



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

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

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

TEMA:

**PROPUESTA DE MEJORA PARA EL CLIMA LABORAL EN
LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJO DE LA EMPRESA
GALAPESCA S.A EN EL CANTÓN GUAYAQUIL**

Autora: Gómez Lucas Daysi Sugey

Tutor: Simón Alberto Illescas Prieto

Guayaquil, Ecuador

2018

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico, a mi madre, Lucas Solís Susana, por el esfuerzo y confianza hacia mí, siendo un pilar fundamental durante mi carrera, a mi novio León Morante Keven por ser mi apoyo y extender su mano permitiendo que pueda hacer realidad mi aspiración de escalar un peldaño más en mi vida profesional. A mis amigos, compañeros y seres queridos que me motivaron constantemente en las etapas difíciles de la carrera universitaria.

Gómez Lucas Daysi Suguey

AGRADECIMIENTO

La elaboración y culminación de este proyecto es solamente un peldaño más de un largo, pero seguro recorrido en mi preparación como Administradora de Empresas. Agradezco a mis amigos, compañeros y a las personas que conformar la empresa Galapesca S.A, sin ellos no hubiera podido realizar esta investigación. A mi Tutor PhD. Illescas Prieto Simón Alberto por la motivación, paciencia y dirección de este proyecto.

Gómez Lucas Daysi Sugey

CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del centro de gestión de la información científica y transferencia de tecnología (CEGESCIT) nombrado por el consejo directivo del instituto superior tecnológico bolivariano de tecnología.

CERTIFICO:

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

Nombre y Apellido del Colaborador

CEGESCYT

Firma

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

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

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Propuesta de mejora para el clima laboral en la productividad de trabajo de la empresa Galapesca S.A en el cantón Guayaquil”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Cómo influye el clima laboral en la productividad del trabajo de la empresa GALAPESCA S.A. ubicada en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el año 2018?** El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Egresada:

Gómez Lucas Daysi Suguey

Tutor:

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

CLÁUSULAS DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Gomez Lucas Daysi Sughey en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación “Propuesta de mejora para el clima laboral en la productividad de trabajo de la empresa Galapesca S.A en el cantón Guayaquil”, de la modalidad presencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresas, de conformidad con el *Art.114 del CODIGO ORGANICO DE LA ECONOMIA SOCILA DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACION* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académico.

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

Gómez Lucas Daysi Sughey

N° de cédula 093223154-1

Firma

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

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de empresas.

Tema

“Propuesta de mejora para el clima laboral en la productividad de trabajo de la empresa Galapesca S.A en el cantón Guayaquil”

Autora: Gómez Lucas Daysi Sugey

Tutor: Simón Alberto Illescas Prieto

RESUMEN

El clima organizacional se ha convertido en uno de los temas de mayor interés y preocupación por parte de las empresas, ya que es un factor con un grado de determinación importante en la realización y cumplimiento de las metas organizacionales. Unas de las consecuencias son los conflictos disfuncionales que se presentan entre colaboradores, una mala precisión en las órdenes por parte de jefes, la comunicación y el exceso de tiempo en el lugar de trabajo suelen ser unas de las principales causas que originan un deficiente clima organizacional. En la compañía Galapesca S.A en las plantas de elaboración se ha podido determinar una variación en la producción porque se han estado presentando factores que están afectando a la misma de forma indirecta. El objetivo general es diseñar un plan de mejora para el clima laboral de la empresa GALAPESCA S.A. Es por eso que en la presente investigación los métodos teóricos utilizados fueron inductivo, deductivo y observación. El tipo de investigación que se realizó fue explicativa y descriptivo. Las técnicas utilizadas en la investigación fueron entrevistas y encuestas con la finalidad de recolectar información de una muestra de los colaboradores de planta. La recomendación que brinda en la presente investigación es que la compañía pueda realizar de forma periódica un levantamiento de información de los malestares y/o inconvenientes que se generen en el departamento de producción con el fin de llevar una bitácora y de esa manera poder corregir y solventar todos aquellos factores e incomodidades que estén produciendo un mal clima laboral dentro de la compañía. El personal de Recursos deberá iniciar con el proceso de educación y concientización en lo correspondiente al clima organización ya sea por campañas o comunicación vía correo electrónico. Los beneficiarios del presente estudio, son los colaboradores de planta de la empresa.

Clima

Laboral

Productividad

Trabajo

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de empresas.

Tema

“Propuesta de mejora para el clima laboral en la productividad de trabajo de la empresa Galapesca S.A en el cantón Guayaquil”

Autora: Gómez Lucas Daysi Sugey

Tutor: Simón Alberto Illescas Prieto

ABSTRACT

The organizational climate has become one of the topics of greatest interest and concern for companies, as it is a factor with a degree of determination important in the realization and achievement of organizational goals. One of the consequences are dysfunctional conflicts between collaborators, poor order precision on the part of managers, communication and excessive time in the workplace are often among the main causes that lead to a poor organizational climate. In the company Galapesca S.A. in the production plants it has been possible to determine a variation in the production because factors have been presenting themselves that are affecting the same in an indirect way. The general objective is to design an improvement plan for the working environment of the company GALAPESCA S.A. That is why in the present investigation the theoretical methods used were inductive, deductive and observation. The type of research carried out was explanatory and descriptive. The techniques used in the research were interviews and surveys in order to collect information from a sample of plant employees. The recommendation offered in this research is that the company can periodically conduct a survey of the discomforts and / or inconveniences generated in the production department in order to keep a log and thus be able to correct and resolve all those factors and discomforts that are producing a bad working environment within the company. Resource personnel should begin the process of education and awareness in the organizational climate either by campaigns or communication via email. The beneficiaries of this study are the people working in the company's plant.

Climate

Working

Productivity

Work

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Páginas
PORTADA	
Dedicatoria	i
Agradecimiento.....	iii
Certificado de aceptación del cegescit.....	iv
certificación de la aceptación del tutor	v
cláusulas de autorización para la publicación de trabajo de titulación	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general	ix
Tabla de contenido	xii
Tabla de figura.....	xii
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA.....	1
Planteamiento del problema	1
Ubicación del problema en un contexto	2
Situación de conflicto	3
Delimitación del problema.....	4
Formulación del problema	4
Variable de la investigación	4
Evaluación del problema.....	4
Objetivo	5
Objetivo General.....	5
Objetivo específico	5
Interrogantes de la Investigación	6
Justificación e Importancia.....	6
Aspectos que justifican la investigación	7
Viabilidad de la investigación	8
CAPÍTULO II	
MARCO TEORICO	9

Antecedentes históricos.....	9
Antecedentes referenciales.....	13
Fundamentación legal.....	15
Constitución de la república del Ecuador 2008	15
Tratado internacional 111 de la OIT.....	16
Código de trabajo	17
Variables conceptuales de la investigación.....	20
Variable independiente	20
Variable dependiente.....	21
Definiciones conceptuales	21
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA.....	24
Presentación de la Empresa	24
Misión	25
Visión	25
Valores de la empresa Galapesca S.A	26
Logo de la empresa	26
Organigrama de la Empresa.....	27
Descripción de actividades de los empleados.....	28
Diseño de la investigación	28
Tipos de investigación	29
Población.....	29
Muestra.....	30
Población finita	31
Población infinita.....	31
Cuadro de población delimitada.....	32
Tipos de muestra	32
Procedimientos de investigación.....	35
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	37
Aplicación a las técnicas de instrumentos.....	37
Propuesta de mejora.....	56

Informe de producción	59
Conclusiones	61
Recomendaciones	62
Bibliografía.....	63
Anexos	

TABLA DE CONTENIDO

Tabla 1:	
Las causas y efectos del problema de investigación	4
Tabla 2:	
Descripción actividades de empleados.....	28
Tabla 3:	
Colectividad y medidas	32
Tabla 4:	
Procedimientos.....	35
Tabla 5:	
Ficha de observación 1	37
Tabla 6:	
Ficha de observación 2	38
Tabla 7:	
Ficha de observación 3	39
Tabla 8:	
Ficha de observación 4	40
Tabla 9:	
Ficha de observación 5	41
Tabla 10:	
Ficha de observación 6	42
Tabla 11:	
Diferentes áreas	43
Tabla 12:	
Trabajo en equipo.....	44
Tabla 13:	
Pausas activas.....	45
Tabla 14:	
Herramientas de trabajo.....	46
Tabla 15:	
Esfuerzo sin reconocimiento	47
Tabla 16:	
Comunicación.....	48
Tabla 17:	
Desgaste laboral.....	49
Tabla 18:	
Mas esfuerzo menos beneficios.....	50
Tabla 19:	
Desmotivación	51
Tabla 20:	
Nivel de compromiso	52
Tabla 21:	
Plan de mejora.....	58
Tabla 22:	
Informe de producción.....	59

TABLA DE FIGURA

Figura 1: Dirección de la empresa Galaspeca S.A.	25
Figura 2: Pirámide de valores	26
Figura 3: Logo empresa Galapesca S.A	26
Figura 4: Organigrama de la empresa Galapesca S.A	27
Figura 5: diferentes áreas	43
Figura 6: trabajo en equipo	44
Figura 7: Pausas Activas	45
Figura 8: herramientas de trabajo	46
Figura 9: Esfuerzo sin reconocimiento	47
Figura 10: comunicación	48
Figura 11: desgaste laboral	49
Figura 12: más esfuerzo menos beneficios	50
Figura 13: Desmotivación	51
Figura 14: nivel de compromiso	52

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Debido al crecimiento industrial producto del aumento de necesidades de la población ha generado que a nivel internacional el clima laboral sea un tema al cual se le dé una atención prioritaria, se han desarrollado numerosos estudios tanto en organizaciones industriales como empresariales de manera que se pueda tratar de romper el aislamiento y cambiar el clima laboral para todos los colaboradores, ya que es principal y fundamental para una buena fluidez dentro del proceso de la comunicación interna.

El clima laboral puede influir en un 25% de la productividad de un equipo de trabajo. México en los últimos años ha comenzado a realizar campañas de concientización para el mejoramiento en las empresas, en Europa se incrementa cada año nuevas estrategias en el entorno laboral con el grado de familiarizar a los empleados con las nuevas herramientas de comunicación. Unas de las grandes potencias mundiales como lo es EEUU ha creado una cultura de felicidad en el trabajo, lo cual ha generado confianza y compromiso con el fin de mantener un crecimiento constante a nivel empresarial.

Los países con más desarrollo que ha logrado llevar a cabo estas actividades de inclusión y bienestar para sus colaboradores no solo buscan que su mensaje sea de forma interna para las empresas locales si no que su objetivo principal es permitir que sus acciones llevadas a cabo sean replicadas en los diferentes países. Cada año se realiza la apertura de un promedio de dos mil empresas debido a la demanda y aumento de la población lo que hace no solo surjan empresas si no también talento humano que pueda desarrollar las diferentes actividades e incluso la

supervisión de aquellas actividades que ya se encuentran automáticas por equipos electrónicos.

Ubicación del problema en un contexto

En el último trimestre a nivel Latinoamericano las empresas han realizados estudios de la importancia de un buen clima laboral debido a la constante renuncia y ausentismo de colaboradores durante los primeros meses de contratación, fue así que se obtuvo como principales indicadores el trato y/o comportamiento no adecuado entre sus compañeros y demás personal de la empresa. Los departamentos de talento humano de las compañías han disminuido de forma indirecta el nivel de atención en el clima laboral sin considerar que es un factor principal, el mismo que si se le diera una atención prioritaria y un enfoque progresivo contribuiría con una de sus funciones principales la cual es velar por el bienestar de cada uno de los colaboradores.

En Ecuador existen alrededor de 840 mil empresas de acuerdo al último censo realizado por el instituto nacional de estadísticas y censos de las cuales 70,000 son empresas dedicadas a la producción de bienes, al ser en aquellas empresas productoras en donde el tiempo en las plantas de producción suele ser más extenso y la convivencia entre los colaboradores puede llegarse a convertirse en más estrecha o en generar discrepancia en algunos casos, en el Ecuador pocas empresa tienen como objetivo principal llevar a cabo el desarrollo y mejora de un buen clima dentro de la organización, y no solo el problema y falta de interés surge a nivel interno dentro de las organizaciones sino que también se puede ver reflejado a aquellas empresas externas encargadas de las prestaciones de servicio y/o capacitadoras de empresas.

Existen pocas empresas que se encarguen de dar servicios de capacitación al personal de recursos de las organizaciones que permitan que las organizaciones se encuentren completamente preparadas para poder manejar dicha problemática la cual involucra no solo algunos medios de la organización si no que más bien a todo el personal que labore en ella.

Situación de conflicto

En la provincia del Guayas en la ciudad de Guayaquil en el Km 12.5 via a Daule se encuentra ubicada la empresa GALAPESCA S.A en donde existen antecedentes de casos de clima laboral. La empresa GALAPESCA S.A es una fábrica exportadora de pescado que durante el último lustro ha tenido un crecimiento y/o expansión considerable debido a la calidad y confianza que genera sus productos, inició sus operaciones en 1991 cuenta con su marca principal denominada "Starkist", reconocida en el exterior, su producción es exportada principalmente a Estados Unidos de Norteamérica, México y recientemente a Canadá. Lo cual ha generado que la empresa no solo tenga un crecimiento económico sino también que se ha generado varias plazas de empleo, la compañía cuenta con un amplio personal calificado. Al ser esta una empresa de producción requiere y cuenta con gran parte de su personal destinado a las áreas de producción en las cuales se lleva a cabo todo el procesamiento y empaquetado cumpliendo los estándares establecidos para llevar a cabo una distribución y satisfacción del cliente. Al contar la compañía con gran parte de su personal en el área de producción implica que los respectivos colaboradores pasen por jornadas muy arduas siendo así que en los últimos meses en la sección de recolección de pescado denominado LINEA la cual cuenta con 60 colaboradores se ha presentado disturbios durante las jornadas de trabajo que en algunos casos suele ser extendida un poco más del horario establecido. Los sucesos generados han podido ser manejados en la medida de lo posible por el personal a cargo en dicho momento sin embargo eso no genera una buena imagen para la empresa que si bien es cierto han podido ser manejados, pero al existir un historial de los mismos no exime que se puedan llegar a dar en próximas ocasiones sin tener una resolución positiva de los mismos.

Tabla 1: *Las causas y efectos del problema de investigación*

Causas	Efectos
<ul style="list-style-type: none">• Fricciones entre los compañeros	<ul style="list-style-type: none">• Una de las principales rivalidades por reparto de tareas poco definido
<ul style="list-style-type: none">• Sentirse poco valorado y explotado	<ul style="list-style-type: none">• No existe una equidad en el trato hacia los colaboradores
<ul style="list-style-type: none">• Estrés motivado por el desgaste laboral	<ul style="list-style-type: none">• Debido a la presión y las horas extensas que existe en el área de trabajo

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Delimitación del problema

Campo : Administración

Área : Productividad

Aspectos : Clima laboral, Productividad de trabajo

Tema : Propuesta de mejora para el clima laboral en la productividad de trabajo de la empresa GALAPESCA S.A en el cantón Guayaquil

Formulación del problema

¿Cómo influye el clima laboral en la productividad del trabajo de la empresa GALAPESCA SA ubicada en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el año 2018?

Variable de la investigación

- **Variable independiente:** clima laboral
- **Variable dependiente** : productividad de trabajo

Evaluación del problema

Delimitado: El trabajo de investigación se enmarca en la empresa Galapesca S.A en el cantón de Guayaquil en el área de producción del año 2018 proponiendo un mejor clima laboral para los colaboradores que ayude

a una mejor producción que ayude también a cumplir las metas empresariales.

Claro: Esta investigación es clara porque cuenta con una metodología fácil y sencilla de transmitir permitiendo entender las técnicas adecuadas para una mejora del clima laboral constantemente.

Evidente: Es evidente porque se ha evidenciado la existencia de circunstancias en donde se puede observar un deficiente clima organizacional dentro de la empresa Galapesca S.A.

Concreto: La metodología que se utilizó en este proyecto es de forma precisa y detallada.

Relevante: Se considera importante la decisión de reformar los motivos por los que los colaboradores tienen una baja productividad.

Factible: Este proyecto busca una solución tanto para los colaboradores como para la organización de manera que sea posible conseguir un buen clima laboral teniendo todo lo necesario para de esa forma lograr una mayor productividad en la empresa.

Objetivo

Objetivo General

Diseñar un plan de mejora en el clima laboral para la productividad en el trabajo de la empresa GALAPESCA S.A

Objetivo específico

- Relacionar teóricamente el clima laboral con la productividad del trabajo.
- Desarrollar técnicas y métodos acordes a la problemática de la empresa.
- Elaborar un plan de mejora en el clima laboral.

Interrogantes de la Investigación

1. ¿En qué forma el clima laboral mejoraría la productividad en el trabajo?
2. ¿De qué manera se llevará a cabo los procedimientos en la empresa?
3. ¿De qué manera se va a diagnosticar y mejorar el clima laboral en la empresa Galapesca S.A.?

Justificación e Importancia

Se permitirá con en el desarrollo de la presente investigación diseñar un plan de mejora que sea liderado por el departamento de talento humano para de esa forma pueda ser llevado a cabo e implementado con todos los colaboradores de la empresa. Con la realización de la investigación se podrá conocer de manera oportuna y precisa los factores que se encuentren actualmente afectando y/o generando molestia en los colaboradores y que llegan a producir que el clima laboral no sea el adecuado.

Es por esto primero se llevó a cabo un estudio y análisis de la operación diario de la empresa para de esa forma lograr un entendimiento tanto de los procesos y gestiones que realiza cada uno de los colaboradores, una vez habiendo realizado el conocimiento del negocio, se procedió a revisar la bitácora de los incidentes laborales que se hayan generado entre compañeros, pudiéndonos encontrar que en la sección de recolección de pescado ha existido en los últimos meses frecuentes problemas. Es por esto se decidió realizar el principal enfoque de la investigación en esta sección para de esta forma poder recopilar y tener información de primera mano de las principales causas que ha generado los problemas en dicha sección.

Para llevar a cabo la recopilación de información se realizó una investigación de campo con una metodología cualitativa y cuantitativa, permitiendo así realizar encuestas al personal de diferentes áreas, se busca que la investigación genere principalmente un gran beneficio para

los colaboradores, permitiéndoles así laborar a cada uno de ellos de la forma más cómoda y placentera contando con todas herramientas necesaria, apoyo constante e integro y motivación diaria para que puedan tener un desempeño optimo, de esa forma cumpliendo también con los metas de los ejes principales de la compañía como son los accionistas que buscan obtener beneficios económicos de la mano de todos y cada de los colaboradores ejerciendo sus funciones en un ambiente adecuado.

La importancia del problema es que se pretende tener una variedad amplia de elementos que sustenten el desarrollo y objetivo de este trabajo, es así que la inquietud de realizar tal estudio es con la finalidad de detectar la importancia del clima laboral dentro de la empresa GALAPESCA SA. Esta investigación también permitirá la reflexión de recursos humanos a fin de lograr un equilibrio e interactuar grupos de integración de manera armonizada y comprometidos como un equipo de trabajo.

Aspectos que justifican la investigación

Convivencia: Los colaboradores en la empresa de dicha sección se sentirán más satisfechos y comprometidos al ser más valorados escuchados y tomados en cuenta, dando así su mayor interés laboral, subiendo la producción de la empresa y cumpliendo con las expectativas de la misma.

Relevancia social: Las tácticas y pensamientos que se aplicarán a los trabajadores crearán un ambiente adecuado para la toma de decisiones, aumentando la autoestima y creando la una eficacia personal.

Valor teórico: El estudio proveerá información a los alumnos de diferentes carreras acerca de cómo afecta el clima laboral tanto a los trabajadores como a la productividad de la empresa.

Utilidad metodológica: con los resultados obtenidos en la investigación en la aplicación de un plan de mejora en el clima laboral a los trabajadores, se puede fortalecer el trabajo y productividad de los colaboradores

dependiendo de la motivación que absorban durante sus horarios de trabajo.

Viabilidad de la investigación

Viabilidad Administrativa: esta investigación cuenta con una escala de estructuras adecuadas y herramientas necesarias para el personal de la empresa lo cual puedan realizar sus funciones sin conflictos y violencia.

Viabilidad Organizacional: el presente proyecto funciona gracias al desempeño de las personas que lo integran, el desarrollo de un personal capacitado y motivado será lo que necesita la empresa para la elevar su productividad.

Viabilidad Ambiental: Tiene como finalidad buscar el proceso de la empresa y mejorar e implementar acciones concretas para fortalecer el relacionamiento ambiental entre los colaboradores dentro de la empresa Galapesca S.A

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes históricos

A inicios de la década del 40, en el siglo XX dio inicios a lo que serían los primeros estudios acerca del clima laboral.

Para Dessler (1976) la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Es por ello, que su definición se basa en el enfoque objetivo de Forehand y Gilmer (1964) que plantea el clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas.

Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Por su parte, Likert y Gibson (1986) plantean que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su

comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización. (García M. , Revista UniValle, 2009)

Argumentación según autores.

De acuerdo a lo expuesto por los autores del presente artículo se consideró importante el estudio realizado ya que ellos indican su postura y conceptualización del clima laboral, uno de ellos con una postura un poco diferente haciendo énfasis a que si bien es cierto el clima laboral es el conjunto de características de una organización, el hace el principal enfoque hacia que el clima laboral es la estructura psicológica de cada una de las organizaciones.

De acuerdo con Gan (2007), el trabajo realizado por Elton Mayo entre los años de 1927 a 1939, en las fábricas Hawthorne pertenecientes a la compañía Western Electric, posiblemente sea considerado el primer aporte en la historia del clima organizacional, puesto que los experimentos llevados a cabo en dichas fábricas ponen de manifiesto la importancia de las relaciones humanas y otras variables de percepción, tales como las condiciones de trabajo, los sentimientos de los empleados, el sentido de pertenencia y los intereses colectivos, como factores determinantes de la productividad y de la satisfacción de los empleados, aspectos que, entre otros, forman parte del clima organizacional.

Por otra parte, Brunet (2007) menciona que en la psicología industrial/organizacional el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez por Gellerman (1960); no obstante, sus orígenes teóricos no son tan claros en las investigaciones, por lo que generalmente sus antecedentes se remontan a 2 escuelas que son subyacentes en los estudios relacionados con esta variable: la escuela de la Gestalt y la escuela funcionalista. Ambos enfoques consideran que el comportamiento de los individuos se ve afectado

por el medio que los rodea, lo cual ocasiona que el actuar de las personas se vea condicionado por las percepciones que estas tienen referentes a su área de trabajo, las relaciones con sus compañeros y jefes; en general, la percepción de toda la institución a la cual pertenecen. (García M. , Revista UniValle, 2009)

Argumentación según autor.

Con el presente artículo se rescata y nos ilustra acerca del origen de los estudios acerca del clima organizacional indicando que se atribuye el primer estudio por parte de Gellerman sin embargo que dicho estudio no tiene bases teóricas muy sustentables, pero algo que si se puede rescatar de ambos autores es que coinciden en que el clima organizacional son todos aquellos factores que pueden llegar de manera directa o indirecta al comportamiento de cada uno de los individuos de la organización lo que hace que no solo tenga afectación al individuo si no también a los demás que lo rodean en jornadas laborales.

La “Ley de Verdoorn” postula que un incremento en la tasa de crecimiento de las exportaciones conduce a un aumento de la productividad del trabajo en el mismo sector. Ello se debe al proceso de aprendizaje que implica la división internacional del trabajo y a una mayor especialización asociadas a la ampliación de mercados y a las economías dinámicas

de escala provenientes del progreso técnico y de la mecanización de las actividades productivas. (Gaviriay Sierra, 2005).

El economista Santiago Levy (2004) insiste que el conocimiento y sus diversas expresiones son elementos indispensables para elevar los niveles de productividad y competitividad y ampliar los sectores productivos de un país, de ahí la importancia de realizar inversión en ciencia y tecnología.

Paul Krugman (1997), uno de los académicos más destacados de la teoría económica internacional y Premio Nobel de economía en el

2008, señala que para lograr competitividad en los mercados internacionales

se requiere fortalecer las economías domésticas y, por tanto, tener en cuenta la productividad sujeta tanto al capital humano como a los recursos tecnológicos de que se disponga. Coincidiendo con lo anterior, Michael Porter afirma que “la productividad es, a largo plazo, el determinante primordial del nivel de vida de un país y del ingreso nacional por habitante” (1990).

Así mismo, Romo y Andel (2005) asocian la productividad y la competitividad a “la capacidad de crear un entorno que favorezca el crecimiento sostenido de la productividad y que se refleje en niveles de vida más elevados de la población. Esto incorpora niveles macro, meso y microeconómicos en un marco de integración de la economía global” (2005). (Artículo científico la importancia de la productividad como componente de la competitividad.) (2012; pag 158-163)

Argumentación según autores.

Con el presente artículo se destaca la importancia de la productividad a nivel empresarial ya que es vital para las compañías un crecimiento en materia de productividad debido a que es así que se puede ampliar a mercados internacionales la exportación de los productos, con un crecimiento a nivel empresarial también se consigue existan nuevas fuentes de empleo, pero para lograr una productividad óptima es importante considerar todos los temas que se puedan ver implícitos como lo es uno de ellos el buen clima laboral en una organización.

Recursos Humanos es el departamento dentro de una empresa que se encarga de la gestión y a la administración del personal, en sus orígenes esta rama de la administración se encargaba de funciones de la administración de personal, ahora con el paso del tiempo ha ido asumiendo progresivamente funciones que se relacionan con la misión del personal. (Delgado, 2008)

Se considera que la revolución industrial fue el punto de partida para eficaz organización laboral. Fue en finales del siglo XIX donde se establecieron los principios básicos de la organización científica del trabajo y surgen los principales modelos de organización. Los objetivos principales del área de recursos humanos son seleccionar y desarrolla un conjunto de individuos con habilidades, motivación y satisfacción suficiente para conseguir los objetivos de la organización, lograr la eficiencia de los trabajadores y conseguir que las condiciones de trabajo sean favorables para el desarrollo y la satisfacción concreta de las personas, así como para el logro de sus objetivos individuales. (Montes, 2006)

Argumentación según autores.

Con el presente artículo hemos podido evidenciar que a lo largo del tiempo la sección de recursos humano ha ido adquiriendo nuevas funciones y ya no solo su función de reclutación, sino más bien con velar del cumplimiento, crecimiento y desempeño correcto de cada uno de los colaboradores con la finalidad de contar un talento humano que se desenvuelva dentro de un ambiente optimo no permitiendo que otros factores pudieren llegar a afectarlos tanto a ellos como a la organización.

Antecedentes referenciales

Para el desarrollo de la presente investigación se trató de recopilar alguna de las investigaciones relacionadas con el tema propuesto a llevarse a cabo, las cuales serán mencionadas a continuación.

Según García (2016) en su trabajo de titulación “Diagnostico de clima organizacional del departamento de educación” concluyen que muchas de las causas de un mal clima laboral en las organizaciones se deben a factores principales como una remuneración no adecuada, un bajo interés en la formación profesional, los conflictos que se generan producto de problemas personales y problemas generados

por molestias en la empresa y concluyen que la comunicación es uno de los problemas que debe tener atención prioritaria debido a que los problemas no son comunicados entre los subordinados y los superiores.

Según Rodríguez (2013) en su trabajo de titulación “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia publica” indica que la mayor afectación en la empresa analizada es una falta de motivación debido a que los trabajadores manifiestan que solo realizan las actividades cotidianas para las cuales fueron contratados sin embargo no reciben ningún incentivo ya sea a nivel económico o de una manera tacita, expresan que desde una integración, un agradecimiento colectivo o incentivo a familiares, generaría una satisfacción y agrado para poder desempeñar las funciones que mantienen asignadas como labores diarias.

Según Vásquez (2013) en su trabajo de titulación “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia publica” indica que a pesar de tener un clima laboral adecuado sienten que a nivel de recompensas por su esfuerzo no están satisfechos, en dicho trabajo de investigación hacen también mención a la productividad resultado de una satisfacción en el talento humano, la misma que por expresiones rendidas por los colaboradores indican que a pesar de que la productividad es muy buena podrían tener un rendimiento mayor.

Según Arenas (2017) en su trabajo de titulación “clima organizacional para el desempeño exitoso de las labores” en la presente investigación coincide con los demás trabajos de investigación en que los colaboradores les hace falta incentivos que ayuden a que ellos se encuentren contentos y puedan desempeñar sus funciones de mejor manera, en este caso con particularidad y haciendo énfasis a la falta de equipos tecnológicos ya que los equipos obsoletos con los que

cuentan generan insatisfacción y desagrado por parte de los colaboradores.

Según Arenas (2017) en su trabajo de titulación “mejora de la productividad en la empresa vivasac” indican que la productividad es uno de los factores principales para las compañías y que el crecimiento empresarial va en tendencia creciente cada lustro, conjuntamente con su personal y llegando así a una reorganización tanto para lograr un nivel satisfactorio y un mejor desempeño de actividades permitiendo que no exista brechas o lapsos de tiempo en el cual sean usados para ámbitos personales. Bajo esta propuesta generaría una reducción a nivel de costos de un 24% sin embargo podría generar un clima estresante para cada uno de los operadores o colaboradores principalmente para aquellos de las zonas de producción.

Fundamentación legal

En la presente investigación se consideró bases legales tanto nacionales como internacionales las mismas que serán jerarquizadas de acuerdo a la pirámide de Kelsen. Las bases legales que se detallaran a continuación sirvieron como apoyo para una correcta sustentación respectivo análisis de los artículos que pudieran verse implícitos.

- Constitución de la república del Ecuador (2008)
- Tratado internacional 111 de la OIT
- Código de trabajo del ecuador (2018)

Constitución de la república del Ecuador 2008

En la lectura y análisis de la constitución de la república del Ecuador reformada en el año 2008 y la misma que se encuentra vigente hasta la actualidad se pudo encontrar artículos que son de vital importancia para los trabajadores que conforman y ayudan a que ellos mantengan una satisfacción adecuada y que puedan mantener un buen clima laboral.

- **Sección Tercera**

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad

Tratado internacional 111 de la OIT

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1959)

Aplicación del Convenio en el sector privado

Artículo 1. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que la legislación incluyera una disposición específica que garantizara la protección contra actos de discriminación antisindical en el momento del acceso al empleo. La Comisión toma nota de que el Gobierno vuelve a reconocer que la normativa vigente no contiene disposiciones específicas respecto de la prohibición de la discriminación antisindical en el momento del empleo y que es necesaria una reflexión de manera que se pueda combatir de forma efectiva toda discriminación en el empleo. colectivo, de manera que, cuando no exista una organización que reúna a más del 50 por ciento de los trabajadores, las organizaciones sindicales minoritarias puedan, por sí solas o en forma conjunta, negociar en nombre de sus miembros. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que remitirá estas observaciones a las autoridades encargadas de llevar a cabo las reformas legislativas en curso pero que, al mismo tiempo, se debe recordar que la normativa existente tiene la finalidad de garantizar la representatividad de las organizaciones sindicales ante los empleadores con miras a lograr acuerdos mayoritarios. La Comisión recuerda a este respecto que, si bien es aceptable que el sindicato que represente a la mayoría o a un alto porcentaje de los trabajadores en una unidad de negociación goce de derechos de negociación preferentes o exclusivos, la Comisión considera que en los casos en que ningún sindicato cumpla esas condiciones, o que no goce de esos derechos exclusivos, los sindicatos minoritarios deberían, al menos, poder concluir un convenio colectivo o directo en nombre de sus propios afiliados (véase Estudio General de 2012, párrafo 226).

Código de trabajo

El código de trabajo es también una de las bases legales que se consideró para la presente investigación debido a que es aquella que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, aplicándose a cada una de las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Capítulo III

De los efectos de trabajo del contrato

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.

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

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

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

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

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;

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo

g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.-Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores

Art. 51.- Duración del descanso. - El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas

Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

Art. 86.- A quién y dónde debe pagarse. - Los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario.

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en

caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

Art. 178.- Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador. - El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS. El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado. Si hubiere discrepancia, el inspector del trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador.

Variables conceptuales de la investigación

Variable independiente: clima laboral

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Reichers y Schneider (1990) aprecian que el clima laboral se encuentra ligado a un conjunto de percepciones compartidas por los individuos acerca de su ambiente y en correspondencia con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.

Variable dependiente : productividad de trabajo

Hamburger (2008) señala “que cualquier intento por mejorar la productividad debe comenzar por reconocer el valor y la importancia de las personas en la organización”.

Según Hanson (2010) define que los valores organizacionales establecen directrices para el compromiso diario, humanizan las relaciones en la empresa, dan sentido a la vida laboral, cohesionan los grupos, aumentan la producción y la calidad de los bienes y servicios, configuran la personalidad de la organización, generan confianza y credibilidad en los clientes de la empresa y fomentan el sentido de pertenencia de los empleados.

Definiciones conceptuales

Obligaciones: Luis Claro Solar, define a obligación como: “Un vínculo jurídico en virtud del cual una persona se encuentra en la necesidad de procurar a otra el beneficio de un hecho o de una abstención determinada y susceptible generalmente de apreciaciones pecuniarias.” (AGUIAR, 229)

Pensiones: Trabajo, molestia o cuidado que lleva consigo la posesión o goce de algo. también Cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad. (R.A.E, 2017)

Salario: Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo. (Editorial Definición MX, 2014)

Sueldo: Precisión José Montenegro Baca dice que "abarca el conjunto de ventajas o beneficios que obtiene el trabajador que presta trabajo subordinado, Siempre que reciba por su trabajo y no para el trabajo, esto es. Como consecuencia de Un servicio prestado y no como medio para poder prestar éste" (Montenegro, 1960)

Necesidades: "Las necesidades son la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo. En psicología la necesidad es el sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a satisfacer la tendencia, a la corrección de la situación de carencia" (Dorsch, 2002).

Derecho: Marx (citado en Zambrano, 2013) el Derecho es "la voluntad de la clase dominante erigida en ley. Es la expresión de esta voluntad condicionada por los intereses comunes. Es precisamente la lucha de individuos independientes y de sus voluntades, los cuales son necesariamente egoístas en su conducta respecto de los otros, lo que hace la auto-limitación a través del Derecho y de las regulaciones o también la auto-limitación en casos excepcionales y el mantenimiento de sus intereses en general".

Indemnizar: "Indemnización es el acto y la consecuencia de indemnizar: propiciar, por lo general a través de dinero, el resarcimiento de un perjuicio o de un daño. También se llama indemnización al monto o la cosa que se utiliza con este fin." (Pérez, 2018)

Seguridad: en el Reporte de Desarrollo Humano de 1994, define a la Seguridad Humana en el sentido de protección de los individuos frente a amenazas como riesgos medioambientales, violencia, enfermedades, desempleo, hambre, conflictos sociales y represión política. Este concepto es, entonces, presentado por el informe de la ONU como universal, dado que hay amenazas que son comunes a todos los individuos (como por ejemplo drogas, violación a los derechos humanos, crimen organizado y

contaminación), aun cuando pueda variar la intensidad de una región a otra, o de un país a otro. (Favier, 2007).

confortable: Qué conforta, alienta o consuela, y que produce comodidad. (R.A.E, 2017)

Vacaciones:

Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios (R.A.E, 2017)

Recursos: Grant (1991) citado por Córdova (2015) afirma que “los recursos (en sentido amplio) son entradas en el sistema productivo y la unidad básica de análisis a nivel interno de la empresa.”

Incentivos: El incentivo es la promesa de una compensación por realizar cierta acción que desea quien ofrece el incentivo (Laffont y Mortimer, 2002).

Comunicación: Según Idalberto Chiavenato (2000) “Es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación influye por lo menos a dos personas: el que envía el mensaje y el que lo recibe”.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Presentación de la Empresa

Galapesca S.A Compañía procesadora de atún ubicada en Guayaquil, Ecuador y filial de Starkist co. Inicio sus operaciones en 1991 con un equipo de 1500 trabajadores, con la capacidad de 180 TM / día y congelador de 7500 MT.

Starkist mantiene operaciones en Ecuador a través de su filial Galapesca S. A la cual es la número 1 estante – estable marca tuna en los EE.UU a los 65 años de tradición de calidad, la innovación y la confianza del consumidor, fue uno de los primeros en introducir en los EE.UU. el sabor Starkist fresh pouch y Starkist tuna creations. En primer lugar en los EE.UU para introducir la política Dolphin safe. Las plantas en Ecuador y Samoa Americana.

Adicional a la moderna y actual infraestructura, la planta dispone de una flota propia de barcos pesqueros, los cuales cuentan con refrigeración y congelación para conservar al pescado en excelentes condiciones.

El atún que se recibe en la planta tanto de barcos propios como de terceros, es controlado por el departamento de calidad antes y durante la descarga para que el atún que ingresa sea de óptima calidad.

Posteriormente ingresa a las cámaras de frío que en la actualidad tiene una capacidad de almacenamiento de 7500 TM, y luego pasa al área de procesos donde es cocinado, limpiado y esterilizado para garantizar su calidad en la vida útil del mismo. En el mercado el atún es vendido en diferentes versiones: en agua, en aceite y en ensaladas. Adicional, también se produce lomos pre-cocidos y congelados empacados al vacío.

Luego de este proceso pasan a las líneas de producción para ser enlatados para su venta al mercado internacional bajo la marca de starkist. Velásquez (2015) logística de Galapesca S.A

Nombre de la empresa: GALAPESCA S.A

Ruc: 0992132078001

Croquis: Galapesca S.A. KM. 12.5 vía a Daule. Guayaquil, Ecuador.

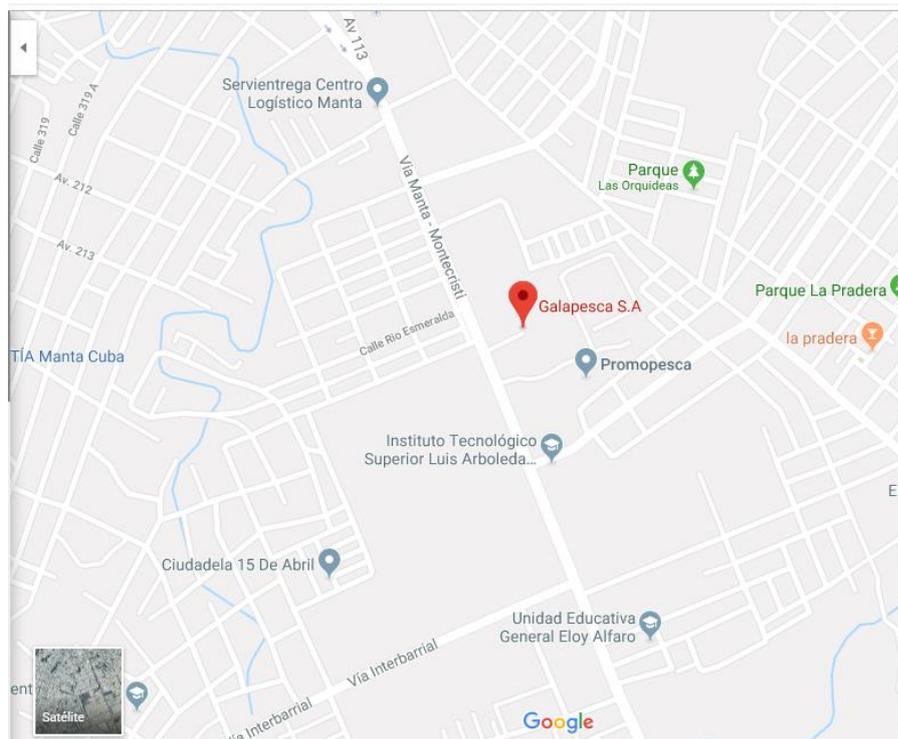


Figura 1: Dirección de la empresa Galapesca S.A.

Misión

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

Visión

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

Valores de la empresa Galapesca S.A



Figura 2: Pirámide de valores

Logo de la empresa



Figura 3: Logo empresa Galapesca S.A

Organigrama de la Empresa

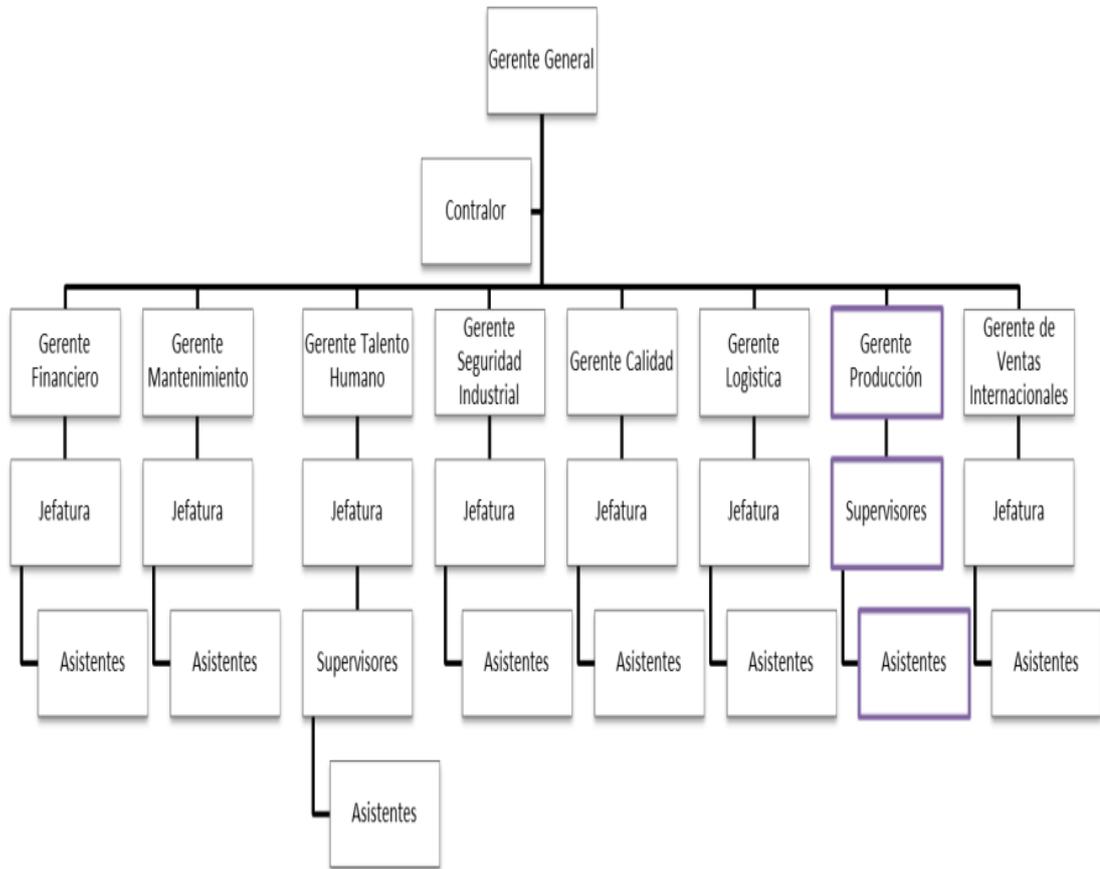


Figura 4: Organigrama de la empresa Galapesca S.A

Descripción de actividades de los empleados

Tabla 2: Descripción actividades de empleados

DATOS DE IDENTIFICACION	
NOMBRE DEL CARGO	SUPERVISOR
NOMBRE DEL ENCARGADO	AGUIRRE SAMUEL MONTALVAN FELIX
DEPARTAMENTO	LINEA DE PRODUCCIÓN
LINEAS DE AUTORIDAD	
SUPERVISADO POR:	CONTROLADOR
SUPERVISA A:	OBREROS

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Diseño de la investigación

En la presente investigación se ha determinado como métodos de investigación los siguientes:

El diseño de campo consiste en basarse en hechos reales, por el cual se requerirá llevar a cabo una estrategia que nos permita analizar la situación de forma directa con los colaboradores es por ello que es necesario realizar una visita in situ en la compañía. De esa forma se podrá conocer cuáles son las afectaciones directas que se pudieren llegar a dar, partiendo por conocer el origen de las situaciones que afecta a su gran mayoría, ya que si bien es cierto sería de gran utilidad conocer la problemática de cada uno de los colaboradores permitiendo tener una base de datos más amplia que permita conocer e incluso predecir aquellos malestares, sin embargo, debido al volumen hace que eso no se pueda llevar a cabo.

Se utilizará un diseño cualitativo producto de que se tiene como objetivo conseguir por medio de encuestas y entrevistas a colaboradores información de manera que sea una charla que no se vuelva formal para que así los colaboradores tengan toda la libertad y predisposición de hablar permitiendo así sea en las entrevistas y encuestas en donde se describan

las rutinas y las situaciones de la problemática dentro de la empresa GALAPESCA SA, las mismas que estarán conformada por 10 preguntas.

Tipos de investigación

Se realizará un tipo de investigación explicativa debido a que el objetivo de la misma es poder detallar el motivo y las circunstancias que conlleva a que el clima laboral no sea el más adecuado dichos colaboradores. Con la investigación de tipo descriptivo se tendrá las características y se podrá conocer las tendencias y o comportamientos de los colaboradores ante las problemáticas del clima laboral.

Investigación descriptiva: Según el autor (Fidias G. Arias (2012), define: la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Investigación correlacional: “Tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al, 2006, p.105)

Investigación explicativa: “Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables” (Hernández et al. ,2006)

Investigación exploratoria: Según el autor (Fidias G. Arias (2012), define: La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos. (p.23)

Población

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que

integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (PINEDA et al. ,1994) En nuestro campo pueden ser artículos de prensa, editoriales, películas, videos, novelas, series de televisión, programas radiales y por supuesto personas.

En la presente investigación se procederá a considerar como población un numero de 60 colaboradores escogiendo aleatoriamente los mismos que laboran en la empresa Galapesca S.A de diferentes áreas.

con los informes entregados por parte de RRHH de la empresa para encontrar los incidentes que persisten entre colaboradores y se pudo notar que en una sección han existido mayor número de incidentes, otro factor a considerar fue que los colaboradores casi todas las semanas tienen una extensión en sus horarios.

Muestra

De Barrera (2008), señala que la muestra se realiza cuando la población es tan grande o inaccesible que no se puede estudiar toda, entonces el investigador tendrá la posibilidad seleccionar una muestra. El muestro no es un requisito indispensable de toda investigación, eso depende de los propósitos del investigador, el contexto, y las características de sus unidades de estudio. (p.141).

En el terreno epistemológico, Jiménez Fernández (1983) destaca la condición de representatividad que ha de tener la muestra es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de

tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población. Su característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación”. (Jiménez Fernández, 1983)

En la presente investigación al ser realizada bajo el método deductivo la muestra fue escogida de manera aleatoria entre la población, dicha muestra es con la cual se realizará las respectivas encuestas, a continuación, se presentará una tabla en la que muestre el cargo y genero de las personas que formaran parte de la muestra.

Población finita

También denominada población muestreada, es la porción finita de la población objetivo a la que realmente se tienen acceso y de la cual se extrae una muestra representativa. El tamaño de la población accesible depende del tiempo y de los recursos del investigador. (p.82)

Es aquella cuyos elementos es imposible tener un registro identificable. (Arias, 2006; p.82)

Se denomina a la cantidad de personas el cual se considera manejable para realizar una investigación. es una población no tan grande donde una indagación puede manejarse como finita

Población infinita

Según Arias, (2006,) Es aquella cuyos elementos es imposible tener un registro identificable. (p.82)

Esta población infinita tiene cantidades totalmente grande el cual no tiene un límite por lo tanto no se puede realizar una investigación con este tipo de población infinita

Cuadro de población delimitada

Tabla 3: *Colectividad y medidas*

Población	Cantidad
Supervisor de diferentes áreas	6
Revisor de diferentes áreas	6
Operadores de diferentes áreas	48
Total	60

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Tipos de muestra

Muestreo probabilístico aleatorio simple

Este método es uno de los más sencillos de aplicar, se caracteriza porque cada unidad que compone la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado. Este método también se lo conoce como sorteo, rifa o la tómbola. Para proceder con la selección de los componentes de la muestra se siguen los siguientes pasos

1. Identificar y definir la población.
2. Realizar el listado de cada una de las unidades de la población.
3. Proceder a calcular la muestra.
4. Asignar un número a cada uno de los componentes de la población anotando en una ficha, cartón o bolillo; luego colóquelos en una bolsa o cajón.
5. Extraiga una por una las unidades correspondientes de acuerdo a la cantidad total del tamaño de la muestra. Cada ficha, cartón o bolillo extraído será componente de la muestra.
6. Siga con el mismo procedimiento hasta completar la cantidad que se seleccionó en la muestra.

Una desventaja de este procedimiento es que no puede ser utilizado en una población grande, solo es aplicable cuando la población es pequeña. (Cfr. Pineda et al., 1994)

Muestreo probabilístico sistemático

Este procedimiento se realiza a través del cálculo del intervalo que regirá la selección de los componentes de la muestra. "Algunos investigadores lo consideran como técnica importante para realizar investigaciones sobre problemas sociales de gran magnitud". (Torres, 1997, p.189)

Muestreo probabilístico estratificado

Este tipo de muestreo se caracteriza por la división de la población en subgrupos o estratos debido a que las variables que deben someterse a estudio en la población presentan cierta variabilidad o distribución conocida que es necesario tomar en cuenta para extraer la muestra.

El muestreo estratificado busca respetar para la muestra esa distribución de la población. "La ventaja de este procedimiento es que se reduce posibles desbalances, (la posibilidad de que, en la muestra de nuestro poblado, salgan seleccionados más hombres que mujeres, o más personas de una edad que los debidos". (Mata, 1997, p. 47)

Muestreo por conglomerados

Consiste en elegir de forma aleatoria ciertos barrios o conglomerados dentro de una región, ciudad, comuna, etc., para luego elegir unidades más pequeñas como cuadras, calles, etc. y finalmente otras más pequeñas, como escuelas, consultorios, hogares (una vez elegido esta unidad, se aplica el instrumento de medición a todos sus integrantes). Si se desea realizar un estudio de prevalencia o una encuesta en habitantes de una localidad, el muestreo aleatorio simple es complejo y de alto costo, ya que estudiar una muestra de tamaño "n", supone enviar encuestadores a "x" puntos diferentes de la misma; de tal forma que, en cada uno de estos puntos, sólo se aplicará una encuesta (Hund et al., 2015).

El tipo de muestra utilizado en la investigación es de carácter aleatorio el cual va a proporcionar mejores resultados recolectando permanente muestras que ayuden a efectuar esta indagación y con un enfoque en su

muestreo estratificado escogiendo de forma aleatoriamente al personal Diurno de las diferentes áreas de la empresa GALAPESCA S.A

Métodos teóricos

En la presente investigación el método deductivo conlleva a resolver asuntos que persisten dentro de la empresa GALAPESCA S.A con una reflexión lógica, partiendo de la verdad general el cual enfrentan los colaboradores día a día, tratando los problemas con pasos, técnicas, procedimientos para que puedan ser solventados y aplicarlos en el área de "Línea", este método nos permite generalizar casos particulares y a progresar en el conocimiento de las realidades aprendidas. Esto consiste en inferir soluciones para que los colaboradores tengan un comportamiento adecuado dentro de sus funciones al momento de laborar.

La observación permitirá analizar la situación que se presenta dentro de las diferentes áreas de producción para determinar la afectación de dicha sección "Línea de producción" recopilando información necesaria para así poder identificar los acontecimientos que se presentan dentro de las diferentes áreas en el cual nos permite visualizar los errores más comunes de los colaboradores y a su vez explicar el comportamiento y conducta que tiene esta área de producción para poder aplicar las medidas necesarias y así conducir a una conclusión.

Técnicas e instrumentos

Rodríguez Peñuelas, (2008) menciona que las técnicas son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

La evaluación y recolección de datos se tomará mediante entrevistas debido a que el enfoque de la investigación es cualitativo. Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) la entrevista es "una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas". Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador.

Tabla 4: *Procedimientos*

Técnicas	Instrumentos
<ul style="list-style-type: none">• Observación• Entrevista• Encuestas	<ul style="list-style-type: none">• Guía• Formulario• Cuestionario

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Procedimientos de investigación

En el presente trabajo los procedimientos de investigación a tratar son el de observación con su instrumento la Guía en el cual trataremos con atención los acontecimientos o sucesos que se presentan dentro del área de trabajo, analizando la conducta humana y/o grupos de trabajos ya sea por medio de la expresión corporal, comunicación entre ellos, hábitos de trabajo o actitudes sociales. Las áreas que se van a definir son las de producción los cuales son:

- Enlatado
- Fricer
- línea de producción
- pouch
- video
- desbuche

La técnica La encuesta con su instrumento el cuestionario donde por medio de ello se realizará 10 preguntas de tipo cerradas a los colaboradores de las diferentes áreas para así obtener la información necesaria, esto se realizará en la hora de salida el cual cada empleado tendrá 5 minutos para poder completar el cuestionario.

la entrevista con su instrumento el formulario el cual realizaremos una serie de preguntas y afirmaciones a los colaboradores del área "Línea Producción" dando su opinión sobre el clima laboral que se presenta en la empresa Galapesca S.A una vez documentada la información necesaria

que se efectuó en la entrevista con los colaboradores de dicha área, se las utilizara para la siguiente técnica.

Antes de realizar las entrevistas se consideran los siguientes aspectos:

- Formular preguntas que permitan una buena retroalimentación del entrevistado y considerar con mucho cuidado la mayor parte de la información otorgada por el mismo.
- Proponer y programar citas para las entrevistas con cada uno de los de los colaboradores elegidos y en los horarios dispuestos por los entrevistados.
- Dar a conocer que las entrevistas serán grabadas en el periodo de tiempo establecido y se tomara todas las opiniones vertidas en las mismas.
- Dar a conocer al entrevistado que las opiniones vertidas serán publicadas en el trabajo de investigación y contendrán la información más importante además de no ser anónimas.
- Las preguntas se han formulado por los integrantes de esta investigación.
- A partir del análisis de los resultados de las entrevistas, se comprueba la hipótesis, además se han tomado y presentado las propuestas a la investigación y problemática.

La tabulación se realizará con las encuestas realizadas por los trabajadores escogidos aleatoriamente de diferentes secciones para así poder identificar el área que tiene baja rentabilidad la cual esta afectando en la producción de la empresa.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación a las técnicas de instrumentos

El observador se encargará de evaluar las funciones que realizan las diferentes áreas para así poder detectar el ambiente laboral y la baja productividad de empresa.

Tabla 5: *Ficha de observación 1*

GUÍA DE OBSERVACIÓN				
FECHA: 06/11/2018				
DIA: Martes				
HORA INICIAL: 8:30 AM			HORA FINAL: 12:30pm	
SUJETO OBSERVADO: Área Fricer				
OBSERVADOR: Daysi Gómez Lucas				
OBJETIVO: Observar y evaluar el desempeño del personal de "Fricer" mientras estan realizando sus funciones.				
N°	INDICADORES	SI	NO	A VECES
1	se respeta el horario establecido para entrada y salida de los colaboradores?	x		
2	se realiza trabajo en equipo?	x		
3	realizan pausas activas en el transcurso del día?			X
4	existe una actividad que motive al colaborador?	x		
5	el equipo de trabajo recibe intensivos por cumplir con sus metas?			X
6	el supervisor verifica que sus empleados tengan las herramientas de trabajo para realizar sus funciones?	x		
7	existe una buena relacione entre los demás departamentos?			X
8	la temperatura en las secciones es la adecuada?	x		
9	los colaboradores cuentan con el tiempo establecido para ingerir sus alimentos?			X
10	existen objetos distractores en las secciones que afecte la concentración en la producción		x	

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Se observó las funciones que realiza el área fricer el cual se pudo notar que en ciertas ocasiones esta área realiza pausas activas ya que se encuentra en un congelador de pescado el cual necesitan estar en actividad. también cuentan con los implementos adecuados para poder realizar esta función.

Tabla 6: *Ficha de observación 2*

GUÍA DE OBSERVACIÓN				
FECHA: 06/11/2018				
DIA: miércoles				
HORA INICIAL: 13:00pm			HORA FINAL: 17:30pm	
SUJETO OBSERVADO: Área Desbuche				
OBSERVADOR: Daysi Gómez Lucas				
OBJETIVO: Observar y evaluar el desempeño del personal de "desbuche" mientras están realizando sus funciones.				
N°	INDICADORES	SI	NO	A VECES
1	se respeta el horario establecido para entrada y salida de los colaboradores?	x		
2	se realiza trabajo en equipo?	x		
3	realizan pausas activas en el transcurso del día?		x	
4	existe una actividad que motive al colaborador?			x
5	el equipo de trabajo recibe intensivos por cumplir con sus metas?			x
6	el supervisor verifica que sus empleados tengan las herramientas de trabajo para realizar sus funciones?	x		
7	existe una buena relacione entre los demás departamentos?	x		
8	la temperatura en las secciones es la adecuada?	x		
9	los colaboradores cuentan con el tiempo establecido para ingerir sus alimentos?	x		
10	existen objetos distractores en las secciones que afecte la concentración en la producción		x	

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Se pudo observar que existe una buena relación entre todos los colaboradores manteniendo estable el trabajo en equipo. También el controlador se encarga de que los colaboradores tengan los implementos necesarios para realizar un buen e impecable trabajo.

Tabla 7: Ficha de observación 3

GUÍA DE OBSERVACIÓN				
FECHA: 13/11/2018				
DIA: Martes				
HORA INICIAL: 8:00am			HORA FINAL: 12:30pm	
SUJETO OBSERVADO: Área Línea de Producción				
OBSERVADOR: Daysi Gómez Lucas				
OBJETIVO: Observar y evaluar el desempeño del personal de "línea de producción" mientras están realizando sus funciones.				
N°	INDICADORES	SI	NO	A VECES
1	se respeta el horario establecido para entrada y salida de los colaboradores?			X
2	se realiza trabajo en equipo?		x	
3	realizan pausas activas en el transcurso del día?		x	
4	existe una actividad que motive al colaborador?		x	
5	el equipo de trabajo recibe intensivos por cumplir con sus metas?		x	
6	el supervisor verifica que sus empleados tengan las herramientas de trabajo para realizar sus funciones?			X
7	existe una buena relacione entre los demás departamentos?			X
8	la temperatura en las secciones es la adecuada?		x	
9	los colaboradores cuentan con el tiempo establecido para ingerir sus alimentos?			X
10	existen objetos distractores en las secciones que afecte la concentración en la producción	x		

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

En el área línea de producción existen varias inconsistencias por parte de los colaboradores, ya que no reciben motivación por parte del supervisor y controlador de área, también se generan conflictos entre los colaboradores y otras áreas por el mal funcionamiento de tareas designadas y no se les suministra las herramientas adecuadas para realizar sus funciones

Tabla 8: *Ficha de observación 4*

GUÍA DE OBSERVACIÓN				
FECHA: 13/11/2018				
DIA: Martes				
HORA INICIAL: 13:00pm				HORA FINAL: 17:30pm
SUJETO OBSERVADO: Área Pouch				
OBSERVADOR: Daysi Gómez Lucas				
OBJETIVO: Observar y evaluar el desempeño del personal de "Pouch" mientras estan realizando sus funciones.				
N°	INDICADORES	SI	NO	A VECES
1	se respeta el horario establecido para entrada y salida de los colaboradores?			X
2	se realiza trabajo en equipo?	x		
3	realizan pausas activas en el transcurso del día?			X
4	existe una actividad que motive al colaborador?	x		
5	el equipo de trabajo recibe intensivos por cumplir con sus metas?			X
6	el supervisor verifica que sus empleados tengan las herramientas de trabajo para realizar sus funciones?			X
7	existe una buena relacione entre los demás departamentos?	x		
8	la temperatura en las secciones es la adecuada?	x		
9	los colaboradores cuentan con el tiempo establecido para ingerir sus alimentos?	x		
10	existen objetos distractores en las secciones que afecte la concentración en la producción			X

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Una de las áreas más estables en la empresa ya que aquí se determinan las fundas con su respectivo producto, a pesar de que realizan un esfuerzo físico se desempeñan muy bien en sus funciones y no existe inconsistencia alguna.

Tabla 9: *Ficha de observación 5*

GUÍA DE OBSERVACIÓN				
FECHA: 20/11/2018				
DIA: Martes				
HORA INICIAL: 8:00am			HORA FINAL: 12:30pm	
SUJETO OBSERVADO: Área enlatado				
OBSERVADOR: Daysi Gómez Lucas				
OBJETIVO: Observar y evaluar el desempeño del personal de "enlatado" mientras estan realizando sus funciones.				
N°	INDICADORES	SI	NO	A VECES
1	se respeta el horario establecido para entrada y salida de los colaboradores?	x		
2	se realiza trabajo en equipo?	x		
3	realizan pausas activas en el transcurso del día?			x
4	existe una actividad que motive al colaborador?			x
5	el equipo de trabajo recibe intensivos por cumplir con sus metas?			x
6	el supervisor verifica que sus empleados tengan las herramientas de trabajo para realizar sus funciones?	x		
7	existe una buena relacione entre los demás departamentos?	x		
8	la temperatura en las secciones es la adecuada?			x
9	los colaboradores cuentan con el tiempo establecido para ingerir sus alimentos?	x		
10	existen objetos distractores en las secciones que afecte la concentración en la producción			x

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

El área enlatada mantiene un equipo de trabajo equitativo el cual se pudo observar que tienen las herramientas adecuadas para realizar sus funciones y también la buena relación que existe entre los colaboradores y el supervisor.

Tabla 10: *Ficha de observación 6*

GUÍA DE OBSERVACIÓN				
FECHA: 20/11/2018				
DIA: Martes				
HORA INICIAL: 13:00pm			HORA FINAL: 17:30pm	
SUJETO OBSERVADO: Área Video				
OBSERVADOR: Daysi Gómez Lucas				
OBJETIVO: Observar y evaluar el desempeño del personal de "Video" mientras están realizando sus funciones.				
N°	INDICADORES	SI	NO	A VECES
1	se respeta el horario establecido para entrada y salida de los colaboradores?	x		
2	se realiza trabajo en equipo?	x		
3	realizan pausas activas en el transcurso del día?			X
4	existe una actividad que motive al colaborador?			X
5	el equipo de trabajo recibe intensivos por cumplir con sus metas?			X
6	el supervisor verifica que sus empleados tengan las herramientas de trabajo para realizar sus funciones?	x		
7	existe una buena relacione entre los demás departamentos?			X
8	la temperatura en las secciones es la adecuada?			X
9	los colaboradores cuentan con el tiempo establecido para ingerir sus alimentos?			X
10	existen objetos distractores en las secciones que afecte la concentración en la producción		x	

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Se observo que el área video cumple el último proceso en la producción el cual se procede al etiquetado de cada producto terminado. Los colaboradores que conforman esta área se encuentran en buen rendimiento y estabilidad para realizar esta función. El mas apto para un colaborar en caso de que no pueda realizar ningún esfuerzo físico.

Encuesta

1. ¿Cree que la empresa es un lugar óptimo para poder trabajar?

Tabla 11: Diferentes áreas

Etiquetas de fila	Enlatado	Línea de producción					Desbuche	Total general
		Fricer	Pouch	Video	Desbuche	Desbuche		
Desacuerdo		8%		10%	8%	6%		33%
muy en desacuerdo				6%				6%
de acuerdo		4%	6%		6%	6%	6%	29%
muy de acuerdo		4%	6%		2%	4%	6%	23%
totalmente de acuerdo			4%				4%	8%
Total general		17%	17%	17%	17%	17%	17%	100%

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

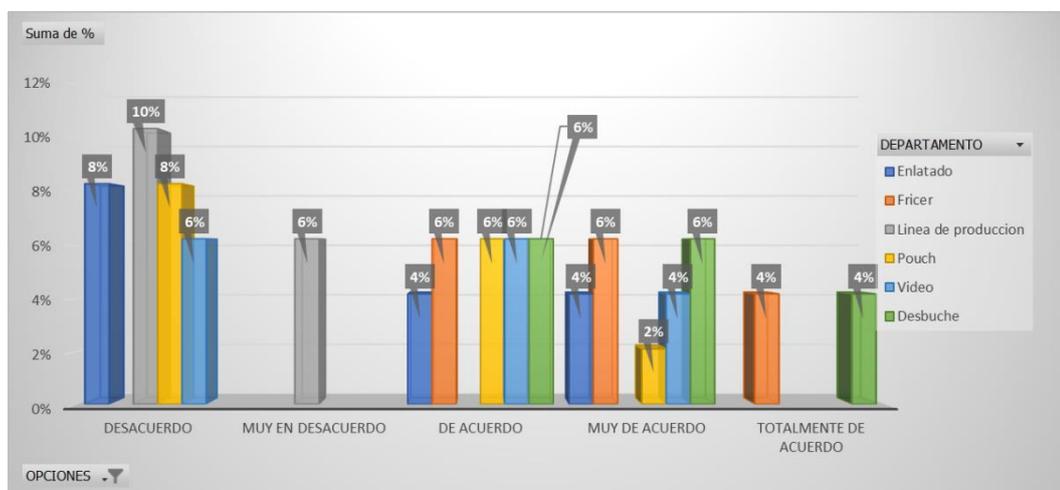


Figura 5: diferentes áreas

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Se puede observar que en el área Línea de producción existe un porcentaje el cual se encuentra en desacuerdo debido a que las diferentes áreas realizan funciones diferentes.

2. ¿Cree que existe esa integración entre todos los colaboradores de la empresa?

Tabla 12: Trabajo en equipo

Etiquetas de fila	Enlatado	Fricer	Línea de producción	Pouch	Video	Desbuche	Total general
Desacuerdo		10%		4%	10%	6%	31%
muy en desacuerdo				13%			13%
de acuerdo		4%	8%		4%	8%	29%
muy de acuerdo		2%	6%		2%	2%	19%
totalmente de acuerdo			2%			6%	8%
Total general		17%	17%	17%	17%	17%	100%

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

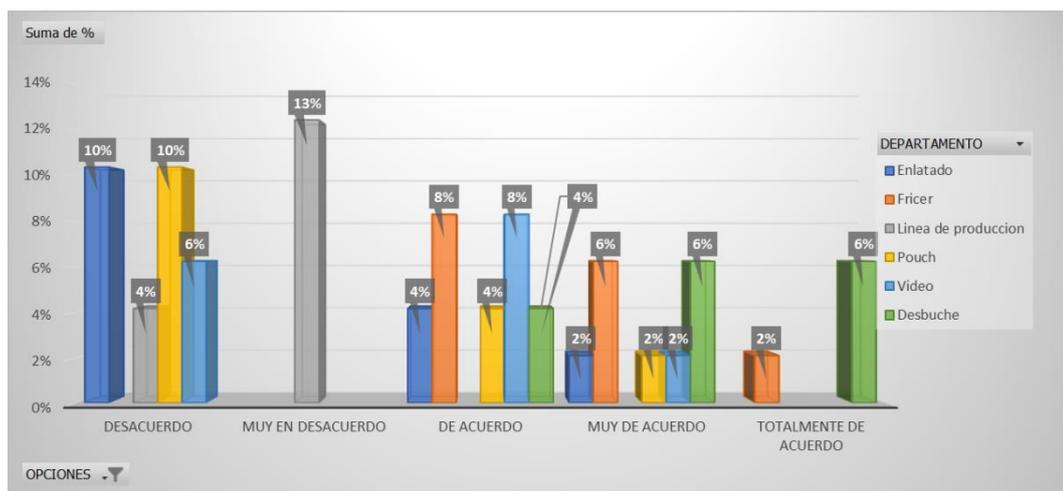


Figura 6: trabajo en equipo

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Claramente se puede observar que en la empresa Galapesca S.A tiene áreas que se manejan diferentes y su función es distintas el cual no todos trabajan en equipo podemos indicar que en la línea de producción existe un caso de clima laboral por el porcentaje indicado debido la falta de integridad de sus supervisores y controladores hacia los colaboradores

3. ¿Realiza pausas activas dentro de la jornada laboral?

Tabla 13: Pausas activas

Etiquetas de fila	Enlatado	Fricer	Línea de producción	Pouch	Video	Desbuche	Total general
Desacuerdo		8%		4%	8%	8%	29%
muy en desacuerdo				14%			14%
de acuerdo		4%	8%		6%	4%	31%
muy de acuerdo		4%	6%		2%	4%	20%
totalmente de acuerdo			2%			4%	6%
Total general		16%	16%	18%	16%	16%	100%

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

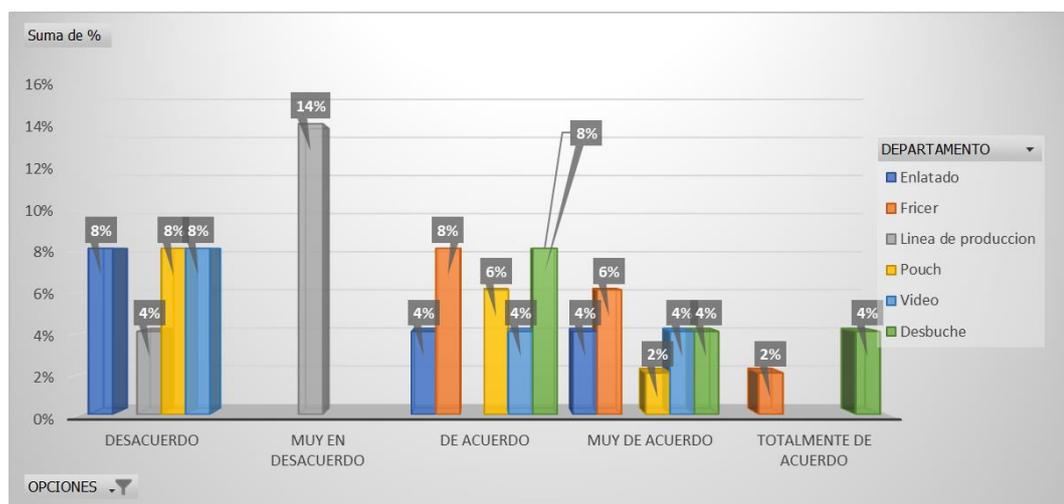


Figura 7: Pausas Activas

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Existen departamentos que realizan pausas activas por las diferentes funciones que desempeñan, en el caso de la línea de producción no realizan pausas activas por lo que su producción es continua y no se puede realizar una pausa en medio del proceso.

4. ¿Considera que la empresa brinda todos los recursos para el desarrollo de las funciones?

Tabla 14: Herramientas de trabajo

Etiquetas de fila	Enlatado	Fricer	Línea de producción	Pouch	Video	Desbuche	Total general
Desacuerdo		10%		14%	6%	10%	41%
muy en desacuerdo				2%			2%
de acuerdo		6%	8%		8%	6%	35%
muy de acuerdo		2%	8%		2%	0%	18%
totalmente de acuerdo			0%			4%	4%
Total general		18%	16%	16%	16%	16%	100%

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

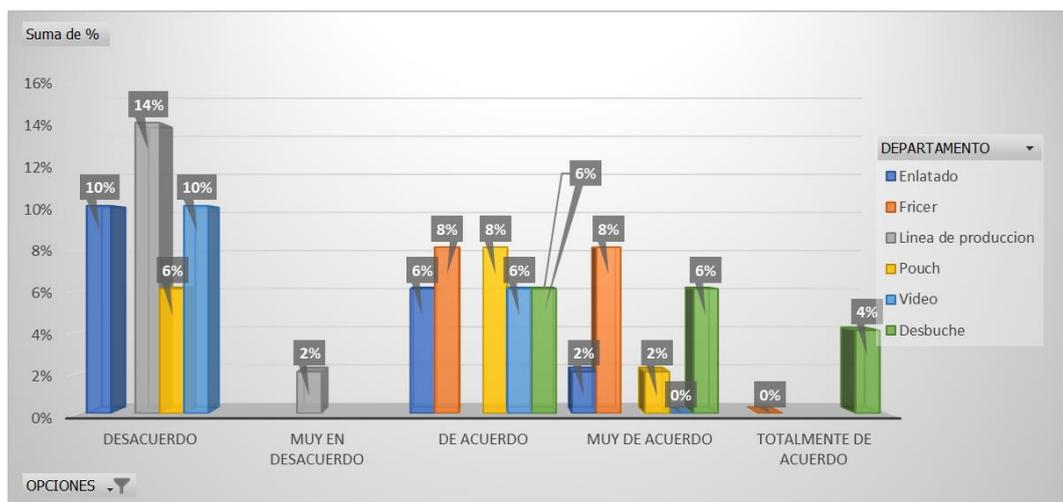


Figura 8: herramientas de trabajo

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Se le suministrara lo necesario dependiendo del área que se encuentren los colaboradores, el área Línea de producción se encuentra en desacuerdo ya que le hacen falta algunas herramientas para poder laboral con tranquilidad y a su vez desempeñar sus funciones en el área.

5. ¿Cree que sus objetivos personales se encuentran alineados con los de la empresa?

Tabla 15: Esfuerzo sin reconocimiento

Suma de %	Etiquetas de columna						Total
Etiquetas de fila	Enlatado	Fricer	Línea de producción	Pouch	Video	Desbuche	general
Desacuerdo		8%		13%	10%	8%	40%
muy en desacuerdo				4%			4%
de acuerdo		8%	8%		4%	6%	38%
muy de acuerdo		0%	4%		2%	2%	13%
totalmente de acuerdo			4%			2%	6%
Total general		17%	17%	17%	17%	17%	100%

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

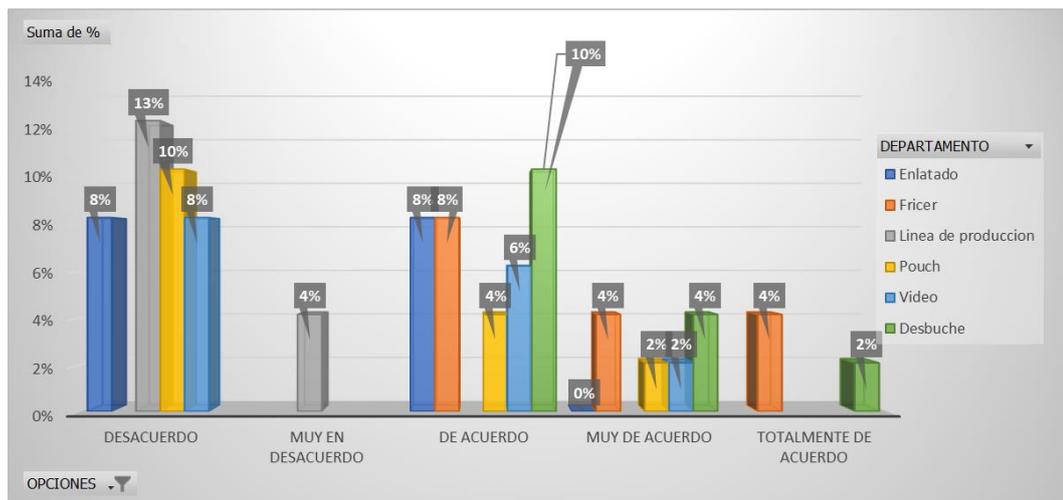


Figura 9: Esfuerzo sin reconocimiento

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Según los resultados arrojados existe un porcentaje de desacuerdo por diferentes áreas en la empresa ya que el cargo que desempeñan los colaboradores suele permanecer hasta más de 11 años sin acceder a un ascenso, esto quiere decir que el esfuerzo que realizan los trabajadores no es reconocido

6. ¿Existe comunicación directa entre todas las líneas del organigrama?

Tabla 16: Comunicación

Etiquetas de fila	Enlatado	Fricer	Línea de producción	Pouch	Video	Desbuche	Total general
Desacuerdo		6%		17%	11%	11%	45%
muy en desacuerdo				0%			0%
de acuerdo		6%	11%		2%	6%	32%
muy de acuerdo		4%	2%		4%	0%	15%
totalmente de acuerdo			4%			4%	9%
Total general		17%	17%	17%	17%	15%	100%

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

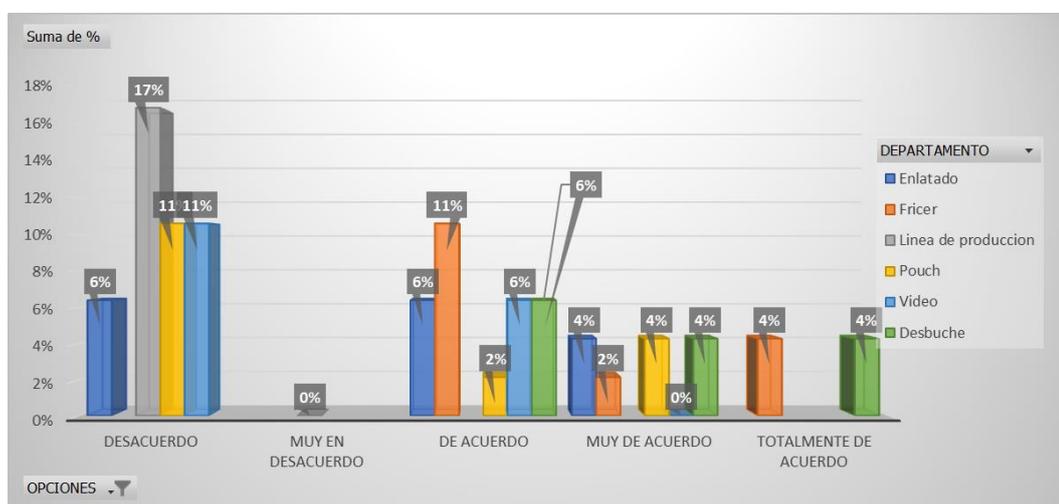


Figura 10: comunicación

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Es notable que no existe una relación entre las áreas ya que cada una desempeña una función diferente, pero depende de cada una de ellas para terminar la producción y así elevarla. Existe un desacuerdo en el área Línea de producción esto quiere decir que no hay una comunicación entre sus otros compañeros de las diferentes secciones.

7. ¿Cree usted que sea necesario la extensión de horas de trabajo?

Tabla 17: *Desgaste laboral*

Etiquetas de fila	Enlatado	Línea de					Total general	
		Fricer	producción	Pouch	Video	Desbuche		
Desacuerdo		10%		2%	13%	10%	35%	
muy en desacuerdo				15%			15%	
de acuerdo		4%	8%		2%	6%	4%	25%
muy de acuerdo		2%	8%		2%	0%	4%	17%
totalmente de acuerdo			0%			8%	8%	
Total general		17%	17%	17%	17%	17%	100%	

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

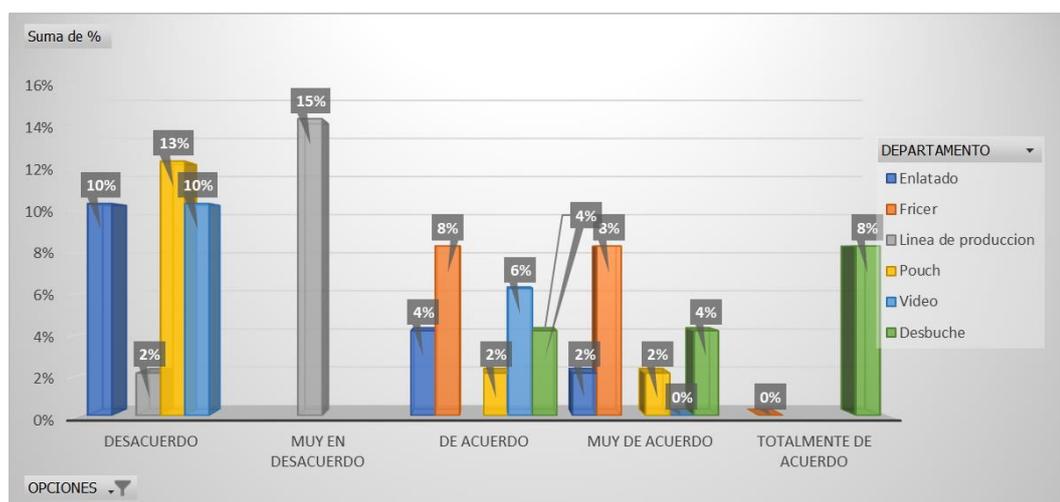


Figura 11: *desgaste laboral*

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos no es necesario la extensión de horas de trabajo, pero dependiendo de la productividad si es muy baja debe extenderse las horas para cumplir con lo establecido en el día, existe un porcentaje en la Línea de producción de que sus horas son mucho más extensas a diferentes de otras áreas, el cual le produce al colaborador un desgaste laboral.

8. ¿Se siente conforme con las funciones que desempeña?

Tabla 18: Mas esfuerzo menos beneficios

Etiquetas de fila	Enlatado	Fricer	Línea de producción	Pouch	Video	Desbuche	Total general
Desacuerdo		10%		0%	10%	13%	33%
muy en desacuerdo				17%			17%
de acuerdo		2%	6%		6%	4%	25%
muy de acuerdo		4%	6%		0%	6%	17%
totalmente de acuerdo			4%			4%	8%
Total general		17%	17%	17%	17%	17%	100%

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

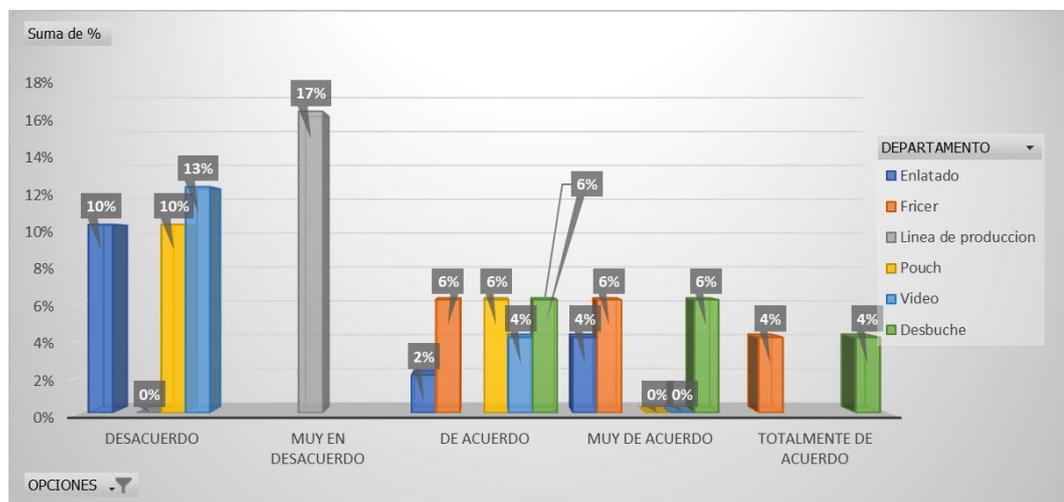


Figura 12: más esfuerzo menos beneficios

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Según lo investigado las funciones que desempeñan los colaboradores son diferentes por cada proceso que realizar para elaborar la producción, es decir que algunas áreas tendrán más esfuerzo al desempeñar su función a que otras áreas tendrán menos. Tenemos un porcentaje de los colaboradores del área línea de producción realizan una función más forzosa ya que utilizan la fuerza física de sus brazos al momento de pesar el producto.

9. ¿Considera que la empresa los motiva a mejorar constantemente?

Tabla 19: Desmotivación

Etiquetas de fila	Enlatado	Fricer	Línea de producción	Pouch	Video	Desbuche	Total general
Desacuerdo		13%		10%	8%	6%	38%
muy en desacuerdo				6%			6%
de acuerdo		4%	10%		6%	6%	33%
muy de acuerdo		0%	4%		2%	4%	17%
totalmente de acuerdo			2%			4%	6%
Total general		17%	17%	17%	17%	17%	100%

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

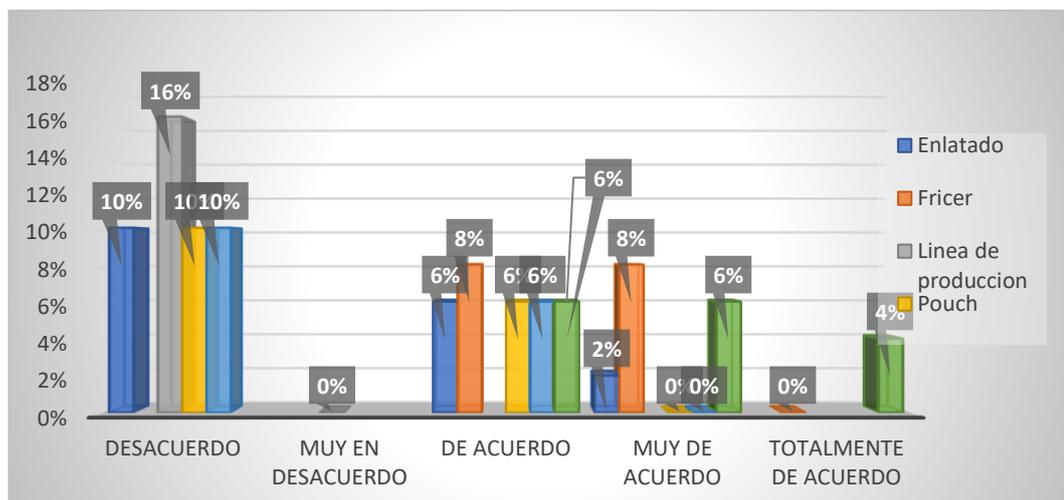


Figura 13: Desmotivación

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Según el análisis arrojado los trabajadores del área Línea de producción no son motivados contantemente para que puedan desempeñar sus funciones con buena actitud, el cual los desmotiva porque no existe una equidad dentro de la empresa

10. ¿reciben incentivos en forma de retribución por metas alcanzadas?

Tabla 20: Nivel de compromiso

Etiquetas de fila	Enlatado	Fricer	Línea de producción	Pouch	Video	Desbuche	Total general
Desacuerdo		10%		16%	10%	10%	47%
muy en desacuerdo				0%			0%
de acuerdo		6%	8%		6%	6%	33%
muy de acuerdo		2%	8%		0%	6%	16%
totalmente de acuerdo			0%			4%	4%
Total general		18%	16%	16%	16%	16%	100%

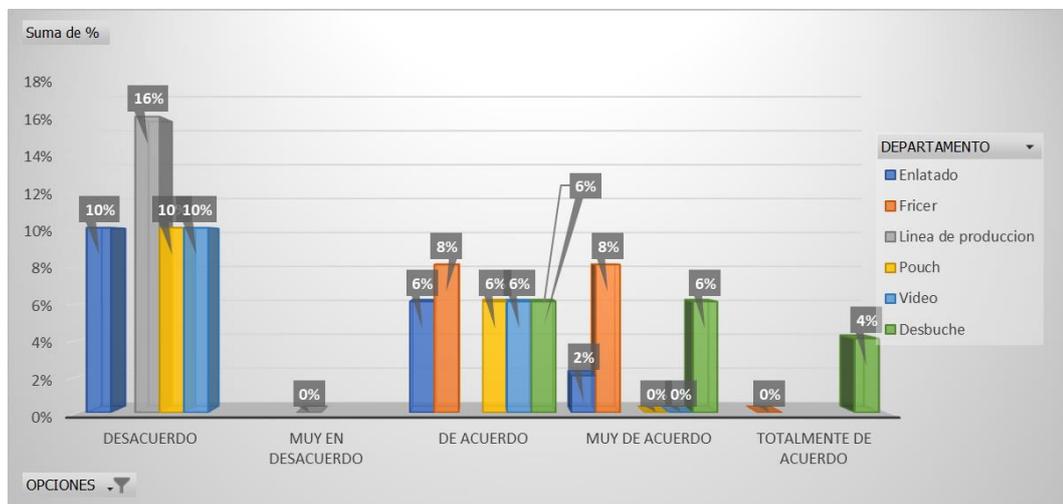


Figura 14: nivel de compromiso

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Análisis e interpretación

Según lo investigado los colaboradores no reciben incentivos aun cumpliendo con sus metas establecidas en el día. Lo cual indica molestia y bajar el nivel de compromiso por parte de los trabajadores.

Análisis de los resultados de entrevistas

Análisis de técnica de la entrevista

A continuación, se revelarán las acotaciones otorgadas por los supervisores y controladores de diferentes áreas, las mismas que se resumirá para dar un claro punto de vista de los mismos.

1. ¿Cuántos años han transcurrido desde que ingreso a laborar en la empresa?

los años promedio de labores de los empleados es de 7 a 22 años en los diferentes departamentos

2. ¿cuál cree que sean los factores que estén afectando la baja productividad de los colaboradores?

La falta de motivación, intensivos y/o reconocimientos por metas cumplidas, también por conflictos que se generan entre los colaboradores de diferentes áreas, y la falta de herramientas para realizar las funciones asignadas.

3. ¿Cuáles han sido las molestias de sus operadores que le han producido una mala actitud durante su jornada laboral?

La toma de decisiones por parte de los colaboradores y/o mal manejo que se realiza en otras áreas al momento de realizar la producción ya que se saltan pasos a seguir y esto hace que los colaboradores de diferentes áreas realicen un trabajo forzoso el cual genera una mala actitud al momento de laborar y provoca que haya inconvenientes con sus compañeros.

4. ¿Cuántas veces durante sus años de trabajo usted y su personal ha sido motivado o ha recibido una recompensa?

Un gran porcentaje de trabajadores indican que no existe una motivación por parte de sus jefes directos o por parte de la empresa, solo indican haber recibido más trabajo y exigencias a cumplir correspondiente a sus metas

5. ¿Considera usted que el ministerio de trabajo les brinda todo el respaldo para que cuenten con las condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones?

los supervisores y controladores coinciden en no tener el conocimiento si el ministerio brinda todo el respaldo para existan regulaciones que les permita a ellos contar con un ambiente óptimo para desempeñar sus funciones

6. ¿Considera usted que la remuneración y beneficios que reciben son los apropiados de acuerdo a las funciones que desempeña?

indican no recibir una remuneración justa de acuerdo a que el esfuerzo que realizan en comparación a otros compañeros es mucho más elevado considerando que requieren mayor concentración y mayor dedicación por lo que esperan y les gustaría recibir una retribución económica de acuerdo al desempeño.

7. ¿Qué tan permisible ha sido la empresa cuando se le ha presentado algún inconveniente personal o calamidad domestica?

la empresa no suele ser tan comprensible al momento de requerir un permiso por cualquier motivo e inclusive las solicitudes de vacaciones o permisos de días completos se deben realizar con al menos una semana de anticipación y respaldados con los documentos necesarios que soporten la autorización de dicho permiso.

8. ¿La empresa le ha proporcionado las herramientas apropiadas para desempeñar las funciones de su personal?

Un gran porcentaje indican no haber recibido las herramientas adecuadas para poder trabajar, más que todo el área línea de producción afirma que se necesita más que todo guantes para no cortarse las manos, no adquirir alguna enfermedad o contaminar la producción, mascarillas para evadir el

olor, botas adecuadas para el piso, abrigos y entrega de uniformes completos cada 3 meses.

9. ¿Usted como actuaría bajo una situación de conflicto entre sus colaboradores generada durante su jornada laboral?

Como supervisores se encargan de llevar la situación a cabo, ya que al involucrarse un operador se podría ver afectado recibiendo un llamado de atención, memo o sanción dependiendo del nivel del problema que haya surgido.

10. ¿Recibe inducciones constantes que le permitan mejorar los procesos de sus funciones?

Indican recibir 2 veces al año una inducción, pero no abastece para poder abarcar con todo el conocimiento y permitir que se puedan desempeñar de una mejor manera en las funciones asignadas o que les permita acceder a un ascenso.

Propuesta de mejora

La presente investigación está basada en la Propuesta de mejora para el clima laboral en la productividad de trabajo de la empresa GALAPESCA S.A en el cantón Guayaquil. Siendo la productividad un factor importante para la empresa permitirá a la compañía poder establecer medidas y procesos que ayuden a la mejora constante de los índices productivos sin descuidar el desarrollo de un buen clima laboral.

Cargo laboral: se cumplirá con las funciones designadas y horas establecidas como consta en el contrato y no habrá una sobrecarga si el empleado no lo autoriza siempre y cuando haya cumplido con la meta realizada en el día, en el caso de que sea necesario se hará una sobrecarga de una hora para no afectar al empleador ni a la producción de la empresa.

Ambiente social de trabajo: se realizará interacciones sociales en horas pausadas, almuerzos o inducciones con el personal para contribuir con la colaboración, respeto y cordialidad entre los colaboradores

Colaboración: los colaboradores podrán ayudarse el uno al otro para lograr el objetivo de llegar a la meta diaria establecida.

Trabajo en equipo: En el departamento de la Línea de producción existen 56 colaboradores destinados al desempeño de las funciones de producción los mismos que han sido designados para trabajar en equipo conformado por dos colaboradores, con el objetivo de poder cumplir con las metas establecidas tanto a nivel departamental lo cual permitirá un reconocimiento y se logrará también cumplir con las metas establecidas a nivel general de la compañía.

Condiciones del trabajo: entregar los recursos necesarios para que los colaboradores puedan realizar sus funciones en este caso lo que el área

de Línea de Producción requiere adicional a los implementos con los que ya cuentan son un EPP (equipo de protección personal) que sea resistente al frío en donde incluya guantes debido a que el procesamiento de la materia prima requiere se encuentre a temperaturas muy bajas lo cual hace que los colaboradores se encuentren expuestos a un clima no propicio para poder desempeñar y rendir de la forma más óptima.

Clima laboral: cambiar la percepción del ambiente interno del área Línea de producción para tener un ambiente, comportamiento y una agradable relación entre los colaboradores.

Motivación: Se realizará motivaciones contantes a los colaboradores entre ellas:

- Reconocimiento por su esfuerzo en el mes
- Realización de pausas activas por los menos 2 veces al día cada una por un lapso de 5 minutos.
- Comprensibilidad en concesión de permisos personales que requieran los colaboradores ya sea en flexibilidad en cambios de turnos de los horarios establecidos o permisos médicos o de algún familiar.
- Consideración de las menciones del colaborador en reuniones o capacitaciones.

Satisfacción laboral: los colaborados se encontrarán satisfechos una vez que se hayan cumplidos con los puntos establecidos para una mejora de clima laboral, así los colaboradores podrán tener una buena actitud y motivación para cumplir con sus funciones y que así la producción aumente.

Objetivo General: Diseñar un plan de mejora en el clima laboral para la productividad en el trabajo de la empresa GALAPESCA S.A

Tabla 21: *Plan de mejora*

Problema	Objetivo	Meta	Acciones	Recursos	Plazo	Responsable
extensas horas de trabajo	controlar las sobrecargas de trabajo	cumplir con las metas diarias para no extender las horas de trabajo	trabajo en equipo	trabajadores	diario	Controlador investigadora
comunicación del supervisor	Mejorar las relaciones interpersonales entre el supervisor y sus colaboradores	Trabajo en equipo entre los colaboradores y su superior	Integraciones para el intercambio de ideas, donde se incluya a todo el personal	Trabajadores	1 vez por semana	RRHH
				Recursos Materiales		Investigadora
orientacion a los equipos	Evaluar al personal e incentivar por cada meta obtenida	Estabilidad y progreso de los empleados	Aplicación de entrevistas a los trabajadores y supervisores	Trabajadores	Una vez al mes	RRHH Investigadora
disminucion de producción por la falta de compromiso de los colaboradores	Motivar a los empleados hacia los logros de la empresa	Aumento de productividad y crecimiento económico de todo el recurso humano	Entrega de suministros a tiempo Buena administración del horario	Trabajadores	1 vez por mes	RRHH
				Recursos Materiales		Investigadora
recursos necesarios para la productividad	entregar los recursos necesarios para una buena elaboración y producción en el Area	Elevar la productividad de la empresa	suministrar el equipo adecuado para laborar	Trabajadores Materiales de trabajo: Guantes, uniforme completo y conforme	Cada tres meses	RRHH Investigadora

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Informe de producción

En el siguiente informe se puede indicar que existía una baja productividad en el área Línea de producción durante 5 meses en el año 2018. Se realizó una investigación en el área de producción para identificar el bajo rendimiento de los colaboradores en el cual se propuso un plan de mejora para incrementar la productividad y motivación al personal.

Tabla 22: Informe de producción

 <h1 style="text-align: center;">GALAPESCA S.A</h1> <h2 style="text-align: center;">PRODUCCIÓN-2018</h2> <p style="text-align: right;">Cod.6103</p>							
#	# DE TURNO	HORARIO DE TRABAJO	LUNCH	DIAS DE TRABAJO	SEMANA	AÑO	PRODUCCIÓN
1	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	JUNIO	2018	F-40500
2	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:13	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	JUNIO	2018	F-40510
3	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:16	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	JUNIO	2018	F-40500
4	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:05	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	JUNIO	2018	F-40500
5	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:04	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	JULIO	2018	F-30504
6	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:04	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	JULIO	2018	F-40500
7	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:25	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	JULIO	2018	F-40514
8	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:16	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	JULIO	2018	F-40525
9	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:20	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	AGOSTO	2018	F-40500
10	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:45	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	AGOSTO	2018	F-40510
11	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	AGOSTO	2018	F-40508
12	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	AGOSTO	2018	F-30505
13	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	SEPTIEMBRE	2018	F-30503
14	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	SEPTIEMBRE	2018	F-30503

15	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	SEPTIEMBRE	2018	F-35000
16	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:10	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	SEPTIEMBRE	2018	F-35000
17	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:07	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	OCTUBRE	2018	F-40036
18	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:08	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	OCTUBRE	2018	F-35003
19	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:39	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	OCTUBRE	2018	F-35012
20	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:11	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	OCTUBRE	2018	F-35004
21	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:16	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	NOVIEMBRE	2018	F-35006
22	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	NOVIEMBRE	2018	F-43010
23	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 20:13	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	NOVIEMBRE	2018	F-53000
24	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 19:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	NOVIEMBRE	2018	F-63032
25	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 19:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	DICIEMBRE	2018	F-63003
26	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 19:03	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	DICIEMBRE	2018	F-63000
27	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 19:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	DICIEMBRE	2018	F-63070
28	LINEA DE PRODUCCIÓN	08:30 a 19:00	12:30 - 13:00	LUNES A VIERNES	DICIEMBRE	2018	F-63040

Nota: Autora: Gómez, D (2018)

Conclusiones

- Existe un deficiente clima laboral en el área de Línea de producción, el cual estimula que la comunicación entre los colaboradores y el supervisor/ar es escasa por lo que no les permite realizar un trabajo satisfactorio.
- No existe un método motivacional, para poder aumentar la productividad de la empresa Galapesca S.A
- Se elaboró un plan de mejora en al clima laboral el que permite elevar la productividad en la empresa
- Los colaboradores del área Línea de producción se sienten desmotivados y con una baja autoestima lo que provoca retrasos en la producción
- No cuentan con recursos necesarios el cual provoca una molesta para los colaboradores ya que no se sienten conforme con los implementos que le entregan.
- Existe cierto nivel de inconformidad en cuanto a los aspectos brindados a los colaboradores por parte del patrono
- Existe una deficiencia en la producción de los últimos trimestres en la empresa
- Falta de predisposición y atención ante necesidades personales de los colaboradores

Recomendaciones

- Integrar a todo el personal en las decisiones, progresos y desarrollo de la empresa a través de dinámicas participativas.
- Efectuar un sistema de incentivos económicos o personales para elevar la motivación laboral creando estabilidad y compromiso por parte de los colaboradores hacia la empresa
- Implementar el plan de mejora en el clima laboral para aumentar la productividad de la empresa.
- Supervisar constantemente el trabajo del área Línea de producción para poder detectar a tiempo cualquier falencia o inconveniente en la empresa
- Suministrar el equipo necesario para la producción eficiente
- Realizar consultas periódicas que permitan conocer el motivo por el cual se sienten inconformes los colaboradores.
- Realizar constantes investigaciones que permitan determinar los motivos de la eficiencia en la producción.
- Brindar todo el apoyo ante necesidades personales de los colaboradores

Bibliografía

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

Arturo, S. (2012). clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud. *artículo de reflexión*, 107-113.

carmen, d. (2012). *Motivación: Gestión empresarial*.

caso, a. (2003). sistemas de incentivos a la producción . *fundación cofemental*, 17

Condor, H. o. (2018). *la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Lima: Ministerio de educación, unidad de gestión educativa local N°03.

Editorial Definición MX, (2014). Definición de Salario

Gonzalez, I. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. cali, colombia : estudios generales .

Miranda, Jorge, & Toirac. (2010). *Indicadores de productividad para la industria dominicana* . Santo Domingo, República Dominicana : Ciencia y sociedad .

Monica, G. S. (2009). clima organizacional y su diagnostico: una aproximacion conceptual . *cuaderno de administracion* , 43-61.

Moreno, D. R. (2012). *El clima organizacional, definicion, Teoria, Dimensiones y modelos de abordaje* . Colombia: Universidad abierta y a Distancia - UNAD.

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.

Rodriguez, L. W. (2013). *estudio diagnostico de clima laboral en una dependencia publica* . Monterrey: Universidad autónoma de nuevo León.

Victoria, J. (28 de 03 de 2014). el impacto del clima organizacional en los resultados . pág. 3.

Smith (2010) "Los salarios del trabajo dependen del contrato realizado entre el operario y el patrón."cap:3

ANEXOS

Anexo 1

Carta de la empresa



Guayaquil, 25 de septiembre del 2018

Sres.

Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Unidad Académica de Educación comercial, Administrativa y Ciencias.

Yo **Morales Barreto Edwin** identificado con CC 0959886201, en mi calidad de representante legal de la empresa **GALAPESCA S.A.**, autorizo a **Gómez Lucas Daysi Suguey** con CI 0932231541, estudiante de la Unidad Académica de Educación comercial, Administrativa y Ciencias del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, a utilizar información general y/o específica de la empresa para el proyecto denominado **Propuesta de mejora para el clima laboral en la productividad de trabajo de la empresa GALAPESCA S.A. en el cantón de Guayaquil.**

Como condiciones contractuales, el estudiante se obliga a (1) no divulgar ni usar para fines personales que no sean de carácter estudiantil la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito que no sean únicamente en el proyecto de tesis, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico y con la finalidad de uso y apoyo en la adopción de esta normativa en la empresa.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso y/o investigación. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la carrera de Administración de empresas del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

Atentamente,

Ing. Morales Barreto Edwin

Gerente General

CC 095988620-1

Anexo 2
Guía de observación

GUIA DE OBSERVACIÓN				
FECHA:				
DIA:				
HORA INICIAL:			HORA FINAL:	
SUJETO OBSERVADO:				
OBSERVADOR:				
OBJETIVO:				
N°	INDICADORES	SI	NO	A VECES
1	se respeta el horario establecido para entrada y salida de los colaboradores?			
2	se realiza trabajo en equipo?			
3	realizan pausas activas en el transcurso del día?			
4	existe una actividad que motive al colaborador?			
5	el equipo de trabajo recibe intensivos por cumplir con sus metas?			
6	el supervisor verifica que sus empleados tengan las herramientas de trabajo para realizar sus funciones?			
7	existe una buena relacione entre los demás departamentos?			
8	la temperatura en las secciones es la adecuada?			
9	los colaboradores cuentan con el tiempo establecido para ingerir sus alimentos?			
10	existen objetos distractores en las secciones que afecte la concentración en la producción			

**Anexo 3
Encuesta**



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA
TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
GALAPESCA S.A UBICADA EN EL CANTÓN GUAYAQUIL, PROVINCIA
DEL GUAYAS**

Propósito: analizar la respuesta de los colaboradores de diferentes áreas para identificar el clima laboral en la productividad de la empresa Galapesca S.A

Beneficio: el presente cuestionario es de carácter anónimo por lo que usted, esta en la liberación de responder sin ningún inconveniente y sin ningún compromiso.

Se requiere que responda de forma cordial, las siguientes preguntas que van a servir para mejorar el clima laboral y la baja productividad de la empresa Galapesca S.A en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

Atentamente,

**Daysi Sughey Gómez Lucas
Estudiante de la carrera de Tecnología en Administración de Empresas
Instituto superior tecnológico bolivariano de tecnología**

CUESTIONARIO

Instrucciones

- Lea detenidamente todas las preguntas.
- Cualquier duda preguntar al encuestador.
- Utilice bolígrafo de color azul.
- Tiene usted 15 minutos para responder las preguntas.
- escoja una sola alternativa por pregunta.
- Marque con una (x) en el casillero correspondiente la respuesta que Usted cree que es la más oprobada.

1. ¿Cree que la empresa es un lugar óptimo para poder trabajar?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

2. ¿Cree que existe esa integración entre todos los colaboradores de la empresa?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

3. ¿Realiza pausas activas dentro de la jornada laboral?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

4. ¿Considera que la empresa brinda todos los recursos para el desarrollo de las funciones?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

5. ¿Cree que sus objetivos personales se encuentran alineados con los de la empresa?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

6. ¿Existe comunicación directa entre todas las líneas del organigrama?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

7. ¿Cree usted que sean necesarias la extensión de horas de trabajo?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

8. ¿Se siente conforme con las funciones que desempeña?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

9. ¿Considera que la empresa los motiva a mejorar constantemente?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

10. ¿reciben incentivos en forma de retribución por metas alcanzadas?

muy en desacuerdo	desacuerdo	de acuerdo	muy de acuerdo	totalmente de acuerdo

se les agradece por la atención prestada y por su valioso tiempo.

Guayaquil,

Daysi Sughey Gómez Lucas
C.C. 0932231541

Anexo 4

Formulación de entrevista

 Código de Registro SENESCYT N.- 2397	
ENTREVISTA	
FECHA:	
ENTREVISTADO:	ENTREVISTADOR:
CARGO:	HORA DE INICIO:
OBJETIVO:	
FORMULARIO	

1. ¿Cuántos años han transcurrido desde que ingreso a laborar en la empresa?

2. ¿cuál cree que sean los factores que estén afectando la baja productividad de los colaboradores?

3. ¿Cuáles han sido las molestias de sus operadores que le han producido una mala actitud durante su jornada laboral?

4. ¿Cuántas veces durante sus años de trabajo usted y su personal ha sido motivado o ha recibido una recompensa?

5. ¿Considera usted que el ministerio de trabajo les brinda todo el respaldo para que cuenten con las condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones?

6. ¿Considera usted que la remuneración y beneficios que recibe son los apropiados de acuerdo a las funciones que desempeña?

7. ¿Qué tan permisible ha sido La empresa cuando se le ha presentado algún inconveniente personal o calamidad domestica?

8. ¿La empresa le ha proporcionado las herramientas apropiadas para desempeñar las funciones de su personal?

9. ¿Usted como actuaria bajo una situación de conflicto entre sus colaboradores generada durante su jornada laboral?

10. ¿Recibe inducciones constantes que le permitan mejorar los procesos de sus funciones?

Anexo 5
Evidencia



Fotografía 1: Elaboración de tuna salad



Fotografía 2: producción



Fotografía 3: producto en funda



Fotografía 4: producto en lata

CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del centro de gestión de la información científica y transferencia de tecnología (CEGESIT) nombrado por el consejo directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

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

Luis Alberto Ahate
Nombre y Apellido del Colaborador
CEGESCYT



Luis Alberto Ahate
Firma

CLÁUSULAS DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN



Yo, Gómez Lucas Daysi Sughey en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación “Propuesta de mejora para el clima laboral en la productividad de trabajo de la empresa Galapesca S.A en el cantón Guayaquil”, de la modalidad presencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresas, de conformidad con el *Art.114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académico.

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

Gómez Lucas Daysi Sughey

N° de cédula 093223154-1

Firma

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

ESPACIO
EN BLANCO

ESPACIO
EN BLANCO

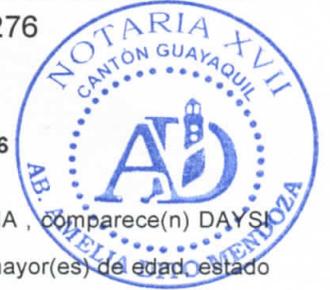


Factura: 001-002-000052722



20190901017D00276

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20190901017D00276



Ante mí, NOTARIO(A) AMELIA POLICARPA DITO MENDOZA de la NOTARÍA DÉCIMA SÉPTIMA, comparece(n) DAYSI SUGEY GOMEZ LUCAS portador(a) de CÉDULA 0932231541 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad estado civil UNION LIBRE, domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. GUAYAQUIL, a 31 DE ENERO DEL 2019, (9:43).

Canofluc
DAYSI SUGEY GOMEZ LUCAS
CÉDULA: 0932231541

NOTARIO(A) AMELIA POLICARPA DITO MENDOZA
NOTARÍA DÉCIMA SÉPTIMA DEL CANTÓN GUAYAQUIL

ESPACIO
EN BLANCO

ESPACIO
EN BLANCO



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0932231541

Nombres del ciudadano: GOMEZ LUCAS DAYSI SUGEY

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/TARQUI

Fecha de nacimiento: 11 DE NOVIEMBRE DE 1996

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: BACHILLER

Estado Civil: EN UNION DE HECHO

Cónyuge: LEON MORANTE KEVEN AARON

Fecha de Matrimonio: 8 DE DICIEMBRE DE 2018

Nombres del padre: GOMEZ CALDERON JUAN ALBERTO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: LUCAS SOLIS ROSA SUSANA

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 27 DE DICIEMBRE DE 2018

Condición de donante: NO DONANTE

Información certificada a la fecha: 31 DE ENERO DE 2019

Emisor: AMELIA POLICARPA DITO MENDOZA - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 17 - GUAYAS - GUAYAQUIL

GomezLucas

N° de certificado: 190-194-07009



190-194-07009

Lcdo. Vicente Taiano G.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente





INFORMACIÓN ADICIONAL DEL CIUDADANO

NUI: 0932231541

Nombre: GOMEZ LUCAS DAYSI SUGEY

1. Información referencial de discapacidad:

Mensaje: LA PERSONA NO REGISTRA DISCAPACIDAD

1.- La información del carné de discapacidad es consultada de manera directa al Ministerio de Salud Pública - CONADIS en caso de inconsistencias acudir a la fuente de información

Información certificada a la fecha: 31 DE ENERO DE 2019

Emisor: AMELIA POLICARPA DITO MENDOZA - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 17 - GUAYAS - GUAYAQUIL

N° de certificado: 193-194-07022



193-194-07022



CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

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

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Propuesta de mejora para el clima laboral en la productividad de trabajo de la empresa Galapesca S.A en el cantón Guayaquil”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: **¿Cómo influye el clima laboral en la productividad del trabajo de la empresa GALAPESCA S.A ubicada en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el año 2018?** El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Egresada:



Gómez Lucas Daysi Sughey

Tutor:



PhD. Simón Alberto Illescas Prieto