



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

**FACULTAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRATIVA Y CIENCIAS**

CARRERA: TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

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

TEMA:

**PROPUESTA DE MEJORA AL CLIMA ORGANIZACIONAL
PARA EMPRESA DE MARISCOS REAL NIRSA S.A. DE LA
PARROQUIA POSORJA, CANTÓN GUAYAQUIL.**

Autora: Cirino Araujo Paola Lisette

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Guayaquil – Ecuador

2021

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
PORTADA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iv
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN	xiv
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT.....	vi
Resumen.....	vii
Abstrct	viii
Índice General	ix
Índice de cuadros y figuras	x

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	1
Ubicación del problema en un contexto.....	3
Situacion conflicto.....	3
Formulación del problema Variables de la investigación Delimitación del problema	13
Evaluación del problema	23
Objetivos de la investigación.....	26
Objetivos general.....	5
Objetivos específicos.....	31
Preguntas de investigación Justificación e importancia	6

Viabilidad de la Investigación	8
Viabilidad técnica	8
Viabilidad económica.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÒRICO

Antecedentes históricos.	10
Antecedentes referenciales.....	17
Fundamentación legal.	21
Variables conceptuales de la investigación.....	24
Variable independiente.....	24
Variable independiente.....	25
Definiciones conceptuales	25

CAPÍTULO III

MARCO TEÒRICO

Datos de la empresa.....	28
Diseño de la investigación.....	30
Tipos de investigación	31
Población	32
Muestra	33
Métodos Teóricos de la Investigación Técnicas e Instrumento de Investigación Procedimientos de la investigación	

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación de las técnicas e instrumentos	37
PROPUESTA	47
Conclusiones	51
Recomendaciones	52
Bibliografía	53
Anexos	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos	Páginas
Figura 1: Organigrama Funcional	
Figura 2: Organigrama Funcional. Departamento de Finan	
Figura 3: Plantilla de Trabajadores	
Figura 4:	
Figura 5:	

ÍNDICE CUADROS

Contenidos	Páginas
Cuadro 1: Antecedentes.....	
Cuadro 2: Tipo de investigación.....	
Cuadro 3: Población	
Cuadro 4: Muestra	
Cuadro 5: Técnicas e instrumento de investigación.....	
Cuadro 6: Actividades	

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El clima organizacional se posesiona en un lugar importante en la gestión de personas y en estos últimos años se ha apreciado como un papel protagónico y como tema de estudio en las organizaciones de distintos ámbitos y de diferentes tamaños que indagan la manera de precisarlo empleando para sus medidas las técnicas, destrezas y procedimientos, el estudio y análisis para la interpretación de metodologías individuales que desarrollaran los consultores del área de administración humana o progreso organizacional de la institución (Méndez, 2006).

Actualmente logramos ver que la motivación en las organizaciones se ido transformando de manera notablemente ubicando un enfoque superior en el clima organizacional (Restrepo, 2015) , por consiguiente proporciona el incremento de valores, actitudes y sentimientos en los colaboradores y estos son factibles para la empresa, lo cual es un elemento diferenciador que permite que una organización sea más exitosa que sus competencias. La gestión del clima organizacional actualmente constituye un compromiso de obligaciones y responsabilidades compartidas para el accionamiento de la calidad, como efecto primordial que se debe conectar a las reglas de cualquier empresa.

El clima organizacional influye en un 40% en las tareas productivas del equipo de trabajo. Estados Unidos en los años recientes se ha comenzado con distintos planes y proyectos de concientización para el logro y alcance de metas promoviendo el mejoramiento del clima organizacional en las instituciones empresariales, en Europa se incrementa cada año variación en métodos de perfeccionamiento en el clima organizacional con el objetivo de capacitar a sus colaboradores con óptimos instrumentos y técnicas. Una de

las grandes potencias mundiales como lo es Alemania ha establecido una cultura de satisfacción en las labores, con que ha producido familiaridad y compromiso de sus trabajadores con el fijo propósito de apoyar en su desarrollo y estabilidad y firmeza constante a nivel corporativo.

Por otra parte, (Slazar, 2009) asegura que “un buen clima organizacional favorecer el cumplimiento de metas en la empresa, y también hace referencia a que clima negativo produce la carencia de adaptación de los empleados con las metas de la empresa, ocasionando incapacidad que en última instancia sufren un pésimo desempeño laboral”. Se dice que el clima organizacional es adecuado, cuando es beneficioso y productivo para llegar a cumplir metas y objetivos de la organización, por lo contrario un mal clima organizacional provoca desacuerdos y desavenencias trayecto consigo conflictos que afectan e influyen en el rendimiento de los colaboradores. De acuerdo con diferentes estudios de observaciones efectuadas sobre el tema, se ha establecido que el clima organizacional está grandemente relacionado con el rendimiento de la empresa y con la certeza de que el clima organizacional afecta de manera negativamente o positiva. En este contexto, la productividad y la gestión del capital humano en las instituciones empresariales son un componente vital y de suma importancia para la supervivencia, coordinación, liderazgo, motivación y satisfacción de los colaboradores, son los principales factores que en cada momento de los procesos productivos deben existir. Los trabajadores se posicionan en un lugar preferente, debido a las percepciones negativas o positivas de los empleados que siguen manteniendo con respecto a sus labores afectan en los ingresos personal, absentismo, y la aparición de conflictos de otras áreas básicas de la organización.

El clima organizacional es una composición multidimensional de varios factores que se subdividen en estructura organizacional, tamaño de la

organización, métodos de comunicación, estilos de liderazgos, entre otros factores. “Todos estos factores mencionados constituyen un entorno particular, en el cual prevalecen las características propias, de alguna forma representan la personalidad de la organización e influyen en el comportamiento de los colaboradores (Caligiore &, Diaz, 2003)

El desempeño laboral son aquellas conductas efectuadas y observadas en los empleados que son notables para el logro de los objetivos de la empresa y que podrían ser medidos y evaluados en terminación de capacidad y profesionalismo de cada trabajador y nivel de contribución a la empresa. Se entiende que el desempeño laboral es el efecto de lo que una persona o individuo piensa, percibe y nota, son componentes y factores que contribuyen en sus labores para el lucro de sus finalidades y las técnicas para alcanzar y obtener el empeno con la empresa.

El análisis y observación del clima organizacional es suministrar retroalimentación y retroinformación con relación de los procesos que cambian la conducta organizacional permitiendo aumentar el progreso de planificación de mejoramiento recomendados y aconsejables a la modificación de actitudes y conductas de los colaboradores a través del mejoramiento y progreso de los factores diagnosticados, con el fin de enaltecer y elevar el grado de motivación y cumplimiento laboral, incluyendo, algunos de los mecanismos que indagan las potenciales causas accediendo a los encuestados planteando sus propias resoluciones. El clima organizacional es un fundamento de base diagnosticado de la existencia cambiante del entorno dentro de la empresa, puesto que aprueba identificar las obligaciones reales con el futuro deseado, para de esta forma diseñar las acciones y estrategias que permitirán conseguir la visión de la futura delineada para la organización.

1.2 Ubicación del problema en un contexto:

El clima organizacional a través del tiempo ha representado un factor fundamental en la mejora de actividades en las administraciones operativas dentro de las organizaciones las cuales garantiza la eficiencia en las labores de los trabajadores y como resultado la satisfacción a las necesidades de los clientes y consumidores. Al momento en que aparecen problemas en la comunicación interna de la empresa las labores y procesos no son cumplidos con eficacia ni de manera correcta originando un ambiente de incertidumbres bajando el nivel de productividad y efectividad en las gestiones dentro de la organización (Uribe, 2015).

En los últimos años las empresas en Latinoamérica han ejecutado estudios sobre la importancia de un buen clima organizacional debido al constate déficit, renuncias y ausentismos de los colaboradores, lo cual arrojo como principales indicadores el comportamiento no deseado por parte de sus compañeros y demás personal de la empresa lo cual ha afectado directamente en las actividades de las áreas productivas y las funciones principales de la misma, la cual es velar por el bienestar de cada uno de sus colaboradores.

Al estudiar la influencia del clima organizacional con su relación al desempeño laboral podemos decir que un buen clima organizacional se da un constante mejoramiento de medidas que conllevan a la satisfacción de labores de procedimientos y metas de la empresa. Diversos estudios han demostrado que para el mejoramiento de los niveles de productividad de una organización es necesario crear un clima organizacional favorable. En el contexto organizacional al momento de no funcionar correctamente provoca que la empresa no pueda llegar a ser competitiva y eficiente en ámbito empresarial.

En Ecuador las empresas han disminuido sus productividades debido a un mal clima organizacional producido por varios factores. Por lo tanto el objetivo del presente proyecto es la determinación de las dimensiones que intervienen en el clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa de mariscos ecuatoriana REAL NIRSA S.A. ya que con las condiciones actuales de la empresa ha conllevado a que surja de manera necesaria el estudio y análisis de la cultura organizacional de la empresa hacia sus diferentes áreas operativas dando como posibles resultado problemas que inciden de manera influyente en el clima organizacional, como sabemos que cada área de la empresa juega un papel importante y primordial para que las obligaciones y actividades dentro de la organización para que fluyan de forma adecuada y eficiente para conseguir el cumplimiento de objetivos y metas empresariales.

En relación con el desempeño laboral (Chivenato, 2000) asegura que es el comportamiento del colaborador en la consecución de los objetivos marcados, estos forman parte importante de las estrategias individuales para lograr metas fijadas por la organización.

1.3 Situación conflicto

En la provincia del Guayas de la ciudad de Guayaquil en la parroquia Posorja se encuentra ubicada la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A. dedicada a la pesca, proceso y exportación de conservas de atún y otros productos de alta calidad reconocidos bajo la marca REAL, ocupa un lugar privilegiado en mercados nacionales e internacionales. Lo cual ha generado varias plazas de empleos, la empresa actualmente cuenta con una variedad de personal altamente competente, al ser una empresa de producción ha requerido contar con personal destinados a las áreas productivas para llevar a cabo todos los

procesos cumpliendo con los estándares establecidos llegando a la satisfacción de sus clientes.

En lo referente a la situación interna de la empresa REAL NIRSA S.A. los resultados obtenidos de una investigación realizada son que el personal sostiene un alto nivel de estrés laboral, además de la falta de una firme estructura organizacional, que ayude en la mejora de la gestión del personal, existes varios factores que influyen en la aplicación de los grandes desafíos ambientales, tales como: la toma de decisiones, que carece de un sistema de compensación a sus colaboradores. Todo esto se manifiesta en un ambiente de incertidumbre y conflictos internos que crean un ambiente organizacional descontento. Por lo tanto, a gerencia está interesada en que se realice este trabajo de investigación n interés y beneficio de la empresa.

El clima organizacional existente en la empresa señala condiciones de carácter crítico en cuanto al desenvolvimiento que realizan los colaboradores ya que no les permiten que cumplan con los procesos, aun cuando la empresa presenta un manual de alta calidad y de buenas prácticas de manufacturas, estos no ayudan de manera clara y precisa en los propósitos de ética y moralidad que deberían mantenerse de manera interna bajo un buen entorno laboral que mantenga un buen ambiente laboral dentro de la empresa.

Por el problema antes mencionado de la empresa REAL NIRSA S.A. se efectuó un minucioso estudio considerando desarrollar y exponer una propuesta de mejora al clima organizacional, mediante un diagnostico que ayude con la recopilación de la información necesaria sobre el estado de ánimo de los trabajadores con el único fin de poder realizar y proporcionar los correctivos que sean necesarios para lograr evitar manera un mal clima organizacional que es la causante de la deficiente comunicación interna.

Conflictos

Cuadro 1

Causas	Consecuencias
<ul style="list-style-type: none">• Deficiente motivación	<ul style="list-style-type: none">• Produce malestar en los empleados
<ul style="list-style-type: none">• Carencia de reconocimiento laboral	<ul style="list-style-type: none">• Baja autoestima laboral
<ul style="list-style-type: none">• Fricciones entre compañeros	<ul style="list-style-type: none">• Inequidad en el trato hacia los colaboradores
<ul style="list-style-type: none">• Estrés motivado por el desgaste laboral	<ul style="list-style-type: none">• presión y horas extensas que existe en el área de trabajo

Elaborado por: Cirino, P. (2021)

1.4 Formulación del problema

¿Cómo influye el clima organizacional, en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A. ubicada en la parroquia Posorja, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el año 2021?

1.5 Variables de investigación

- **Variable independiente:** Clima Organizacional
- **Variable dependiente** : Desempeño Laboral

1.6 Delimitación del problema:

Campo : Administrativo

Área : Laboral

Aspectos : Clima Organizacional, Desempeño Laboral

Tema : Propuesta de mejora al clima organizacional para empresa de mariscos REAL NIRSA S.A. de la parroquia Posorja, cantón Guayaquil.

1.7 Evaluación del problema:

Delimitado: El eje de la problemática se enmarca en la mala comunicación interna que tiene la empresa REAL NIRSA S.A. en el Cantón Guayaquil parroquia Posorja, y el presente trabajo se enfoca en el análisis de las dos variables dirigidas hacia el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las áreas productivas de la empresa.

Claro: El siguiente trabajo de investigación es claro ya que permite dar a conocer y entender en detalles los pormenores de la problemática en el bajo nivel del desempeño laboral, permitiendo comprender las técnicas convenientes para mejorar el clima organizacional de manera constante dentro de la empresa.

Evidente: es evidente ya que la investigación nos ha permitido evidenciar de manera circunstancial la deficiencia de comunicación lo que hace que exista un mal clima organizacional en las áreas de proceso y productividad de la empresa REAL NIRSA S.A.

Concreto: El análisis de estudio e investigación es concreto porque está orientado en las dos variables como lo es el clima organizacional y el desempeño laboral, lo cual la metodología utilizada en el presente proyecto fue de manera específica y precisa.

Relevante: La presente investigación es precisa e importante para la empresa, ya que se puede obtener una visión clara y concisa de la problemática que actualmente está ocasionando la inoportuna falta de comunicación interna dentro de la empresa, diseñando una propuesta de mejora en el clima organizacional que nos permita ver y presenciar los resultados esperados en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Factible: Este proyecto busca una pronta solución para los trabajadores y la empresa de tal forma que posibilite lograr un buen clima organizacional y que influya de manera eficaz para que se mantenga un buen clima organizacional y mejore la productividad en la organización obteniendo la buena eficiencia y un desempeño laboral competitivo en la empresa.

1.8Objetivos De Investigación

Objetivo general:

Desarrollar una propuesta de mejora al clima organizacional para la optimización del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A

que mantenga a los trabajadores con una actitud de motivación que se sientan identificados con la organización.

Esto debe ser considerado un activo importante dentro de la empresa para que los directivos tomen en cuenta la complejidad de la naturaleza humana para la obtención de una eficiencia de altas tasas de productividad, ética y compromiso profesional dentro de la empresa. Se podría diseñar programas de promoción que brinden desafíos, y habilidades a los empleados para que logren realizar de manera correcta sus actividades y luchen por la excelencia dentro de la organización volviéndolos trabajadores satisfechos y calificados profesionalmente.

Basándonos en lo anterior, se podría decir que la metodología de este proyecto se centra en ofrecer conocimiento y entendimiento tanto a la compañía como a sus trabajadores acerca de la temática y sus diferentes particularidades que pueden llegar a intervenir de forma positiva o negativa en el objetivo y metas de la empresa. Una vez diagnosticado el desempeño laboral, y prontamente haber detectado las circunstancias que contribuyen de manera desfavorable en el clima organizacional de la empresa se realizó la propuesta de plan de mejora que será beneficioso para la compañía y los colaboradores ya que contribuye con la mejora significativa de sus actividades de las áreas productivas, generando un cambio en el interior de la empresa.

Por consiguiente, se justifica el desarrollo del estudio de investigación tomando en cuenta dicho problema reconocido bajo una justificación y explicación contextual que evidencie y considere lo importante que es el buen desempeño laboral para que los procesos se cumplan se realicen de manera satisfactoria cumpliendo con los objetivos y metas corporativa y conservar y

un ambiente de satisfacción donde los trabajadores puedan sentirse bien realizando sus labores de productividad.

10.1 Aspectos que justifican la investigación

Es **conveniente** ya que al momento de aplicar la propuesta de mejora se pueda crear el adecuado desarrollo del clima organizacional y esto conduce a un excelente resultado en el desempeño laboral de los colaboradores en el área de producción.

Tiene **relevancia social** debido al desarrollo, ya que se cumplen responsabilidades y compromisos, por lo que tendrá un impacto social que fomentara una cultura de clima organizacional asertiva y efectiva entre los colaboradores lo que influirá en un mejor desempeño laboral del equipo de trabajo de la empresa.

Conseguiremos **implicaciones prácticas** porque, ciertamente, esta investigación también se orienta como un modelo de propuesta de mejora y desarrollo real, coordinado formalmente la cual se está impulsando con el compromiso de todos los trabajadores de la empresa.

El **valor teórico** de este estudio se basa en aspectos ideales sobre clima organizacional y desempeño laboral, lo que nos permite evaluar otras tesis semejantes problemáticas las que han contribuido a la fabricación y preparación de planes de perfección y mejora al clima organizacional.

La **utilidad metodológica** contribuirá a la aportación del diseño de un plan de mejora para el clima organizacional y actos que promoverán el desempeño laboral de cada colaborador de la empresa.

10.2 Viabilidad de la investigación

Viabilidad técnica:

El estudio es de viabilidad técnica porque da a cada colaborador una forma de vida diferente dentro de la organización, a través de creación de un plan de mejora del clima organizacional que a su vez contribuirá a un mejor desarrollo laboral en las distintas áreas de actividades productivas que realiza la empresa, con el propósito de ir mejorando el desempeño de cada trabajador y la calidad de los productos que la empresa ofrece a sus clientes o consumidores. Este trabajo de investigación cuenta con el apoyo de los empleados de la empresa que están dispuestos a cooperar en cualquier momento.

Viabilidad económica:

El estudio es económicamente factible porque tener un buen clima organizacional conduce a un mejor desempeño laboral del trabajador, lo que a su vez hace que sea más productivo, la empresa mucho más rentable y los empleados son recompensados económicamente por su fidelidad y compromiso con la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Históricos

El **clima organizacional** fue introducido en 1960 por Gellerman en psicología organizacional / industrial. Por eso, no debe haber consenso sobre una fusión de definiciones y metodologías que permitan y autoricen una definición inequívoca, no permite la unificación y función de conceptos. Las personas habitan en una colectividad con entornos diferentes, ya sean religiosos o personales. Las organizaciones son una pequeña sociedad formada por personas con diferentes roles y esta situación las lleva a diferentes comportamientos que pueden afectar el entorno laboral antes mencionado. Cabe señalar que las reacciones que presentan los individuos a situaciones que influyen en el desarrollo del clima organizacional, y es algo que se viene analizando desde la antigüedad.

Según (Chiang, 2010) “Afirmó que en décadas recientes, muchas encuestas han dejado como resultados que revalidan la influencia en la impresión de los individuos del entorno o clima organizacional indicando una conexión elocuente con la satisfacción y clima laboral y sus otras y dimensiones: defecto, conflicto, ambigüedad y sobrecarga de roles, bienestar emocional y tendencia para detener la propensión a renunciar”. (pág.17)

Atraves del tiempo, el análisis del entorno o clima organizacional ha sufrido una variedad de transformaciones desde mediados del siglo XIX. En ese momento, aparecieron dos figuras importantes, los ingenieros Frederick Winlow Taylor

(estadounidense) y Henri Fayol (europeo), cada uno con un enfoque diferente, que lograron cambiar el enfoque y el desarrollo de la gestión científica. Aun cuando el clima organizacional no se discute o argumenta de manera directa en este punto, sus peculiaridades son muy distintas, con Taylor enfocándose principalmente en el desempeño deficiente de los empleados, Si bien Fayol se enfoca en señala las funciones y actividades administrativas, creó los principios de la administración empresarial.

En vista de lo que entendemos que, durante las últimas décadas se ha alegado que el clima organizacional prevalece y ejerce predominio directamente sobre los colaboradores, procesos, desarrollo y crecimiento de la función empresarial, proclama el impacto que tienen los recursos humanos de dónde realizan sus ocupaciones diarias e influyen en sus acciones.

Según (Soria, 2004) afirma que desde 1960 la atención se ha centrado en la administración y gestión del personal en los países desarrollados. Inicialmente, hubo cierta confusión con respecto a las funciones de recursos humanos y relacione humanas, a pesar de que estos problemas estén relacionados con las relaciones humanas y los compromisos y responsabilidades para poder determinar recaen en las personas dentro de la empresa, especialmente en los administrativos del personal. (pág.29)

El clima organizacional es cómo la forma que los individuos establecen el desarrollo social de las acciones, y estos sucesos podrían estar influenciados por un conjunto de valores, actitudes y creencias, así como por su entorno interno y externo. Según (Méndez, 2006) esta definición ha sido bien aceptada y ha sido considerada en una serie de organizaciones de diferentes sectores

y tamaños, para medir técnicas, analizar e interpretar metodologías específicas en áreas de organización y gestión de personas.

El clima organizacional para (García, 2003) manifiesta que la percepción que tienen los trabajadores sobre la empresa para la cual labora y las opiniones y el parecer que de ella se originan, tomando en consideración de factores de autonomía, estructura, recompensas, consideración, apoyo, apertura, entre otros aspectos.

El clima organizacional es el ambiente de la organización, creado y percibido por los individuos según las condiciones que se encuentran en sus interacciones sociales y en la estructura de la organización, demostrar y representada por variables como objetivos, cooperación, decisión, liderazgo, control, relaciones interpersonales y motivación, que dirijan sus conformidad, percepciones, niveles de participación y actitudes. Su grado puede determinar su comportamiento, nivel y satisfacción de desempeño en el trabajo.

Estas definiciones hacen posible para nosotros, determinar que el clima organizacional junto a la identificación de las características que componen las características que los individuos que tienen en la organización e influyen en su comportamiento, es importante para nuestro estudio examinar los componentes físicos y humanos donde prevalecen las percepciones individuales en su contexto organizacional. Es de gran relevancia conocer el origen del manejo del clima organizacional, a lo largo de los años los mecanismos de desempeño laboral en las diferentes compañías, y las relaciones de gestión internamente entre los rangos más bajos y superioridad entre los empleados, que es la principal causa de crear un ambiente estresante para los empleados y con otro escenario que es todo lo contrario, por eso el clima organizacional que se da hoy en día en las organizaciones es uno de los

complicados análisis y los actos simultáneos que se crean, hacen que se elaboren tanto acierto a los integrantes del personal de trabajo dentro de una organización.

El ambiente organizacional incorpora la totalidad de impresiones que especifican cuán satisfechas están los empleados con su ambiente laboral en el que se desarrolla sus actividades laborables del día a día. Confirmando lo anterior, se reafirma que se trata de la impresión de las personas y del desempeño laboral que incluye de manera favorable o desfavorable es el clima laboral para las personas que integran la organización. Según (Ramos, 2007) Afirman que “un ambiente organizacional favorable es la existencia de un ambiente organizacional fuerte, confianza, ética de trabajo y amistad cercana en el trabajo. El personal laboral debe mantener un grado de convivencia armónico dentro de la empresa”.

Por su parte, (Rodríguez, 2007) Acertó que el clima organizacional es un idea descriptiva que se refiere a aspectos de la expresión laboral que son omnipresentes, intangibles, experienciales más que medibles. Es global en el sentido de que incluye muchos aspectos internos de la organización que son “experimentados” por todas las partes y tienen un impacto positivo o negativo en la organización, por lo que debe inferirse de la observación. Estos componentes, tan diferentes como: vínculos Interpersonal: Determinado como la manera en que se entretajan y desdoblán las relaciones entre sus actores. Un entorno organizacional armonioso promueve relaciones personales saludables, y estas relaciones brindan retroalimentación a ese entorno. Participación: Se establece como una asociación de acciones a través de las cuales los trabajadores presentan y desempeñan la influencia de estos componentes común constituyen el dominio público.

Las primeras iniciativas del **desempeño laboral** se dan a principios del siglo XX. Las técnicas de procedimientos y métodos de valoración son empleados y se han vuelto cada vez más avanzados, lo que aprueba a las organizaciones comenzar a medir y cuantificar las habilidades y aptitudes requeridas para ciertos puestos, así como analizar cuantitativamente el desempeño de las personas dentro de la organización. (Rosenzweig, James, 1985).

A partir del nacimiento del término clima organizacional se ha ocasionado demasiadas inquietudes, de la cual comienzan a surgir las interacciones entre las organizaciones y los trabajadores, y su relación con la motivación del personal y su efecto directo en la productividad de la organización.

La evaluación y cálculo del desempeño de los subalternos se ha convertido en un punto de partida para las compañías hoy en día, no obstante, si se hace mención años atrás, a mediados del siglo XIX en pleno boom de la revolución industrial, los dueños de empresas de la época podrían medir de forma muy sencilla el rendimiento de las maquinas que usaban, en otras palabras, cuántas unidades eran aptos de generar al día gracias a la tecnología del momento. Sin embargo al momento de medir y mejorar la productividad de los trabajadores no tendrían los posibles elementos o métodos que les permitieran evaluar su desempeño laboral de la empresa. (López, 2017)

En cuestión el desempeño laboral y su correspondencia con productividad en el entorno empresarial, se ha notado de manera evidente a través de su amplio desarrollo histórico, sumándose cada día hasta la actualidad, ya que la relación no se puede separar más del papel de los recursos humanos en la mejora continua de los procesos de producción y servicios. El bienestar de los

trabajadores es fundamental para alcanzar nuevas metas dentro de la organización.

Un breve repaso por la historia del desempeño laboral confirma que en la actualidad la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral son estrategias que representan el cumplimiento de las metas de la empresa. Las actividades que realizan los trabajadores en las empresas son notables, el cumplimiento de sus funciones laborales se evidencia en el arduo crecimiento de la productividad empresarial a lo largo de los años, sin embargo, este tipo de acciones no han sido durante mucho tiempo un tema de discusión, sino una mejora dado su nombre en el surgimiento de las zonas industriales, donde las herramientas acompañadas del esfuerzo individual crean un valor considerable en la obtención de resultados, denominado como logro en el lugar de trabajo.

Con el paso del tiempo y los avances y desarrollos tecnológicos dieron cabida a dar agilidad, progresividad y utilidad para los trabajadores hacer sus trabajos, aunque tras los análisis los niveles de desempeño y productividad fluctúan como parte de las principales instrumentos, pero también por la interconexión con el entorno donde se encuentran laborando de manera permanente, que por lo general es llamado clima laboral.

Actualmente la capacidad de una organización para desempeñar sus funciones se centran en las habilidades profesionales, que resultan en un mejor desempeño de los empleados. Un buen ambiente de trabajo es un factor importante para lograr un desempeño laboral adecuado de los empleados.

Según (Vicente, 1997) precisa que “el desempeño laboral como el nivel de desempeño de los colaboradores en el alcance de metas y objetivos

organizacionales dentro de los años determinados”. En este sentido el desempeño laboral está establecido y conformando por actitudes y actividades notables, evaluables y tangibles otras que se pueden sobrentender.

Cada trabajador tiene metas y objetivos dentro de la empresa que dentro de un plazo, ayudara a los empleados a esforzarse todos los días para lograr nuevos objetivos.

El desempeño laboral (Chavenato, 2000) “Es el comportamiento y conductas los empleados en la búsqueda y llegada a las metas establecidas lo cual establece una serie de estrategias personales para lograr los objetivos”. Otros autores como (Milkovich y Boudrem, 1994) argumentan que es el conjunto de características, aptitudes, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización para producir comportamientos que pueden influir en los resultados y pueden generar cambios sin precedentes en los negocios.

(Druker, 2002), al analizar el concepto de “desempeño laboral, propuso corregir la nueva definición del término, desarrollar medidas innovadoras, y es necesario definir empeño en el sector administrativo y productivo”

Día a día, las organizaciones tienen y debe fijarse nuevas metas y objetivos, en las que los trabajadores puedan participar, mantener siempre una actitud positiva solo logra las metas marcadas de los resultados y las actividades que se estiman y evalúan para mejorar la calidad de la enseñanza y cumplir con los estándares de la profesión docente. Para ello, la evaluación presenta funciones y características bien definidas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

El desempeño laboral es lo que el trabajador acomoda a las normas y reglas, relativas a los aspectos políticos, sociales y gubernamentales difundidos a los cambios internos y externos que se realizan a diario, todos estos deben ser vistos por el gerente como por el empleado en el desempeño de sus funciones laborales, permitiendo medir sus resultados y cumpliendo con las expectativas de la organización (Torres Pacheco & Zegarra, 2015, pág. 7)

En el marco del desempeño laboral en América Latina en los recientes años, la mayoría de los países hacen frente a una serie de desafíos políticos y luchan por encontrar y ubicar líderes que puedan asumir una gran responsabilidad en un Equipo y personas que brinden claridad y confianza a sus subordinados para que puedan trabajar de manera efectiva. Al lograr su objetivo, sin embargo, el foco debe estar en la abundancia, no en la escasez, de habilidades y, por lo tanto, la búsqueda de la mejora y una mejor productividad en la empresa para la que trabajan.

A nivel local, el interés de las empresas por el entorno del desempeño laboral ha aumentado desde sus inicios, ya que se atribuye al impacto directo de los resultados de las empresas, también en la gestión de administración del personal de una organización considerado como el ambiente o clima organizacional y satisfacción laboral como variables predominantes.

La meta principal es verificar validar si estas variables son tan importantes y conveniente para conocer el desempeño laboral como para el análisis de la adopción de un plan de mejoras que ayuden a administrar de manera más efectiva dentro de la empresa.

2.2 Antecedentes Referenciales

Valdivieso Diana, (2018) Universidad Central del Ecuador

Tema: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados.

Resumen: El presente trabajo de investigación se enfocó en el estudio del clima organizacional como factor clave en el desarrollo empresarial.

Como diferencia: tenemos que se trata de un estudio de mejoramiento de la organización.

Robles Carmen, (2017) Universidad Espíritu Santo.

Tema: Propuesta de un modelo de gestión para mejorar el desempeño laboral.

Resumen: El siguiente trabajo es realizado para analizar los aspectos que afectan el desempeño laboral.

Como diferencia: el trabajo es enfocado en el comportamiento de los trabajadores de la organización.

Rodríguez Hugo, (2015) Universidad de las Fuerzas Armadas Sangolqui.

Tema: Propuesta de Mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social.

Resumen: Este trabajo de investigación fue enfocado en el clima laboral también en el tema cultura organizacional ya que quería dar a conocer que es un tema de importancia en la empresa donde realizo la investigación.

Como diferencia: Una vez analizado el clima laboral y cultura organizacional al personal del ministerio de coordinación de desarrollo social, se pudo obtener la siguiente información para en base a esto se pueda tomar las medidas para lograr desarrollar la propuesta de mejora.

Díaz Francisco, (2017) Universidad Cesar Vallejos.

Tema: El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en el año 2016.

Resumen: El presente trabajo es de gran valor ya que las condiciones del trabajo y herramientas de estudio obtenidas son las más adecuadas para conducir a un mejor trabajo de cada colaborador de la compañía haciendo ver hacia donde apunta los objetivos de la misma.

Como Diferencia: tiene como propósito precisar el sentido e intensidad de concordancia de clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.

Maldonado Yanina, (2018) Universidad Privada Del Norte

Tema: El clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una agencia financiera del distrito de Puente Piedra-Lima, 2017

Resumen: El presente trabajo que realizó la autora estableció lo siguiente, una clara relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una agencia financiera, lo cual ayudó a conocer la realidad de la situación del negocio.

Como Diferencia: se analizó la relación del clima organizacional y desempeño laboral para saber cuál es la situación que afecta actualmente de la agencia financiera

Uría Diana, (2011) Universidad Técnica De Ambato, Ciencias Administrativas

Tema: El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de "Ándelas Cía. Ltda." de la ciudad de Ambato.

Resumen: el objetivo de este trabajo es el estudio de la situación del malestar laboral como el mismo que al no ser tratado y trabajado correctamente tendrá consecuencias para la empresa.

Como Diferencia: tiene como propósito precisar el estudio y enfoque de las variables el clima organizacional y desempeño laboral accediendo conocer el nivel de desempeño de los trabajadores.

2.3 Fundamentación Legal

Constitución de la Republica de Ecuador (2008)

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará 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.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; c)

Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; h) Guardar 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; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código.

Código del trabajo (2012)

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones: 1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; 2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno; 3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la

remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y, 4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Art. 62.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.- En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52 de este Código.

Variables conceptuales de la investigación

2.4 Variables independientes:

Clima Organizacional: El clima organizacional puede definirse como las cualidades o características del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que también tienen una influencia directa en el comportamiento de los empleados. (Chiavenato, 2000)

El clima organizacional generalmente resume las percepciones individuales de empleados sobre el entorno en el que se encuentran desplegados y su efecto sobre sus estados emocionales y capacidades con las que el mantiene su negocio en funcionamiento y rendimiento que este pueda generar.

“El clima organizacional es el ambiente interno de una organización, el ambiente que existe en toda organización, incluye aspectos diferentes de la

situación que se superponen en diferentes grados, tales como tipo modelo organizacional”, tecnología, política de la empresa, objetivos operacionales, reglas de la casa (elementos estructurales). Además de las actitudes y los sistemas de valores, se sancionaron comportamientos sociales (factores sociales). (Chiavenato, 1975, pág. 16)

2.5 Variables dependientes:

Desempeño Laboral: Determina cómo el desempeño laboral, a las acciones o los comportamientos observados en los empleados se relacionados con el logro de las metas organizacionales. De hecho, afirma que hacer un buen trabajo es la fortaleza más relevante de una organización. (Chiavenato, 2000).

Esto es considerado un aporte importante citado por (Chiavenato, 2002), donde afirma que el desempeño laboral es: “La efectividad de los colaboradores que ejercen sus labores en la organización, lo cual es fundamental para la empresa, el desempeño individual con excelente trabajo y satisfacción laboral.” “El desempeño de cada individuo predecirá el éxito o longevidad de una organización, dependerá de los diferentes factores que inciden en la mejora o deterioro de la organización, ya que se sabe que un colaborador desmotivado e insatisfecho no estará a la altura de las expectativas de la empresa, pues porque no obtiene la motivación necesaria para ser animado a brindar sus mejores esfuerzos.

2.6 Definiciones conceptuales

Administración empresarial: se define como el logro de las metas deseadas mediante el establecimiento de un entorno propicio para el desempeño de las personas que operan en grupos organizados. (Harold Koontz y Cyril O'Donnel, 1964)

Bienestar emocional: El bienestar emocional se puede considerar como el grado en que una persona ve favorablemente la calidad general de su vida.(Bisquerra, 2008)

Clima organizacional: Es el conjunto relativamente permanente de cualidades, atributos o atributos de un entorno laboral particular que son percibidos, percibidos o experimentados por las personas que integran la organización, y que influyen en su comportamiento. (García y Zapata, 2008)

Desempeño laboral: Determina cómo el desempeño laboral, a las acciones o los comportamientos observados en los empleados se relacionados con el logro de las metas organizacionales. De hecho, afirma que hacer un buen trabajo es la fortaleza más relevante de una organización. (Chiavenato, 2000).

Entorno laboral: ambiente de trabajo o clima como ambiente conformado por instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño. (Robbins, 1998)

Dimensiones metodológicas: Los aspectos metodológicos de la investigación constituyen una serie ordenada de factores y etapas que deben seguirse para obtener la significación de los datos objeto de estudio, a saber:

tipo y diseño del estudio, técnicas utilizadas para la recolección de datos y técnicas analíticas. (Nava, 2002)

Dimensiones operacionales: Constituye un conjunto de procedimientos que describen las actividades que el observador debe realizar para recibir impresiones sensoriales, indicando la existencia de un concepto teórico en mayor o menor medida. (Reynolds, 1986)

Encuestas: es una encuesta que permite dar respuesta a problemas de forma descriptiva como la relación de variables, luego de recolectar información de manera sistemática de acuerdo a un plan preestablecido. Esto es para asegurar la integridad de la información obtenida(Tamayo T. y., 2008)

Enfoque: consideran este proceso como uno de los tres ejes sobre los que se articulan diferentes métodos.(Rodgers, 1998)

Liderazgo: El liderazgo es el proceso de influir en los demás a través del trabajo en equipo, con el objetivo de hacerlos trabajar duro para lograr sus objetivos. (Davis & Newstrom, 2003)

Metodologías: el marco metodológico se refiere a “todos los procedimientos lógicos, técnico-operativos implícitos en cualquier proceso de investigación, para hacerlos manifiestos y sistematizarlos; explorar y analizar la hipótesis de investigación. (Kaplan, 1964)

Operaciones: Es una serie de pasos bien definidos que te permiten trabajar correctamente, reduciendo la posibilidad de errores, omisiones o accidentes.

También lo define como una forma de realizar determinadas operaciones que normalmente se realizan de la misma forma. (Prieto, 1997)

Objetivos: Los objetivos son aspiraciones, metas, resultados obtenidos, objetivos de la investigación, supuestos sobre los objetos transformados, situación actual del problema a superar, extraídos del conocimiento del objeto de investigación investigado en el proceso, programa de investigación. (Álvarez, C, 1997)

Psicología organizacional: La psicología organizacional es una rama de la psicología que estudia los fenómenos psicológicos individuales dentro de las organizaciones y a través de las formas en que los procesos organizacionales afectan a las personas. (Zepeda, 1999)

Relaciones humanas: Una relación de persona a persona es cualquier interacción que tiene lugar entre dos o más personas, directa o indirectamente. En este intercambio, todos intentarán adaptarse a sus necesidades y se regirán por un código de referencia (Soria, 2004)

Recursos humanos: La gestión de recursos humanos incluye la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas que promueven el desempeño de los empleados. (Chiavenato, 2007)

Satisfacción laboral: la satisfacción laboral es “un estado emocional y afectivo, placentero o positivo creado por la propia capacidad, experiencia y profesionalismo laboral; Este estado se logra compensando ciertas condiciones circunstancias individuales a través de su ocupaciones”. (Andresen, Domsch y Cascorbi , 2007)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Datos de la empresa:

Nombre de la Empresa.- REAL NIRSA S.A.

Fecha de Constitución: 11 de Noviembre de 1957

Ruc.- .0990007020001

Gerente General.- Roberto Aguirre Chiriboga

Actividad de la Empresa.- Industria global dedicada hacer conservas de pescado y camarón.

Breve Reseña de REAL NIRSA S.A.

La empresa REAL NIRSA S.A. se encuentra ubicada en la Parroquia Posorja de la ciudad de Guayaquil, somos una empresa ecuatoriana con 65 años de trayectoria en el mercado nacional e internacional. Siendo una organización comprometida a promover y proveer la mejor nutrición para nuestros fieles consumidores entregando nuestros productos de alta calidad

Hemos evolucionado y mejorando día a día para la satisfacción de nuestros clientes pensando de manera prioritaria en las necesidades de nuestros consumidores, es por ello que se ha expandido y desarrollado en mercados nacionales e internacionales generando confianza y acogida de nuestros productos.

Nuestra marca insigne, REAL, es una de las marcas más reconocida de productos en congelados, enlatados, y otros productos bajo una alta calidad

en el Ecuador. Además, tenemos el privilegio de producir diversos productos para el mercado internacional bajo marcas privadas.

Nuestros fieles clientes, supermercados, empleados y consumidores son una parte fundamental de nuestra familia a nivel nacional y mundial. Somos propietarios de la flota pesquera con bandera Ecuatoriana, y ofrecemos plazas de empleo a más de 8.000 personas, tenemos el firme compromiso de seguir innovando para llegar a más hogares en todo el mundo, cuidando de nuestra comunidad y seguir siendo líderes en temas ambientales porque nuestra empresa depende de mares sanos y saludables para continuar con nuestro negocio sostenible.

Visión

Ser una empresa de alimentos que inspire a su gente, para posicionarse como una empresa más exitosa de Latinoamérica, brindando productos de alta calidad y excediendo las expectativas de nuestros fieles clientes y consumidores; con un alto enfoque de responsabilidad social y siendo un lugar admirado para trabajar y crecer.

Misión

Somos una empresa ecuatoriana que aporta al desarrollo del País, generando considerables fuentes de empleo, cuidando del bienestar y calidad de vida de nuestros colaboradores y la sociedad, para alimentar al mundo conduciendo novedades e innovación, calidad y pasión en todos nuestros productos.

Razón social:

NIRSA está comprometida con el desarrollo sostenible a través de cada una de las acciones que la empresa ejecuta con el objetivo de beneficiar a los ecuatorianos, buscando una sociedad más justa y más transparente.

Logotipo



Elaborado por: Cirino, P. (2021)

Política De Calidad

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes y consumidores entregando productos sanos y de alta calidad aplicando nuevas tecnologías con personal competente con la mejora continua, el medio ambiente y el cumplimiento de requisitos.

Valores de la empresa

Honestidad

- Decimos siempre la verdad
- Actuamos con transparencia
- Aceptamos las consecuencias de nuestras acciones.

Responsabilidad

- Cumplimos acuerdos y compromisos.
- Somos disciplinados y apasionados.
- Trabajamos en equipo con alto desempeño.

Respeto

- Nos preocupamos por la gente.
- Superamos y llegamos a las expectativas de nuestros clientes y consumidores.
- Cuidamos la seguridad en nuestro entorno de trabajo y vida personal.

Liderazgo

- Tomamos decisiones en beneficio de todos.
- Trabajamos con pasión y tenacidad.
- Inspiramos con ejemplo y buscamos mejorar siempre.

Promovedores clientes

NIRSA S.A. mantiene una lata cartera de proveedores y clientes, expandiendo sus productos con los más altos estándares d calidad, inocuidad y seguridad.

Clientes internacionales:

- África (Costa de Marfil, Nigeria, Seychelles)
- Europa (Alemania, Bélgica, Irlanda, España, Francia, Grecia, Italia, Reino Unido, Republica, Checa, Dinamarca, Polonia)
- Asia (China, Japón, Taiwán, Vietnam, Corea del Sur,)
- Oceanía (Australia)
- Norteamérica (Canadá, Estados unidos)
- Centroamérica(Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá,)
- Suramérica (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay, Perú, Uruguay, Colombia)

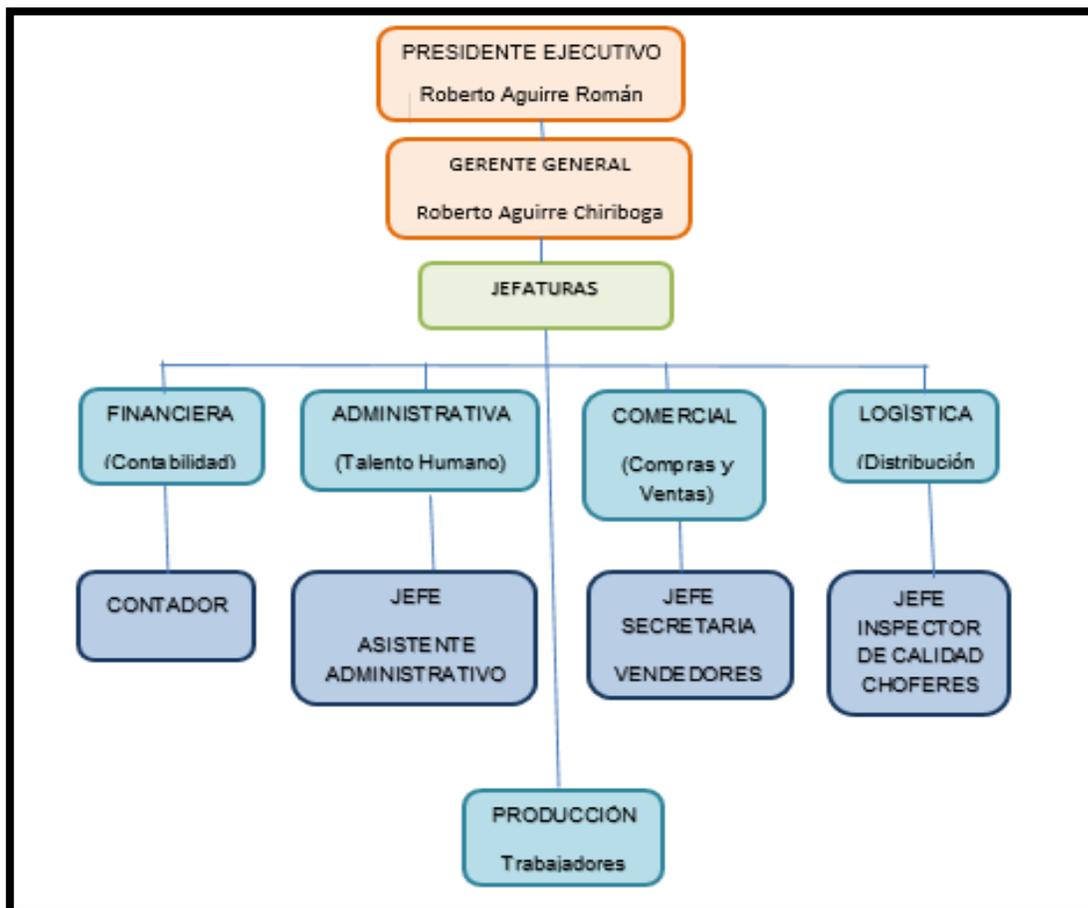
Política del sistema de gestión en control y seguridad:

NIRSA, empresa dedicada a la elaboración y comercialización de productos de mar y acuicultura destinados al comercio nacional e internacional, tiene como finalidad prevenir que sus actividades que involucran a sus accionistas, empleados, proveedores y clientes, sean utilizados con fines ilícitos. Se protege la seguridad de los productos y de los recursos contra el narcotráfico, terrorismo y actos delictivos con personal capacitado y comprometido con la mejora continua de sus procesos en beneficios de la seguridad de la organización.

Principales productos o servicios

- Conservas de atún
- Conservas de sardina
- Camarones encocados
- Camarones congelados
- Pescado congelado
- Arroz Real

Organigrama de la empresa:



Elaborado por: Cirino, P. (2021)

Funciones de los trabajadores:

Gerente general:

Liderazgo de la gestión estratégica, encaminando y coordinando las diferentes áreas para el logro seguro de la rentabilidad, competitividad, la continuidad y

sustentabilidad de la empresa, respetando la dirección estratégica de la junta directiva, los estándares y normativas vigentes de la organización.

Finanzas:

Enfatiza la planificación financiera y asegura que esta planificación se lleve a cabo. Por lo tanto, debe encontrar el equilibrio óptimo en la gestión de los ingresos y gastos de la organización, analizando y determinando las necesidades de préstamos, incluyendo la evaluación y selección de préstamos.

Contabilidad:

Se utiliza para la facilidad los procesos y procedimientos de administración y toma de decisiones de manera interna (dentro de la misma organización, este tipo de decisión implicando un cambio en el normal desarrollo de la empresa) y externamente (crea comportamientos en la empresa en vinculación con los proveedores, bancos y accionista, etc.)

Administración:

Se encarga de los registros e información para cumplir con los lineamientos y requisitos legales y fiscales para evaluar el desempeño de la gestión de operaciones y rendimientos de gestión.

Talento humano:

Encargado de los procedimientos necesarios para orientar al personal que tiene a cargo la empresa, comenzando por el reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, recompensas, salud ocupacional y el bienestar y felicidad laboral en lo general del colaborador.

La gestión de talento humano es el encargado de capacitar y adquirir y retener personas en la organización que laboren y den lo mejor de sí, con una actitud positiva y de manera favorable para lograr las metas de la empresa.

Compra.

La función principal de este departamento es de asegurar que todos los bienes, servicios e inventarios necesarios para la operación de la empresa se den de manera ordenada, necesaria y encontrada a tiempo en el inventario y también es el responsable de controlar el costo de adquisición, y niveles en el inventario para la buena negociación con los proveedores. Minimizando los costes de compra, almacenamiento y distribución, aumentando la rotación de activo, desarrollando fuentes alternativas de suministros para asegurar que no se quedara sin mercadería y manteniendo el registro de datos actualizados para poder presentar los informes de gestión y es un modo de control.

Ventas:

El departamento de ventas es el encargado y responsable de atraer y convencer a los potenciales clientes y mercados de la existencia de nuestro producto, mediante las técnicas y políticas de ventas adecuadas al producto que se oferta y vende.

Logística:

El área de logística incluye la gestión y la planificación de las actividades de divisiones de compras, fabricación, envío, almacenamiento, y distribución. Esta área está vinculada a una funcionalidad que permite transferir o transportar los productos finales llevarlos y entregarlos a los consumidores y clientes.

Producción:

En esta área de la empresa se cumplen los procesos y procedimientos de función principal como el tratamiento y procesos de transformación de las materias primas convirtiéndolos en el producto final el cual es sacado al mercado.

3.2 Diseño de investigación

Se define al diseño de investigación como una estrategia que toma el investigador para abordar un problema en concreto, permitiendo determinar los pasos a seguir para ejecutar el estudio (Altuve, Rivas, 1998). Para la elaboración de este proyecto de investigación se utilizara los siguientes diseños de investigación.

En esta investigación utilizará el **diseño de campo**, porque se va a recoger información directamente en el lugar de los acontecimientos. Este diseño nos permitirá estudiar el área donde se está realizando la encuesta, de esta manera tratamos que la situación sea lo más realista posible.

Usaremos el **diseño bibliográfico**, ya que se va a tomar datos y referencia provenientes de documentos ya escritos tales como: libros, tesis, artículos, de donde se tomará contenidos relacionados al problema de la investigación. De manera consecutiva se utilizara el modelo de búsqueda bibliográfica porque la presente investigación de las variables estudiadas requiere recolectar ciertos argumentos para llegar a una posible solución a los problemas de la empresa.

Los autores (Palella Santa y Pestana Feliberto, 2010) Nos dice que El diseño bibliográfico se basa en una revisión sistemática, rigurosa y en profundidad de documentos de todo tipo. Realizando el análisis de fenómenos o establecimientos de una relación entre dos o más variables buscadas o estudiadas. Al momento de elegir este tipo de estudio, varios investigadores utilizaron a literatura, y la recopilación, la selección, y analizaron y presentaron resultados consistentes. (pág. 87)

Una investigación bibliográfica es cuando utilizamos datos secundarios, es decir, datos obtenidos por otros, que nos llegan preparados y procesados con el propósito de las personas originales desarrolladas. Este tipo de investigación consiste en analizar o comparar datos que ya han sido elaborados en determinadas referencias bibliográficas, sin alterar la naturaleza ni el significado, para lo cual hoy aporta la información relevante para este proyecto d investigación.

Este tipo de investigación consiste en analizar o comparar datos que se han elaborado en determinadas referencias bibliográficas, sin alterar la naturaleza ni el significado, para lo cual aporta la información necesaria y puede ser relevante para el proyecto de investigación.

También Por último se utilizará el **diseño cualitativo-cuantitativo**, para especificar las causas que originan el problema, empleando datos estadísticos del entorno social de la población objetiva de análisis.

Investigación cualitativa, también llamado método cualitativo, es un método diseñado para la evaluación ponderar e interpretar a información obtenidas a través de recursos, como entrevistas, conversaciones, registros, recuerdos etc., y el propósito es explorar su significado. (Significados.com, 2019)

Investigación cuantitativa, también llamada metodología cuantitativa, es un modelo de investigación basada en paradigmas positivos cuyo propósito es encontrar leyes generales que expliquen las cosas. La naturaleza del objetivo de investigación proviene de la observación, compruebe y experimente. En otras palabras, el análisis del resultado experimentos que producen representaciones numéricas o estadísticas verificables. (Meanings.com, 2019)

3.3 Tipo de investigación

Cuadro 2 **Prototipos**

Explotaría	Explicativa	Descriptiva	Correccional
Es aquella que se efectúa y se centran en descubrir los posibles problemas sobre un tema poco estudiado (Fidas G. Arias , 2012)	Su interés se centra en descubrir y establecer los posibles fenómenos determinados (Hernández, 2006)	Tiene como objetivo principal la descripción precisa del evento de estudio (Hurtado, 2002)	Su propósito es la evaluación existente entre conceptos, variables (Hernández, 2003)

Elaborado por: Cirino, P. (2021)

En el proceso del desarrollo de la investigación se utilizaran los siguientes métodos descriptivos para su análisis y elaboración, porque me permite medir y recolectar la información de forma independiente sobre los trabajadores de la empresa. Utilizaremos explicativo porque permite dictaminar la influencia del ambiente laboral en los colaboradores de la empresa.

Investigación Descriptiva

Los atributos, características y perfiles que se intentan especificar personas, grupos, comunidad, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno a analizar. (Hernández, 2014)

A través de la tecnología de investigación, aprendemos más sobre los empleados en las áreas productivas, si se sienten insatisfechos por el clima organizacional actual de su trabajo y cómo afecta en su desempeño, saber si están de acuerdo en llegar a un acuerdo sobre temas de su interés como remuneraciones y condiciones laborables.

Investigación Explicativa

En esta investigación explicativa, el propósito en sí mismo es el de explicar, en este caso, la relación de las variables clima organizacional y desempeño laboral. La investigación explicativa intenta explicar aspectos de la realidad, explicando su significado en la teoría por ley o descripción general un evento o fenómeno que ocurre bajo condiciones específicas dentro o fuera de la organización.

3.4 Población

Se define población como un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificas comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación (Arias, 2006).

Población Finita

Es aquella cuyos elementos se pueden contar y numerar en su totalidad y además de que son identificables por el investigador. (Ramírez, 1999).

Población Infinita

Se define a la población infinita a los elementos que no se puede contar ni enumerar, ya que no se sabe el número exacto de unidades que está compuesta la población (Moguel, 2005).

Cuadro 3

Población

Elementos	Cantidad
Gerentes	1
Supervisores General	2
Trabajadores de planta	25
Total	28

Elaborado por: Cirino, P. (2021)

3.5 Muestra

Se puede definir como muestra al subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible (Arias, 2006).

(Zorrilla y Torres, 1992, pág. 76) Establece que el muestreo es una técnica que consiste en seleccionar muestras representativas de la población o universo en estudio, muestrear estableciendo pasos o procedimientos para que se puedan hacer generalizaciones sobre una población a partir de subconjunto de la similitud, utilizando muestras que inferimos: a) determinadas propiedades del universo en el que se obtiene, y b) no es necesario el estudio exhaustivo de todos los elementos que está conformado, además de las ventajas del muestreo la economía y velocidad en la recopilación de datos.

Tipos de muestras

Muestra estratificada, Muestra aleatoria, Muestra sistemática, Muestra por conglomerados, Muestra no probabilística, Muestra por cuotas, Muestra por conveniencia, Muestra por bola de nieve, Muestra discrecional, Muestra por cuotas accidental (Tamayo, 1997).

Muestra estratificada:

Muestra estratificación: las etapas que lo componen. Población caucásica para la selección y extracción de muestras (por definir Como nivel con subconjuntos de diferentes unidades analíticas Características a analizar). La base de la estratificación es Depende de variables como edad, género, nivel socioeconómico, etc. (Tozan y Manterol, 2017)

Muestra aleatoria:

Aleatorio: esta muestra nos asegura y garantiza todos los elementos o blancos tienen la misma pertinencia de ser integrados. Esto significa la probabilidad de elegir un tema. El estudio "x" no tiene nada que ver con el resto de la probabilidad, el objeto constituyente es parte de la población objetiva. (Ozen y Mantra, 2017)

Muestra no probabilística:

Muestra no probabilística o (muestreo no probabilístico) es un método en el que se seleccionan factores a juicio del investigador. No se conoce la probabilidad de cada individuo. Las muestras se seleccionaron mediante el método de muestreo no aleatorio. Trata de ser representativo según el criterio del investigador, pero en la presentación no está garantizada de ninguna manera. (Bernat, 2014)

Muestra por conveniencia:

Muestra por convivencia es en la que seleccionan las unidades de muestreo, convivencia o acabilidad del buscador, puede muestrear se lo usa en caso de que se desee obtener información sobre la población. De manera rápida y económica. El modelo de convivencia que se puede utilizar por etapas es la investigación exploratoria como base para la investigación y generación de hipótesis y el estudio final en el que el investigador quiere correr riesgos y los probables resultados del estudio contienen graves. (Tamayo, 2018)

Método y técnicas de Investigación

3.6 Método Teórico

Método inductivo-deductivo, Método histórico-lógico, Método análisis-síntesis
Método estadístico, Método observación, Método científico.

En la presente investigación se aplicará el método **inductivo-deductivo** ya que conlleva a solucionar los asuntos existentes dentro de la empresa REAL NIRSA S.A. con una consideración racional a partir de la verdad general el cual enfrentan los empleados día a día.

Método inductivo:

El método inductivo-deductivo consta de dos procesos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento en la que las personas pasan del conocimiento de un caso particular a un conocimiento más general que refleja los puntos en común de los fenómenos individuales.

En esta investigación se utilizará el método **histórico-lógico** al momento de realizar Investigación sobre el desarrollo histórico clima organizacional y formativo, y operarios al momento de desarrollar las habilidades de la fuerza laboral lo que permitirá sintetizar los antecedentes y tendencias referidas de manera previa al proyecto.

Método histórico-lógico:

El método histórico estudia las verdaderas trayectorias de los fenómenos y acontecimientos a lo largo de su historia. El método lógico estudia las leyes generales de funcionamiento y desarrollo de los fenómenos.

Método análisis-síntesis:

Los métodos analíticos incluyen el descubrimiento de las causas que dan origen a los fenómenos a partir de sus observaciones. Mientras que la síntesis vuelve al proceso y busca establecer que estas causas son, de hecho, la fuente de los fenómenos que deseamos explicar y otros.

Método estadístico:

Los métodos estadísticos incluyen una serie de procedimientos para tratar con datos de investigación cualitativos y cuantitativos. Este artículo explica los siguientes pasos de los métodos estadísticos: agregación, conteo, presentación, síntesis y análisis.

Método observación:

La observación como procedimiento científico se caracteriza por: Intencional: porque vincula las metas y objetivos que el ser humano se ha propuesto a los hechos, sometiéndolos a un punto de vista teleológico.

Método científico:

El método científico es un conjunto de procesos en los que se plantean problemas científicos, se prueban hipótesis y se utilizan herramientas de investigación.

3.7 Técnicas e Instrumentos:

Cuadro 4

Método

Técnicas	Instrumento
Entrevista: Técnica de recolección de información y datos a partir de una conversación (Sabino, 1992)	Formulario
Encuesta: Conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (Arias, 2006)	Cuestionario

Elaborado por: Cirino, P. (2021)

3.8 Procedimientos de la investigación:

Entrevista:

“La entrevista son conversaciones con propósito. Es una intención interactiva que incluyen y comprenden muchos aspectos de la comunicación, por demás de simplemente hablar, escuchar y entender como gestos, posiciones, expresiones faciales y otros conductas y procederes comunicativos” (Morgan y Cogger, 1975)

La entrevista está compuesta de cinco preguntas abiertas dirigidas al gerente y supervisor general de la compañía, esta tiene como propósito, responder desde su punto de vista y perspectiva los diferentes problemas que se presentan en las áreas de producción en cuanto la variable dependiente desempeño laboral. Esta nos permitirá recolectar la información necesaria para realizar el plan de mejora y así dar la posible solución al problema.

Encuesta:

La encuesta es un método de investigación y recopilación de datos que se utiliza para obtener información de personas sobre diversos temas. Esta hay múltiples propósitos para las investigaciones, que pueden ser de muchas formas y dependen del método y el objetivo elegido que desees lograr.

Según Naresh K. Malhotra en su libro "Market Research": La encuesta es para entrevistar a un gran número de personas, utilizando un cuestionario prediseñado para obtener información específica sobre el problema a revolver. En resumen, la encuesta es una técnica o método de recopilación de información cuestionada oral, escrita o digitalmente para un grupo de personas para la obtención de información necesaria y precisa a preguntar.

En la encuesta se utilizara el instrumento de cuestionamiento, será un cuestionario que, cuando obtenga la información, tabulaciones y gráficos deseados, al tabular los resultados el motivo del problemas era tan claro para una solución. La encuesta estará elaborada con diez preguntas, será aceptada contestaciones cerradas de múltiples elección, las cuales serán aplicadas en base de relación con el variable independiente clima organizacional, a los empleados de la organización.

Instrumento de la Investigación

Encuesta

Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Saludo:

La presente encuesta será realizada de manera anónima y se solicita que al momento de leer cada una de las preguntas, concrete su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable.

Objetivo: Tiene como propósito indagar y recabar información sobre el clima organizacional de la empresa REAL NIRSA S.A.

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada interrogante y marque con esferográfico negro o azul la letra (X) solo una de las alternativas que usted considere conveniente.

Encontrará una escala que significa

A veces= (AV) Siempre=(S) Muchas veces= (MV) Nunca=(N)

Variable Independiente: Clima Organizacional

Cuestionario				
Escala:	AV	S	MV	N
A veces= (AV) Siempre=(S) Muchas veces= (MV)				
Nunca=(N)				

1) ¿La empresa le ofrece un clima apropiado para realizar sus funciones?	X			
2) ¿La empresa promueve el compañerismo y la unión entre los empleados?	X			
3) ¿Los jefes(a) se preocupan por conservar elevado el nivel de motivación de los colaboradores?				
4) ¿Existe algún buzón de sugerencia y recomendaciones donde se toma en consideración las opiniones de los trabajadores?	X			
5) ¿Piensa que recibe una justa remuneración económica por sus tareas desempeñada?	X			
6) ¿En la empresa existe rotación laboral?				
7) ¿El salario a percibe es justo en relación a su trabajo y dedicación a la labor desempeñada?	X			
8) ¿Las horas extras, los incentivos, las bonificaciones son reconocidas en la empresa?	X			
9) ¿Las capacitaciones podrían servir de ayuda para la mejora progresiva del ambiente laboral?		X		
10) ¿El lugar físico donde usted labora se encuentra en óptimas condiciones?	X			

Despedida

De antemano agradecemos su colaboración

Cirino Araujo Paola Lissette

.....

C C: 092857318-7

Instrumento de la Investigación

Entrevista

Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

LA SIGUIENTE ENTREVISTA ESTA DIRIGIDA AL GERENTE Y SUPERVISOR GENERAL DE LA EMPRESA DE MARISCOS REAL NIRSA S.A.

Fecha de entrevista: 25 de Enero del 2022

Nombre del entrevistado: Roberto Aguirre Chiriboga

Cargo actual: Gerente General

Hora de inicio: 09:30 am

Hora termino: 10:30 am

Lugar de entrevista: Oficina de la empresa NIRSA. S.A.

OBJETIVO: Averiguar el estado de desempeño laboral de los empleados de la empresa.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Formulario

1) ¿Alguna vez la empresa ha realizado evaluación al desempeño laboral a los trabajadores?

REAL NIRSA S.A. como empresa responsable de sus colaboradores tiende a realizar evaluaciones a todo su personal que integran su equipo de trabajo, de

esta manera podemos ver su nivel de desempeño y compromiso con la empresa.

2 ¿Con qué frecuencia se realiza evaluaciones al Desempeño laboral de sus colaboradores?

El equipo de gerencia de la empresa realiza al menos 2 veces al año las respectivas evaluaciones al desempeño, para de esta manera medir la participación y compromiso de todos los miembros de la empresa, su progreso, sus relaciones con otros equipos de trabajo, y el impacto de estos factores en el ambiente de trabajo su adaptación a la cultura organizacional.

3) ¿Se reconocen y motiva el desempeño laboral de un trabajador?

Como empresa sabemos que el reconocimiento de los esfuerzos de nuestro personal es esencial por eso tratamos de manera puntual reconocerlos con bonificaciones extras por su desempeño, ya que cuando un empleado siente que su trabajo y sus esfuerzos son valorados, automáticamente se siente más satisfecho y comprometido.

4) ¿En su opinión cree que con la evaluación del desempeño laboral, se puede mejorar la eficiencia de la organización?

Sí, porque el desarrollo seguro de la evaluación del desempeño nos permite el análisis del desempeño individual para establecer metas estratégicas y alinear el trabajo y cago de los empleados. Adicionalmente, reconocer las fortalezas y debilidades y así poder desarrollar un programa de capacitación y establecer una medida de desempeño y resultados. Es importante que los

trabajadores comprendan y tengan claras sus expectativas de desempeño laboral y, si obtienen un buen desempeño laboral, recibirán oportunidades de aprendizaje y recompensas.

5) ¿Qué aspectos considera que influyen en el buen desempeño laboral de sus trabajadores?

Nirsa S.A. Considera de vital importancia su capital humano, por eso tenemos en cuenta un factor importante y que se encuentra latente en la organización y es el de la salud física y mental de nuestro colaboradores ya que depende en gran parte para la realización de sus labores diarias, también el espacio donde realizan sus tareas laborales es fundamental ya que proporcionarles un buen entorno laboral favorable que prevenga riesgos y fomente la salud y bienestar de nuestros empleado es un buen complemento para que ellos se sientan seguros.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Aplicación a las técnicas e instrumentos

Encuesta

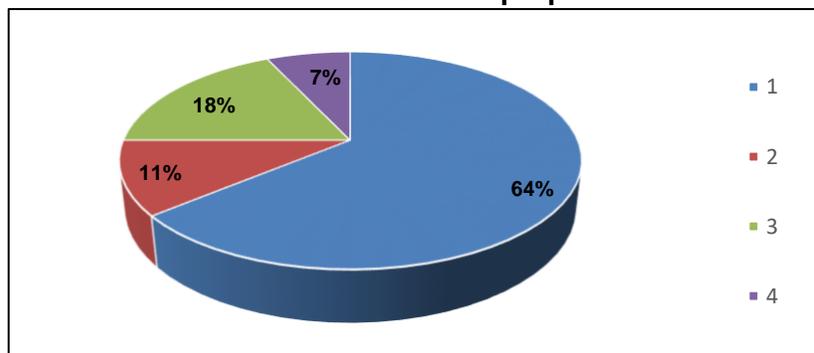
1) ¿La empresa le ofrece un clima apropiado para realizar sus funciones?

Cuadro 5 **Clima Apropiado**

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	18	64%
Siempre	3	11%
Muchas veces	5	18%
Nunca	2	7%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 2 **Clima Apropiado**



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

Se puede observar que mediante los resultados que muestran en la figura, los trabajadores expresaron que un 64% a veces tienen un clima apropiado en el que puedan desenvolverse y desarrollar sus actividades, mientras que un 7% expresaron que nunca la organización les proporcionan un ambiente adecuado para desarrollar su labor diaria dentro de la empresa.

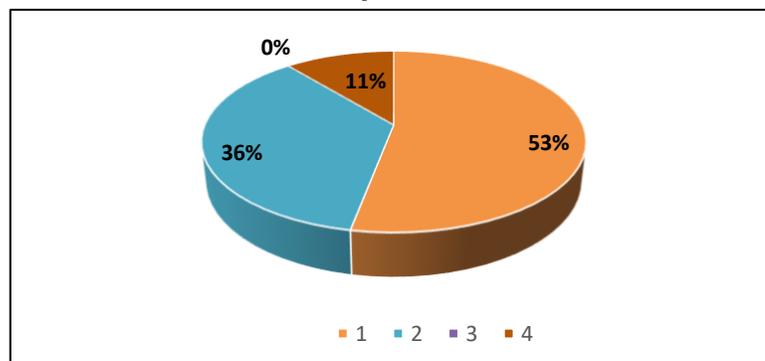
2) ¿La empresa promueve el compañerismo y la unión entre los empleados?

Cuadro 6 Compañerismo

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	15	53%
Siempre	10	36%
Muchas veces	0	0%
Nunca	3	11%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 3 Compañerismo



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

Los resultados obtenidos que se ven reflejados demuestran que un 53% de los trabajadores recalcan que la empresa a veces promueve el compañerismo y unión entre sus colaboradores, y un 11% dicen que nunca ha existido la unión ni las buenas relaciones entre los empleados de la empresa. Puedo deducir que fomentar el compañerismo entre los trabajadores es indispensable porque de esta manera se logran afianzar lazos de unión y así se llegan a las metas trazadas en la organización.

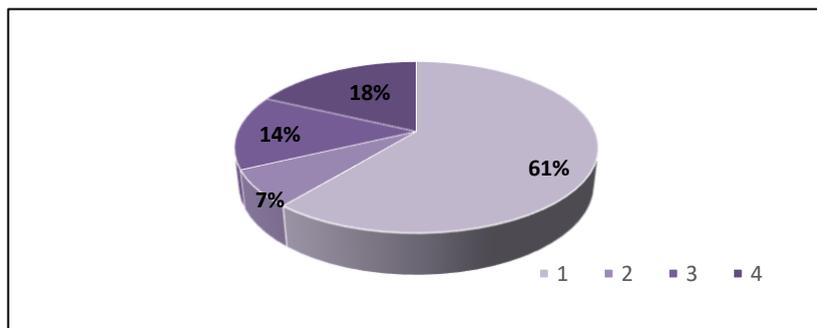
3) ¿Los jefes(a) se preocupan por conservar elevado el nivel de motivación de los colaboradores?

Cuadro 7 Nivel Motivación

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	17	61%
Siempre	2	7%
Muchas veces	4	14%
Nunca	5	18%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 4 Nivel Motivación



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

Los resultados obtenidos nos indican que un 61% de los colaboradores de la empresa indican que los jefes a veces se preocupan por mantener un nivel elevado de motivación en los trabajadores, mientras que un 18% nos indican que nunca se preocupan por mantener el nivel de motivación entre los empleados y esto afecta al momento de realizar las actividades dentro de la empresa ya sin la debida motivación ellos se sienten en total desánimo y desgano para realizar sus labores afectando en la producción diaria.

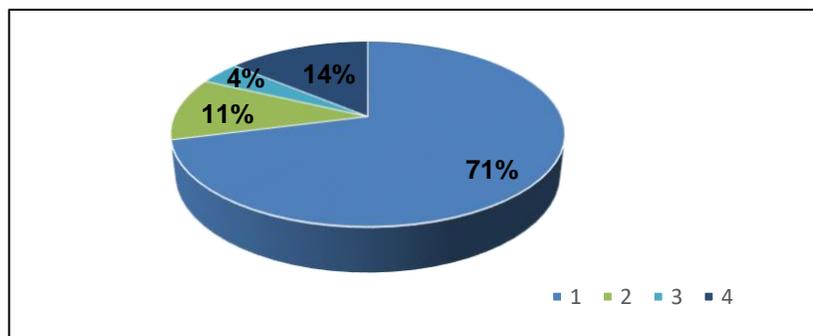
4) ¿Existe algún buzón de sugerencia y recomendaciones donde se toma en consideración las opiniones de los trabajadores?

Cuadro 8 Buzón de Sugerencias

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	20	71%
Siempre	3	11%
Muchas veces	1	4%
Nunca	4	14%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 5 Buzón de Sugerencias



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

En los resultados presentes se puede observar que hay un 71% de trabajadores nos dicen que dentro de la organización a veces se toma en cuenta las sugerencias y opiniones de los trabajadores por lo tanto no existe de manera gradual un buzón de sugerencias donde ellos puedan dar sus opiniones, y existe un 4% que nos indican que nunca existió un buzón de sugerencias de manera que ellos no logran hacer llegar sus opiniones y dar a saber sus sugerencias, lo que considero que tener uno es de vital importancia.

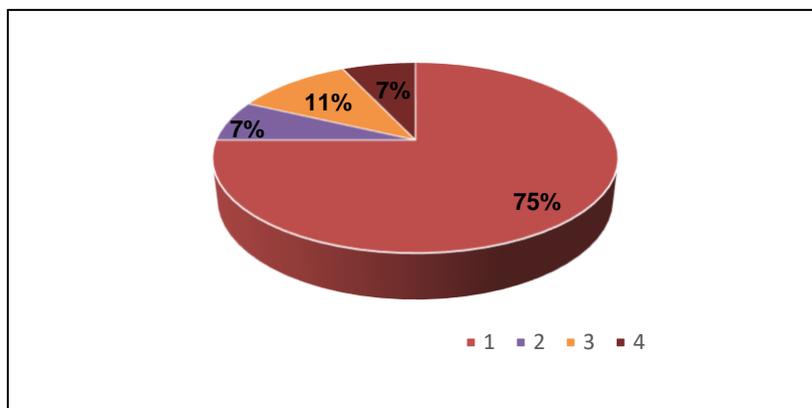
5) ¿Piensa que recibe una justa remuneración económica por sus tareas desempeñada?

Cuadro 9 Remuneración Justa

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	21	75%
Siempre	2	7%
Muchas veces	3	11%
Nunca	2	7%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 6 Remuneración Justa



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

En los siguientes resultados se puede observar que un 75% respondieron que a veces sus remuneraciones económicas son justas por la realización de las tareas asignadas dentro de la empresa, por lo consiguiente hubo un 7% que nos indicó que o se sienten a gusto con el salario percibido ya que las actividades que muchas veces desempeñan pasan las horas acordadas por el empleador, por lo que la empresa está en constante riesgo de que tenga más ausentismos u renuncias.

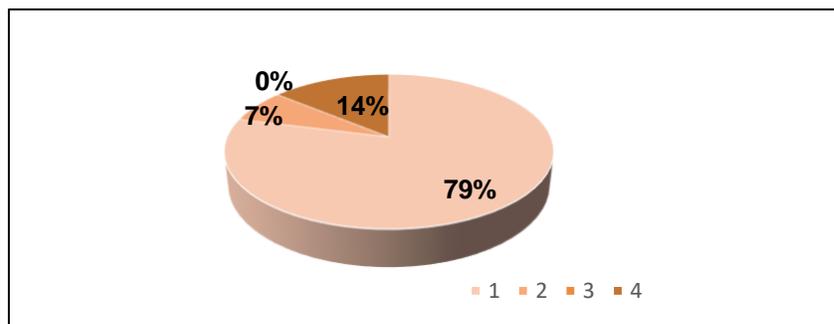
6) ¿En la empresa existe rotación laboral?

Cuadro 10 Rotación Laboral

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	22	79%
Siempre	2	7%
Muchas veces	0	0%
Nunca	4	14%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 7 Rotación Laboral



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

Se puede observar que en los resultados recolectados de las respuestas de los trabajadores pudieron manifestar en un 79% que a veces existe rotación laboral, y un 14% manifestó que nunca les dan la posibilidad de rotar, lo que trae como consecuencia que los trabajadores se vean afectados en sus sueldos, ya que no son bien remunerados por las horas extras que realizan las actividades laborales dentro de la empresa.

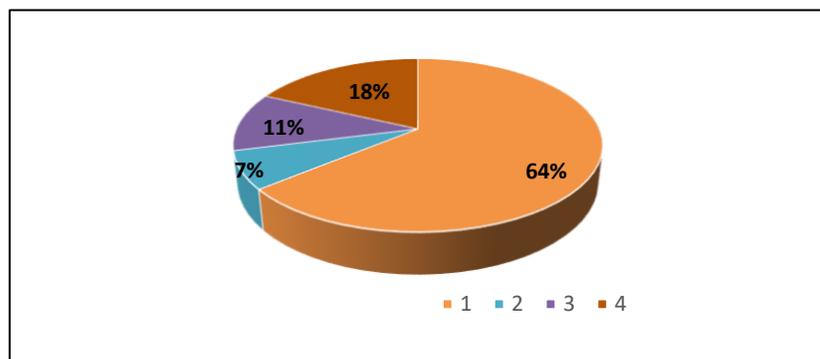
7) ¿El salario a percibe es justo en relación a su trabajo y dedicación a la labor desempeñada?

Cuadro 11 Salario

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	18	64%
Siempre	2	7%
Muchas veces	3	11%
Nunca	5	18%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 8 Salario



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

Se puede observar en los resultados que un 64% de los trabajadores respondieron que a veces es justo el salario neto que les brinda la empresa por las actividades realizadas dentro de la organización, y por otro lado un 18% nos dijo que no se sienten satisfechos con el salario que perciben porque muchas veces les toca realizar actividades fuera del cronograma laboral, lo que no es reconocido económicamente.

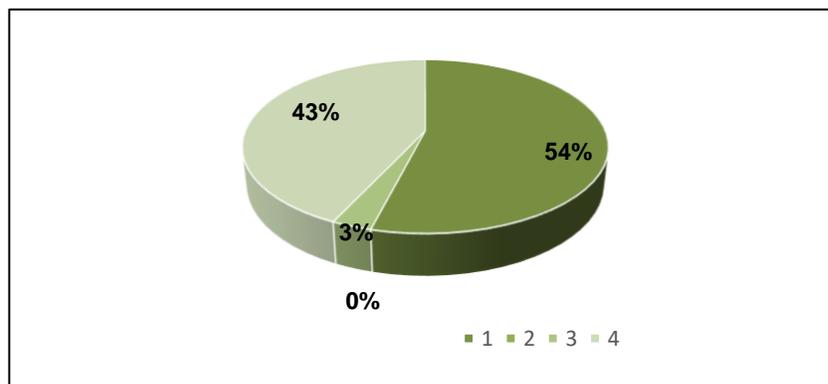
8) ¿Las horas extras, los incentivos, las bonificaciones son reconocidas en la empresa?

Cuadro 12 Horas Extras

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	15	54%
Siempre	0	0%
Muchas veces	1	3%
Nunca	12	43%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 9 Horas Extras



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

En el gráfico de resultados podemos visualizar que un 54% afirma que a veces son reconocidas las horas extras recibiendo un pago adicional por la empresa, pero un 43% de ellos comentó que realizan sobretiempo en la empresa teniendo el mismo sueldo, pero nunca se les reconoce las horas extras por lo que existen reclamos con más frecuencias por este motivo.

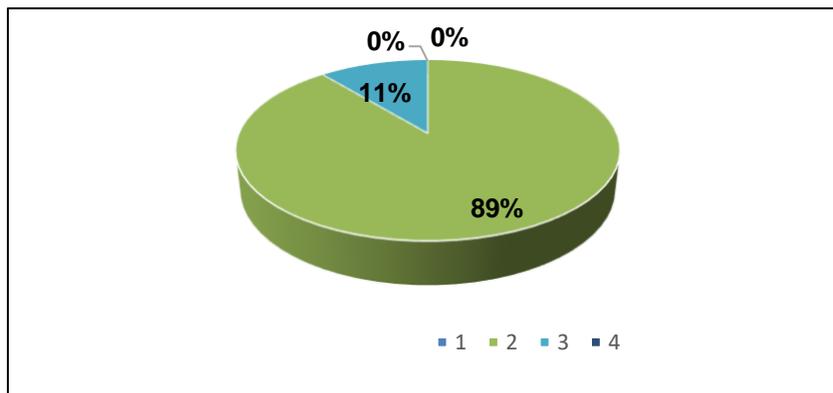
9) ¿Las capacitaciones podrían servir de ayuda para la mejora progresiva del ambiente laboral?

Cuadro 12 Capacitaciones

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	0	0%
Siempre	25	89%
Muchas veces	3	11%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 10 Capacitaciones



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

Podemos observar en los resultados obtenidos que un 89% exclamaron que siempre sería de ayuda las capacitaciones progresivas, tanto para los gerentes como para los empleados para mejorar el ambiente laboral porque mejoraría la manera de trabajar y de esta manera se obtendrían mejores y mayores conocimientos en los empleados.

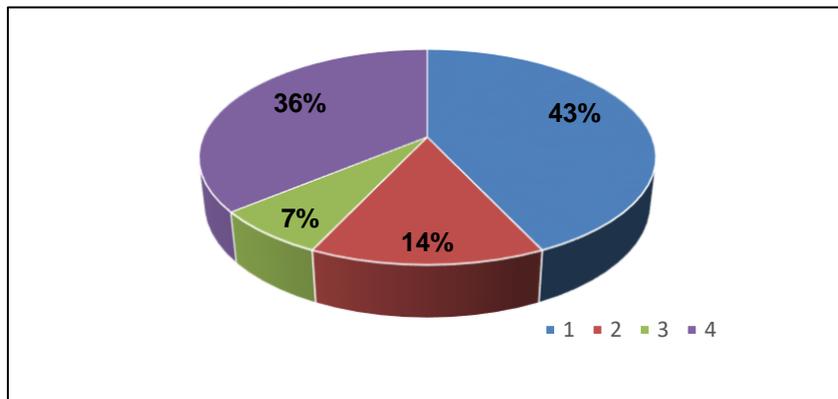
10) ¿El lugar físico donde usted labora se encuentra en óptimas condiciones?

Cuadro 13 Óptimas Condiciones

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	12	43%
Siempre	4	14%
Muchas veces	2	7%
Nunca	10	36%
Total	28	100%

Elaborado por: Cirino. P (2022)

Gráfico 11 Óptimas Condiciones



Elaborado por: Cirino. P (2022)

Interpretación

Con los resultados obtenidos podemos ver que un 43% de los trabajadores nos comentó que el lugar físico donde realizan sus labores a veces estas en optima condiciones, mientras que un 36% de ellos nos afirmó que nunca se encuentra en óptimas condiciones su lugar de labores lo que causa inconvenientes entre los compañeros ya que no se puede realizar con eficacia las labores diarias en la organización.

4.1.1 Conclusiones de Encuesta

De acuerdo a los resultados presentados anteriormente, se puede observar un bajo nivel de satisfacción en los trabajadores con respecto al clima organizacional que brinda la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A. lo cual es un factor que se debería tomar en cuenta y tratar de mejorar en ese aspecto ya que si los trabajadores no están a gusto en su lugar de trabajo afecta de manera gradual todo los procesos y por ende la productividad de la empresa.

A pesar del grado de insatisfacción en los empleados, la empresa debe implementar estrategias para mejorar estas opiniones y puntos de vista de sus colaboradores, y muchos factores pueden ser mejorados a través de la aplicación de estrategias que se pueden plasmar en el plan de mejoras, donde se trabaja a través de la capacitación del supervisor y la aplicación de incentivos a los empleados para trabajar en equipo pueden mejorar la relación laboral entre ellos y otros grupos de trabajo.

4.2 Entrevista realizada al Gerente de la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A.

Objetivo: Averiguar el estado de desempeño laboral de los empleados de la empresa.

En esta entrevista se realizaron cinco preguntas abiertas, las mismas que se indicaron para que el Gerente sea libre de responder o argumentar independiente y puede sentirse cómodo y seguro en el momento de la entrevista.

De acuerdo con los resultados de las repuestas de la entrevista al Gerente de la empresa se obtuvo como resultado lo siguiente.

El Gerente dio a conocer que existe poca comunicación directa con sus colaboradores y esto es un factor que existe por el poco tiempo que dispone para atenderlos de manera personal y compartir con ellos.

El considera que el desempeño laboral como un aspecto el cual caracteriza a sus empleados unos de otros. Menciona que cuando se evalúa el desempeño de los trabajadores al menos 2 veces al año para poder medir su nivel de desempeño y compromiso con la empresa, también se mide su participación y progreso, sus relaciones con otros equipos de trabajo, se tienen en cuenta todos estos factores porque es importante que los trabajadores se adapten a la cultura organizacional de la empresa.

También menciono que es indispensable reconocer los esfuerzos de los colaboradores por eso se trata de manera puntual de mantenerlos contentos con bonificaciones extras por su buen desempeño en el trabajo, ya que cuando un empleado siente que su trabajo y sus esfuerzos son valorados, automáticamente están prestos a seguir con su labor y mejorando de manera

satisfactoria y comprometida. Nos recalcó que una compañía se distingue de las demás por tener a sus trabajadores contento cumpliendo sus metas, donde exista un personal competente y comprometido que esté dispuesto a llevar a la empresa a niveles de evolución altos para su buen funcionamiento.

Dos dice que cuando el entorno laboral está afectado se refleja plenamente en su equipo de trabajo, es por eso que considera que es importante recompensarle por un buen trabajo y esfuerzo que este bien realizado.

4.2.1 Interpretación de la entrevista

Se puede interpretar que el Gerente de la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A. por el poco tiempo que dispone o puede brindar con seguridad y confianza un trato directo y personal con los trabajadores. Además se da cuenta que es importante brindarles toda las comodidades a los empleados para que tengan un buen desempeño dentro de la empresa, de tal manera considera también que es necesario que se les brinden mejoras continuas que ayuden a su buen desempeño laboral.

Como se indica en la respuesta del Gerente General, se pudo afirmar que se ven en la necesidad de implantar un plan de mejoras, para logra un mejor clima organizacional para que se vea reflejados en el buen desempeño de sus trabajadores, partiendo desde una comunicación efectiva capacitando a los supervisores en el que adquieran conocimientos de las técnicas que puedan ofrecer a su equipo de trabajo, adicional a los incentivos laborales para que los empleados se sientan motivados a ser más comprometidos con la empresa.

4.3 Plan de mejoras

Para (Harrington, 1993), Un plan de mejora es el resultado de un conjunto de acciones, procedimientos y objetivos diseñados y dirigidos de manera planificada, estructurada y sistemática por las organizaciones.

Un plan de mejora es similar a un conjunto de acciones programadas para lograr un aumento en la calidad y desempeño de los resultados de la organización a su vez, los planes de mejora pueden ser proactivos. Es decir, pretende mejorar un área, servicio o proceso de gestión.

El objetivo del plan de mejoras, es mejorar el clima organizacional de la empresa, el cual se vea reflejado en el desempeño de los trabajadores de manera que aumente la productividad de los mismos, ya que integran decisiones estratégicas sobre los cuales son los debidos cambios que se deben ser incorporados y reflejados en los diferentes procesos de la empresa.

4.3.1 Objetivo del Plan de Mejora

Mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral, de forma eficiente en los trabajadores de la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A.

4.3.2 Los componentes del Plan de Mejora son:

Cuadro 14	Componentes
Priorizar los problemas	Reconocer y determinar los problemas
Las metas	Comprende la nueva disposición de cambios que se espera obtener.
Las Acciones precisar	Para encaminarlo hacia cada uno de estos objetivos con plazos claramente definidos, esto es importante a la hora de seleccionar. Vamos a explicar cómo, por qué y por qué lo haremos
Los recursos	Humano, Material, Financiero y Tecnológico, es recomendable buscar aliados para conseguir algunos de estos recursos.
Responsables	Sera quien efectivamente decida y rinda cuentas, el decidirá quién y cómo participaran y cuáles será tareas asignadas para cada uno de ellos.
El rastreo permanente	Permite ejecutar los acuerdos necesarios.
Los resultados	Demostrar las situaciones y resultados de cambio en los empleados, procesos en función con las metas trazadas.

Elaborado por: Cirino. P (2022)

4.3.3 Condiciones o requisitos básicos

- Plena cooperación de directivos Gerente Supervisor y empleados para la implementación del plan de mejora.
- Dar a conocer a todos los empleados que laboran en la empresa, sobre el proyecto de plan de mejora
- Disponer de todos los implementos para llevar a la aplicación el plan de mejora. Capacidad positiva de todos los empleados de la empresa.
- Tener una actitud positiva al momento de desarrollar el plan de mejora, para implementarlo sin ningún impedimento.

4.3.4 Qué queremos conseguir con el plan de mejora

- Que los empleados se sienten cómodos en el clima donde laboran, para que puedan hacer su trabajo de manera efectiva.
- Conceder incentivos, reconocimiento y premios a los empleados por su esfuerzo que realizan en la empresa aumentando la producción.
- Mejorar la comunicación entre todos los empleados, ayudando al personal de la empresa a tener una mejor relación laboral.

4.3.5 Que se intenta mejorar:

El ambiente de trabajo entre los empleados, incluidos los Gerentes y Supervisores de la empresa, mejorando así la comunicación y la relación laboral entre ellos, de manera que se valla creando seguridad, confianza y lealtad para con la empresa.

4.4 Plan de Mejoras

Objetivo General: Desarrollar una propuesta de mejora al clima organizacional para la optimización del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A

Propuesta	Objetivo	Meta	Acciones	Recursos	Plazo	Responsable
Motivación a los empleados.	Incentivar a los empleados con bonificaciones por sus logros y esfuerzos.	Empleados productivos que aumenten el volumen de la producción al 100%.	Mantenimiento de la estabilidad emocional de los empleados y el continuo progreso de la empresa.	Trabajadores Recursos materiales	Una vez al mes, desde el mes de marzo del 2022.	Gerente General de la empresa en el área de Recursos Humanos de la REAL NIRSA S.A.
Mejoramiento la comunicación	Organizar al menos una reunión por semana para escuchar quejas o inconvenientes y mantenernos al día con los empleados.	Comunicación segura y positiva que mejore el clima organizacional de la empresa al 100%.	Reuniones una vez por semana. Recolección de ideas por medio del buzón de sugerencias para realizar cambios de ideas donde se incluya todo el personal.	Personal profesional para la efectiva comunicación. Trabajadores Recursos materiales.	Sábados desde el mes de abril del 2022 a partir de las 15:00 pm en las instalaciones de la empresa REAL NIRSA S.A.	Gerente General en las salas de capacitación de la empresa REAL NIRSA S.A.
Elaboración de plan de capacitación.	Establecer reuniones sobre el tema del desempeño de los trabajadores, charlas sobre el clima laboral.	Aumento de la productividad y crecimiento de sus fortalezas, aptitud y relación con los demás compañeros de trabajo al 100%.	Capacitaciones a supervisores y empleados, para fomentar el buen clima laboral dentro de la organización.	Supervisores Trabajadores Recursos materiales	Sábados del mes de mayo del 2022 de 9 am a 11am en las instalaciones de la empresa REAL NIRSA S.A.	Gerente investigadora
Incentivación al desempeño laboral.	Evaluar al personal e incentivarlos por cada logro y meta obtenida.	Estabilidad y progreso tanto de los empleados como de la empresa al 100%.	Evaluaciones sobre el desempeño de cada trabajador, para medir su colaboración y compromiso con la empresa.	Personal profesional de Talento Humano. El gerente, los trabajadores y el investigador.	Enero y junio (dos veces por año 2022.) En la empresa REAL NIRSA S.A. En la sala de capacitación.	Gerente investigadora

4.5 CRONOGRAMA

Fecha Actividad	2022																			
	Enero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mantenimiento de la estabilidad emocional de los empleados y el continuo progreso de la empresa.	X				X															
Reuniones una vez por semana. Recolección de ideas por medio del buzón de sugerencias para realizar cambios de ideas donde se incluya todo el personal.										X										
Capacitaciones a supervisores y empleados, para fomentar el buen clima laboral dentro de la organización.															X					
Evaluaciones sobre el desempeño de cada trabajador, para medir su colaboración y compromiso con la empresa.																	X			X

4.6 CONCLUSIONES

- Se diagnosticó el ambiente laboral en la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A.
- Se desarrolló un plan de mejora al ambiente laboral de la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A.
- De acuerdo a las teorías descritas en el estudio de investigación se puede determinar que existe una estrecha relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.
- El clima organizacional es el ambiente en el que se desarrollan, realizan sus trabajos, y los trabajadores se relacionan con otros ambientes y departamentos dentro de la misma.
- La empresa actualmente está efectuando los debidos diagnósticos adicionales, para definir y evaluar el porcentaje de satisfacción sobre el clima organizacional de la compañía, ya que se encuentran pre dispuestos a poner en práctica un plan de mejora en el que puedan participar todos los colaboradores y mejorar el desempeño de sus labores.
- El plan de mejora es una alternativa potencial para mejorar el clima laboral de la empresa, permite desarrollar el control y el seguimiento de diversas acciones, como acciones correctivas efectivas, útiles para acciones inesperadas.

4.7 RECOMENDACIONES

- No descuidar el ambiente de la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A.
- Conservar activo el plan y se lo lleve a la práctica en la empresa de mariscos REAL NIRSA S.A.
- Llevar un día de integración donde intervengan todas las personas que laboran en la empresa, y logren exponer lo que piensan, lo que sienten, perfeccionando así la comunicación entre los empleados de la empresa.
- Realizar estudios periódicos sobre diferentes teorías del clima organizacional y su relación con la productividad de trabajo como fundamento para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, para de ello, sacar estrategias que permitan su mejora.
- Implementar el plan de mejora propuesto para el fortalecimiento del clima organizacional de la empresa y su incidencia en la productividad del trabajo considerando su carácter flexible y creativo.
- Aplicar encuestas periódicas para valorar comportamiento del clima organizacional y el trabajo de los colaboradores, que permita la toma de decisiones oportunas.

4.8 Bibliografía

Alina, S. P. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Cuba: cubana de salud pública.

Alina, S. P. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Cuba: cubana de salud pública.

Borja, C. (2015). Propuesta de un plan de Mejoramiento del Clima Organizacional para incrementar el Desempeño Laboral en el sector de Servicios de comidas y bebidas, implementado en el Asadero de "Pollos Supremo" ubicado al Sur de la ciudad de Quito. Obtenido de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10934/1/T-UCE0003-AE062-2015.pdf>.

Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (7ma Ed.). México: McGraw-Hill.

Cardona D, y. Z. (2000). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. México. Recuperado el 19 de Octubre de 2021.

Chiaveriato. (2009). *El Capital Humano de las Organizaciones*. Recuperado el 20 de Octubre de 2021.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). En *Jurídica del Ecuador*. Recuperado el 21 de Octubre de 2021.

Caligiore, C & Díaz T. (2003). Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 8 N° 24 Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo. Venezuela.

Cardona D, y. Z. (2000). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. México. Recuperado el 19 de Octubre de 2021

Chiaveriato. (2009). *El Capital Humano de las Organizaciones*. Recuperado el 20 de Octubre de 2021

Constitución de la República del Ecuador. (2008). En *Jurídica del Ecuador*. Recuperado el 21 de Octubre de 2021.

Dueñas, F. (2015). Estudio de Clima Laboral en América Latina 2015 [INFOGRAFÍA]. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/estudioclima-laboral-america-latina-2015-infografia/>.

Hernández, S. (2011). Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito. Informe Final del Trabajo de Grado Académico previo la obtención del título de Psicóloga Industrial, facultad de ciencias psicológicas, universidad central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta. Ed.). México: McGraw-Hill.

Morales, V. &. (s.f.). *Análisis del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*.

Morales, V. &. (s.f.). *Análisis del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*.

Onofre, L. (2012 - 2013). El clima organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral. Tesis Psicóloga Industrial. Universidad Central del Ecuador. Quito - Ecuador.

Onofre, L. (2012 - 2013). El clima organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral. Tesis Psicóloga Industrial. Universidad Central del Ecuador. Quito - Ecuador.

Pilar, S., & Lirios, C. (13 de 07 de 2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología del trabajo y la empresa*, pág. 13.

Pilar, S., & Lirios, C. (13 de 07 de 2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología del trabajo y la empresa*, pág. 13.

Restrepo, H. (s.f.). *Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones*. Recuperado el 20 de Octubre de 2021.

Quisque, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado, Facultad De Ciencias De La Empresa, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

Restrepo, H. (s.f.). *Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones*. Recuperado el 20 de Octubre de 2021.

Robbins. (1992). Clima Organizacional. Recuperado el 19 de Octubre de 2021

Vera, Y. (2016). Diseño de un Plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaria Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito. Tesis de Ingeniera Comercial. Universidad Internacional del Ecuador Centro de Apoyo "Eloy Alfaro". Quito - Ecuador.

Robbins. (1992). Clima Organizacional. Recuperado el 19 de Octubre de 2021

Vera, Y. (2016). Diseño de un Plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaria Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito. Tesis de Ingeniera Comercial. Universidad Internacional del Ecuador Centro de Apoyo "Eloy Alfaro". Quito - Ecuador.

Rodríguez, H. (2015). Propuesta de mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. Obtenido de Universidad de las Fuerzas Armadas: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE049607.pdf>.

Rey, M. (2015). Diseño e Implementación de un Plan de Mejoramiento para los Procesos Misionales de "Yamaha Motos". Obtenido de <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2015/160843.pdf>.

Sarmiento, K. (2015). Análisis del clima laboral del área de producción en la empresa Acromax laboratorio químico farmacéutico s.a, periodo 2015. Proyecto de grado previo a la obtención del título de: tecnóloga en administración de empresas, Instituto Superior Tecnológico, Bolivariano de Tecnología, Guayaquil, Ecuador.

Victoria, J. (28 de 03 de 2014). *El impacto del clima organizacional en los resultados*. pág. 3. Recuperado el 20 de Octubre de 2021.

Velásquez, M. (15 de agosto de 2016). 5 factores que afectan la productividad en el trabajo. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/280867>.

Zambrano, N. (2015). Universidad Católica De Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4091/1/T-UCSGPOS-MAE-88.pdf>.

ANEXOS

ANEXOS

Encuesta

Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Saludo:

La presente encuesta será realizada de manera anónima y se solicita que al momento de leer cada una de las preguntas, concrete su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable.

Objetivo: Tiene como propósito indagar y recabar información sobre el clima organizacional de la empresa REAL NIRSA S.A.

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada interrogante y marque con esferográfico negro o azul la letra (X) solo una de las alternativas que usted considere conveniente.

Encontrará una escala que significa

A veces= (AV) Siempre=(S) Muchas veces= (MV) Nunca=(N)

Variable Independiente: Clima Organizacional

Cuestionario				
Escala:	AV	S	MV	N
A veces= (AV) Siempre=(S) Muchas veces= (MV)				
Nunca=(N)				

1) ¿La empresa le ofrece un clima apropiado para realizar sus funciones?				
2) ¿La empresa promueve el compañerismo y la unión entre los empleados?				
3) ¿Los jefes(a) se preocupan por conservar elevado el nivel de motivación de los colaboradores?				
4) ¿Existe algún buzón de sugerencia y recomendaciones donde se toma en consideración las opiniones de los trabajadores?				
5) ¿Piensa que recibe una justa remuneración económica por sus tareas desempeñada?				
6) ¿En la empresa existe rotación laboral?				
7) ¿El salario a percibe es justo en relación a su trabajo y dedicación a la labor desempeñada?				
8) ¿Las horas extras, los incentivos, las bonificaciones son reconocidas en la empresa?				
9) ¿Las capacitaciones podrían servir de ayuda para la mejora progresiva del ambiente laboral?				
10) ¿El lugar físico donde usted labora se encuentra en óptimas condiciones?				

Despedida

De antemano agradecemos su colaboración.

Cirino Araujo Paola Lissette

C C: 092857318-7

ANEXOS

Instrumento de la Investigación

Entrevista

Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

LA SIGUIENTE ENTREVISTA ESTA DIRIGIDA AL GERENTE Y SUPERVISOR GENERAL DE LA EMPRESA DE MARISCOS REAL NIRSA S.A.

Fecha de entrevista:

Nombre del entrevistado:

Cargo actual: _____

Hora de inicio: _____ **Hora termino:** _____

Lugar de entrevista: _____

OBJETIVO: Averiguar el estado de desempeño laboral de los empleados de la empresa.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Formulario

1) ¿Alguna vez la empresa ha realizado evaluación al desempeño laboral a los trabajadores?

2) ¿Con qué frecuencia se realiza evaluaciones al Desempeño laboral de sus colaboradores?

4) ¿En su opinión cree que con la evaluación del desempeño laboral, se puede mejorar la eficiencia de la organización?

5) ¿Qué aspectos considera que influyen en el buen desempeño laboral de sus trabajadores?

ANEXOS

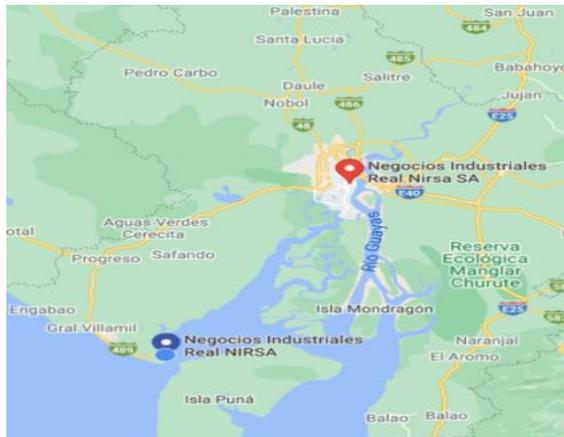


FIGURA 1 Ubicación geográfica Real NIRSA S.A. Parroquia Posorja



Figura 2 Embarcaciones Muelle 1



Figura 3 Selección por Talla



Figura 4 Preprocesos



Figura 5 Limpieza de atún



Figura 6 Área de Empaque



Figura 7 Área de Sellado



Figura 8 Área de Precosión



Figura 9 Producto Terminado



Figura 10 Producto Sardinas



Figura 11 Producto Atún



Figura 12 Producto Camarón Apanados



Figura 13 Marcas Productos Bajo la Marca REAL



Figura 14 Certificados de Calidad

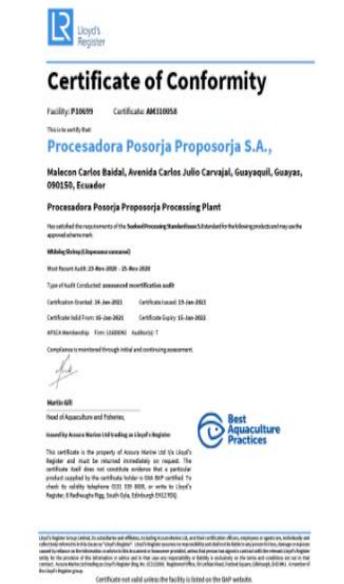


Figura 15 Certificados de Calidad



FIGURA 16 Certificados de Calidad