tema de retribución económica por labor desempeñada el 22% no está de acuerdo mientras que el 33% en ocasiones está de acuerdo el porcentaje restante está de acuerdo con la retribución que se le otorga.

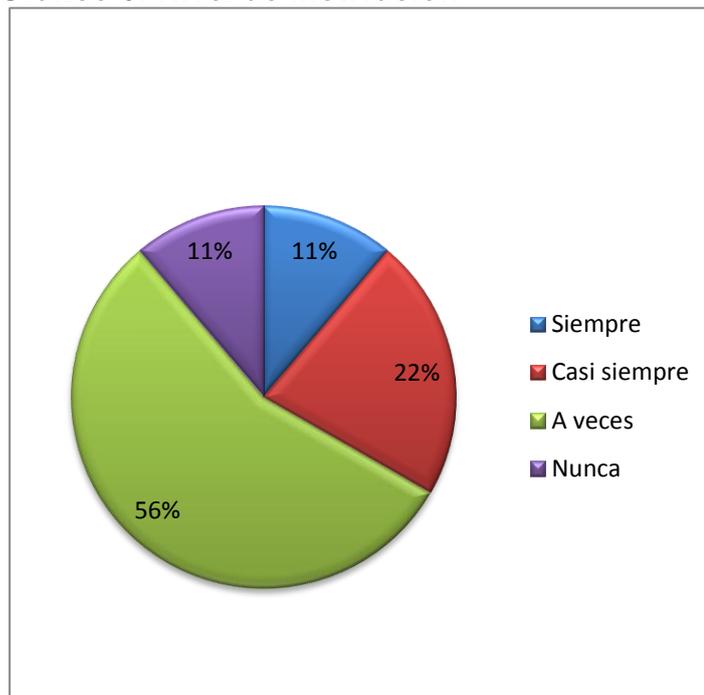
6. ¿Los jefes(a) se preocupan por conservar elevado el nivel de motivación de los colaboradores?

Cuadro 12: Nivel de motivación

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	1	11%
Casi siempre	2	22%
A veces	5	56%
Nunca	1	11%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Gráfico 6: Nivel de motivación



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Análisis:

Esta gráfica indica que el 56% de los colaboradores no es frecuente la motivación por partes de sus jefes(a) mientras el 11% no encuentra el interés de motivación que existen por parte de los lideres, el 22% se siente motivado.

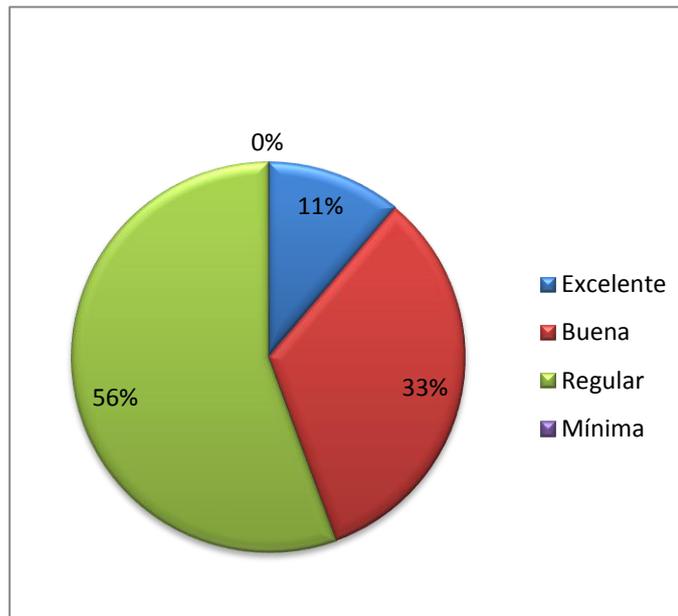
7. ¿La relación laboral entre los jefes(a) y sus colaboradores es?

Cuadro 13: Relación laboral

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Excelente	1	11%
Buena	3	33%
Regular	5	56%
Mínima	0	0%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Gráfico 7: Relación laboral



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Análisis

Existen deficiencia en relación laboral entre subordinados y jefes(a) porque el 56% de la población lo indica y el 44% están de acuerdo con la concordancia de labor.

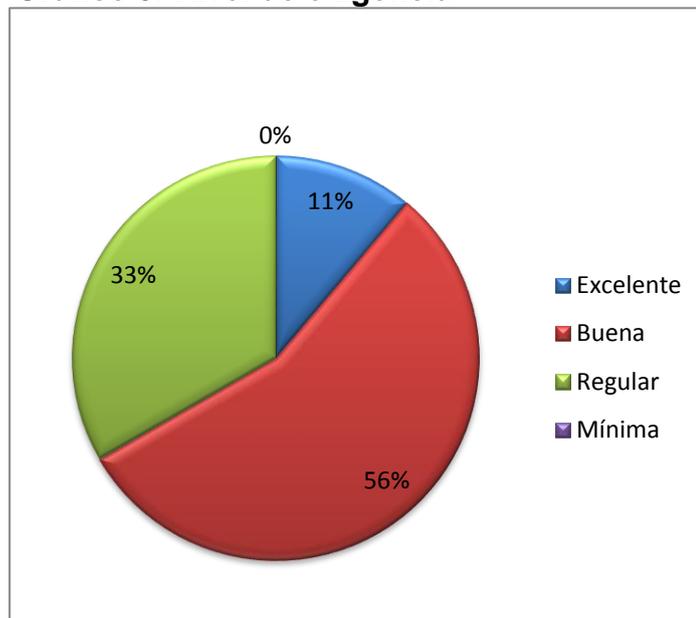
8. ¿Cómo considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe(a)?

Cuadro 14: Nivel de exigencia

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Excelente	1	11%
Buena	5	56%
Regular	3	33%
Mínima	0	0%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Looor Looor Juan Carlos

Gráfico 8: Nivel de exigencia



Elaborado por: Looor Looor Juan Carlos

Análisis

El 67% de los trabajadores están satisfecho con el nivel de exigencia que tienen los jefes(a) respecto a las actividades encomendada, el 33% presenta deficiencia por parte de su jefes(a).

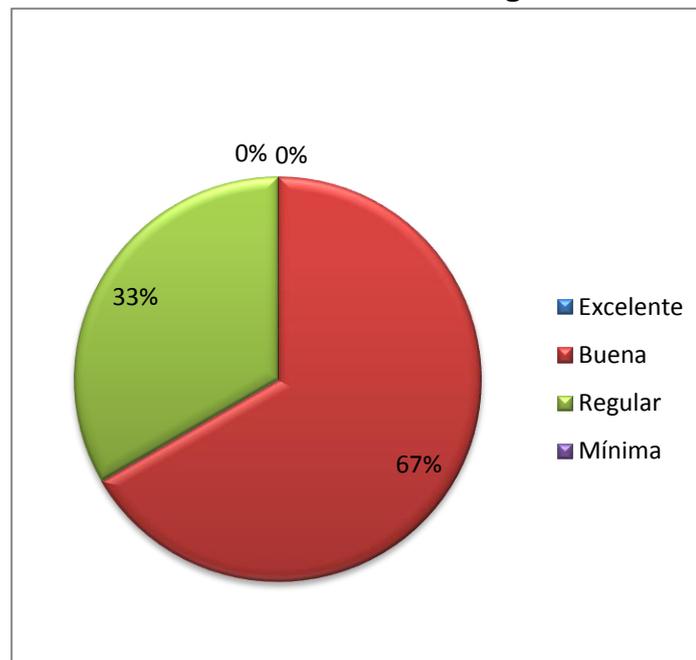
9. ¿La distribución de la carga en las actividades laboral que tiene el área es?

Cuadro 15: Distribución de la carga

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Excelente	0	0%
Buena	6	67%
Regular	3	33%
Mínima	0	0%
TOTAL	9	1

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Gráfico 9: Distribución de la carga



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Análisis

El gráfico indica el 67% de los empleados están de acuerdo con la distribución de cargas en las actividades mientras el 33% presenta molestia en la distribución de actividades.

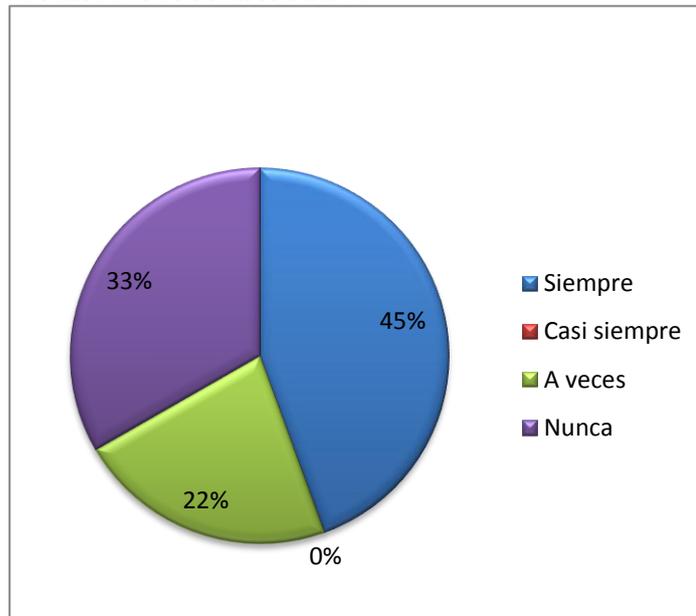
10. ¿Participa de las actividades culturales y recreacionales de la empresa?

Cuadro 16: Actividades

Frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Siempre	4	44%
Casi siempre	0	0%
A veces	2	22%
Nunca	3	33%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Gráfico 10: Actividades



Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Análisis

La participación de los trabajadores en las actividades culturales y recreacionales es casi nula porque en el gráfico indica que el 22% no son participe y el 33% en ocasiones participa y solo el 33% notifica presencia en la actividades.

Resultado de la Guía de Observación:

En el transcurso de los días del 5 de febrero hasta el 9 de febrero del 2018, refleja en la guía de observación los siguientes:

- Existe eficiencia en el tema de comunicación entre compañeros

- 7 de 9 trabajadores están satisfechos con el trabajo que ocupa mientras los dos restantes están insatisfechos y presenta molestia en su labor.

- En el transcurso de la semana, de 3 de 9 colaboradores no llegaron temprano, presentando como excusas el tema de invierno las fuertes lluvias que provocan inundación alrededor del establecimiento donde se encuentran la bodega.

- El uso del uniforme es correcto por todo los trabajadores reduciendo el tema de accidentes e incidentes por ser un área de mayor movimiento de maquinarias pesadas.

- La infraestructura de la bodega se encuentra en buen estado brindando confianza y seguridad a los colaboradores que se encuentra dentro de ella.

- Se presenta poco interés de reconocimiento por parte de los jefes después de culminar un día de labor con todas las tareas destacadas o el esfuerzo de preparación y dedicación del crecimiento del trabajador hacia el profesionalismo.

Plan de mejoras

Una vez conocido los resultados de las encuesta y la guía de observación mostrando una deficiencia del clima organizacional, es evidente que la empresa Galapesca S.A, en el área de bodega externa podrá elevar el rendimiento del colaborador satisfaciendo en algunos aspectos que tendrán como efecto la mejora de productividad de la empresa y capaces de solucionar todas las operaciones que se requiere realizar en el tiempo y espacio requerido por los líderes, para cumplir con las metas y objetivos de la organización.

Para establecer la mejora de la problemática de la investigación en basa a toda la información reunida. Se propone de un espacio físico como sala de conferencia, reunión entres subordinados y líder, transformación de jefe a líder.

Este proceso de mejoramiento del clima organizacional y la optimización del rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Galapesca S.A, del área de bodega externa requiere algunas fases claves, que se debe seguir en forma correcta y ordenada para disminuir los posibles traspies que provoquen deficiencias que a la larga van inciden negativamente en los resultados, afectando en las operaciones de la empresa, las actividades y nuevo proceso a futuro así como la imagen y reputación de la empresa y quienes la conforman.

- El espacio físico para la conferencia se puede tomar la oficina que no demanda de gasto económico porque está construida.
- Dado el espacio físico se reúnen los subordinados y lideres para tratar tema de motivación, propuesta de mejora, actividades que se realiza en la empresas, medición del rendimiento laboral.
- Programas de formación y capacitación.

Cuadro 17: Plan de Mejoras

Objetivos:	Elevar la productividad de los trabajadores del área de bodega en la Empresa Galapesca S.A., mejorando el clima organizacional.
Meta:	Optimizar el rendimiento laboral al 100%
Responsables:	Líderes, subordinados y autor del proyecto Juan Carlos Loor Loor.
¿Qué?	Mejora del clima Organizacional en el rendimiento laboral de los empleados.
¿Por qué?	Para crear un ambiente cómodo, actitud positiva, la interacción personal, la transparencia y toma de decisiones y mejora del rendimiento laboral.
¿Cómo?	Por medio de programa de capacitación y formación con temas de : Liderazgo Comunicación asertiva Productividad y rendimiento laboral Eliminar el estrés negativo
¿Cuándo?	En un cuatrimestre 2018
¿Quién?	Los líderes de la organización y subordinados
¿Dónde?	En la empresas Galapesca S.A, sala de conferencia

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

En el transcurso de la investigación sobre propuesta de mejora del clima organizacional se ha optimizado los recurso que la empresa otorga a cada área para no proporcionar gasto que afecten a los ingresos de la organización, algunas actividades se requiere de profesionales en el tema, que son inversiones con resultados a corto plazo y no entran en gasto, lo cual se requiere de otras instituciones con experiencias en el tema de formación y capacitación, a continuación se detalla la inversión que se requiere para las formación y capacitación de los trabajadores de la empresa Galapesca S.A.

Cuadro 18: Programa de formación y capacitación.

Actividad	Programa de formación y capacitación.
Acción	Formación empresarial y el desarrollo del capital humano en la empresa.
Contenido	<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De jefe a líder ➤ Equipos de trabajo ➤ Mejoramiento continuo ➤ Toma de decisiones. <p>Comunicación asertiva empresarial</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La empatía y la apatía ➤ Relaciones interpersonales ➤ Consecuencias de la falta de comunicación para la gestión organizacional. <p>Productividad y rendimiento laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación laboral ➤ Importancia de la productividad ➤ Estrategia para elevar la productividad

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer metas, objetivos y manejo de tiempo <p>Eliminar el estrés negativo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Importancia de identificar el estrés en la organización ➤ Pasos para combatir el estrés laboral ➤ Técnicas para combatir el estrés laboral ➤ Pausas activas
Responsable	Loor Loor Juan Carlos
Tiempo	Cuatrimestre 2018 (Abril, Mayo, Junio, Julio) ultimo día del mes de 9:00am – 12:30 pm
Hora de capacitación	14 horas
Costo	\$ 2583.90

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Cronograma de capacitación

Nº	ACTIVIDAD	2018																			
		ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Liderazgo																				
2	Comunicación asertiva																				
3	Productividad y rendimiento laboral																				
4	Eliminar el estrés negativo																				

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Presupuesto

Entradas

Ingresos	Valor
Financiamiento empresarial	\$ 2583.90
TOTAL	\$ 2583.90

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Son dos mil quinientos ochenta y tres noventa dólares americanos

Salida

Egresos	Valor
Sala de capacitación	\$.00
Contratación del facilitador	\$ 2160.00
Alimentación	\$ 180.00
Diploma	\$ 9.00
Imprevisto	\$ 234.90
TOTAL	\$ 2583.90

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Son dos mil quinientos ochenta y tres con noventa dólares americanos

Conclusiones:

- No se evidencia la transformación de jefes a líderes, para encabezar y guiar al equipo de trabajo.
- Se deduce en cuanto el estudio de la encuesta a los trabajadores de la bodega externa que existen deficiencia por parte de los jefes en mantener el nivel de motivación elevado.
- Indica los trabajadores de la bodega externa que consta de poca participación en las actividades culturales y recreacionales estas dificultades se presenta por la distancia de un km que milita hasta la empresa Galapesca S.A.
- El rendimiento laboral no constituye unos de los principales pilares de la organización para el crecimiento y la productividad
- Los trabajadores no están de acuerdo con la gestión del área respecto a las metas que se encomienda en la jornada laboral para cumplir con los objetivos que se plantea.
- El origen de la problemática se localiza en la inexactitud de generar espacio propicio de capacitación del personal del área de bodega externa y la usencia de mejora del clima organizacional.

Recomendación

- Capacitar en temas de liderazgo para su presta transformación y poner en práctica los temas aprendidos.

- Mantener elevado el nivel de motivación de los empleados con actividades periódicas al inicio de la jornada, estas acciones pueden darse por pausas activa.

- Participación en las actividades culturales y recreacionales por medio de horario establecido y elección del personal para no interrumpir con las tareas de labor.

- Medir el rendimiento laboral constantemente examinando un equilibrio entre cantidad y calidad.

- La metas y objetivos sean clara y precisas por partes de los lideres para la ejecución de las tareas asignadas.

- Constar con el compromiso de cada colaborador y poner en practicar los temas aprendidos en las capacitaciones.

Bibliografía

- Administrativos, D. G. (1974). Manuales Administrativos. Guía para su elaboración. México.
- Alba.C. (2015). Seguimiento del proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad. España: Paraninfo S.A.
- Aparicio.S. (2017). Trabaja inteligente mente. Madrid: Metas ediciones.
- Arias.F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición. Caracas: Episteme.
- Art. 276 Constitución del Ecuador. (2008). Régimen de Desarrollo. En A. Constituyente, Régimen de Desarrollo. Quito: Registro oficial.
- Art. 329 Constitución del Ecuador. (2008). Formas de Trabajo y su retribución. En A. Constituyente. Quito: Registro Oficial.
- Art. 33 Constitución del Ecuador. (2008). . En A. Constituyente, Trabajo y Seguridad social . Quito: Registro Oficial .
- Art. 42 obligaciones del empleador . (2012). Código del trabajo . Quito: Registro Oficial.
- Art.45 obligaciones del trabajador . (2012). Código del trabajo. Quito: Rgistro Oficial.
- Bordas. M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: Uned.
- Cardona, C. R. (2009). Fundamentos de la Administración (3ª ed.). Bogotá, Colombia : ECOE .
- Carrasco, J. (2009). Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo.
- Carrasco, J. C. (Enero de 2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local.
- Carvajal, L. (18 de Enero de 2013). Lizardo carvajal. Obtenido de <http://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>
- Chiang M. Martin J. & Núñez A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral . Madrid: Servicio editorial.
- Chiavenato.I. (1999). Administración de recursos humanos. Bogotá: lyLI Solano Arevalo.
- Childen, V. (1954). Los Orígenes de la Civilización (1996 ed.). México D.F. : Fondo de Cultura Económica .

Fernandez C., V. C. (29 de Octubre de 2004). Perfil Socio laboral ideal de los Operadores de Servicio de un Centro de Atención . Caracas, Venezuela .

Fidias G. Arias. (2012). El Proyecto de Investigación-Introducción a la Investigación Científica (6ª Edición ed.). Caracas, Venezuela : Episteme.

Franklin Ríos Ramos. (24 de mayo de 2017). Centro de Desarrollo Personal y Profesional. Recuperado el 11 de octubre de 2017, de www.eperfil.org

Gardey, J. P. (2008). Obtenido de Definición.de: Definición de política: <https://definición.de/politica>

Gardey, J. P. (2008). Definicion.de: Definición de procedimiento . Obtenido de <https://definicion.de/procedimiento/>

George, T. (1978). El manejo administrativo de la información de la información (2ª ed.). (A. V. Walls, Ed.) México : CECOSA.

Gil.H. (2012). tratado de medicina del trabajo . Barcelona: Masson.

Giuseppe Continolo, B. d. (1982). Dirección y Organización del trabajo administrativo (4ª ed.). (B. D. D.L., Ed.) Panorama Editorial S.A.

Graham, K. (2009). Preparación del Manual de Oficina (1a. ed. ed.). Barcelona, España.

Great Place to Work. (26 de Octubre de 2017). greatplacetowork.com. (26 de Octubre de 2017). greatplacetowork.com.

Guillermo.R. (2008). Domine el coaching y potencie su empresa. caracas: Venezuela.

Hernández R. Fernández c. & Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw.

Herrera L. (2006). Maestría en la ciencia de la educación.

Hurtado, D. (2008). Principios de Administración. ITM.

Idalberto Chiavenato. (1999). Administración de Recursos humanos. Mc Graw Hill.

José Alberto Ortiz. (s.f.). Ilustrados. Obtenido de <http://www.ilustrados.com/tema/112/Historia-Administracion.html>

Julián Pérez Porto, y. A. (2012). Definición de:. Obtenido de Definición de directrices: <https://definicion.de/directrices/>

Kinpear, R. (1993). Metodología . Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/barrientos_m_e/capitulo3.pdf

- Manuel, A. T. (1996). Manual para elaborar Manuales de Políticas y Procedimientos. (1ª ed.). México D.F.: Panorama Editorial S.A.C.V.
- Martinez.M. (2013). La Gestión empresarial equilibrando objetivos y valores. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Mayo, E. (1959). Problemas humanos de una civilización industrial.. Galatea-Nueva Visión.
- meter, W. (2010). Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas. Work meter , 43.
- Naresh, M. (2004). Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado. México : Pearson Educación .
- Navarro, R. (2014). Fundamentos de la estadística. Madrid: Alianza.
- Nerida cardozo . (2016). Metodología de la investigación: elementos básicos. República bolivariana de Venezuela Universidad Nacional experimental , venezuela.
- Peña, R. (AGOSTO de 2011). Manual de funciones y cargos. Paraguay, Asunción, Paraguay.
- Roberto Hernández Sampier, C. F. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta edición ed.). (J. M. Chacón, Ed.) México : McGRAW-HILL.
- Rodas, C. (16 de Febrero de 2012). Presentación del Curso de Administración. Recuperado el 11 de Octubre de 2017, de <https://sites.google.com/site/actuariaadmon/unidad-de-competencia-iv/direccion>
- Sabino, C. (1992). El Proceso de Investigación . Bogotá: Panamericana.
- Sabino.C. (1992). Metodología de la investigacion. Caracas: Panapo.
- Siqueira, C. (04 de septiembre de 2017). www.universia.net. Recuperado el 17 de octubre de 2017, de www.universia.net: www.universia.net
- Stephen, P. & Coulter,m. (2013). Administracion. Mexico: Mexicana.
- Stephen.P. (1998). Fundamensros de Comportamiento organizacional. Mexico: Prentice hall Inc.
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica (4ta ed.). México: Limusa.
- Tamayo, M. T. (2003). El Proceso de la Investigación Científica (4º ed.). México : Limusa.
- Taylor, B. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona : Paidós.

Thompson, I. (s.f.). Promonegocios.net. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/administracion/que-es-administracion.html>

Torrecilla, J. M. (2007). Metodología y Técnicas de Investigación social (Primera ed.). (J. M. Sejudo, Ed.) Italia: McGRAW-HILL.

Uribe.P. (2012). Clima y ambiente organizacional. Mexico: El manual moderno.

Valencia, S. J. (2002).

Valparaíso, P. U. (2017). Sistema de Biblioteca . Recuperado el 28/08/17 de agosto de 2017, de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php

Venemedia. (2014). Concepto.Definición de. Recuperado el 15 de Noviembre de 2017, de <http://conceptodefinicion.de/perfil/>

Wigodski, J. (14 de julio de 2010). Metodología de la Investigación . Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

Wilburg Jiménez Castro. (1990). Introducción Al Estudio de La Teoría Administrativa (4 ed.). Fondo de Cultura Económica.

William b. Werther. (2013). Administración de recursos humanos (7 ed.). México : mcgraw-hill.

WordReference.com. (s.f.). Recuperado el 15 de Noviembre de 2017, de <http://www.wordreference.com/definicion/coadyuvar>

ANEXOS

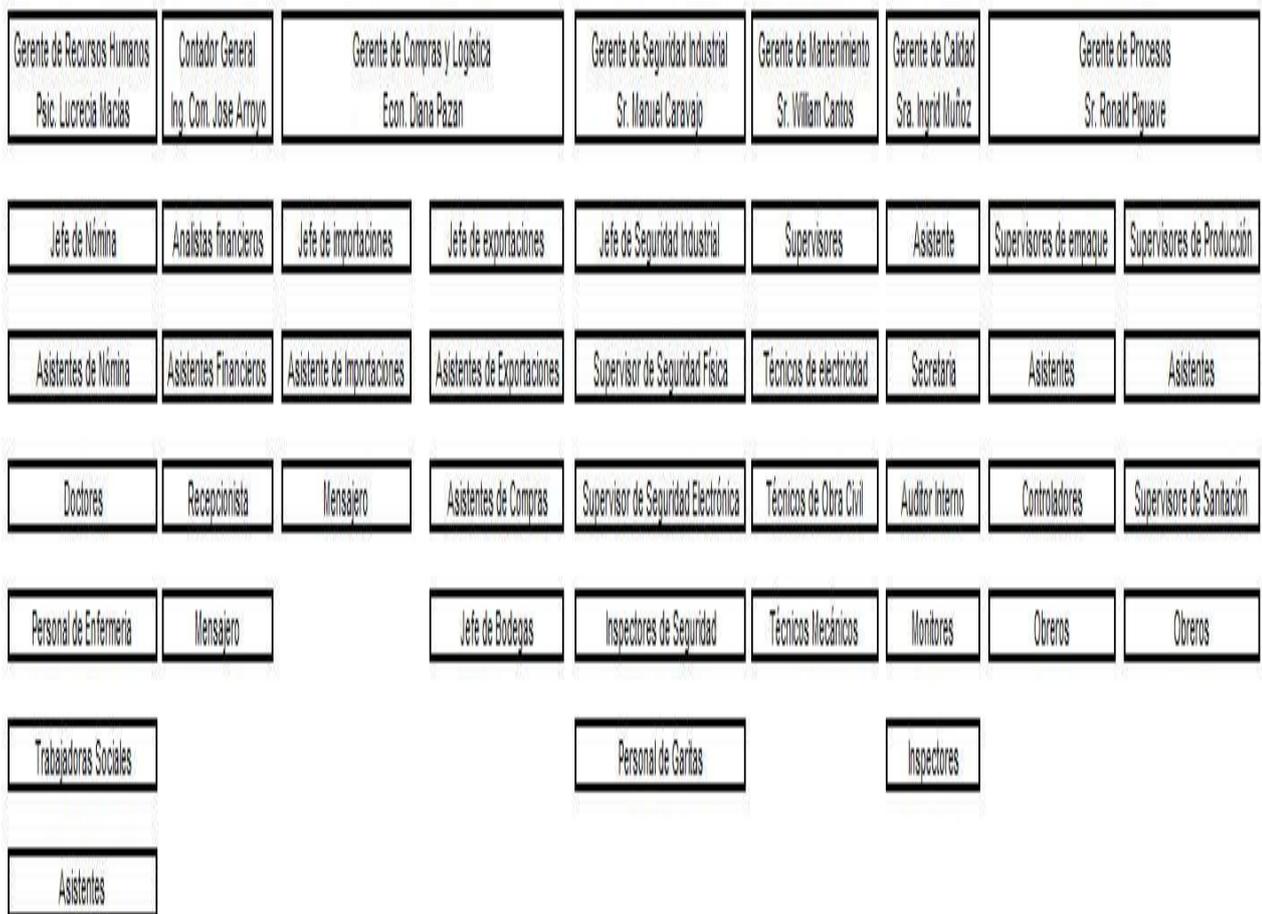
Anexo 1: Organigrama de la empresa



Organigrama Galapesca S.A.

Gerente General
Sr. Edwin Morales Barreto

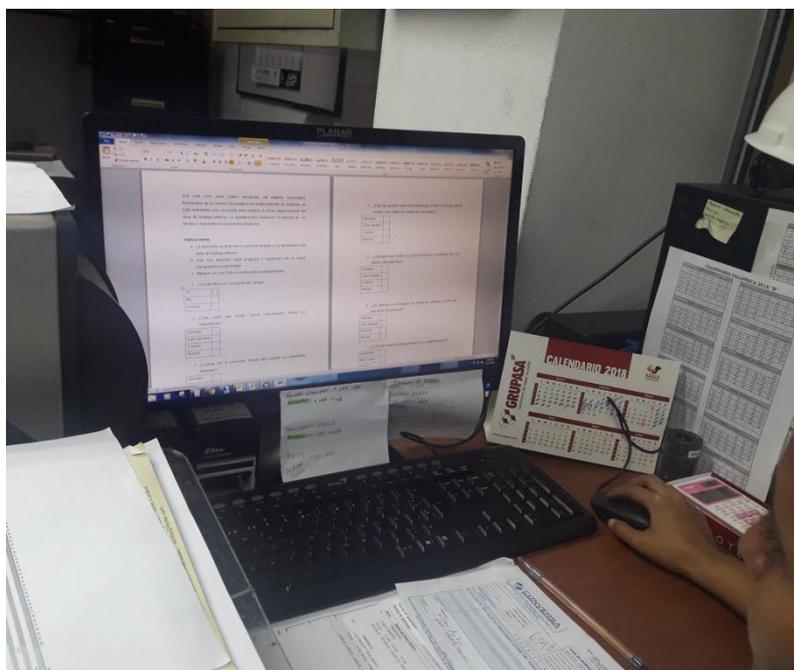
Contralor General
Sr. Xavier Alonso



Anexo 2: Logotipo del producto de la empresa



Anexo 3: Fotos



Se adjunta la foto donde se observa el momento que parte de la población llena la encuesta.



En esta foto se está llenando el ítem de la guía de observación

Anexo 4:**Guía de observación**

Fecha:

Lugar:

Hora de inicio:

Hora final:

Nombre del observador: Loor Loor Juan Carlos

Nombre del observador: trabajadores del área de bodega externa

Indicadores:

Existen eficiente comunicación	Si	No	A veces
Se considera estimado por el trabajo que ocupa	Si	No	A veces
Los trabajadores llegan puntual	Si	no	A veces
Hace uso del uniforme correctamente	Si	No	A veces
Tiene claro las metas y objetivos del área	Si	No	A veces
Las condiciones físicas del puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) se encuentran en buenas condiciones.	Si	No	A veces
Se procuran diversidad de reconocimiento que incitan el esfuerzo en el trabajo	Si	No	A veces

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Anexo 5: Encuesta

Fecha: 9 de febrero del 2018

Lugar: Empresa Galapesca S.A. "bodega externa"

Soy Looor Looor Juan Carlos estudiante del Instituto Tecnológico Bolivariano de la carrera Tecnológica en Administración de Empresa se está realizando una encuesta para evaluar el clima organizacional del área de bodega externa. La encuesta es anónima y personal, dirigida a los trabajadores del área de bodega externa.

Instrucciones:

- Leer con atención cada pregunta y responder con la mayor transparencia y veracidad.
- La encuesta tiene un aproximado de 10 minutos para su culminación
- Marque con un visto en el recuadro correspondiente.
- No marca dos veces la respuesta
- Utilizar bolígrafo azul o negro

1. ¿Se identifica con su puesto de trabajo?

SI	
NO	
A veces	

2. ¿Cree usted que existen buena comunicación entre sus compañeros?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Nunca	

3. ¿Cuenta con el suficiente tiempo para realizar sus actividades laborales?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Nunca	

4. ¿Está de acuerdo cómo está gestionada el área en el que labora respecto a las metas que están delegadas?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Nunca	

5. ¿Piensa que recibe una justa remuneración económica por sus tareas desempeñada?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Nunca	

6. ¿Los jefes(a) se preocupan por conservar elevado el nivel de motivación de los colaboradores?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Nunca	

7. ¿La relación laboral entre los jefes(a) y sus colaboradores es?

Excelente	
Buena	
Regular	
Mínima	

8. ¿Cómo considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe(a)?

Excelente	
Buena	
Regular	
Mínima	

9. ¿La distribución de la carga en las actividades laboral que tiene el área es?

Excelente	
Buena	
Regular	
Mínima	

10. ¿Participa de las actividades culturales y recreacionales de la empresa?

SI	
NO	
A veces	

La encuesta ha concluido muchas gracias por su colaboración.

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos

Anexo 6: Formato de evaluación de los participantes

Tema de la capacitación:

Nombre del capacitador:

Fecha:

Esta pregunta tiene el objetivo de evaluar las diferentes actividades de capacitación desarrollada por el programa de formación.

Por favor marque con un visto las repuestas que mejor exprese su opinión.

Contenidos de la capacitación	Si	No
El contenido de la capacitación fueron definidas en forma clara y concreta		
Los nuevos aprendizaje le son útiles para desempeñar mejor su funciones		
En la capacitación ha obtenidos nuevos conocimiento y enseñanza		
Los temas tratado en la capacitación fueron los correcto		

Desempeño del capacitador	Excelente	Bueno	Regular	Malo
El dominio de los temas de la capacitación por parte del capacitador fue:				
La comunicación del capacitador hacia los capacitados fue				
La motivación por parte del capacitador fue				
El respeto del capacitador hacia los capacitados fue				

Elaborado por: Loor Loor Juan Carlos



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **Propuesta de mejora del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral en el área de bodega de la empresa Galapesca S.A.**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA.

El problema de investigación se refiere a: **¿Qué influencia tiene el clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados en el área de bodega de la empresa Galapesca S.A., de la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2018?**

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:


Egresado

Loor Loor Juan Carlos


Tutor

Simón Alberto Illescas Prieto



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Juan Carlos Loor Loor en calidad de autor con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Propuesta de mejora del clima organizacional para optimizar el rendimiento laboral en el área de bodega de la empresa Galapesca S.A, de la modalidad de presencial 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*.

Juan Carlos Loor Loor
Nombre y Apellidos del Autor


Firma

No. de cedula: 0929183499



Factura: 003-002-000041141

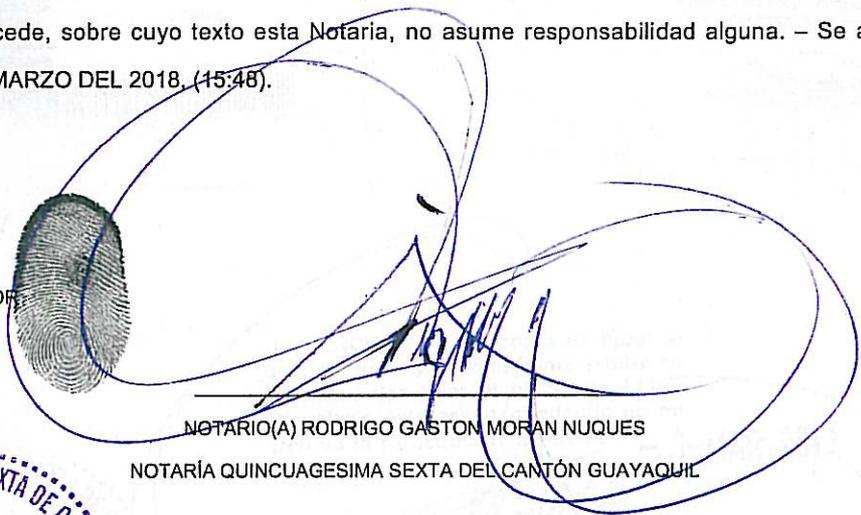


20180901056D00626

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180901056D00626

Ante mí, NOTARIO(A) RODRIGO GASTON MORAN NUQUES de la NOTARÍA QUINCUAGESIMA SEXTA , comparece(n) JUAN CARLOS LOOR LOOR portador(a) de CÉDULA 0929183499 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 8 DE MARZO DEL 2018. (15:48).


JUAN CARLOS LOOR LOOR
CÉDULA: 0929183499



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



REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA N. 092918349-9

APELLIDOS Y NOMBRES
 LOOR LOOR
JUAN CARLOS
LUGAR DE NACIMIENTO
 MANABI
OLMEDO /PUCA/
FECHA DE NACIMIENTO 1990-10-27
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO M
ESTADO CIVIL Soltero




INSTRUCCIÓN SUPERIOR PROFESIÓN **ESTUDIANTE** V3343V2222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
 XXXXX XXXXX
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
 MATILDE AMADA LOOR
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
 GUAYAQUIL
 2009-05-04
FECHA DE EXPIRACIÓN
 2019-05-04



[Signature] *[Signature]*

DIRECTOR GENERAL FIRMA DEL CEDULADO

CERTIFICADO DE VOTACIÓN
 4 DE FEBRERO 2018

017 JUNTA No. 017 - 098 NÚMERO 0929183499 CEDULA

LOOR LOOR JUAN CARLOS
 APELLIDOS Y NOMBRES

GUAYAS CIRCUNSCRIPCIÓN:
 PROVINCIA
GUAYAQUIL ZONA: 7
 CANTÓN
PASCUALES
 PARROQUIA




REFERÉNDUM Y CONSULTA POPULAR 2018

CIUDADANA (O)

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN EL REFERÉNDUM Y CONSULTA POPULAR 2018

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS

[Signature]
 F. PRESIDENTE/A/E DE LA JURV

ALIGENCIA: Esta fotocopia es igual al documento original que se me exhibe en cuatro fojas útiles, el mismo que le fue devuelto al interesado, quedando en mi archivo la fotocopia respectiva.

- 8 MAR 2013

[Signature]
 Ab. Rodrigo Moran Nuques
 NOTARIA 56



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0929183499

Nombres del ciudadano: LOOR LOOR, JUAN CARLOS

Condición del cedulaado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/MANABI/OLMEDO/OLMEDO

Fecha de nacimiento: 27 DE OCTUBRE DE 1990

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: SECUNDARIA

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: No Registra

Nombres de la madre: MATILDE AMADA LOOR

Fecha de expedición: 4 DE MAYO DE 2009

Información certificada a la fecha: 8 DE MARZO DE 2018

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

Nº de certificado: 187-101-90063



187-101-90063

Ing. Jorge Troya Fuertes
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente

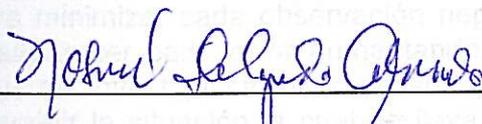


CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

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