



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE
LARVAS “PRICMAR S.A” EN LA COMUNA PALMAR,
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE
SANTA ELENA, AÑO 2013.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: WENDY LUISA TROYA MUÑOZ

TUTORA: ING. MARGARITA PALMA SAMANIEGO, MBA

LA LIBERTAD – SANTA ELENA

2013

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE
LARVAS “PRICMAR S.A” EN LA COMUNA PALMAR,
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE
SANTA ELENA, AÑO 2013.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: WENDY LUISA TROYA MUÑOZ

TUTORA: ING. MARGARITA PALMA SAMANIEGO, MBA

LA LIBERTAD – SANTA ELENA

2013

La Libertad, 4 de Noviembre del 2013

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del trabajo de investigación, **“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS PRICMAR S.A, EN LA COMUNA PALMAR, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2013”**, elaborado por la Srta. Wendy Luisa Troya Muñoz, egresada de la Escuela Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniera en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....
Ing. Margarita Palma Samaniego, MBA

TUTORA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a nuestro Padre Celestial, Divino Creador pues sin la fe puesta en él, no hubiera cumplido este sueño.

A MIS IDÓLATRAS PADRES:

Por ser ellos quienes me dieron la vida, la luz y el ejemplo

A MIS HERMANOS:

Verdaderos adalides de la justicia, del derecho y de la verdad.

A LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA:

Sustento perenne de una educación libre y democrática

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:

Quienes con su cariño, alegría y espontaneidad, me han impulsado e incentivado para lograr las metas trazadas.

Wendy

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios, hacedor Supremo de todo cuanto existe a nuestro alrededor. Padre omnipotente y divino, que bendice mis pasos en la tierra.

Por la dicha suprema de tener a mis entrañables padres en vida. A ellos mi respeto y mi devoción. Mi profunda e imperecedera gratitud por el amor que me prodigan.

A mis catedráticos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, seres sabios y extraordinarios quienes orientaron mi formación con sus acertados consejos e ilustrados ejemplos.

A mis familiares, amigos, compañeros y a todos los que me brindaron la confianza y entereza necesaria para llegar al cumplimiento de este trabajo.

Gracias, mil gracias de corazón.

Wendy

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.
DECANA DE FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, MBA.
DIRECTOR DE LA ESCUELA
DE ADMINISTRACIÓN

Ing. Margarita Palma Samaniego, MBA.
PROFESOR - TUTOR

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.
PROFESOR DE ÁREA

Ab. Milton Zambrano Coronado MSc.
SECRETARIO GENERAL – PROCURADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS
PRICMAR S.A, EN LA COMUNA PALMAR, CANTÓN SANTA
ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2013.”.**

Autora: Wendy Luisa Troya Muñoz.

Tutora: Ing. Margarita Palma Samaniego, MBA

RESUMEN

En un mundo globalizado donde las empresas son cada vez más competitivas, la estrategia de negocios que triunfe, será la que comprenda que la atención que proporciona a sus clientes es el factor decisivo para atraer y mantener a los clientes. Con esta referencia, las nuevas estrategias de negocios se enfocan en encontrar el camino más rápido y seguro hacia la creación de valor, entendido no solo como un resultado que beneficie a los accionistas de las empresas, sino como algo capaz de satisfacer y fidelizar a los clientes. Es por ello el presente trabajo se realizó en el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, en la Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, la misma que presenta problemas en su organización; actualmente no cuenta con un diseño organizativo definido y específico, pues sus actividades son realizadas de manera empírica, muchas de estas situaciones se han originado por el desconocimiento de la administración creando duplicidad de funciones. Haciendo de vital importancia el Diseño Organizacional en la empresa, el mismo que se encargará de manejar la organización con el propósito de distribuir actividades, para alcanzar una administración efectiva mediante una investigación basados en método y técnicas de recolección de datos e información del personal y clientes que mantiene relación directa con la empresa y previo a un diagnóstico se propone elaborar e implementar un Diseño Organizacional para el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A., constituyendo un control del funcionamiento de los empleados en cada uno de sus puestos de trabajo, estableciendo lineamientos claros y objetivos, misión, visión, valores, descripción de cargos y organigrama formal para llevar a cabo responsabilidades y tareas a cumplir en el área específica. Por lo tanto con el diseño se pretende dar un manejo adecuado de las relaciones con el cliente satisfaciendo sus necesidades.

ÍNDICE GENERAL

	PÁG
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
TRIBUNAL DE GRADO	v
RESUMEN.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
MARCO CONTEXTUAL	3
1. TEMA.....	3
2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	7
4. OBJETIVOS.....	9
5. HIPÓTESIS	10
6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.	10
CAPÍTULO I.....	13
MARCO TEÓRICO.....	13
1.1 ANTECEDENTES.	13

1.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	14
1.2.1 Concepto de Organización.....	14
1.2.2 Importancia de la Organización.....	14
1.2.3 Elemento de Organización.....	15
1.2.4 Concepto del Diseño Organizacional.	16
1.2.5 Importancia del Diseño Organizacional	16
1.2.6 Modelos de Diseños Organizacionales.....	17
1.2.7 Elementos del Diseño Organizacional.....	22
1.2.7.1 Análisis Organizacional.	22
1.2.7.2 Dirección Estratégica.	24
1.2.7.3 Gestión de Necesidades.....	26
1.2.7.4 Proyección del Diseño Organizacional	28
1.2.7.5 Resultados de Efectividad.	31
1.3 EMPRESA “PRICMAR S.A” DE LA COMUNA PALMAR	32
1.3.1 Aspectos Constitutivos	32
1.3.2 Gestión Productiva	34
1.3.3 Recursos del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A	34
1.3.4 Producto del laboratorio de larvas PRICMAR S.A	35
1.4 MARCO LEGAL.....	36
CAPÍTULO II	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	38
2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	38
2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	38

2.3.1 Investigación Descriptiva.	39
2.3.2 Investigación Bibliográfica.....	39
2.3.3 Investigación de Campo.	39
2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	40
2.4.1 Método inductivo.....	40
2.4.2 Método Analítico.....	40
2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	40
2.6 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
2.7.1 Población.....	41
2.7.2 Muestra.	42
2.8 PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN..	43
2.8.1 Procedimientos de la Investigación.	43
2.8.2 Procesamiento de la Investigación.....	44
CAPÍTULO III.....	45
ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	45
3.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA.	45
3.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	48
3.2.1 Encuestas a los Trabajadores y Proveedores de “PRICMAR S.A”.....	48
3.2.2 Encuestas a los Clientes de “PRICMAR S.A”.	58
3.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
3.3.1 Conclusiones.....	67
3.3.2 Recomendaciones.	68
CAPÍTULO IV.....	69

“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS PRICMAR S.A EN LA COMUNA PALMAR, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2013”	69
4.1 PRESENTACIÓN.....	69
4.2 DATOS DE IDENTIFICACIÓN.....	70
4.4 MODELO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE PRICMAR S.A.....	72
4.5 ELEMENTOS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.	73
1. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.....	73
1.1 Análisis Interno de la Organización.....	73
1.2 Análisis Externo de la Organización.....	74
1.3 Matriz FODA	75
2. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA.....	76
2.1 Misión del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A.....	76
2.2 Visión del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A.	76
2.3 Meta del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A.....	76
2.4 Objetivos Organizacionales.	77
2.5 Estrategias Organizacionales.	78
2.6 Cursos de acción	78
3. GESTIÓN DE NECESIDADES	79
3.1 Productos o Servicios.....	79
3.2 Clientes y proveedores	80
3.3 Satisfacción de las necesidades.....	81
4. DISEÑO ORGANIZACIONAL.	82
4.1 Estructura organizacional.....	82
4.2 Orgánico Funcional de PRICMAR S.A.....	84

4.3 Políticas de Recursos Humanos e Incentivos.....	92
4.4 Cultura Organizacional.	93
5. RESULTADOS DE EFECTIVIDAD	94
5.1 Eficiencia	94
5.2 Eficacia.....	94
4.6 PRESUPUESTO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	96
4.7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	97
4.8 BIBLIOGRAFÍA	99
4.9 ANEXOS.	102

ÍNDICE DE CUADROS.

	Pág.
CUADRO # 1. Operacionalización de la Variable Independiente.....	11
CUADRO # 2. Operacionalización de la Variable Dependiente	12
CUADRO # 3. Intrumento de investigación	41
CUADRO # 4. Población.....	42
CUADRO # 5. Muestra.....	43
CUADRO # 6. Contiene la empresa misión, visión, objetivos y estrategias	48
CUADRO # 7. División de Trabajo de Acuerdo al Cargo.....	49
CUADRO # 8. Distribución de Puestos en Base a la Especialización.....	50
CUADRO # 9. Documento que describa las funciones	51
CUADRO # 10. Líneas Jerárquicas Definidas.....	52
CUADRO # 11. Cuenta con los Recursos Necesarios.....	53
CUADRO # 12. Importancia de las Metas.....	54
CUADRO # 13. Realización de los Procesos Administrativos.....	55
CUADRO # 14. Orgánico Funcional	56
CUADRO # 15. Implementación de un Diseño Organizacional.	57
CUADRO # 16. Como considera la atención brindada.	58
CUADRO # 17. Existe buena relación laboral.	59
CUADRO # 18. Factores que considera al momento de la compra.....	60
CUADRO # 19. Stock de productos.	61
CUADRO # 20. Normas de Seguridad e higiene.....	62
CUADRO # 21. Puestos de trabajo.....	63

CUADRO # 22. Cursos de capacitación.....	64
CUADRO # 23. Recomendaría a PRICMAR S.A.	65
CUADRO # 24. Implementación de un Diseño Organizacional	66
CUADRO # 25. Matriz FODA	75
CUADRO # 26. Presupuesto del Diseño Organizacional	96

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

	Pág.
GRÁFICO # 1. Modelo de Richard L. Daft.....	18
GRÁFICO # 2. Modelo de Ailed Labrada Sosa	20
GRÁFICO # 3. Modelo de Henry Mintzberg	21
GRÁFICO # 4. Contiene la empresa misión, visión, objetivos y estrategias	48
GRÁFICO # 5. División de Trabajo de Acuerdo al Cargo.....	49
GRÁFICO # 6. Distribución de los Puestos en Base a la Especialización.	50
GRÁFICO # 7. Documento que describa las funciones	51
GRÁFICO # 8. Líneas Jerárquicas Definidas.....	52
GRÁFICO # 9. Cuenta con los Recursos Necesarios.....	53
GRÁFICO # 10. Importancia de las Metas.....	54
GRÁFICO # 11. Realización de los Procesos Administrativos.....	55
GRÁFICO # 12. Orgánico Funcional.....	56
GRÁFICO # 13. Implementación de un Diseño Organizacional.....	57
GRÁFICO # 14. Como considera la atención brindada.....	58
GRÁFICO # 15. Existe buena relación laboral.....	59
GRÁFICO # 16. Factores que considera al momento de la compra.....	60
GRÁFICO # 17. Stock de productos.....	61
GRÁFICO # 18. Normas de Seguridad e higiene.....	62
GRÁFICO # 19. Puestos de trabajo.....	63
GRÁFICO # 20. Cursos de capacitación.....	64
GRÁFICO # 21. Recomendaría a PRICMAR S.A.	65

GRÁFICO # 22. Implementación de un Diseño Organizacional.....	66
GRÁFICO # 23. Logo de PRICMAR S.A.	70
GRÁFICO # 24. Ubicación geográfica del Laboratorio PRICMAR S.A.	70
GRÁFICO # 25. Modelo Diseño Organizacional	72
GRÁFICO # 26. Organigrama	83

ÍNDICE DE ANEXOS.

	Pág.
ANEXO. # 1. Carta de Aval del Laboratorio de larvas PRICMAR S.A.	102
ANEXO. # 2. Carta Aval de la Revisión y Aprobación del Gramatólogo.....	103
ANEXO. # 3. Matriz de Consistencias de PRICMAR S.A.	104
ANEXO. # 4. Plan de Acción para PRICMAR S.A.	105
ANEXO. # 5. Modelo de Encuesta a los miembros de PRICMAR S.A.....	106
ANEXO. # 6. Modelo de Encuesta a clientes.	109
ANEXO. # 7. Modelo de Entrevista	112
ANEXO. # 8. Foto del Departamento Administrativo.....	113
ANEXO. # 9. Foto del gerente del Laboratorio de larvas PRICMAR S.A.....	113
ANEXO. # 10. Foto de la entrada de PRICMAR S.A.	114
ANEXO. # 11. Fotos de las oficinas de PRICMAR S.A.	114
ANEXO. # 12. Foto de los Tanques de PRICMAR S.A.....	115
ANEXO. # 13. Foto de los reservorios de PRICMAR S.A.	115
ANEXO. # 14. Artículos del Marco Legal.	116
ANEXO. # 15. Artículos del Régimen del Buen Vivir.....	117

INTRODUCCIÓN

Hoy en día los grandes empresarios se ven en la necesidad de crear nuevas estrategias para obtener mayor eficiencia y eficacia en las actividades, funciones y procesos que demandan día a día las organizaciones. Por consiguiente este trabajo sobre la elaboración de un Diseño Organizacional es para el Laboratorio de larvas PRICMAR S.A en la Comuna Palmar, Cantón Santa Elena donde se ha comprobado la carencia de una estructura organizacional definida, la poca fluidez en los canales de comunicación así como el desenvolvimiento de cada uno de sus colaboradores en sus respectivos puestos de trabajo lo que conlleva a una mala administración y gestión productiva.

Este proyecto radica en la necesidad e importancia de la elaboración de un diseño organizacional basado en los fundamentos técnicos y metodológicos mediante la recolección y análisis de información que permita diseñar una propuesta efectiva con el propósito de lograr los objetivos de la investigación para el laboratorio de larvas PRICMAR S.A los cuales se ha contado con la participación activa de sus directivos, quienes con su orientación y coordinación permitieron la elaboración del presente trabajo para mejorar la eficiencia y efectividad con la que se desempeñan.

En consecuencia se estableció un cronograma en la elaboración del diseño organizacional para el laboratorio de larvas PRICMAR S.A que indica el orden de las actividades del estudio de la investigación cuyo objetivo estará establecido en un periodo de seis meses.

La investigación se estructuró en la primera parte con el desarrollo del problema de investigación, la formulación, sistematización y evaluación de la problemática, la justificación, los objetivos que se pretenden alcanzar, la hipótesis planteada y la operacionalización de las variables que dan forma al trabajo ejecutado.

En el Capítulo I, se considera la estructuración del Marco Teórico, en donde se reflejan los antecedentes del diseño organizacional, se hace un enfoque de las organizaciones, de la dirección estratégica, del análisis situacional de los ambientes, de los componentes del diseño organizacional, las dimensiones, los resultados de efectividad y los elementos de la empresa.

El Capítulo II, contiene los datos sobre la Metodología empleada en este trabajo investigativo, logrando manifestar que fue elaborada en forma sistemática, analítica y crítica, hasta concretar qué tipo de investigación se empleó, población a la que estuvo direccionada los procedimientos y procesamientos utilizados.

En el Capítulo III, se presentan los cuadros y gráficos estadísticos que facilitan el análisis e interpretación de los resultados de la entrevista realizada y de los resultados de las encuestas aplicadas a los empleados de la empresa, además de las conclusiones y recomendaciones detectadas durante la ejecución del trabajo.

El Capítulo IV, plantea el modelo de Diseño Organizacional que se considera adecuado para que el Laboratorio de larvas PRICMAR S.A. lo aplique en todas las áreas de trabajo, a fin de mejorar el sistema administrativo actual, fortalecer la dirección estratégica, sustentarse en el análisis situacional para formular estrategias efectivas, y fundamentarse en los elementos del diseño que le permitan a PRICMAR S.A. lograr oportunamente los resultados de efectividad anhelados.

Se presenta los anexos, en donde constan las encuestas, fotografías y otras evidencias, dando muestras fehacientes que se realizó un trabajo consciente en el desarrollo de las actividades diarias de la empresa.

MARCO CONTEXTUAL

1. TEMA

Influencia de la Estructura Organizacional en la gestión productiva mediante la aplicación de métodos de investigación que involucre al gerente y trabajadores. Diseño Organizacional para el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, en la Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena año 2013”.

2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Dentro de la Provincia de Santa Elena, el sector de la producción camaronera ha desempeñado un importante rol en el desarrollo de la economía de la región debido a la población actual y el crecimiento de laboratorios de larvas que de una u otra manera generan empleo para el beneficio y calidad de vida de la población. Donde el Laboratorio de larvas PRIMAR S.A se formó en 1995 en la Comuna Palmar Cantón Santa Elena Provincia de Santa Elena, hace dieciocho años donde su actividad es la producción y comercialización del camarón, con el único propósito de satisfacer las necesidades de sus clientes. De acuerdo a la investigación realizada en PRICMAR S.A, encontramos deficiencias en cuanto al funcionamiento del ejercicio de sus actividades y tareas, donde se analizará los problemas detectados. Según el autor Marcelo M. Gómez (2006), dice:

“Un problema correctamente planteado nos ayudara a ser más específicos; a mayor precisión en las definiciones corresponden más posibilidades de obtener una solución satisfactoria, sin desviarnos del tema. De cualquier manera, el investigador debe ser capaz no solo de conceptualizar el problema, sino también de verbalizarlo y redactarlo en forma clara, precisa y accesible, pues en la actualidad la mayoría de las investigaciones requieren la colaboración de otras personas, y esas personas deben lograr representar en su mente la misma idea que tuvo el investigador cuando la concibió, estructuro y refino originalmente sin ambigüedades”. (Pág. 4)

Hoy en día se ha observado que están surgiendo diferentes tipos de inconvenientes dentro de la empresa ya que no cuentan con un organigrama estructural definido y se manejan de manera empírica por eso se ha realizado un estudio analítico al laboratorio de larvas PRICMAR SA y observado que su estructura organizacional es sencilla debido a que carece de niveles de autoridad el cual hace que los canales de comunicación sean deficientes y que los empleados no se ubiquen jerárquicamente.

Otra de las causas de la empresa es la falta de un documento escrito que dirija sus propósitos empresariales, donde se detalle de forma ordenada y sistemática la información e instrucciones sobre la historia, organización, políticas, objetivos y metas que se consideran necesarias para la ejecución del trabajo entre ello establecer lo más importante su misión, visión o dirección de lo que se quiere lograr o crear en la mente de los trabajadores y clientes.

También se detectó que dentro del laboratorio, no cuentan con una departamentalización apropiada a sus necesidades, en los puestos de trabajos existentes se realizan actividades mixtas y variables el cual hace que exista desorden en la asignación de atribuciones que en cada puesto de trabajo se realiza dando lugar a un desaprovechamiento de los recursos humanos descuidando con ello el desempeño de actividades importantes que le permitan a la empresa continuar con su crecimiento.

Además, se pudo observar que la administración del laboratorio de larvas PRICMAR S.A es centralizada debido a que no cuenta con una delegación en la toma de decisiones puesto que toda la concentración de autoridad está reunida en una sola persona en este caso es la secretaria y jefe operativo quien recibe instrucciones de trabajo del gerente general el cual hace que se obtenga como resultado la sobrecarga de trabajo y mala organización en ejecución de las actividades y tareas.

Tomando en cuenta todo lo mencionado anteriormente se plantea la necesidad de proponer un diseño organizacional para la empresa PRICMAR S.A que conlleve a la realización de un estudio de funciones, estructura, niveles, jerarquías, controles entre otros, y así poder definir las soluciones necesarias para solventar el problema permitiéndonos el cumplimiento de las funciones administrativas y operativas de manera eficiente y eficaz.

Formulación del Problema

¿Cómo influye la estructura organizacional en la gestión productiva del laboratorio de larvas PRICMAR S.A en la Comuna Palmar Cantón Santa Elena Provincia de Santa Elena año 2013?

Evaluación del problema

Delimitado: El estudio de investigación es el diseño organizacional para el Laboratorio de Larvas de camarón PRICMAR S.A en la Comuna Palmar Cantón Santa Elena Provincia de Santa Elena 2013 que se desarrolla a partir del mes de Abril hasta Octubre del 2013, en un periodo de 6 meses.

Claro: El tema de investigación en estudio se basa en teorías fundamentadas para el desarrollo de su aplicación por medio de bibliografías puesto que a través de estos se tendrá un concepto claro del análisis y situación actual del laboratorio de larvas PRICMAR S.A.

Evidente: Los instrumentos de información deben tener manifestaciones claras y observables que permitan el buen desarrollo de la misma.

Factible: Donde los miembros de la empresa nos colaboran con información y novedades existentes para el mejoramiento del proceso administrativo.

Concreto: Porque a través de la implementación de métodos teóricos le sirvió de base para los procesos continuos del laboratorio de larvas PRICMAR S.A en la Comuna Palmar Cantón Santa Elena Provincia de Santa Elena.

Relevante: Este estudio es muy importante, porque es necesaria la implementación de una adecuada estructura organizacional para el laboratorio de larvas PRICMAR S.A

Original: El tema de investigación para el laboratorio de larvas es único cuanto nadie ha realizado un estudio pertinente del mismo.

Variables: las variables están compuestas por;

- **Variable independiente:** Estructura Organizacional
- **Variable dependiente:** La Gestión Productiva del laboratorio de larvas PRICMAR S.A

Sistematización del Problema

El tema de investigación en estudio para el laboratorio de larvas PRICMAR S.A. considera las siguientes interrogantes o directrices para identificar los objetivos generales y específicos

¿Cuál es el problema identificado dentro de la organización?

¿Qué teorías debo implementar para mi tema de investigación?

¿Qué métodos serán los más factibles en la aplicación de mi tema de estudio?

¿Qué instrumentos serán viables en mi tema de investigación?

¿Será posible con los resultados obtenidos en el transcurso de la investigación elaborar la propuesta?

3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

La justificación del estudio está encaminada a dar solución a las falencias detectadas dentro de la estructura organizacional del laboratorio y en especial del talento humano en la forma de desempeñarse adecuadamente en cada una de sus funciones y tareas laborales. Por tal motivo, todo el estudio del diseño organizacional ayudará para futuras investigaciones concernientes al ámbito administrativo y estructural de las empresas, con el fin de proponer y brindar un trabajo de calidad.

Justificación Teórica

Se define al diseño organizacional como el proceso de gestión de una organización donde se pueda desarrollar y controlar las operaciones necesarias para lograr sus propósitos, con la finalidad de construir o cambiar la estructura administrativa de las empresas.

Por consiguiente, es de gran importancia citar los aportes bibliográficos y teóricos de los diferentes autores concernientes a la aplicación de los sistemas estructurales y administrativos de las empresas, con el propósito de reconceptualizar e interpretar los aportes para el desarrollo del diseño organizacional, donde esta debe ordenar y orientar el esquema adecuado para su implementación dentro del laboratorio de larvas PRICMAR S.A.

Además las diferentes teorías ayudan a definir el marco conceptual del diseño organizacional de forma general y global interrelacionando todos los aspectos literarios recopilados de las fuentes primarias y secundarias que guíen al investigador a desarrollar las fases y etapas que conllevan la realización del estudio investigativo.

Justificación Metodológica

Para la elaboración del diseño organizacional del laboratorio de larvas PRICMAR S.A, se realizará con la implementación de técnicas metodológicas y científicas con el propósito de obtener los resultados deseados, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas directas a todas las personas que conforman el laboratorio, sus proveedores y su cartera de clientes para identificar las falencias y emplear los cambios precisos concernientes al mejoramiento de los sistemas administrativos.

Para llevar a cabo esta propuesta de investigación también se ha optado por la implementación de las técnicas cuantitativas y cualitativas, con el fin de aprovechar y aumentar la capacidad del talento humano, por medio de la recopilación de información sobre una misma realidad organizacional desde distintos enfoques y sistemas integrales y participativos asegurando los resultados idóneos en todas las actividades inmersas en la gestión administrativa y operativa del laboratorio.

La guía metodológica del diseño organizacional orienta el desarrollo de las etapas, que se constituyen en instrumentos esenciales para la ejecución de grandes cambios en el desarrollo estructural de sus actividades y a su vez se conviertan en una eficaz herramienta competitiva.

Justificación Práctica

Este proyecto investigativo, se constituye en un pilar fundamental para el laboratorio de larvas PRICMAR S.A pues servirá para el mejoramiento del desarrollo empresarial, provocando un accionar diferente de todos los trabajadores, sintiéndose respaldados por la implementación de una adecuada gestión administrativa.

La propuesta del diseño se realiza con el único propósito de aumentar la eficiencia, eficacia y efectividad laboral dentro del laboratorio para el desarrollo del sistema organizacional que le permita ejercer una adecuada investigación, provocando que los recursos humanos, materiales y financieros se maximicen, implementando los programas de control, el sistema formal de comunicación, división de trabajo, coordinación, autoridad, responsabilidad, procedimientos y demás factores indispensables dentro del accionar administrativo, donde se logrará obtener resultados positivos que mejoren los procedimientos organizacionales.

Además, se enfocará en la reestructuración organizacional que conlleva la creación de puestos departamentales que hacen falta dentro de PRICMAR S.A, un cronograma de procedimientos de actividades y funciones esenciales para la adecuada fluidez en los canales de comunicación en base a un establecimiento físico definido cubriendo con las necesidades del entorno del laboratorio para su mejoramiento.

4. OBJETIVOS.

Objetivo General.

Establecer la estructura organizacional por medio de la aplicación de métodos de investigación que permitan el progreso de la gestión productiva en el laboratorio de larvas PRICMAR S.A en la comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2013.

Objetivos Específicos:

- Fundamentar teóricamente el diseño organizacional mediante el criterio de los diferentes autores que ayuden al conocimiento del objeto en estudio.

- Determinar la metodología por medio de los diferentes métodos, técnicas e instrumentos de investigación que guíen el desarrollo de la propuesta.
- Analizar los resultados obtenidos en la investigación mediante la evaluación del objeto de estudio para la elaboración de un modelo de diseño organizacional.
- Elaborar el diseño organizacional en función del diagnóstico permitan la estructuración organizativa del laboratorio de larvas Pricmar S.A, de la Comuna Palmar Cantón Santa Elena Provincia de Santa Elena.

5. HIPÓTESIS

La elaboración de una estructura organizacional adecuada mejorará la gestión productiva del laboratorio de larvas PRICMAR S.A, de la Comuna Palmar Cantón Santa Elena Provincia de Santa Elena año 2013.

6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variables

- **Variable Independiente:** La Estructura Organizacional
- **Variable Dependiente:** La Gestión Productiva del Laboratorio de larvas “PRICMAR S.A”

CUADRO # 1. Operacionalización de la Variable Independiente.

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
La elaboración de una estructura organizacional adecuada mejorará la gestión productiva del laboratorio de larvas PRICMAR S.A en la Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena	Independiente	Para diseñar la estructura adecuada se realizará un análisis organizacional donde se determine el entorno de la empresa según la dirección estratégica así como también se detallara la gestión de necesidades que posee para estructurar las diferentes tareas y funciones mediante una proyección del diseño organizacional con el propósito de lograr los resultados efectivos de productividad.	Análisis organizacional	Ambiente Interno	¿Permitirá la nueva estructura organizacional cumplir con las metas planteadas por la empresa?	Cuestionarios
				Ambiente externo		
				Matriz FODA		
	Dirección Estratégica		Misión	¿Existe en el laboratorio un diseño organizacional que contenga: misión, visión, objetivos, estrategias y metas?		
			Visión			
			Metas			
			Objetivos Organizacionales			
			Estrategias			
	Gestión de necesidades		Cursos de acción			
			Producto o Servicios	¿El stock de productos larvarios abastece la demanda de los consumidores del laboratorio PRICMAR S.A?		
			Clientes y Proveedores			
	Satisfacción de las Necesidades					
	Proyección del Diseño Organizacional		Estructura organizacional	¿Se encuentran los puestos de trabajo distribuidos en base a la especialización de cada uno de los colaboradores de la empresa?		
			Orgánico Funcional			
Políticas de Recursos Humanos, Incentivos						
Cultura Organizacional						
Resultados de Efectividad	eficiencia	¿Se manejan con eficiencia y efectividad todos los recursos materiales y financieros que posee la empresa?				
	Eficacia					

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

CUADRO # 2. Operacionalización de la Variable Dependiente

HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
La elaboración de una estructura organizacional adecuada mejorará la gestión productiva del laboratorio de larvas PRICMAR S.A en la Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena	DEPENDIENTE	La empresa es aquel aspecto constitutivo que permitirá desarrollar de manera efectiva la gestión productiva dentro de la organización por medio de los recursos adecuados para el cumplimiento y alcance de las metas.	Aspectos Constitutivos	Datos Históricos	¿La empresa está cumpliendo con sus objetivos organizacionales?	Cuestionarios
	Gestión Productiva del Laboratorio de larvas PRICMAR S.A.			Situación Actual		
			Gestión Productiva	Planificar	¿La empresa cuenta con el recurso humano capacitado y especializado para desempeñar las diferentes funciones en cada puesto?	
				Hacer		
				Estudiar		
				Actuar		
			Recursos	Humano	¿Disponen del recurso humano necesario y suficiente para todas las responsabilidades y funciones que se desempeñan en la empresa?	
				Financiero		
				Tecnológico		
	Producto		Postlarva1	¿Considera adecuados los reglamentos estipulados en el proceso de larvicultura en la empresa?		
Postlarva2						

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES.

El diseño organizacional es una herramienta donde los directivos toman decisiones y trazan estrategias para que los miembros de la organización pongan en práctica dichas estrategias. Donde los conceptos del diseño organizacional han ido evolucionando, ya que al principio los procesos del diseño organizacional giraban en torno al funcionamiento interno de la organización, y poco a poco, la parte del mundo exterior de la ecuación del diseño ha ido captando más y más la atención de los gerentes. Según Ángel G. (2005) indica:

“Definir, proponer y documentar una nueva estructura que permita una relación racional y eficiente entre recursos disponibles (humanos, financieros y tecnológicos), y las funciones, responsabilidades, relaciones internas y externas de cada una de las dependencias, de forma que se establezca una organización acorde con los objetivos para la cual fue creada y que permite alcanzar la visión que se ha establecido”. (Pág. 27).

El trabajo investigativo muestra la evaluación y formulación de un proyecto para mejorar la estructura organizacional en cuanto al procesamiento de la gestión productiva de PRICMAR S.A considerando la realización de varios estudios técnico y administrativo, con el fin de contribuir al progreso empresarial dentro del mercado competitivo en la Provincia de Santa Elena.

Por otro lado al existir en la región peninsular una alta producción en el sector pesquero y a la vez un mayor número de laboratorios que se dedican al cultivo de larvas de camarón, la empresa se ve en la obligación de garantizar un producto de calidad y mantener un costo de comercialización accesible para sus clientes.

1.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

1.2.1 Concepto de Organización

De acuerdo a las definiciones de varios autores se analizará el término organización, para esto se debe tener en claro su etimología donde la palabra procede del griego organón que significa “herramienta o instrumento”, donde Daft R. (2007). “Son entidades sociales que están dirigidas por metas, están diseñadas como sistemas de actividad deliberadamente coordinada y estructurada y están vinculadas con el entorno”. Pág. # 10. Además, una organización es un sistema o método compuesto por dos o más personas, diseñado para lograr metas, donde existen personas que se comunican y comprometen a interactuar de forma coordinada procedimientos establecidos para el cumplimiento de los propósitos.

1.2.2 Importancia de la Organización

Según Daft R. (2007), nos manifiesta que radica esencialmente en:

- ✓ Reunir recursos para alcanzar las metas y los resultados deseados.
- ✓ Producir bienes y servicios de manera eficiente.
- ✓ Facilitar la innovación.
- ✓ Utilizar tecnologías modernas de información y de manufactura.
- ✓ Adaptarse e influir en un entorno dinámico o de cambio.
- ✓ Crear valor para dueños, clientes y empleados.
- ✓ Adecuarse a los retos existentes que suponen la diversidad, la ética, y la motivación y coordinación de los empleados. (Pág. 13)

Es de vital importancia que las empresas que cumplen con la satisfacción de una necesidad de sus consumidores dentro de un entorno o mercado, vayan evolucionando y ampliando su objetivo de ampliación, ya que no solo se beneficiara la empresa ya que a través de estrategias y promociones de una u otra manera influirá con la colectividad.

Además, las organizaciones están presentes en todos los aspectos es por ello su importancia ya que radica en reunir recursos sean estos económicos como social para alcanzar metas y objetivos planteados con el propósito de que los resultados esperados sean efectivos.

1.2.3 Elemento de Organización.

Organización Formal.

Según Porret, M. (2007) nos dice:

Son aquellas que se distinguen por tener una estructura bien definida, con cierta tendencia a la rigidez, la línea de autoridad clara, se rigen por normas preestablecidas y delimitadas, tienen vocación de perduración en el tiempo y sus miembros son plenamente conscientes de estar insertos en ellas. (Pág. 27).

Por lo tanto las organizaciones formales están plenamente constituidas, es decir que los gerentes de estas organizaciones toman decisiones basados en una planificación plasmada en un papel como: descripción de cargos, de reglas y procedimientos, donde los miembros de la empresa conocen quien es su máxima autoridad establecida y oficialmente reconocida en el organigrama estructural.

Organización Informal.

De acuerdo a los conocimientos de Porret, M. (2007) nos dice que:

Son aquellas que están escasamente organizadas, poco delimitadas, nacen generalmente de forma espontánea y en buena parte de las ocasiones, no acostumbran a tener definido el tiempo previsto de duración, sus miembros, con cierta frecuencia, ni saben si pertenecen a ellas, la comunicación es muy fluida y son muy flexibles. Son las que llamamos de amistad o de relaciones, etc. (Pág. 27).

Las organizaciones informales tienen que ver con aquellos aspectos del sistema que no ha sido planeado, y se forma por estrechas relaciones de amistad que surgen espontáneamente en las tareas de los miembros de este tipo de empresa.

1.2.4 Concepto del Diseño Organizacional.

Según Hintze, J. (2008), manifiesta:

Diseñar la estructura organizativa implica establecer cuáles serán las áreas en que se dividirá la responsabilidad al interior de la organización (lo que se suele presentar a través de organigramas), cuál será la autoridad de estas áreas sobre el uso de recursos y también sobre otras áreas y cuáles serán las relaciones de coordinación y articulación entre las mismas; mientras que el diseño organizativo es el proceso de definición inicial de la estructura. La evaluación de estructura, finalmente, es la comparación de las formas organizativas existentes o proyectadas con criterios de deseabilidad resultantes de decisiones políticas, de contrastes con estructuras de otras instituciones exitosas aceptadas como modelos a seguir, o del conocimiento previo de determinadas características organizativas consideradas deseables o indeseables para la organización. (Pág. # 67).

Los altos ejecutivos con el pasar de los años, deciden desarrollar o cambiar la estructura que conlleven al desarrollo de sus funciones que les permita alcanzar metas con eficacia y eficiencia donde los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de la organización y hacia el exterior de su organización.

1.2.5 Importancia del Diseño Organizacional

En base a los conocimientos de Marín, D. (2009), manifiesta que:

El diseño organizacional es de gran importancia, porque forma un conjunto de medios que maneja la organización con el fin de realizar la división de trabajo en diversas funciones y alcanzar la coordinación efectiva de estas, además se puede realizar el esfuerzo coordinado que permita alcanzar u obtener sus objetivos precisando los aspectos y las relaciones más o menos estables de la entidad. (Pág. # 20).

La importancia del diseño organizacional radica principalmente en la toma de decisiones de los gerentes que ponen en práctica dichas estrategias. Incluyen varios factores para la construcción de una estructura, puestos de trabajo, cultura, entre otros; con la finalidad de alcanzar los objetivos deseados, tanto para la organización y los miembros de la misma. Además, se convierte en un reto para los empresarios sin dejar de buscar y aprovechar las oportunidades que el medio puede brindar y que al contar con las estrategias y procesos adecuados permitan que la institución pueda ejecutar las planificaciones, pudiendo mantenerse en el mercado donde se desarrolló y más aun adquiriendo una ventaja competitiva.

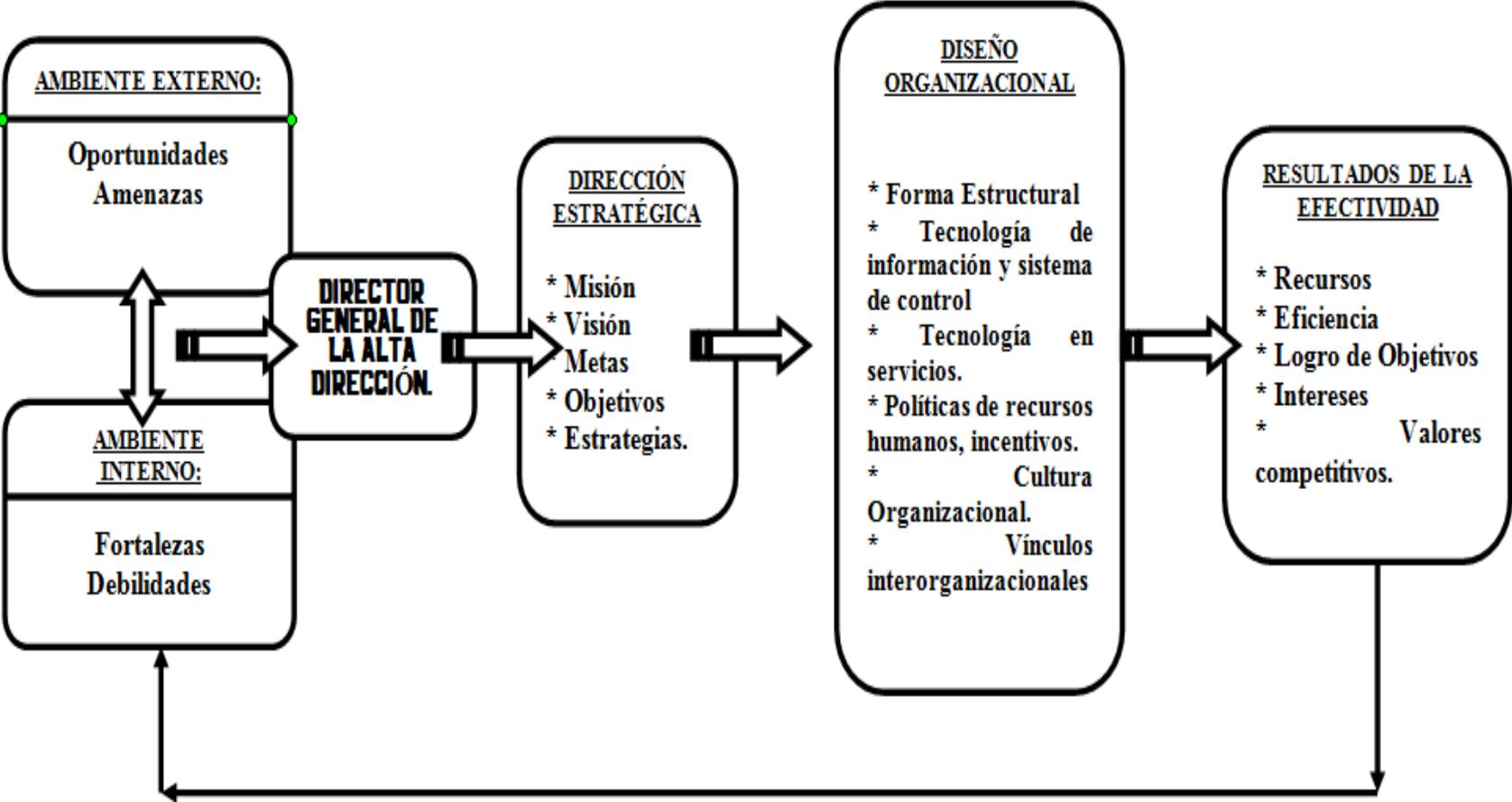
1.2.6 Modelos de Diseños Organizacionales.

Dentro del diseño organizacional existen diferentes modelos organizacionales que en el medio empresarial, un modelo de diseño organizacional se implementa con la necesidad de contar con una herramienta basada en metodologías, integración con los sistemas y tecnologías de la información. En este caso mencionaremos:

Modelo de Richard L. Daft.

De acuerdo al libro Teoría y Diseño Organizacional de Richard L. Daft 2007, este modelo expresa el análisis organizacional tanto internos (fortalezas, debilidades y desempeño) como externos (oportunidades, amenazas y la disponibilidad de los recursos) de toda la empresa en general, seguido de la dirección estratégica donde se desarrollan la misión, visión, metas, objetivos y las diferentes estrategias. En el Diseño Organizacional se realizan los elementos de la estructura, las tecnologías de información y sistemas de control, las políticas de recursos humanos e incentivos, la cultura y los vínculos interorganizacionales; y por último los Resultados de Efectividad donde se indican los logros de recursos, eficiencia y los valores competitivos, por tal motivo es indispensable aplicar este modelo en base a la actividad y las necesidades del entorno.

GRÁFICO # 1. Modelo de Richard L. Daft.



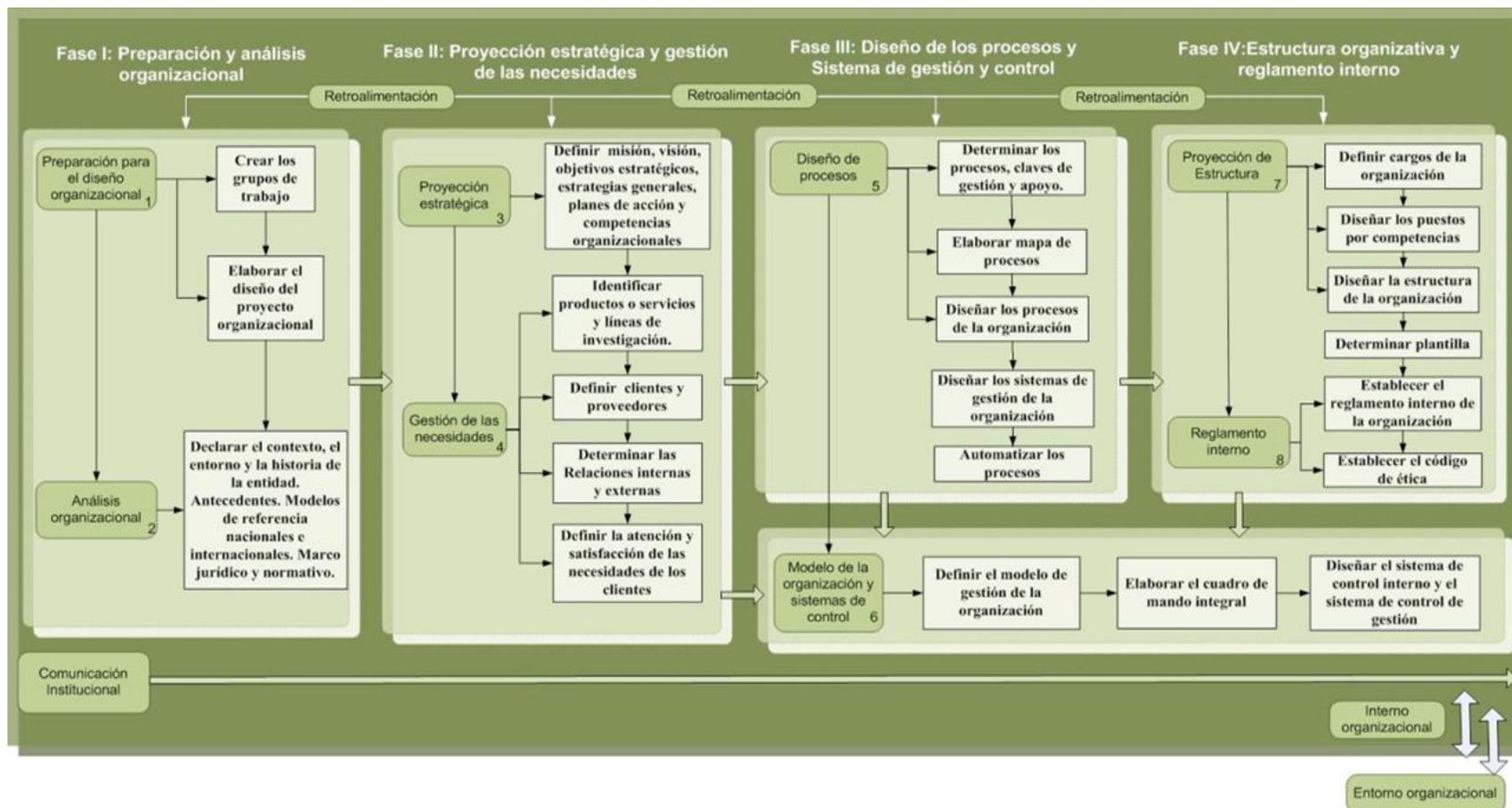
Fuente: Richard Daft. (2007)
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

Modelo elaborado por Ailed Labrada Sosa.

El modelo elaborado por Ailed Labrada Sosa, sirve como herramienta estratégica dentro de las organizaciones productivas para la consecución de sus logros en sus diferentes etapas de acuerdo a los enfoques de procesos y de competencias basados esencialmente en sistemas y tecnologías de información. En general, el modelo ofrece los medios necesarios para lograr los resultados esperados dentro de las organizaciones donde son de gran apoyo para su aplicación, expuestos a continuación:

- **Etapa 1: Preparación y análisis organizacional:** Dentro de la primera etapa del modelo se desarrollan los análisis de los diferentes grupos de trabajo, toda la historia, antecedentes y en general se realiza el marco jurídico y normativo de las empresas.
- **Etapa II: Proyección estratégica y gestión de las necesidades:** En la segunda etapa se desarrolla todo el diagnóstico estratégico como la misión, visión, objetivos, estrategias, planes de acción y las competencias; en cambio en la gestión de las necesidades se realiza los análisis de productos o servicio, clientes y proveedores y la satisfacción de necesidades de los clientes.
- **Etapa III: Diseño de los procesos y sistema de gestión y control:** En esta etapa se desarrollan los procesos, los mapas de producción y los diferentes sistemas de gestión para automatizar los procesos.
- **Etapa IV: Estructura Organizativa y Reglamento Interno:** Se establecen los cargos, el diseño de puestos laborales, la estructura y plantilla adecuada, el reglamento interno y el respectivo código de ética implementado dentro de las organizaciones.

GRÁFICO # 2. Modelo de Ailed Labrada Sosa

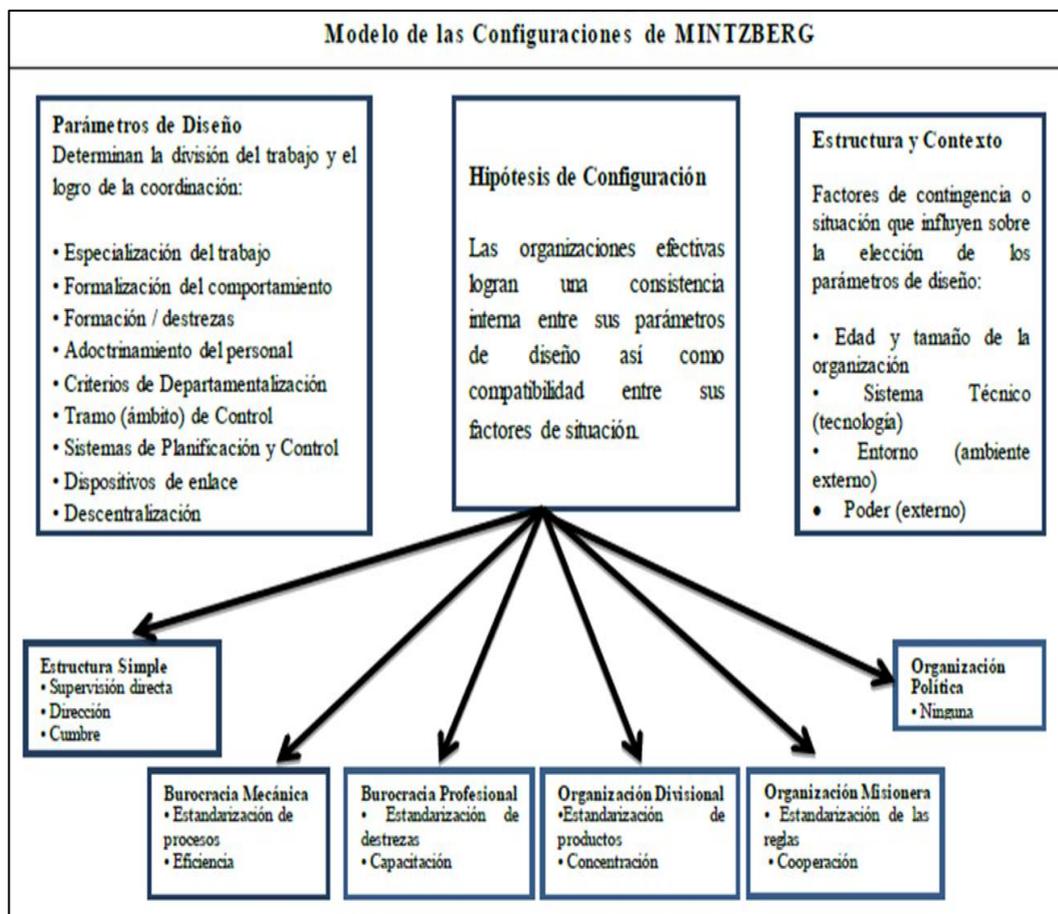


Fuente: Ailed Labrada Sosa Cuba-2008
 Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

Modelo basado en las Teorías de Henry Mintzberg.

De acuerdo al modelo basado en las Teorías de Henry Mintzberg corresponde en la manera de delinear y administrar las organizaciones logrando la consistencia interna o armonía en base a la actividad de cada organización. Por tal motivo, para desarrollar la relación de las actividades con la división del trabajo se enfocan en las siguientes etapas, como la adaptación o ajuste mutuo, la supervisión directa, la estandarización de los procesos de trabajo y la normalización de las habilidades de todos los trabajadores de las instituciones en general.

GRÁFICO # 3. Modelo de Henry Mintzberg.



Fuente: Teorías de Henry Mintzberg.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

Modelo para la aplicación del diseño organizacional.

Para la aplicación del Diseño Organizacional se tomó como referencia el modelo de Richard L. Daft (2007), y una fase del modelo de Ailed Labrada Sosa, que corresponde a la gestión de necesidades, donde se deberá identificar los productos o servicios, definir los clientes y proveedores, así como la satisfacción de las necesidades.

Por lo tanto, en la investigación se deben estudiar cada una de las fases del modelo a utilizar dentro de la empresa, para su correcto funcionamiento en cada una de sus funciones administrativas, donde se busca el logro de un adecuado grado de eficacia y eficiencia organizacional. Además, es de vital importancia aplicar un modelo de diseño organizacional acorde a las necesidades de la institución de esta manera sirva como herramienta técnica donde permita la introducción de los diferentes procedimientos en cada una de sus áreas departamentales en beneficio de mejorar los procesos administrativos.

1.2.7 Elementos del Diseño Organizacional.

1.2.7.1 Análisis Organizacional.

El análisis organizacional es el proceso de estudio del medio en que se encuentra o desenvuelve la empresa tomando en cuenta dos factores internos y externos, el cual interviene la manera de cómo se proyecta la institución en su entorno. Cuando se realiza un diagnóstico organizacional es analizar detalladamente un sistema que ha sido planeado y puesto en funcionamiento de una manera racional para mediante esta conseguir una meta establecida, ya que se presenta mucha información que no puede ser procesada en un menor tiempo creando un dilema en que los gerentes desean repuestas en el menor tiempo para tomar decisiones mientras el analista necesita más tiempo para determinar una respuesta concreta.

El análisis organizacional es una disciplina es una medida que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada organización.

Este modelo analiza los elementos de la organización, del entorno y de su evolución, puede servir de base para un diagnóstico de la situación y del funcionamiento de la organización. Por ejemplo, identificar las oportunidades y amenazas que ofrecen los distintos factores del entorno y reconocer las fortalezas y debilidades de cada uno de los elementos que componen la organización.

Análisis interno de la organización.

El análisis interno consiste en el estudio investigativo dentro de la empresa con respecto a sus recursos las capacidades, aptitudes de la organización para determinar sus fortalezas y debilidades para establecer o convertirlas en verdaderas estrategias competitivas que permitan mejorar las actividades organizacionales.

Análisis externo de la organización.

El análisis externo consiste en el estudio de tres ambientes que están estrechamente relacionados como es el ambiente de las industrias, el ambiente nacional y el ambiente socioeconómico, donde nos detalla realizar un análisis sobre las diferentes formas competitivas que tienen este sector donde se desarrolla para determinar las estrategias utilizadas por los rivales del entorno.

Además permite detectar las oportunidades y amenazas de las empresas para aprovecharlas y contrarrestarlas respectivamente en beneficio de buscar soluciones para dentro del entorno competitivo.

Matriz FODA

La Matriz FODA es una herramienta o metodología de estudio de la situación real en que se encuentra una organización o empresa y tiene como objetivo determinar las ventajas competitivas cuya finalidad es examinar las características internas como: debilidades y fortalezas mientras que las características externas: las amenazas y oportunidades.

1.2.7.2 Dirección Estratégica.

Misión de la Organización.

Anaya, J. (2009), nos indica que misión:

Recoge la razón de ser de la empresa se centra en los medios con los que la empresa desea competir en el mercado y tiene que reflejar las necesidades del grupo de interés. (Pág. 24)

Toda empresa u organización nace con un propósito, fin o razón específica de alcanzar lo que pretende hacer en el futuro. Es así que las instituciones determinan los procedimientos y funciones básicas a desempeñar en un entorno determinado.

Visión Organizacional.

Según Martínez, P. (2008), considera que: “la visión es un futuro relativamente remoto donde la empresa desarrolla las mejores condiciones de acuerdo a los sueños y esperanzas de los directivos” (Pág. # 24). Hoy en día toda organización se constituye con la finalidad de saber hacia dónde se dirige y en que se deberá convertir, a lo que dicha razón llamamos visión, es decir que los miembros de la empresa están obligados a ver más allá pensando estratégicamente.

Objetivos Organizacionales.

Rodriguez J. (2010) indica que:

Los objetivos de una empresa deben fijarse para determinar el rumbo de la misma y acercar los planes de acción a la realidad. En los objetivos, los deseos del propietario se convierten en metas y compromisos específicos, claros y ubicados en función del factor tiempo. (Pág. 41)

Toda organización nace con fines y planes que les permita trazar los objetivos deseados es por ello que si carecieran de estos objetivos no tendrían un propósito o fin común ya que los objetivos les proporciona una orientación de lo que se quiere alcanzar.

Metas.

Daft R. Marcic D, (2006): “Una meta es un estado futuro deseado que la organización trata de alcanzar”. (Pág. 146). Las metas u objetivos de una organización son definidas por la Administración y tienen por objetivo orientar todas las acciones y políticas de la empresa. Por otro lado, éstas metas pueden ser vistas como motivadoras para maximizar el esfuerzo de los trabajadores de una empresa.

Estrategias Organizacionales.

Daft. R. Marcic D. (2006) manifiesta que:

Dentro de la gran estrategia general de una organización, los ejecutivos definen una estrategia explicita, la cual es el plan acción que describe la asignación de recursos y las actividades para tratar con el medio ambiente y para lograr la metas de la organización. La esencia de la elaboración de una estrategia es elegir la manera en que la organización será diferente. (Pág. # 165).

La estrategia organizacional está relacionada con la implementación de un plan en la toma de decisiones para implementarlas dentro de la empresa en base a objetivos que se alcanzará a corto o largo plazo, y que deben estar encaminadas de manera eficiente y eficaz.

1.2.7.3 Gestión de Necesidades.

Producto o Servicio.

Dentro de la gestión de necesidades el producto o servicio, según Mahoney T. (2007) manifiesta:

La gestión de necesidades en los niveles de un producto o servicio es responsable de buscar un compromiso realista entre las necesidades y expectativas del cliente y los costes de los productos y servicios asociados, de forma que estos sean asumibles tanto por el cliente como por la organización. Aunque las estrategias y herramientas operativas deben ser las mismas para ambos pero adaptadas, se considera oportuno especificar aquellas características que definen los servicios ya que en base a ellas se marcan las estrategias a seguir. El principal elemento diferenciador radica en la intangibilidad de los servicios ya que no se pueden percibir por sentidos: vista, tacto. (Pág. # 20).

Por tal motivo dentro de la gestión de necesidades, los diferentes productos representan un conjunto de características y atributos tangibles que puede ser comprado o vendido de acuerdo a las exigencias dentro del mercado competitivo y que responde a satisfacer una escasez propia de un grupo de clientes o consumidores.

Por otro lado, dentro de la gestión de necesidades los servicios representan los bienes intangibles que tiene relación con un grupo humano que se presta para satisfacer una necesidad de los consumidores, sin la necesidad de la existencia de un objeto o bien físico involucrado.

Clientes y Proveedores.

Talavera P. (2006), mencionó que:

El cliente es aquel miembro de la organización, que recibe el resultado de un proceso anterior, llevado a cabo en la misma organización, a la que podemos concebir como integrada por una red interna de proveedores y clientes. Los mismos que complementados de una manera adecuada permiten a toda las instituciones alcanzar los objetivos propuestos.

La idea de calidad, expresada como gestión o satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente, es de aplicación en este esquema proveedor-cliente interno (también llamado cadena de Deming). Por ello, el proveedor interno deberá satisfacer las necesidades de su cliente interno, de igual modo que la organización deberá satisfacer a sus clientes externos. Tenemos, entonces, un poderoso argumento para defender el planteamiento y desarrollo de un diseño organizacional que permita la reducción de la longitud de los distintos procesos que se llevan a cabo. (Pág. # 24)

Entonces la identificación de quienes son proveedores y clientes, se establecen en que deben aportar, recibir y cómo, respectivamente, son elementos básicos para alcanzar la calidad. En cuanto, cliente es aquella persona que recibe cierto bien o servicio, a cambio de alguna compensación monetaria o cualquier otro objeto de valor. Mientras que Proveedor es la persona o institución que abastece con algo a otra empresa o una comunidad, donde deben cumplir con los plazos y las condiciones de entrega de sus productos o servicios para evitar conflictos con la empresa a la que abastecen.

Satisfacción del Cliente.

De acuerdo a los conocimientos de Ferrell O. Hartline M. (2006) indica que: “La satisfacción del cliente se define como el grado en el que el producto cubre o supera las expectativas del cliente acerca de un producto”. (Pág. # 126). Además es posible definir la satisfacción del cliente como el nivel del estado de ánimo de un individuo, que resulta de la comparación entre el rendimiento percibido del producto o servicio.

1.2.7.4 Proyección del Diseño Organizacional

Estructura Organizacional

Hitt M. y Perez M. (2006), indica que:

La estructura organizacional se define como la suma de las formas en las cuales una organización divide sus labores en distintas actividades y luego las coordina. Por su parte, el diseño organizacional es el proceso de evaluar la estrategia de la organización y las demandas ambientales, para determinar la estructura organizacional adecuada. Con frecuencia, a la estructura organizacional se le refiere como organigrama (Pág. # 230).

La estructura organizacional representa como ésta se divide en unidades que trabajan en actividades específicas, y precisa como son las relaciones entre cada una de estas unidades. Las empresas tienden a ser organizadas con el propósito de delegar responsabilidades y maximizar la eficiencia de los recursos humanos que posee, por tal motivo entre más elevado se encuentre un órgano, este es de mayor importancia para el correcto funcionamiento.

Organigrama.

Según Vásquez V. (2005) manifiesta que:

Representa el esquema básico de una organización, lo cual permite conocer de una manera objetiva sus partes integrantes, es decir, sus unidades administrativas y la relación de dependencia que existe entre ellas. (Pág. # 219)

En definitiva dentro de las empresas, el organigrama estructural es aquel que representa el esquema físico detallado, en el que se realiza la presentación objetiva de las unidades administrativas y la relación de dependencia, así como la existencia de los puestos como se reúnen y quien informa a quien.

Orgánico Funcional.

Daft R. (2011). Indica que:

En una estructura funcional, las actividades se agrupan por función común del nivel inferior al superior de la organización “en este tipo de estructuras se fortalecen los conocimientos y habilidades de las personas con respecto a las actividades que realiza en la organización, brindando conocimientos importantes para la empresa. En este tipo de estructura es efectiva si la coordinación horizontal es mínima. (Pág. # 122)

Dentro de las Fortalezas tenemos que permite las economías de escala dentro de los departamentos, además permite el desarrollo de habilidades de los trabajadores así mismo este tipo de estructura posee ciertas debilidades como lentitud en los cambios de entorno ya que se requiere coordinación entre departamentos, sobrecarga de jerarquía por las decisiones que deben ser tomadas por los gerentes.

Políticas de Recursos Humanos

Puchol L. (2007) indica que:

Entendemos por políticas empresariales a unas declaraciones o ideas muy generales que representa la posición oficial de la compañía ante determinadas cuestiones, y que ayudan a tomar decisiones conformes a la cultura de la empresa. Las políticas escritas y publicadas ayudan a los directivos, en cuanto que estos tienen la certeza de cuál debe ser su proceder en determinadas cuestiones problemáticas, y son de utilidad para todos, por cuanto se sabe de antemano lo que se puede y lo que no se puede pedir, hacer, etc.(Pág.# 25).

En las organizaciones, las políticas de recursos humanos representan reglas y normas que los miembros de la institución deberán cumplir para el logro de los objetivos cuya finalidad hace que los trabajadores se encuentren satisfechos con sus empleos bajo ciertos procedimientos que permitan el desarrollo empresarial.

Incentivos

En el ámbito organizacional los incentivos representan motivación al personal, mediante los diferentes factores como los premios económicos o recompensas que se otorga al trabajador en función de la cantidad y calidad del esfuerzo que dedica a su trabajo.

En general se otorgan los incentivos con el propósito de aumentar el volumen de producción, donde es una cantidad adicional que obtiene el trabajador por el esfuerzo extra que realiza en forma individual dentro de sus actividades o funciones laborales.

Cultura Organizacional

Se define a la Cultura Organizacional de acuerdo a los conocimientos de Boland L, Carro F, Stancatti M, Gismano Y, Banchieri L. (2007) en:

Conjunto de normas, creencias y valores compartidos por todos los miembros de una organización. Las normas de cultura son implícitas (no están escritas) y determinan el comportamiento de las personas en la organización. (Pág. # 58)

En general, se puede definir la Cultura Organizacional como la identidad de una empresa u organización expresada en el entorno empresarial, donde las normas y reglas representan el comportamiento de los trabajadores tanto dentro de la empresa como fuera de la misma.

En la actualidad, todos los miembros o trabajadores plasman en sus mentes una identidad propia que se proyecta a través de un slogan, valores, uniforme, entre otros, con los cuales se identifican de cara al exterior proyectando la imagen de la organización.

1.2.7.5 Resultados de Efectividad.

Eficiencia.

Según Sánchez M. (2008) manifiesta que:

Representa el conjunto de recursos del equipo, externo (ej. Las recompensas de la organización, la cultura organizacional), como internos (la composición del equipo, fundamentalmente los conocimientos y habilidades de sus miembros, así como la estructura del grupo y el diseño de la tarea). Es importante considerar que los insumos, pueden constituir elementos facilitadores o inhibidores de la efectividad de los equipos. (Pág. # 4).

La eficiencia se la define como la capacidad de recursos que se tiene para alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso de los mismos, cuanto mejor hayan sido aprovechados esos recursos mayor será la eficiencia en la manera de fijar dicha meta.

Eficacia.

Según Aritzeta C. (2006) menciona:

Que generalmente la eficacia se analiza en términos de resultados de trabajo, como rendimiento objetivamente evaluado (usando indicadores específicos o personal experto externo al equipo). Pero también incluye resultados que ayudan a mantener el desempeño del equipo a lo largo del tiempo, como la satisfacción de sus miembros, la viabilidad (grado en que los miembros del equipo desean permanecer juntos) y la innovación. (Pág. 41).

La eficacia representa la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o desea tras la realización de una acción. Es decir que una vez que se han alcanzado los objetivos propuestos podemos enfatizar que somos eficientes, cuando se han alcanzado los propósitos establecidos.

1.3 EMPRESA “PRICMAR S.A” DE LA COMUNA PALMAR

1.3.1 Aspectos Constitutivos

Datos Históricos

El inicio de PRICMAR S.A. se remonta al año 1995 donde el dueño y gerente general del laboratorio de larvas empezó con una pequeña organización contando con apenas 4 tanques para el criadero de especies larvarios que poco a poco y con el transcurrir de los años, implementó con nuevos equipos y herramientas de trabajo para este proceso.

Gracias a su anterior trabajo en un laboratorio de larvas surgió la idea de emprender en este negocio por la experiencia y conocimientos en biología marina, puesto que tuvo la necesidad de obtener su propia organización a través de préstamos y dinero ahorrado debido al gran éxito comercial, basado en la profesionalidad, el buen hacer y la confianza que el Sr. René Cacao ofrece a todos sus clientes en particular.

Se constituyó e inicio legalmente sus actividades el 27 de noviembre del 2008 dentro de la Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, donde su principal actividad es la producción y comercialización de larvas de camarón.

Su gerente y propietario el Sr. Rene Cacao Moran, hace dieciocho años se incursionó en el sector de la producción camaronera mediante el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, donde ha desempeñado un importante rol en el desarrollo de la economía de la región generando empleo para el beneficio y calidad de vida de la población, con el único propósito de satisfacer las necesidades y exigencias de sus clientes en general.

Situación Actual

El Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A es una empresa que ha evolucionado en muchos aspectos como: nivel de producción, mano de obra, infraestructura, etc., con el transcurso de los años gracias a nuevos accionistas que han incursionado en el sector de laboratorios de larvas de camarón dentro de la Península de Santa Elena, ha incrementado el capital para el desarrollo y crecimiento de la organización.

PRICMAR S.A realiza sus diferentes labores en un predio de su propiedad ubicada en la Comuna Palmar Barrio Las Conchas diagonal a la escuela Ignacio Alvarado, disponiendo actualmente con áreas específicas como instalaciones de bodega, las diferentes oficinas administrativas, las plantas del proceso para la crianza y producción que son esenciales para la producción de las larvas de camarón, entre ellos hoy por hoy posee con 44 tanques que miden aproximadamente 8m de largo y 2m de ancho de criaderos de estas especies para el desarrollo de sus actividades laborales.

Conforme a la trayectoria y evolución del laboratorio de larvas PRICMAR S.A se evidencia el crecimiento constante que ha ganado y el reconocimiento empresarial dentro del mercado local y nacional la misma que se refleja en la confianza y credibilidad de sus diferentes clientes al momento de adquirir o comprar el producto.

PRICMAR S.A cumple con sus obligaciones tributarias y laborales puesto que lleva su respectivo control contable y financiero de todas sus actividades. Además, cabe destacar que la finalidad del laboratorio PRICMAR S.A es brindar a todos sus clientes un producto de calidad con precios razonables o bajos costos mediante un excelente servicio personalizado y prontitud en la entrega del producto.

1.3.2 Gestión Productiva

La definición de la gestión productiva dentro de las organizaciones, según Summers (2009) nos indica que:

El ciclo de Deming es un proceso de cuatro pasos para mejorar la calidad. En el primer paso (planificar), se desarrolla un plan para realizar la mejora. En el segundo paso (Hacer), se lleva a cabo el plan a preferencia de pequeña escala, el tercer paso (Estudiar), se analizan los efectos del plan, en el último paso (Actuar), se estudian los resultados para determinar que se ha aprendido y que se puede predecir. El ciclo planificar-hacer-estudiar-actuar se conoció originalmente como ciclo planificar-hacer-comprobar-actuar, pero a principio de la década de 1990 se estandarizó como planificar-hacer-estudiar-actuar. En ocasiones también se denomina ciclo Shewhart, porque Walter A. Shewhart discutió el concepto en su libro *Statistical Method From the Viewpoint of Quality Control*, o ciclo de Deming, debido a que W Edwards Deming introdujo el concepto en Japón. (Pág. # 382)

El estudio de este proceso dentro del laboratorio de larvas PRICMAR S.A es un aspecto de suma importancia ya que a través de ello se analizará y optimizará la calidad que está comprendido en planificar, hacer, estudiar, actuar para llevar a cabo una mejor gestión productiva en la empresa.

1.3.3 Recursos del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A

Recursos humanos

Dentro del Laboratorio de larvas, los trabajadores o colaboradores son un factor clave y el más importante para el desarrollo de las actividades y funciones administrativo y productivo.

Actualmente PRICMAR S.A cuenta con 27 colaboradores quienes realizan las diferentes y respectivas actividades como: asistencia de gerencia, secretaria ejecutiva, técnico y jefe de personal operativo.

Recursos Financieros

El Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A cuenta con los recursos financieros de acuerdo a las aportaciones de capital propio de sus inversionistas, a través de inversiones y préstamos de las diferentes instituciones bancarias que ayudan económicamente al crecimiento y desarrollo de la organización para el adecuado manejo de sus actividades.

Recursos tecnológicos

Dentro de PRICMAR S.A, se cuenta con el recurso tecnológico necesario como: departamento de algas, calefones, departamento de esterilización, generador, computadoras, transformadores, sala de observación, bombas de agua, departamentos de cilindros, haciendo que estos recursos ayuden al procesamiento de la crianza de nauplios para luego convertirse en larvas de camarón con un alto grado de calidad.

1.3.4 Producto del laboratorio de larvas PRICMAR S.A

PRICMAR S.A., ofrece producto larvario en dos etapas para su respectiva comercialización:

Postlarva 1: Dentro del periodo de producción en el laboratorio, a partir de esta etapa de crecimiento considerado como P112 (post-larva) este producto larvario se puede vender o comercializar de acuerdo a las necesidades y exigencias del cliente.

Postlarva 2: En esta última etapa de crecimiento considerado P116 (post-larva) este producto larvario está en su fase de venta o comercialización donde el cliente es el que exige o compra las larvas según sus necesidades.

1.4 MARCO LEGAL

Capítulo tercero

Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Sección segunda: Jóvenes

Art. 39.-El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

Capítulo Sexto

Trabajo y producción

Sección primera: Formas de organización de la producción y su gestión

De acuerdo al artículo 319, las formas de organización de la producción y su gestión están encaminadas en el rubro del laboratorio de larvas PRICMAR S.A, donde se fomentará la equidad y los respectivos derechos laborales como decreta o manda la ley.

En base al artículo 320, Pricmar S.A, dentro de los procesos de producción larvaria garantizará una administración justa, eficiente, participativa y transparente en beneficio de ambas partes.

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo primero

Inclusión y equidad

Dentro del Régimen del Buen Vivir, en su artículo 340, referente a la inclusión y equidad social son reglamentos coordinados que aseguran el ejercicio de los derechos en el cumplimiento de sus propósitos, garantizando la planificación participativa, la igualdad, equidad, y sobre todo la no discriminación de las personas donde se fomente el trabajo justo y equitativo.

Además, PRICMAR S.A, deberá tener presente los siguientes procesos:

- Escritura pública de la constitución
- Afiliación a una de las cámara de la producción
- Solicitud de aprobación en la superintendencia de compañías: certificación de nombre y requisitos para personas jurídicas
- Emisión del registro único de contribuyentes (ruc)
- Solicitud de matrícula de comercio (de acuerdo al juzgado)
- Pago de tasa de matrícula de comercio.
- Permisos

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de la metodología el diseño se realizará mediante la investigación cuali-cuantitativa, el cual permitirá extraer todos los datos necesarios por medio de la técnicas medibles y resaltando todas las cualidades de cada uno de los colaboradores para el adecuado análisis del estudio.

2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro del estudio del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, la modalidad de la investigación es de proyecto factible, el cual se realiza en base a una propuesta viable para solucionar problemas laborales de acuerdo a la parte administrativa y operativa de la misma, por medio de estudios documentales y de campo que ayuden a delinear la propuesta.

En el estudio se investigó al personal donde se plantea una propuesta idónea que conlleve a la solución de su estructura organizacional mejorando los procesos de planeación, organización, dirección y control de sus diferentes departamentos.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para la realización del respectivo estudio investigativo dentro de PRICMAR S.A, se utilizaron varios tipos de investigación como la descriptiva, bibliográfica y de campo esenciales para la recopilación de información.

2.3.1 Investigación Descriptiva.

La investigación descriptiva se pudo establecer con la aplicación de la entrevista realizada al gerente general de la empresa y las encuestas a los miembros, proveedores y clientes del laboratorio PRICMAR S.A., cuáles eran las causas que determinan que se debe de realizar una mejora en la gestión productiva de la empresa para lograr una mayor efectividad.

2.3.2 Investigación Bibliográfica.

El material para la temática de estudio abordada nos dirigimos directamente a informaciones que nos fue proporcionada por texto de libros, tesis e Internet ya que allí existen bastantes temas relacionados con este trabajo de investigación.

Según Ernesto A. Rodríguez Moguel (2005), nos dice:

Recolección del material informativo: el investigador cuenta con fuentes primarias y secundarias. De las fuentes primarias, el investigador obtiene las mejores pruebas disponibles: testimonios de testigos oculares de los hechos pasados y objetos reales que se usaron en el pasado y que se pueden examinar ahora. Estas fuentes secundarias, es decir, la información que proporcionan las personas que no observaron directamente la situación. Estos datos se encuentran en enciclopedias, diarios, revistas, publicaciones periódicas y otros materiales. Las fuentes primarias y secundarias pueden hacer que el investigador modifique el esquema del problema cuando la información indique que ello es necesario. (Pág. 24)

2.3.3 Investigación de Campo.

Dentro de la investigación de campo se visitó a las fuentes para recopilar información directamente, es así que se procederá a realizar una visita en el laboratorio de larvas ubicada en la comuna Palmar para que nos den sus opiniones y respondan a las encuestas necesarias y entrevista para el desarrollo del proyecto

2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

2.4.1 Método inductivo

Dentro del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, se realizó mediante el método inductivo que corresponde básicamente a la observación de fenómenos particulares que permitan desarrollar conclusiones a las observadas similarmente, donde el proceso debe ser ordenado, coherente y lógico para determinar los antecedentes que provocaron el problema de investigación.

2.4.2 Método Analítico

La aplicación del método analítico dentro de la investigación se basa en la desmembración en general donde se analizaron las causas y efectos del problema mediante la observación realizada en el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, para explicar el fenómeno y dar soluciones en beneficio de la organización.

2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

Las técnicas de investigación que se aplicaron son las siguientes:

- **Encuestas:** Se elaboraron encuestas dirigidas a todos los miembros, proveedores y clientes que forman parte de la organización, esta técnica de investigación nos permitirá encontrar resultados, donde se emplea un cuestionario con preguntas claves para el desarrollo del estudio investigativo.
- **Entrevistas:** Se desarrolló la respectiva entrevista al gerente de PRICMAR S.A, mediante preguntas directas y claves que permitieron la recopilación de información primordial de la investigación.

2.6 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se diseñarán los instrumentos en función de las necesidades y de los objetivos propuestos en la presente investigación, que faciliten y se obtenga información veraz y confiable.

Detallados a continuación:

CUADRO # 3. Instrumento de investigación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guión de Entrevistas
Encuesta	Cuestionarios

Fuente: Laboratorio de larvas PRICMAR S.A.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.7.1 Población

Según Carmen Fuentelsaz Gallego, María Teresa Icart Isern, Anna M. Pulpón Segura (2006) nos dice que población:

Es el conjunto de individuos que tienen ciertas características o propiedades que son las que se desea estudiar. Cuando se conoce el número de individuos que la componen, se habla de población finita y cuando no se conoce su número se habla de población infinita. Esta diferencia es importante cuando se estudia una parte y no toda la población, pues la fórmula para calcular el número de individuos de la muestra con la que se trabajará variará en función de estos dos tipos de población. (Pág. 55).

La investigación del problema del laboratorio de larvas PRICMAR S.A conlleva delimitar la población que son todas las personas que conforman la empresa con la muestra respectiva, puesto que son las personas más idóneas para dar toda la información necesaria indispensable para el estudio investigativo, que se detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO # 4. Población.

Población	Ni	Técnicas
Gerente General	1	Entrevista
Secretaria	1	Encuesta
Jefe de ventas	1	Encuesta
Contador	1	Encuesta
Jefe operativo	1	Encuesta
empleados	22	Encuesta
Proveedores	10	Encuestas
Clientes	250	Encuestas
Total.....	287	

Fuente: Laboratorio de larvas PRICMAR S.A.
 Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

2.7.2 Muestra.

Es aquella parte representativa de la población, o considerado como el subconjunto del conjunto población, por general, existen dos tipos de muestra, la muestra probabilística y la no probabilística.

Según Hernández R. (2006) define:

El enfoque cualitativo es la unidad de análisis o conjunto de personas, contexto, eventos o sucesos sobre la cual se recolecta los datos sin que necesariamente sea representativa y la muestra con enfoque cuantitativo, es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de la población. (Pág. 120)

El presente trabajo de investigación se desarrolló mediante la muestra no probabilística, la misma que se llevará a cabo en el laboratorio de larvas PRICMAR S.A el cual está ubicada en la Comuna Palmar Cantón Santa Elena y la muestra estuvo seleccionada por 287 personas perteneciente al área de Gerencia, Secretaria, Operarios entre ellos proveedores y clientes las cuales tiene relación directa con todas las propiedades y equipos que posee la empresa por consiguiente se estableció encuestarlos con el objeto de conocer las necesidades de la empresa.

Donde se detalla a continuación en el cuadro siguiente:

CUADRO # 5. Muestra

Muestra	Ni	Técnicas
Gerente General	1	Entrevista
Secretaria	1	Encuesta
Jefe de ventas	1	Encuesta
Contador	1	Encuesta
Jefe operativo	1	Encuesta
Empleados	22	Encuesta
Proveedores	10	Encuestas
Clientes	250	Encuestas
Total de la muestra	287	

Fuente: Laboratorio de larvas PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

2.8 PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

2.8.1 Procedimientos de la Investigación.

El respectivo procedimiento de la investigación se basó en la recopilación de toda la información necesaria concernientes a la problemática detectada en el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, referente a los procesos administrativos.

Donde la investigación de PRICMAR S.A, se realizó el siguiente esquema:

- Realización del problema
- Recopilación de datos de fuentes bibliográficas.
- Selección del tema de investigación
- Elaboración del marco teórico
- Desarrollo de la entrevista y las diferentes encuestas para recolectar la información.

2.8.2 Procesamiento de la Investigación.

Una vez realizada el procedimiento de la investigación se ejecuta el procesamiento de toda la información recopilada para desarrollar los análisis oportunos y presentar los resultados precisos acorde a la interpretación de los datos que faciliten la realización de la propuesta.

El procesamiento de la investigación, se detalla en:

- Análisis de los resultados
- Diseño de los gráficos estadísticos
- Interpretación de los resultados
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Elaboración de la propuesta.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA.

ENTREVISTA EFECTUADA AL SR. RENÉ VICENTE CACAO MORAN, PROPIETARIO Y GERENTE DEL LABORATORIO DE LARVAS “PRICMAR S.A”.

1. ¿Con que finalidad se creó el Laboratorio de larvas PRICMAR S.A?

El laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, se creó con la finalidad de generar rentabilidad económica e incrementar el desarrollo de la misma, haciendo énfasis gracias a mis conocimientos en biología marina, quise incursionarme en el negocio de comercialización de productos larvarios el cual a través de préstamos y ahorros invertí mi dinero con el propósito de obtener ganancias y crecer económicamente.

2. ¿Considera que la empresa ha cumplido con sus propósitos?

El Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, por el momento considero que si he cumplido con mis propósitos porque hasta ahora he logrado establecerme económicamente y cuento con los materiales necesarios para este negocio aunque me falta mucho por alcanzar porque uno nunca termina de proponerse metas, puesto que tengo pensado realizar o ampliar mi organización por la demanda y exigencia del cliente por tanto se necesitará la contratación de personal y así generar empleo para contribuir con la sociedad.

3. ¿PRICMAR S.A, plantea verdaderas estrategias competitivas para el logro de los objetivos organizacionales?

El laboratorio de larvas PRICMAR S.A siempre se plantea estrategias puesto que es necesario e importante dentro competitivo, ya que existe mucha competencia donde una de las estrategias es que el cliente pide nuestro producto a un menor costo y para captar a ese cliente trato de negociar y llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes.

4. ¿En el laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, existen los canales de comunicación que permita el dialogo entre los departamentos?

Considero que en mi laboratorio de larvas se maneja cordialmente la comunicación y al respecto trato que las obligaciones y funciones de los trabajadores se cumplan a cabalidad para que se efectúe de manera organizada las respectivas actividades, además siendo el dueño y propietario el principal ente de ejemplo en comunicación entre mis colaboradores para llevar a cabo un bienestar laboral.

5. ¿En PRICMAR S.A, se cuenta con todo el recurso humano suficiente para realizar todas las responsabilidades y funciones laborales?

Considero que mi empresa cuenta con lo indispensable, aunque no niego que deba existir más personal administrativo y operativo puesto que algunos de ellos inclusive realizan doble función en sus actividades. Y bueno acorde vayan aumentando las ganancias se contrataría al personal necesario es por eso la importancia de realizar préstamos e invertir ese capital para producirlo y lograr el mejoramiento de mi organización.

6. ¿Las capacitaciones son indispensables dentro del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A?

Dentro del Laboratorio PRICMAR S.A, siempre es indispensable que exista capacitación para todo el personal tanto administrativo como el de producción, ya que a través de ello se puede tener un mayor conocimiento de las actividades y funciones que se ejercen en función a nuevos procesos de actualización y métodos de aprendizaje.

7. ¿Dentro de PRICMAR S.A, se distribuyen con eficiencia todos los recursos materiales, tecnológicos y financieros?

Considero que mi empresa PRICMAR S.A maneja con tal precaución y cautela nuestros recursos tanto material como financiero, aunque tengo mayor cuidado con los implementos que se utilizan para el cultivo ya que existen muchos productos como químicos y fertilizantes que se aplican durante el proceso pues se trata de que no exista desperdicios reutilizando lo necesario para que el costo no sea mayor.

8. ¿Considera usted que la elaboración del Diseño Organizacional ayudará a mejorar la gestión productiva y administrativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales?

Considero que sería necesario e importante la implementación del diseño organizacional porque por medio de esto ayudaría al desarrollo eficiente de todas las funciones de la organización ya a través de ello se podrá mejorar el proceso ambiguo con que se maneja creando diferenciación entre los demás laboratorio existentes en la localidad.

3.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

3.2.1 Encuestas a los Trabajadores y Proveedores de “PRICMAR S.A”.

1. ¿Existe en el laboratorio un diseño organizacional que contenga: misión, visión, objetivos, estrategias y metas?

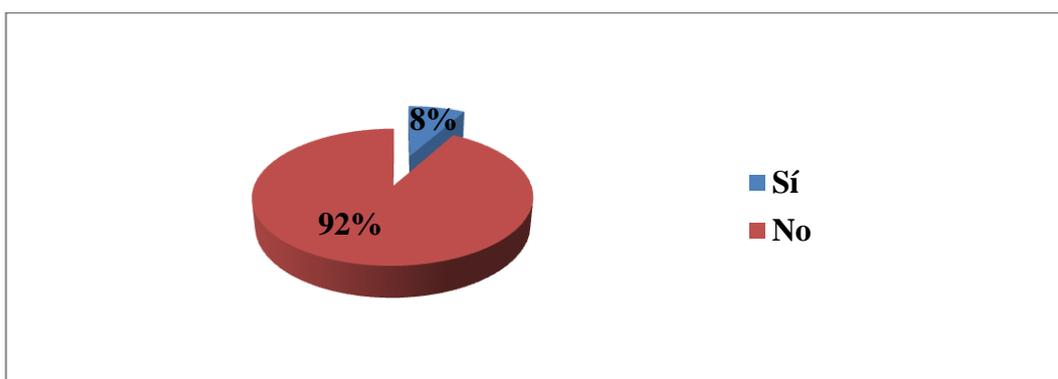
CUADRO # 6. Contiene la empresa misión, visión, objetivos y estrategias

ITEM	VALORACIÓN	F	%
1	Sí	3	8%
	No	34	92%
	TOTAL	37	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 4. Contiene la empresa misión, visión, objetivos y estrategias



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 92% de los encuestados manifiesta que en PRICMAR S.A no existe un diseño organizacional, mientras que el 8% si, deduciendo que es necesario que el personal conozca la misión, visión, objetivos, estrategias y metas reiterando de esta manera la importancia de realizar un direccionamiento estratégico.

2. ¿Está usted de acuerdo en que exista una división del trabajo de cada empleado por sus funciones y responsabilidades, de acuerdo al cargo que ocupa en PRICMAR S.A?

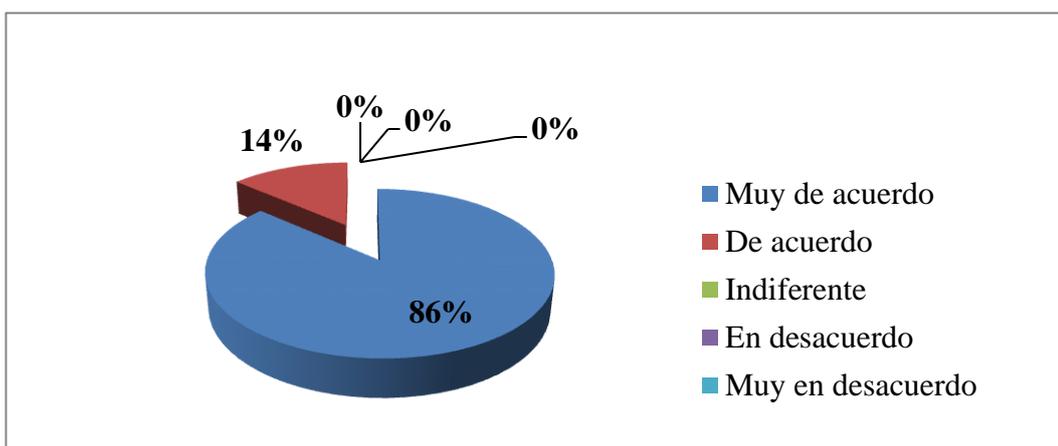
CUADRO # 7. División de Trabajo de Acuerdo al Cargo.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
2	Muy de acuerdo	32	86%
	De acuerdo	5	14%
	Indiferente	0	0%
	En desacuerdo	0	0%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	TOTAL		37

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 5. División de Trabajo de Acuerdo al Cargo.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz

El 86% de los encuestados respondieron estar muy de acuerdo en que exista una división del trabajo de cada empleado por sus funciones y responsabilidades, mientras un 14% respondió estar de acuerdo. Deduciendo que para la empresa le es importante que cada empleado cumpla con sus funciones de acuerdo al cargo.

3. ¿Se encuentran los puestos de trabajo distribuidos en base a la especialización de cada uno de los trabajadores de PRICMAR S.A?

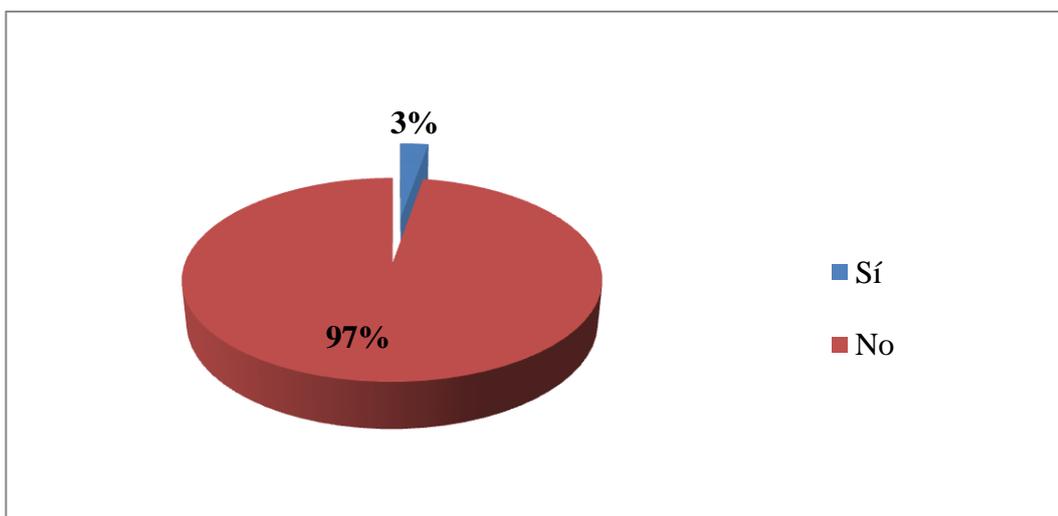
CUADRO # 8. Distribución de Puestos en Base a la Especialización.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
3	Sí	1	3%
	No	36	97%
	TOTAL	37	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 6. Distribución de los Puestos en Base a la Especialización.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 97% de los encuestados respondió que no, mientras que el 3% manifestó que sí. Por lo que se deduce que el personal de PRICMAR S.A no se encuentra distribuidos los puestos de trabajo en base a la especialización de cada uno de sus colaboradores por lo que es necesario definir la especialidad y desenvolvimiento de los mismos.

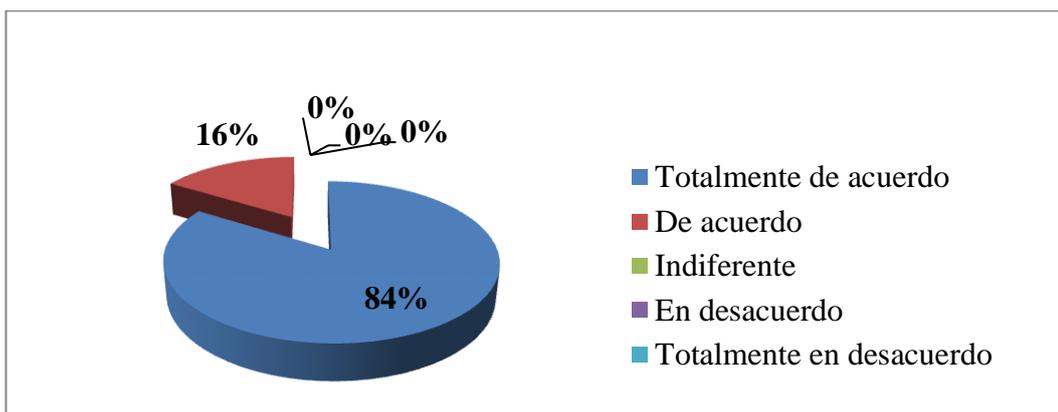
4. ¿Está usted de acuerdo en que se realice un documento que defina las funciones de los puestos laborales en PRICMAR S.A?

CUADRO # 9. Documento que describa las funciones

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
4	Totalmente de acuerdo	31	84%
	De acuerdo	6	16%
	Indiferente	0	0%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	TOTAL		37

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 7. Documento que describa las funciones



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 84% manifiesta que está totalmente de acuerdo que exista un documento que describa sus funciones, mientras que el 16% de acuerdo. Por lo que se deduce que la mayoría de los colaboradores considera necesario definir de manera adecuada las funciones de cada uno de los miembros para que puedan asumir responsabilidades dentro de su área de trabajo.

5. ¿Considera usted que existen las líneas jerárquicas bien definidas en el Laboratorio PRICMAR S.A?

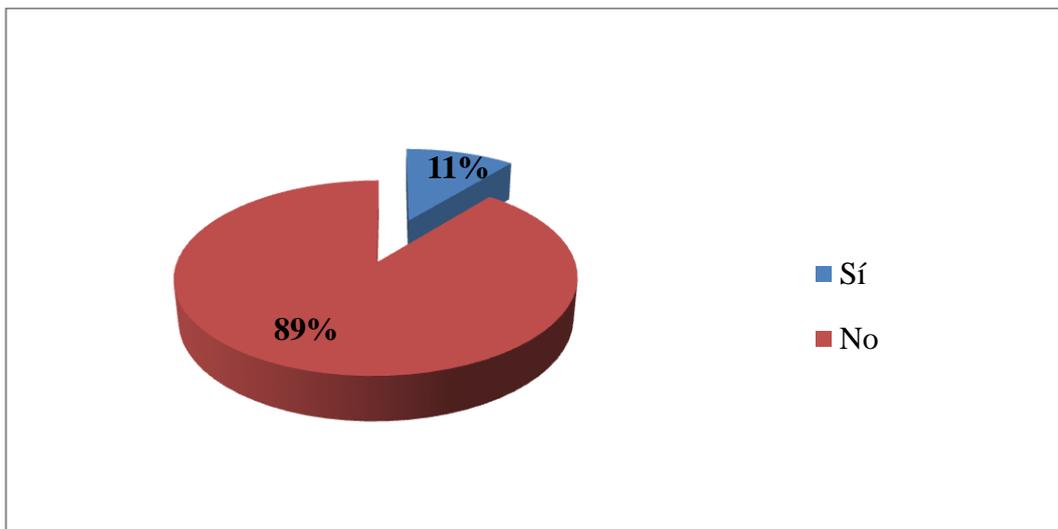
CUADRO # 10. Líneas Jerárquicas Definidas.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
5	Sí	4	11%
	No	33	89%
	TOTAL	37	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 8. Líneas Jerárquicas Definidas.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 89% de los encuestados respondió que no existen líneas jerárquicas definidas, mientras que 11% manifestó que sí. Dando como resultado que la mayoría no considera o desconoce que en la empresa existan líneas jerárquicas bien definidas por lo que es necesario poner atención en el direccionamiento de su estructura organizacional desde un nivel jerárquico alto, medio y bajo.

6. ¿Cree usted que la empresa PRICMAR S.A cuenta con todos los recursos materiales, financieros, técnicos y tecnológicos necesarios para desempeñar efectivamente sus actividades laborales?

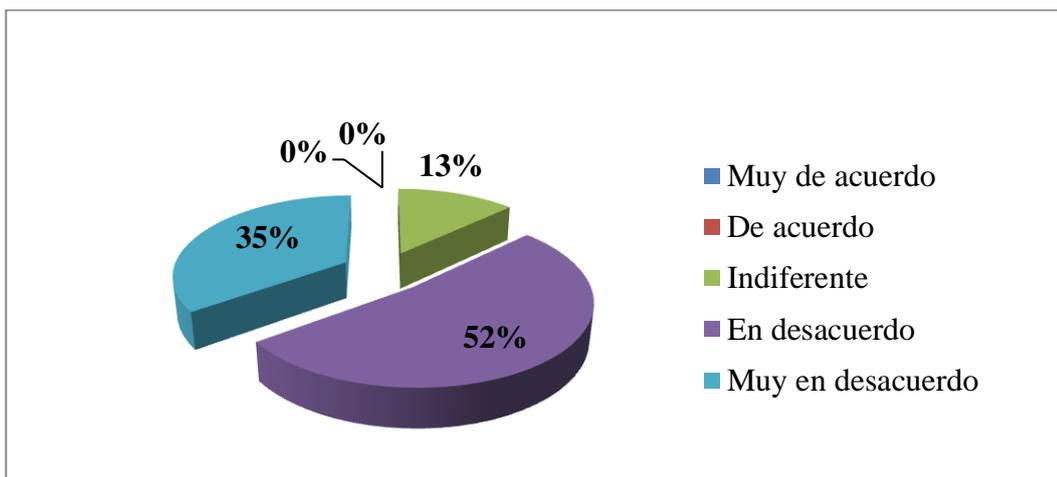
CUADRO # 11. Cuenta con los Recursos Necesarios.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
6	Muy de acuerdo	2	0%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	14	13%
	En desacuerdo	19	52%
	Muy en desacuerdo	2	35%
	TOTAL		37

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 9. Cuenta con los Recursos Necesarios.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 52% de los encuestados respondió estar en desacuerdo; un 35% muy en desacuerdo y por último, un 13% es indiferente. Con los resultados obtenidos se puede deducir que la empresa no cuenta con todos los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, por lo que es necesario poner atención a esta particularidad.

7. ¿Considera usted importante las metas institucionales dentro del laboratorio de larvas PRICMAR S.A?

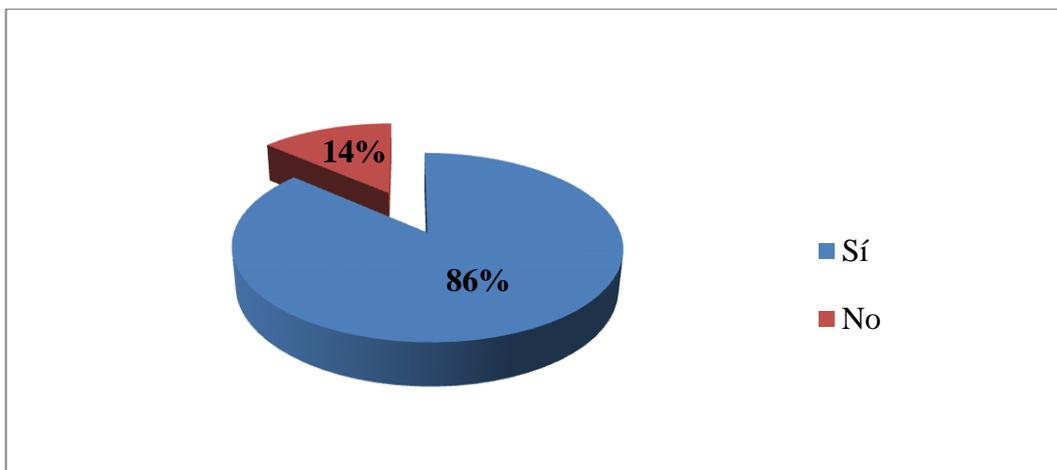
CUADRO # 12. Importancia de las Metas.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
7	Sí	32	86%
	No	5	14%
	TOTAL	37	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 10. Importancia de las Metas.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 86% de los encuestados manifestó que si considera importante las metas institucionales, mientras que el 14% respondió que no. Basándonos en los resultados obtenidos se deduce que en su mayoría le es importante conocer las metas que establezca la empresa. Por lo que es necesario que los directivos de la organización den a conocer lo que se espera alcanzar para asumir retos y obtener los resultados esperados.

8. ¿Cree usted que en el laboratorio de larvas Pricmar S.A se realizan correctamente los procesos administrativos de planificación, organización, dirección y control?

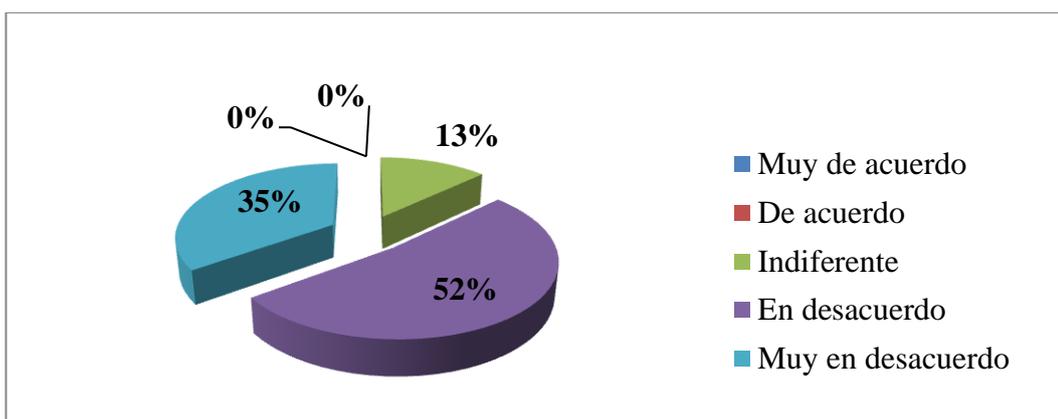
CUADRO # 13. Realización de los Procesos Administrativos

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
8	Muy de acuerdo	5	0%
	De acuerdo	7	0%
	Indiferente	0	13%
	En desacuerdo	25	52%
	Muy en desacuerdo	0	35%
	TOTAL		37

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 11. Realización de los Procesos Administrativos



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 52% de los encuestados respondió estar en desacuerdo que se realicen correctamente los procesos administrativos; un 35% respondió muy en desacuerdo y por ultimo un 13% es indiferente. Basándonos en los resultados obtenidos se puede deducir que es importante y necesario que los directivos de la organización permitan coordinar procesos administrativos para fortalecer sus funciones.

9. ¿Es de vital importancia que se desarrolle un orgánico funcional con la adecuada distribución de funciones en la Laboratorio PRICMAR S.A?

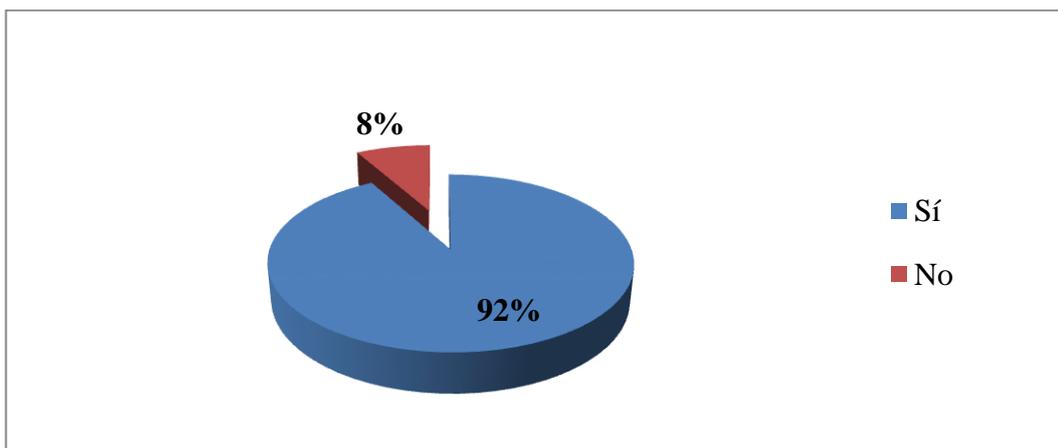
CUADRO # 14. Orgánico Funcional

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
9	Sí	34	92%
	No	3	8%
	TOTAL	37	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 12. Orgánico Funcional.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 92% de los encuetados manifestó que si es indispensable un orgánico funcional, mientras que el 8% no. Basándonos en los resultados obtenidos se considera importante que a través de un orgánico funcional se podrá ejercer de manera efectiva las funciones dentro de la empresa PRICMAR S.A. siendo esto un beneficio para ellos que conlleven a la efectividad del desempeño de las tareas y funciones.

10. ¿Está usted de acuerdo que se debe implementar dentro del Laboratorio PRICMAR S.A, un modelo de diseño organizacional?

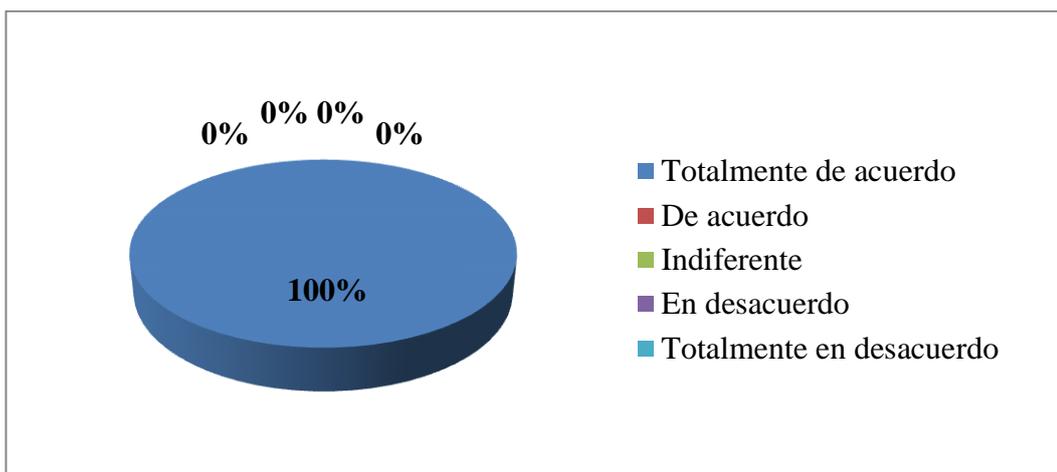
CUADRO # 15. Implementación de un Diseño Organizacional.

ITEM	VALORACIÓN	F	%
10	Totalmente de acuerdo	37	100%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	0	0%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	TOTAL		37

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 13. Implementación de un Diseño Organizacional



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Miembros y Proveedores.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

Un 100% de los encuestados manifiesta estar totalmente de acuerdo que el laboratorio PRICMAR S.A. exista un modelo de diseño organizacional reiterando de esta manera la importancia de realizar el estudio y plantear un diseño organizacional logrando descubrir que se debe mejorar el sistema de trabajo.

3.2.2 Encuestas a los Clientes de “PRICMAR S.A”.

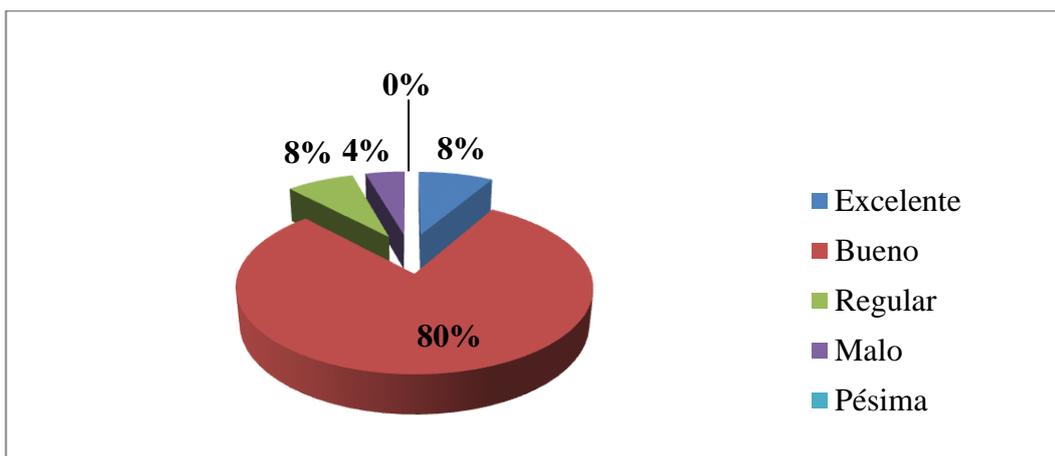
1. ¿Cómo considera usted la atención brindada a los clientes del Laboratorio PRICMAR S.A?

CUADRO # 16. Como considera la atención brindada.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
1	Excelente	21	8%
	Bueno	199	80%
	Regular	19	8%
	Malo	11	4%
	Pésima	0	0%
	TOTAL		250

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 14. Como considera la atención brindada



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 80% de los encuestados respondió que la atención brindada es buena, un 8% regular, un 8% respondió excelente y tan solo un 4% malo. Por lo que se deduce que en su mayoría de los clientes se encuentra bastante satisfecho en relación a la atención brindada de la empresa PRICMAR S.A.

2. ¿Ha observado si existe una buena relación laboral entre los trabajadores del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A?

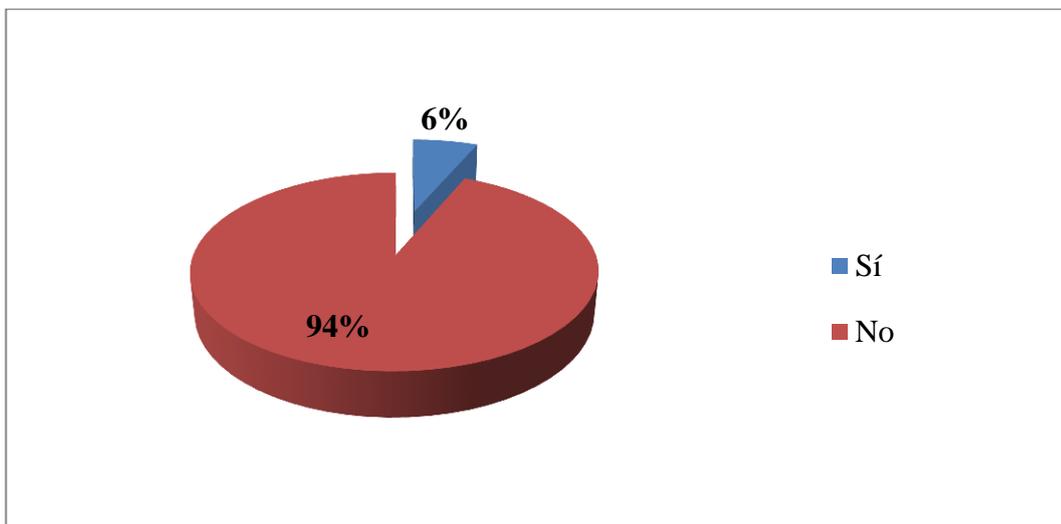
CUADRO # 17. Existe buena relación laboral.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
2	Sí	16	6%
	No	234	94%
	TOTAL	250	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 15. Existe buena relación laboral.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 94% de los clientes encuestados manifiesta que no existe una buena relación laboral entre los miembros de la organización, mientras que el 6% respondió que sí. Dando como resultado que la mayoría de los clientes se ha percatado q no existe un buen clima laboral entre los miembros del laboratorio PRICMAR S.A tomando en consideración poner atención a esta particularidad.

3. ¿Cuál de estos factores pone en consideración al momento de comprar las larvas de camarón en la empresa PRICMAR S.A?

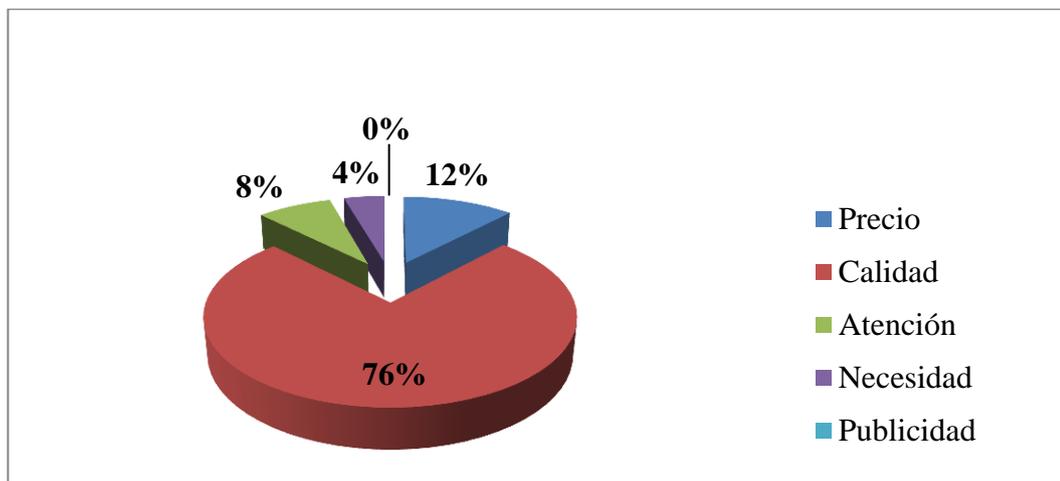
CUADRO # 18. Factores que considera al momento de la compra.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
3	Precio	30	12%
	Calidad	189	76%
	Atención	20	8%
	Necesidad	11	4%
	Publicidad	0	0%
	TOTAL	250	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 16. Factores que considera al momento de la compra



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 76% de los encuestados respondió que la calidad, un 12% respondió el precio, mientras que un 8% la atención y por ultimo un 4% respondió necesidad. Basándonos en los resultados obtenidos la mayoría de los clientes pone en consideración al momento de comprar las larvas de camarón la calidad por lo que es necesario que el producto que se comercializa contenga todos estos factores para la satisfacción del cliente.

4. ¿El stock de productos larvarios abastece la demanda de los consumidores del laboratorio PRICMAR S.A?

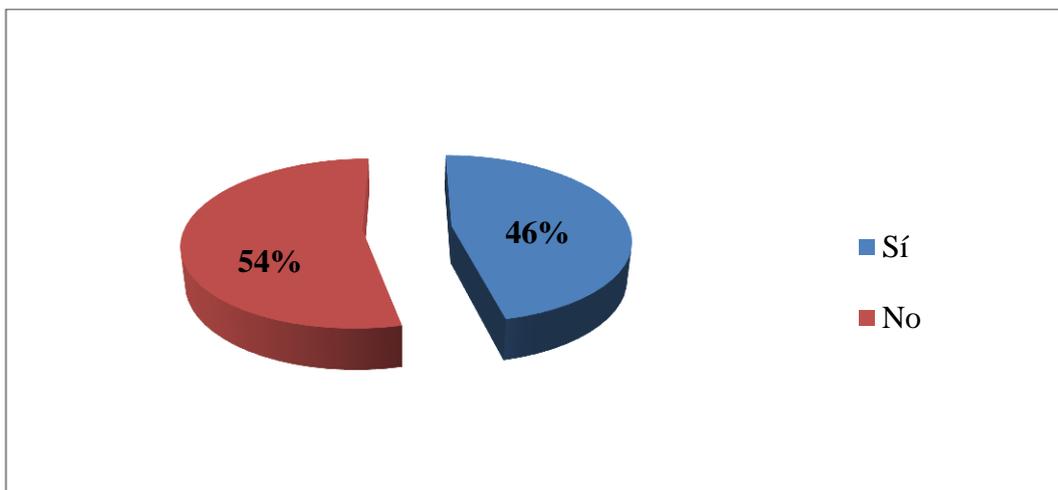
CUADRO # 19. Stock de productos.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
4	Sí	116	46%
	No	134	54%
	TOTAL	250	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 17. Stock de productos.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 54% de los clientes encuestados respondió que no, mientras que un 46% respondió que sí. Y basándonos en los resultados obtenidos, se deduce que las opiniones están divididas en base al stock de abastecimiento de productos larvarios por lo que la empresa debe considerar y poner atención en esta particularidad para lograr la captación de más clientes en el tiempo que ellos requieran el producto.

5. ¿Cree usted que la empresa PRICMAR S.A emplea todas las normas de seguridad e higiene al momento de realizar sus actividades?

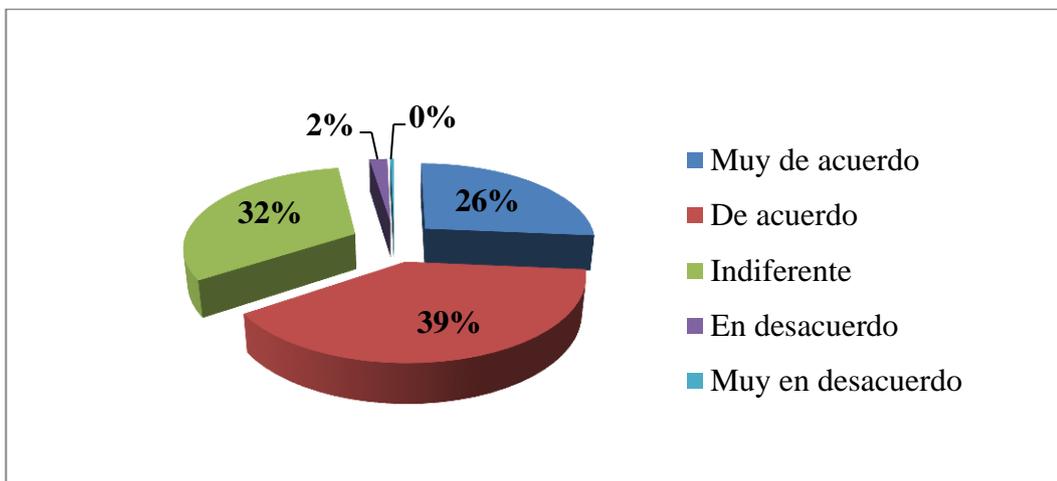
CUADRO # 20. Normas de Seguridad e higiene.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
5	Muy de acuerdo	66	26%
	De acuerdo	98	39%
	Indiferente	80	32%
	En desacuerdo	5	2%
	Muy en desacuerdo	1	0%
	TOTAL		250

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 18. Normas de Seguridad e higiene.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 39% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo, un 32% indiferente, mientras que un 26% respondió estar muy de acuerdo, y por ultimo un 2% respondió estar en desacuerdo. Por lo que se puede deducir que las opiniones están divididas en base al conocimiento de las normas de seguridad e higiene de la empresa. Por lo que es necesario e importante analizar y poner en consideración este aspecto.

6. ¿Sabe usted si todos los colaboradores están distribuidos correctamente en los puestos laborales dentro del laboratorio PRICMAR S.A?

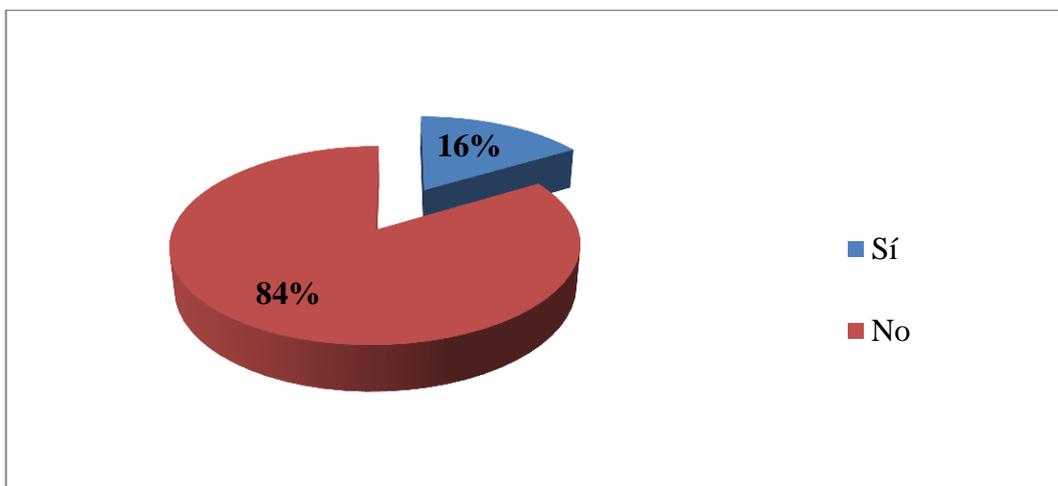
CUADRO # 21. Puestos de trabajo.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
6	Sí	41	16%
	No	209	84%
	TOTAL	250	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 19. Puestos de trabajo.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 84% de los clientes encuestados respondió que no sabe si los colaboradores están en los puestos de trabajo, mientras que un 16% manifestó que sí. Y basándonos en los resultados obtenidos se deduce que la mayoría de los clientes no tiene conocimiento de las actividades y funciones de los trabajadores y si estos se encuentran en sus puestos de trabajo por lo que es necesario que la empresa proyecte su imagen corporativa que conlleve el éxito laboral.

7. ¿Está usted de acuerdo que se deben implementar cursos de capacitación al personal del laboratorio PRICMAR S.A?

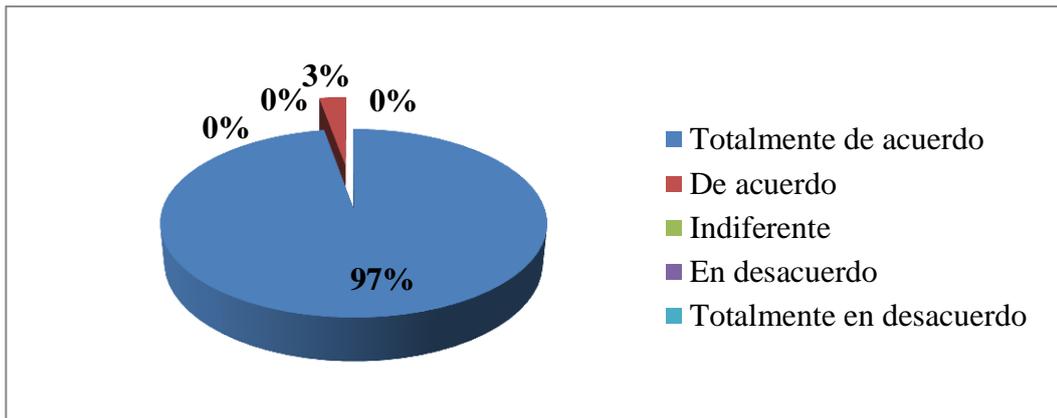
CUADRO # 22. Cursos de capacitación.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
7	Totalmente de acuerdo	243	97%
	De acuerdo	7	3%
	Indiferente	0	0%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	TOTAL		250

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 20. Cursos de capacitación.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 97% de los clientes encuestados respondió estar totalmente de acuerdo que se implemente cursos de capacitación, mientras que un 3% respondió de acuerdo. Por lo que se deduce que la mayoría respondió positivamente a esta pregunta, reiterando de esta manera la importancia de implementar constantemente cursos de capacitación para el personal con el fin de obtener mayores conocimientos y habilidades.

8. ¿Recomendaría usted al Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A?

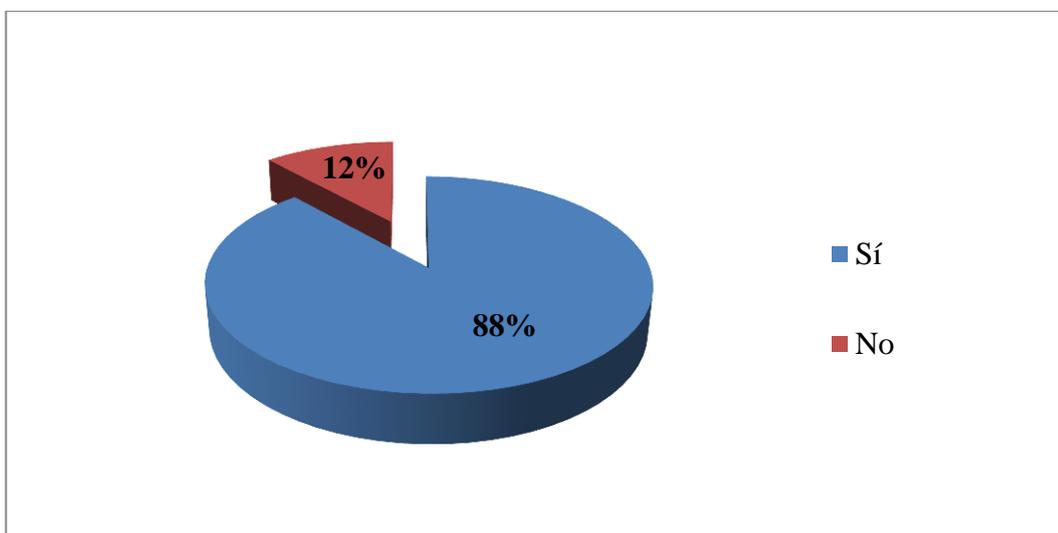
CUADRO # 23. Recomendaría a PRICMAR S.A.

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
8	Si	221	88%
	No	29	12%
	TOTAL	250	100%

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 21. Recomendaría a PRICMAR S.A.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 88% de los clientes encuestados manifiesta que si recomendaría a la empresa PRICMAR S.A, mientras que un 12% respondió que no. En relación a esta pregunta se puede decir acertadamente que los clientes consideran que si recomendarían a la empresa, poniendo énfasis y atención a la minoría que no se encuentra satisfecho en cuanto a la comercialización del producto. Por lo que es necesario poner atención a esta particularidad.

9. ¿Estaría de acuerdo que se implemente dentro del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, un diseño organizacional para impulsar el crecimiento empresarial?

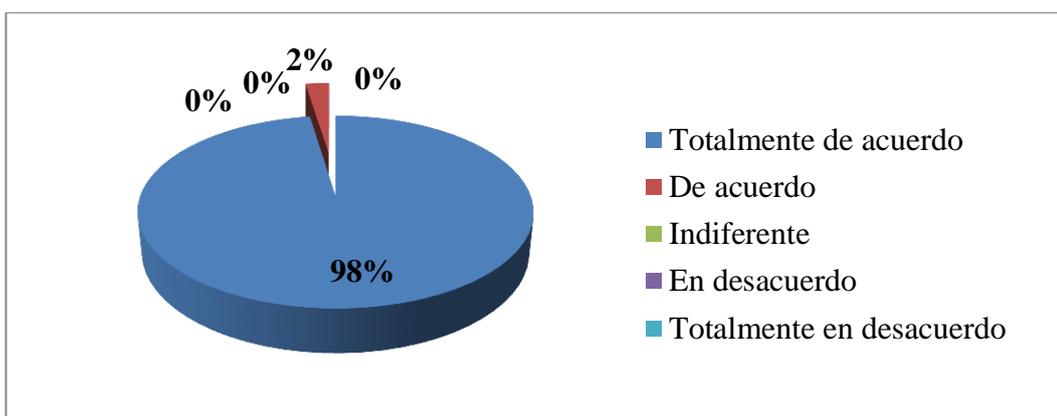
CUADRO # 24. Implementación de un Diseño Organizacional

ITEM	VALORACIÓN	<i>f</i>	%
9	Totalmente de acuerdo	244	98%
	De acuerdo	6	2%
	Indiferente	0	0%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	TOTAL		250

Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 22. Implementación de un Diseño Organizacional.



Fuente: Datos de Encuestas Realizadas a los Clientes.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

El 98% de los clientes encuestados respondió estar totalmente de acuerdo con la implementación de un diseño organizacional, mientras el restante 2% respondió que está de acuerdo. Por lo que se deduce que la mayoría respondió positivamente a esta pregunta, reiterando de esta manera la importancia e implementación de un diseño organizacional que ayude a impulsar el crecimiento de PRICMAR S.A.

3.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.3.1 Conclusiones.

1. Es fundamental que los miembros de la organización consideren que un buen ambiente laboral se basa en las normas y principios de cada individuo por lo que es necesario que se fomente el compañerismo entre todos los colaboradores para mejorar el desempeño laboral de las actividades diarias del laboratorio de larvas PRICMAR S.A.
2. La evolución de las organizaciones ha impulsado el surgimiento de crear nuevas ventajas competitivas dentro de un mundo globalizado, si bien estas empresas no emplean estrategias y un nuevo modelo organizacional estarían ligados a que exista un sin número de conflictos, por lo tanto es necesario que se maneje con cautela la manera de administrar la organización.
3. En la actualidad las organizaciones se ven en la necesidad de brindar un producto y servicio de calidad por ende, la empresa PRICMAR S.A ofrece un producto de calidad acorde a las exigencias del mercado con la finalidad de satisfacer las necesidades del clientes brindándoles una buena atención por lo que el cliente es el pilar fundamental y razón de existir de la organización.
4. La elaboración del Diseño organizacional es fundamental para la empresa PRICMAR S.A ya que impulsa el mejoramiento de una buena administración que consista en interpretar los objetivos de la empresa mediante el proceso de planeación, organización, dirección y control de las actividades que conlleven al direccionamiento de la misma.

3.3.2 Recomendaciones.

1. Es primordial que los miembros del laboratorio de larvas PRICMAR S.A estén constantemente capacitados con el propósito de obtener mayores conocimientos, habilidades y destrezas en función de las actividades diarias a desempeñar, para el logro y cumplimiento de los objetivos esperados.
2. Es de vital importancia que la empresa PRICMAR S.A aplique un análisis FODA como una herramienta que ayude a estudiar y sistematizar la información que posee la organización sobre el mercado actual y la situación real de la misma, con el propósito de precisar su capacidad competitiva en un tiempo y periodo determinado.
3. Establecer en la mente de los miembros de la organización la idea de involucrarse a nuevos cambios y retos que conlleven al logro de metas y objetivos a alcanzar, tomando en consideración el posicionamiento en el mercado creando de esta manera ventaja competitiva ante empresas que se encuentran en turbulencias identificando las necesidades de los clientes con el propósito de establecer los parámetros de costo-beneficio que satisfaga a ambas partes tanto para la empresa como para el consumidor.
4. Los miembros de la organización deben considerar la importancia de implementar un diseño organizacional ya que a través de ello se analizará a la empresa tanto interno como externamente, con el propósito de establecer estrategias y tomen decisiones en base a un estudio que ayude al desarrollo y crecimiento de la organización para el logro y alcance de las metas institucionales.

CAPÍTULO IV

“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS PRICMAR S.A EN LA COMUNA PALMAR, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2013”

4.1 PRESENTACIÓN.

Hoy en día los grandes empresarios analizan unas series de situaciones en sus negocios puesto que deciden realizar cambios que permitan mejorar su rentabilidad y posicionamiento en cuanto a la estabilidad en el mercado, para el desarrollo y crecimiento de su empresa, para esto toman decisiones basadas en el estudio de un diseño organizacional que conlleve la forma de administrar sus recursos.

Por consiguiente, en este capítulo se presenta el Diseño Organizacional propuesto en base a la carencia del mismo, dando soluciones oportunas concernientes a la implementación de verdaderas estrategias competitivas indispensables para lograr los propósitos establecidos.

Por tal motivo se ejecutó un análisis con los dos enfoques tanto interno como externo dentro del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A el cual diagnosticará la situación actual del negocio, permitiendo conocer en forma global los factores económicos, políticos, tecnológicos y sociales que afectan al sector pesquero, así como en el ambiente interno se analizó la situación real de este negocio, identificando la capacidad de gestión empresarial, capacidad de producción, de comercialización, tecnología, de talento humano y competencia, que permitió encontrar sus fortalezas y debilidades para en función de esto elaborar un D.O acordes con los objetivos y políticas formuladas.

4.2 DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

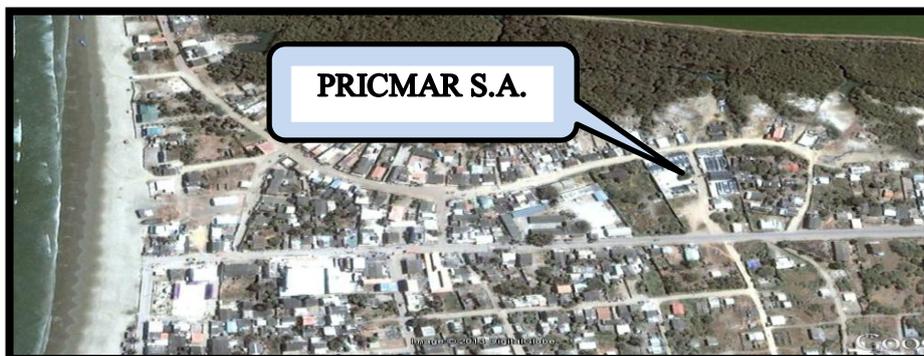
- **RAZÓN SOCIAL:** PRIMICIAS DEL MAR S.A PRICMARSA
- **RUC:** 2480900286001
- **FECHA DE CREACIÓN:** 27/11/2008
- **UBICACIÓN:** Cantón: Santa Elena, Comuna Palmar, B. Las Conchas diagonal a la Esc. Ignacio Alvarado.
- **PRODUCTOS:** Explotación de criaderos de larvas de camarones.
- **GERENTE EJECUTIVO:** Vicente Primo Díaz Cacao Pozo.
- **CORREO ELECTRÓNICO:** tcacao_m@hotmail.com
- **TELÉFONOS:** 042904210 - 099424367 – 097201461
- **Nº DE COLABORADORES:** 27

GRÁFICO # 23. Logo de PRICMAR S.A.



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

GRÁFICO # 24. Ubicación geográfica del Laboratorio PRICMAR S.A.



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

4.3 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

El presente diseño organizacional fue elaborado para el desarrollo del laboratorio de larvas PRICMAR S.A. en la Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2013, la misma que no dispone de una estructura organizacional definida, que ayuden al desenvolvimiento de sus funciones administrativas y operativas, las cuales generan problemas que no le admiten una eficiente producción.

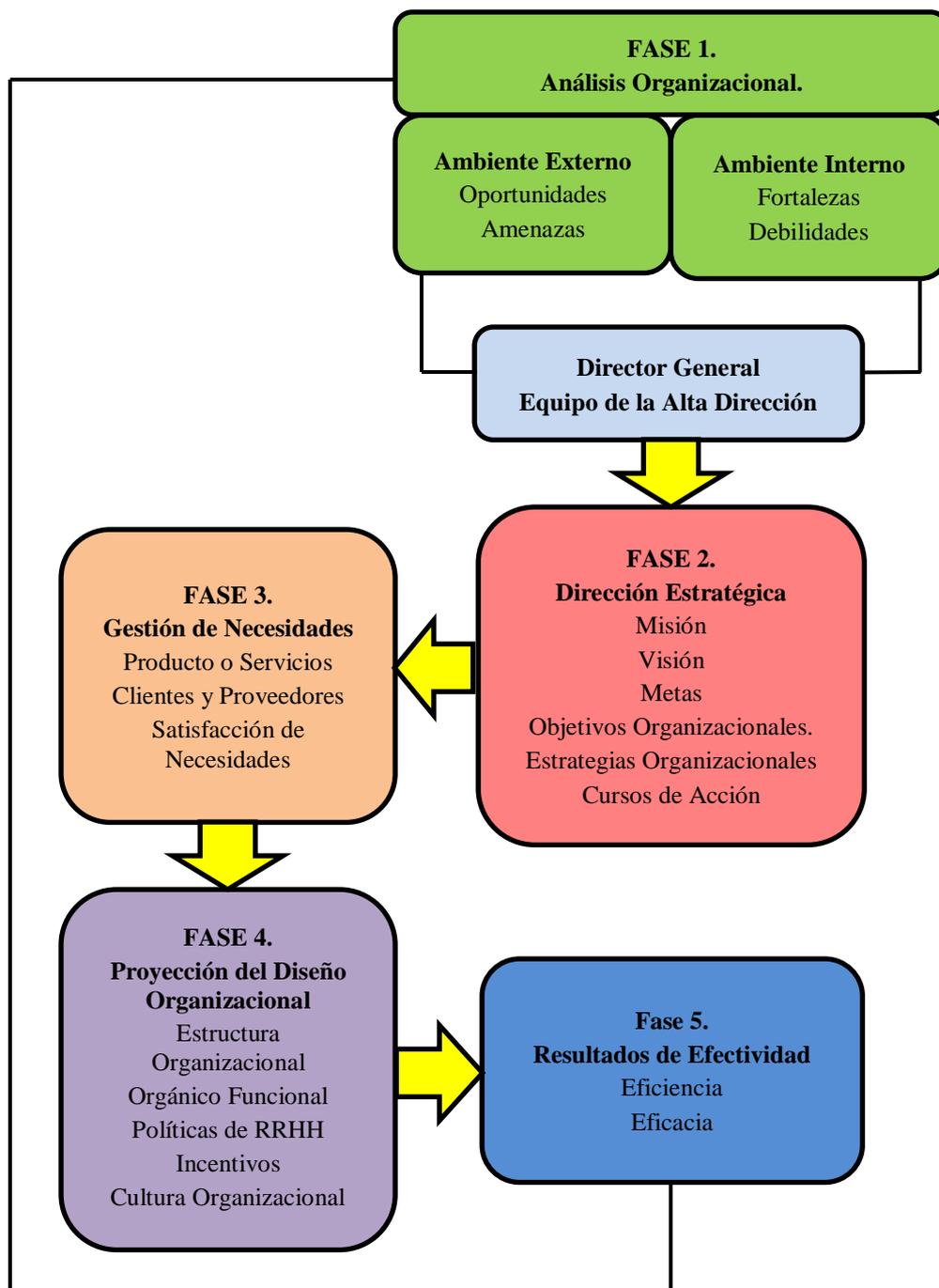
Por lo tanto la propuesta del diseño organizacional guiará a la Administración en función de las necesidades y requerimientos de los miembros y a la vez un desenvolvimiento de sus actividades laborales. Para ello se realizó la investigación de campo la cual permitió obtener información tanto del personal interno como externo de la organización, así como la determinación de un análisis situacional basado en el entorno y los diferentes procesos administrativos, tecnológicos, financieros, recursos humanos, entre otros.

Además se estableció un direccionamiento estratégico del laboratorio que contenga, misión, visión, objetivos y estrategias necesarias para que conozcan su razón de ser y hacia donde se pretende dirigir, así como los objetivos que ayuden al logro de los mismos, fijando las diferentes estrategias que se requieren para que aporten a las metas trazadas.

Se considera también la proyección organizacional para fijar un organigrama estructural del laboratorio de larvas PRICMAR S.A, delineado por las funciones que cada colaborador debe cumplir respetando las políticas y reglas que aporten a crear una cultura organizacional, que le permita estar en la capacidad de enfrentar las contingencias que se presente en el futuro, implementando los correctivos necesarios acorde a las exigencias del mercado competitivo, en beneficio de mejorar la gestión administrativa y productiva

4.4 MODELO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE PRICMAR S.A.

GRÁFICO # 25. Modelo de PRICMAR S.A.



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

4.5 ELEMENTOS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.

Es Indispensable que el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, aplique el Diseño Organizacional dentro de los procesos y procedimientos administrativos, ya que en el radica las grandes ventajas que traerá para la empresa donde se direcciona mejorando los procesos productivos que genere mayor eficiencia en el rendimiento de los colaboradores.

Por tal motivo dentro de la investigación, es indispensable realizar los análisis internos en base a cada una de sus fortalezas y debilidades, así también desarrollar los análisis externos detectando las oportunidades y amenazas que giran alrededor del ambiente organizacional.

1. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.

1.1 Análisis Interno de la Organización.

Fortalezas de PRICMAR S.A.

- La gran Demanda por los productos larvarios de calidad que se ofrece en el entorno.
- Amplio conocimiento y experiencia en el cultivo de larvas de camarón.
- Excelente condiciones climáticas del sector.

Debilidades de PRICMAR S.A.

- El poco presupuesto para publicidad y mercadeo.
- No existen objetivos claramente definidos.
- Falta de un control de los gastos y desperdicios

1.2 Análisis Externo de la Organización.

Oportunidades de PRICMAR S.A.

- A nivel nacional e internacional el crecimiento de la demanda va en escala de aumento.
- El no contar con una competencia grande.
- Precios competitivos y cómodos
- Contar con clientes que se convierten en frecuentes. .
- Programas gubernamentales que apoyen el desarrollo de proyectos de inversión.

AMENAZAS PRICMAR S.A.

- Costo de materia prima que varía en cuanto a la alimentación de las larvas de camarón.
- Empresas de otras Provincias del Ecuador con mayor tecnología de producción de las larvas de camarón que tienen y emplean gran presupuesto.
- Impacto de transmisión de enfermedades que pueda repercutir en el producto.

1.3 Matriz FODA

CUADRO # 25. Matriz FODA

INTERNAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
EXTERNAS	<p>F.1. La gran Demanda por los productos larvarios de calidad que se ofrece en el entorno.</p> <p>F.2. Amplio conocimiento y experiencia en el cultivo de larvas de camarón.</p> <p>F.3. Excelente condiciones climáticas en el sector.</p>	<p>D.1. El poco presupuesto para publicidad y mercadeo.</p> <p>D.2. No existen objetivos claramente definidos.</p> <p>D.3. Falta de un control de los gastos y desperdicios</p> <p>D.4. Falta de capacitación</p>
OPORTUNIDADES	F.O	D.O
<p>O.1. A nivel nacional e internacional el crecimiento de la demanda va en escala de aumento.</p> <p>O.2. El no contar con una competencia grande.</p> <p>O.3. Precios competitivos y cómodos.</p> <p>O.5. Programas gubernamentales que apoyen el desarrollo de proyectos de inversión</p>	<p>1. Promover la imagen del laboratorio proyectando a sus clientes oferta de un producto de calidad que capte mayor demanda.</p> <p>2. Beneficiarse del conocimiento y experiencia de los trabajadores para crear una mayor diferenciación entre los competidores.</p> <p>3. Aprovechar las condiciones climáticas y programas gubernamentales que apoya a invertir nuestro capital con el propósito de generar beneficios en común.</p>	<p>1. Manejar un sistema publicitario a través de redes sociales, de esta manera minimizar costos al inicio de la aplicación del diseño.</p> <p>2. Aumento de control de las actividades de producción y comercialización de sus productos mediante un sistema de control de calidad.</p> <p>3. Motivar al personal para que se identifique con la organización y cumpla con los objetivos esperados.</p>
AMENAZAS	F.A	D.A
<p>A.1. Costo de materia prima que varía en cuanto a la alimentación de las larvas de camarón.</p> <p>A.2. Empresas de otras Provincias del Ecuador con mayor tecnología de producción de las larvas de camarón que tienen y emplean gran presupuesto.</p> <p>A.3. Impacto de transmisión de enfermedades que pueda repercutir en el producto.</p>	<p>1. Garantizar la estabilidad de los miembros de la organización mediante una producción a gran escala.</p> <p>2. Salvaguardar la calidad de los productos larvarios para mejorar la satisfacción del cliente con el propósito de evitar la inclusión de nuevos competidores.</p> <p>3. Mantener un sondeo minucioso de las posibles transmisiones de enfermedades al cultivo.</p>	<p>1. Con la implementación de un plan se permitirá mejorar los ingresos y por ende se genere el presupuesto necesario.</p> <p>2. Establecer un sistema tecnológico en los procesos para de esta manera generar mayor productiva.</p> <p>3. Proponer un plan de capacitación para el mejoramiento de los procesos estandarizados.</p>

Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

2. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA.

2.1 Misión del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A.

El laboratorio de larvas PRICMAR S.A ofrece productos larvarios de mejor calidad y bajo precio en un excelente ambiente manteniendo la satisfacción de nuestros clientes con innovación y emprendimiento constante, con el propósito de satisfacer las necesidades de nuestros clientes y alcanzar la rentabilidad esperada contribuyendo de esta manera al desarrollo del sector.

2.2 Visión del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A.

Ser La Empresa de Productos larvarios de prestigio y con permanencia en el mercado impulsando una excelente atención al cliente y la calidad en nuestros productos para lograr de esta forma el liderazgo que promueve el laboratorio de larvas PRICMAR S.A. fomentando el crecimiento de la empresa y reconocimiento a nivel nacional.

2.3 Meta del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A

Dentro del Laboratorio de larvas Pricmar S.A, con la implementación del Diseño Organizacional se prevé el mejoramiento y fortalecimiento del proceso administrativo, financiero, social para mejorar la calidad del producto y brindar mejor atención al cliente.

Por tal motivo, dentro del Laboratorio de PRICMAR S.A, se espera incrementar la producción anual de larvas de camarón de un 10% a un 20% durante los próximos años, captando nuevos clientes potenciales que absorban la oferta propuesta para de esta manera motivar al personal mejorando el rendimiento en sus actividades.

2.4 Objetivos Organizacionales.

Objetivo General.

Realizar un Diseño Organizacional al Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, mediante las técnicas y métodos de investigación que ayuden al desarrollo de los procesos administrativos y productivos en el mercado.

Objetivos Específicos:

- Generar eficiencia y eficacia en la productividad de sus trabajadores mediante procesos y procedimientos administrativos que tiene la empresa generando el crecimiento económico del laboratorio.
- Posicionar nuestro Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A mediante la información obtenida en los estudios para el mejoramiento de los procesos de comercialización de los productos larvarios, alcanzando nuevos canales de distribución cuya optimización de recursos sea de manera eficiente.
- Diseñar estrategias competitivas para el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A. mediante el estudio de los resultados del análisis FODA, para determinar las acciones que permitan el cumplimiento y logro de las metas institucionales.
- Implementar con el diseño los procedimientos, estructura organizacional, funciones de cada área que la conforme mediante un análisis que permita el planteamiento de mecanismos óptimos para la gestión, seguimiento y control administrativo del negocio, que beneficie a PRICMAR S.A.

2.5 Estrategias Organizacionales.

- Se garantiza la estabilidad de los miembros de la organización mediante una producción a gran escala.
- Manejar un sistema publicitario a través de redes sociales, de esta manera minimizar costos al inicio de la aplicación del diseño.
- Se Propone un plan de capacitación para el mejoramiento de los procesos estandarizados.
- Motivar al personal para que se identifique con la organización y cumpla con los objetivos esperados. Dar reconocimiento e incentivos a los miembros de la organización mediante placas o remuneración extra.
- Promover la imagen del laboratorio proyectando a sus clientes oferta de un producto de calidad que capte mayor demanda.

2.6 Cursos de acción

- Realizar charlas motivacionales.
- Contratar al personal de capacitación.
- Entrega de placas de reconocimiento al mejor trabajador del mes.
- Dar a conocer misión, visión, valores
- Crear Páginas Web como herramienta de comunicación con herramienta.
- A través de Redes Sociales dar a conocer la imagen y producto del laboratorio.

- Difusión publicitaria en medios masivos como televisivos, radiales y escritos.
- Monitorear y controlar continuamente los diferentes procesos y funciones departamentales

3. GESTIÓN DE NECESIDADES

3.1 Productos o Servicios

Dentro del laboratorio de larvas PRICMAR S.A es de vital importancia que se implemente algunas alternativas en la comercialización de productos larvarios de calidad para de esta manera satisfacer la demanda de los clientes y brindarle una atención personalizada. Entre estos beneficios del producto tenemos los siguientes:

- **Siembra de larvas en diferentes etapas de crecimiento:** Estos nauplios se siembran en tanques previamente llenos de agua salada y mantienen una alimentación tanto de dietas secas como es de algas, dietas líquidas, vitaminas, probióticos, balanceado, etc. Se procede a alimentar en dos raciones diarias que resulta beneficioso mientras que en el segundo día de siembra y por 15 días es conveniente aplicar balanceado al 35% de proteínas, bien en polvo o tipo granulado y verificar que las larvas de camarón estén en buenas condiciones.
- **Cosecha y traslado de larvas:** Se determina el crecimiento adecuado hasta la cosecha de postlarvas que estén en buenas condiciones controlando el manejo de aditivos durante la cosecha. Además existen dos tipos de cosecha: por peso y cubicación. Aquí el cliente decide que tanque de larva desea.

3.2 Clientes y proveedores

Clientes.

El cliente es el pilar fundamental y el más importante para nuestra empresa, por ello buscamos optimizar y crear nuevas formas de negociación en beneficio de satisfacer sus necesidades. Entre las diferentes opciones para nuestros clientes tenemos:

- Atraer e invitar al cliente a que seleccione su tanque de larva, tomando en consideración el tiempo que el cliente desee salir de acuerdo a las mareas.
- Especificar si desea el producto larvario por peso o cúbico y preparar el embarque de acuerdo si es trasladado con cartón se llenarán fundas de 15 litros de agua sea dulce o salada depende de la salinidad del campo; si es en gavetas se llenara a 13 litros, si es en tinas se llenara 1500 litros. Y el agua será de acuerdo a la salinidad del campo, y si desea el cliente temperatura baja para una mejor calidad del producto.

Proveedores.

El laboratorio de larvas PRICMAR S.A cuenta con diferentes proveedores conforme a las necesidades del producto, donde se fijan parámetros que beneficien a ambas partes, para que satisfagan las necesidades del laboratorio. Entre los beneficios se tiene lo siguiente:

- En cuanto, al producto naupliero los proveedores nos proporcionan la certificación y garantía de una materia prima de calidad necesarios para mantener el buen estado del producto que se va a ofrecer al cliente.

- Por otro lado, los proveedores de materiales e insumos como productos alimenticios para larvas de camarón y químicos nos proporcionan un descuento y de manera gratuita llaveros, agendas y esferográficos con el nombre del negocio.

3.3 Satisfacción de las necesidades.

Es de vital importancia investigar y conocer las exigencias de los diferentes clientes para satisfacer las necesidades, por tal motivo el laboratorio de larvas PRICMAR S.A., tiene como propósito cumplir con los requerimientos dentro del mercado local y nacional.

Por tal motivo, el laboratorio de acuerdo a la investigación realizará un estudio en base a la producción y distribución de las larvas de camarón, para buscar posibles soluciones en cuanto a los canales y vías de comunicación con cada uno de sus clientes o compradores.

Dentro de las necesidades tenemos las siguientes alternativas:

- Brindar en un 100% de atención personalizada a los clientes para dar facilidad de pago sea este efectivo o crédito con la finalidad de agilizar la comercialización en la venta de nuestro producto.
- A través de incentivos o reconocimientos por el buen desempeño de las actividades del trabajador se logrará motivar al mismo haciendo que cumpla sus funciones de manera productiva y competitiva ofreciendo un producto de calidad, minimizando riesgos para de esta manera la organización proyecte una gran ventaja ante las demás organizaciones captando mayor mercado de clientes y satisfaciendo sus necesidades.

4. DISEÑO ORGANIZACIONAL.

4.1 Estructura organizacional

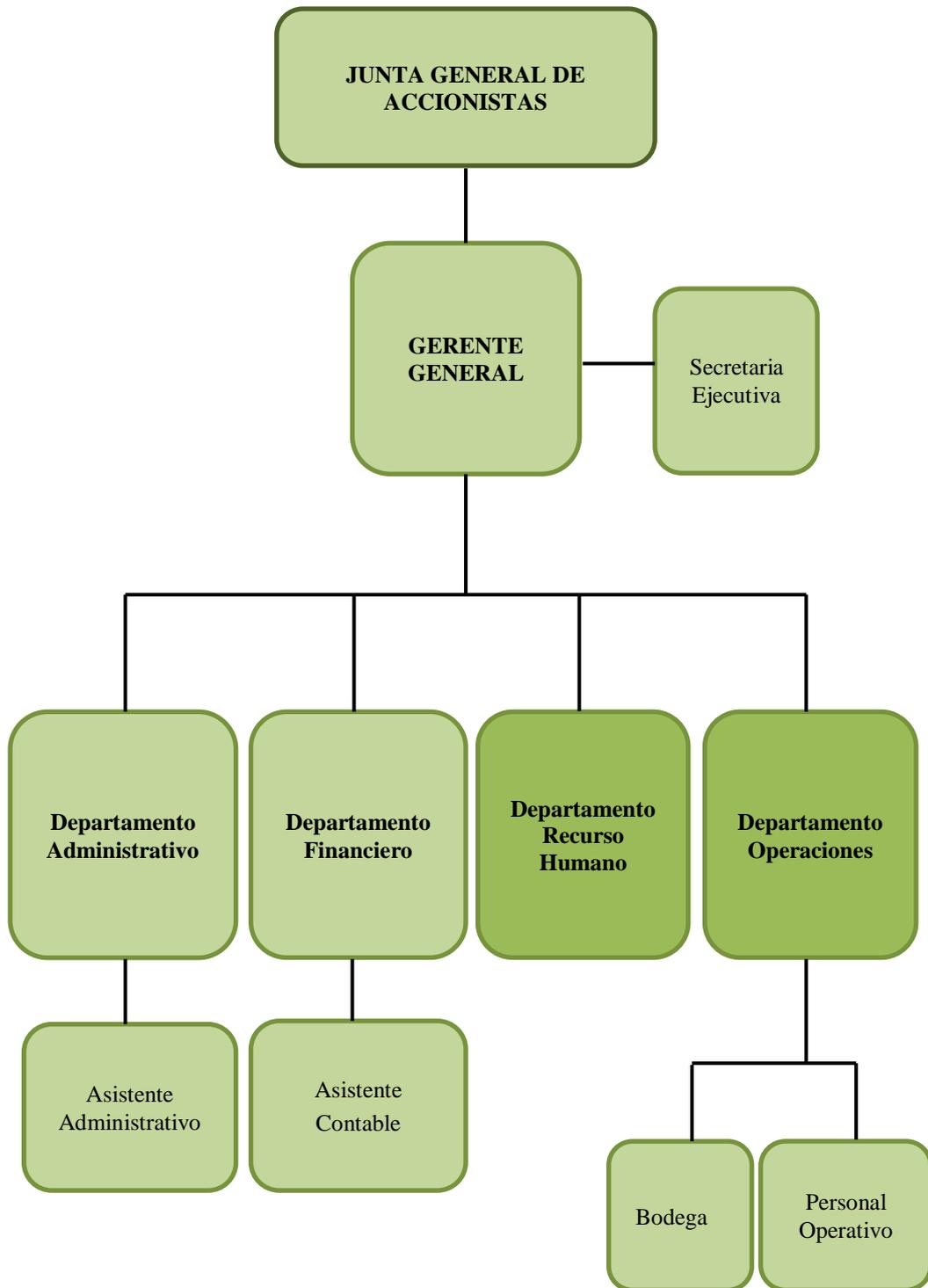
Actualmente las instituciones están despertando un gran interés en la estructuración de sus empresas por el motivo que con El Diseño Organizacional establecido e implementado en su totalidad se estima que aproximadamente al término de este año la empresa deberá obtener el doble de ingresos con los que cuenta actualmente, por lo que será de suma necesidad ir reforzando o creando más departamentos que puedan sostener el correcto funcionamiento de la misma en un corto plazo.

La estructura organizativa que se propone en el laboratorio de larvas PRICMAR S.A es vertical y de tipo plana y sencilla, la misma que está dirigida por el Sr. René Cacao y sobre el recae la responsabilidad de la empresa ya que su estructura está dividido básicamente por tres áreas: departamento de gerencia, departamento administrativo-financiero y el personal operativo.

Ya con el Diseño Organizacional incorporado al laboratorio se direcciona a expandir y modificar la estructura que tiene como finalidad ejercer y delegar funciones a otras personas para que el gerente ya no tenga ese tipo de sobre cargo referentes a las actividades que diariamente desempeña en la organización, ya que de esta manera se podrá mencionar y delegar oficialmente a la persona encargada de dicho puesto.

Por tal motivo, se plantea la necesidad e importancia de la incorporación de un departamento de Recursos Humano, un jefe de operaciones quienes cumplirán un gran rol dentro del laboratorio de larvas PRICMAR S.A con el propósito de mejorar las funciones y procedimientos laborales tanto administrativos como operativos.

GRÁFICO # 26. Organigrama



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

4.2 Orgánico Funcional de PRICMAR S.A.

JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Sr. Rene Vicente Cacao Moran

Sra. Moran Solórzano Luz María

Funciones:

- Establecer las políticas y normas administrativas para el cumplimiento de los reglamentos de la empresa que conduzcan al fortalecimiento de los procesos productivos.
- Delinear pautas para que los departamentos desarrollen sus actividades conforme a los objetivos estratégicos.
- Velar por la capacitación, preparación y motivación de los miembros del laboratorio.
- Proveer un ambiente de trabajo que conduzcan a la excelencia en las actividades que realiza la gerencia.
- En condiciones dificultosas que el laboratorio pudiera presentar, aumentar el capital social o buscar financiamiento exterior.
- Proponer en la junta de accionista a los miembros del directorio y elegir opciones de reemplazantes.
- Realizar reuniones mensuales para la creación de nuevas estrategias que permitan crear ventaja competitiva ante el mercado local.
- Establecer contratos o convenios para captar nuevos clientes.

GERENCIA EJECUTIVA.

Perfil:

- Poseer Título universitario en Ingeniería Comercial, Economía o carrera afines.
- Gozar de conocimientos en mercadeo y finanzas así como destrezas en las negociaciones
- Experiencia mínima de 3 años en cargos similares
- Orientación del cliente, tanto interno como externo
- Edad mínima de 35 años

Funciones:

- Ser el representante legal del laboratorio PRICMAR S.A.
- Elaborar presupuestos que muestren la situación económica y financiera del laboratorio, así como los resultados y beneficios a alcanzarse.
- Dirigir de manera organizada las tareas, actividades y personas a su cargo.
- Crear y mantener buenas relaciones con los clientes y proveedores.
- Realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de las funciones.
- Participar en la elaboración de los planes estratégicos establecidos por la junta de accionistas.
- Mantener comunicados a la junta de accionista sobre las actividades realizadas o de cualquier irregularidad que presente el laboratorio.
- Presentar los controles necesarios en la utilización de recursos.
- Capacidad de intercomunicación y relación laboral para motivar a todos los niveles de la empresa delegando funciones y responsabilidades.

SECRETARIA

Perfil:

- Tener Título de Secretaria Ejecutiva.
- Experiencia mínima de 2 años en cargos similares.
- Edad de entre 20 a 30 años.
- Experiencia comprobada en cargos similares
- Preferentemente experiencia previa en recepción y manejo de conmutador.
- Rapidez para digitar el computador.
- Trabajar bajo presión, y tener buenas relaciones interpersonales
- Impecable presentación personal
- Orientación de servicio al cliente

Funciones:

- Atender de manera correcta y oportuna recados telefónicos
- Tomar dictados taquigráficos.
- Mantener actualizada informaciones y datos de la gerencia.
- Receptar encomiendas o recados por los miembros y clientes
- Establecer relaciones laborales con los clientes realizando seguimiento para conocer si se encuentran satisfechos con el producto o atención.
- Realizar informes mensuales y preparar las actividades concernientes encomendadas por sus superiores.
- Ofrecer asistencia al Gerente Ejecutivo cuando se lo soliciten.
- Asistir a la organización en cuanto a archivos de documentos.
- Establecer comunicación entre los directivos, personal administrativo y personal operativo del laboratorio.
- Enviar la correspondencia y documentos que se originan en la oficina.

CONTABILIDAD.

Perfil:

- Poseer Título universitario en Contabilidad y Auditoría.
- Experiencia comprobada en cargos similares.
- Flexibilidad mental
- Habilidad numérica y análisis de información
- Edad no mayor de 35 años.

Funciones

- Establecer y operar las medidas necesarias para garantizar el sistema de contabilidad que este diseñado para que su operación facilite la comprobación de los activos, pasivos, ingresos, costos, gastos, entre otros de manera que permita medir la efectividad de los ingresos y egresos.
- Mantener actualizados registros, libros contables, entre otros.
- Colaborar con las auditorías internas y externas al laboratorio.
- Calcular aportes patronales y personales para el IESS.
- Realización de roles de pago.
- Coordinar, orientar y apoyar las actividades del personal adscrito al área de su competencia.
- Elaborar reportes contables y presupuestos que son requeridos por la gerencia administrativas y junta de accionistas del laboratorio.
- Realizar conciliaciones bancarias para el ajuste entre el estado de cuenta emitido por el banco y el saldo de la chequera.
- Elaborar, analizar y consolidar los estados financieros del laboratorio.
- Realizar las demás actividades que sean encomendadas por otros departamentos afines a las funciones inherentes al cargo.

Departamento de Recursos Humanos.

Perfil.

- Poseer Título de Ingeniero en Administración de Empresa o cargos afines.
- Destrezas para trabajar bajo presión.
- Flexibilidad mental
- Experiencia comprobada en cargos similares, no mayor de 35 años.

Funciones Específicas:

- Mantener actualizados la documentación y los registros con todos los antecedentes y la información referida al personal.
- Proponer las políticas generales de administración de los recursos humanos y los principios de administración del personal.
- Proveer un ambiente organizacional de desarrollo y satisfacción del recurso humano de forma que permita a los funcionarios progresar en base al mérito, aptitudes y habilidades.
- Informar cualquier acción de irregularidad a la alta dirección o la gerencia.
- Atender las consultas y reclamos presentados por los miembros de la organización relacionados con la interpretación y aplicación de reglamentos, normas y procedimientos a fin de proponer soluciones adecuadas.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo
- Llevar a cabo la contratación de personal en base a los informes y pruebas psicotécnicas aportadas
- Controlar la asistencia y los horarios de trabajo, sin perjuicio del control obligatorio que debe realizar cada departamento.

JEFE DE OPERACIONES

Perfil:

- Título universitario en Biología Marina o áreas afines.
- Destreza para la negociación
- Experiencia mínima de 3 años.
- Habilidad para la obtención y análisis de la información
- Edad mínima de 35 años.

Funciones:

- Establecer el contacto cuando se realiza una venta, con el objetivo de detectarlas necesidades del cliente.
- Elaborar la lista de materiales que se va a utilizar en un determinado proyecto de una cría de nauplios, así como también el presupuesto del mismo.
- Realiza la presentación de los proyectos u ofertas, si fuera del caso, junto con la cotización, además de encargarse de la negociación con el cliente en cuenta a precio y calidad.
- Contratación de transporte de materiales e insumos como alimentación, para las larvas, químicos, entre otros productos.
- Optimizar el uso y aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y financieros acorde a las políticas, normas y tecnología de la empresa.
- Programar las actividades de su departamento de acuerdo al plan de producción suministrado por la Gerencia, a fin de optimizar las entregas de producto en determinado tiempo.
- Higiene y Seguridad Industrial y cualquier otra información impartida a través de los programas de capacitación, necesaria para alcanzar los niveles de calidad y productividad esperados.

BODEGUERO

Formación y conocimientos

- Bachiller especialidad Físico Matemático o Químico Biológico.
- Flexibilidad mental de criterios
- Habilidad para la obtención y análisis de información.
- No mayor de 40 años.

Funciones

- Realizar las compras de materiales o envases cuando existe faltante o no se puede cumplir con algún pedido, previa aprobación del Jefe de Operaciones.
- Enviar las facturas y guías de remisión de las compras a la Asistente administrativa.
- Mantener limpia y ordenada la bodega.
- Llevar un control de equipos, materiales, productos y herramientas existentes en bodega.
- Realizar el ingreso de materiales, herramientas de trabajo a la bodega cuando no se han ocupado.
- Tomar registro de bienes materiales que se ingresan a bodegas.
- Almacenar físicamente, con los medios disponibles, en los espacios dispuestos para el resguardo de bienes y materiales.
- Almacenar los registros de los materiales en medios escritos y/o magnéticos que disponga.
- Efectuar salidas de bodega conforme a requerimientos de las Jefaturas superiores.
- Reportar informes mensuales a su superior jerárquico, respecto de la cantidad y estado de las existencias en la bodega.

PERSONAL OPERATIVO

Perfil

- Bachiller especialidad Químico Biológico o estudiante de últimos años en estudio superior en Biología marina.
- Flexibilidad mental de criterios
- Habilidad para la obtención y análisis de información.
- Orden y pro actividad.
- Habilidades para la solución de problemas
- Facilidad para la comunicación escrita y verbal
- Capacidad para el trabajo en equipo
- Capacidad de Liderazgo y organización.
- No mayor de 40 años.

Funciones

- Al recibir los productos como químicos y fertilizantes para el cultivo de larvas, verificar que se encuentren de acuerdo a las condiciones de la factura y en buen estado.
- Participar activamente en los procesos de producción de los cultivos y en la atención al cliente.
- Atender al cliente de manera personalizada y oportuna.
- Prestar la ayuda que requiere el cliente en la atención que se realiza.
- Verificar que el cliente se encuentre satisfecho con el producto que se le vendió.
- Realizar cualquier otra actividad laboral que sea solicitada por su jefe.
- Controlar el buen trato hacia los clientes al momento de despachar el producto larvario.

4.3 Políticas de Recursos Humanos e Incentivos

Dentro del Diseño Organizacional y para un mejor cumplimiento del desempeño laboral se implementará las políticas acorde al beneficio de los miembros del laboratorio de larvas PRICMAR S.A. con la finalidad de dar cumplimiento a las siguientes normas:

- a. Cumplir estrictamente las órdenes que PRICMAR S.A establece, por medio de su Representante Legal, y de los Jefes.
- b. Utilizar los uniformes de trabajo adecuadamente.
- c. Portar la credencial durante su permanencia en el trabajo.
- d. Observar las medidas de higiene y seguridad dictadas por el laboratorio o las autoridades competentes y hacer uso de los implementos que la organización entregue para garantizar la salud e integridad del personal.
- e. Someterse a los exámenes médicos dispuestos por el laboratorio y observar las medidas de Higiene y prevención de salud que se impartan.
- f. Observar las disposiciones que dicte la empresa con el objeto de precautelar el buen uso, salida y control de las propiedades, instalaciones, equipos, materiales, copiadoras, sistemas de computación y comunicación.
- g. Reportar cualquier hecho ilícito del que tenga conocimiento, cuando tenga relación con los servicios y operaciones de PRICMAR S.A.

Incentivos.

Dentro del laboratorio PRICMAR S.A. se considera al incentivo como un factor necesario e importante que cause entre los colaboradores un valor de motivación por el rendimiento y desempeño gracias a la dinámica, creatividad y esfuerzo de cada uno de ellos.

Por lo que se propone establecer que cada 6 meses se premie al mejor trabajador mediante remuneraciones extras y/o placas de reconocimiento por haber obtenido la más alta puntuación en función de sus actividades en cuanto a sus deberes y obligaciones para de esta manera lograr un mejor rendimiento eficaz y efectivo.

4.4 Cultura Organizacional.

Con la ejecución e implementación del Diseño Organizacional, propone el autor demostrar un gran cambio en lo que compete a la cultura del laboratorio de larvas PRICMAR S.A. acogiendo sugerencias de parte de este proceso investigativo, con ello se interpretará la relación con la historia, valores y forma de comunicación que representa el modo de actuar y pensar de la empresa, a través de sus directivos implementar cada proceso del modelo con la finalidad de expandir las tradiciones y costumbres del ambiente y de los colaboradores. Donde se debe adaptar los nuevos cambios en cuanto a la socialización y conocimiento del entorno de trabajo, con ello se espera el índice de la atención al cliente y el bienestar laboral.

Principios y Valores del Laboratorio PRICMAR S.A

Integridad: Hacer lo que es correcto, personal y profesionalmente en la empresa.

Trabajo en equipo: Cooperación eficiente del factor humano para el logro de los objetivos comunes y de la empresa.

Calidad: Mantener los estándares de calidad requeridos dentro de la producción de los productos nauplieros.

Responsabilidad: Dentro de todo los ámbitos laboral y personal al realizar los diferentes procesos administrativos y operativos.

Disciplina: Todos los miembros del laboratorio deben ser disciplinados en las labores cotidianas para conseguir el cumplimiento de los fines establecidos.

5. RESULTADOS DE EFECTIVIDAD

5.1 Eficiencia

Con el Diseño Organizacional se direcciona al laboratorio PRICMAR S.A. a obtener un alto grado de mejoramiento en cada proceso administrativo y productivo en el expendio de productos larvarios mediante un sistema de control con el propósito de alcanzar los resultados esperados.

Por lo tanto se emplea la capacitación respectiva en cuanto al manejo de los utensilios, herramientas y servicio con la colectividad Peninsular, también se propone a través de la eficiencia un sistema de manejo que dé cumplimiento al propósito de la planta de tratamiento y obtener un producto de calidad con calidez en sus ventas.

5.2 Eficacia.

El diseño inculcará a los Directivos del Laboratorio de larvas PRICMAR S.A al mejoramiento y desarrollo de metas y objetivos trazados haciendo que los recursos sean utilizados de manera adecuada para que los miembros de la organización efectúen sus actividades y funciones de forma óptima.

Alcanzando la calidad como el grado de satisfacción del cliente, usuario o ciudadano, según el caso, se puede visualizar la diferencia entre producto y resultado, como la brecha existente entre el producto y las expectativas que se tienen de este, para lograr variaciones o invariaciones en la situación o estado del sistema.

Por consiguiente, dentro del Laboratorio PRICMAR S.A, se debe:

- Hacer correctamente las cosas
- Resolver problemas
- Cumplir con las tareas y obligaciones
- Capacitar a los empleados
- Conservar las máquinas
- Lograr los objetivos
- Utilizar los insumos de manera óptima
- Obtener buenos resultados
- Máquinas disponibles

4.6 PRESUPUESTO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

CUADRO # 26. Presupuesto del Diseño Organizacional

No.	Nombre	V/U	Ingresos	Sobretiempo	Total Ingresos	Aporte Personal	Aporte Patronal	13vo Sueldo	Bono Escolar	Vacaciones	Valor Total
Recurso Humano											
1	Departamento de Recurso Humano		600,00	60,00	660,00	61,71	0,00	55,00	26,50	27,50	707,29
1	Departamento de Operaciones.		500,00	90,00	590,00	55,17	0,00	49,17	26,50	24,58	635,09
			1100,00	150,00	1250,00	116,88	0,00	104,17	53,00	52,08	1342,38
Recurso Tecnológico											
2	Computadoras	600									1200,00
2	Impresoras	100									200,00
											1400,00
Recurso Material											
2	Escritorios	200									400,00
2	Muebles de Oficina	300									600,00
	Suministros de Oficina	250									250,00
											1250,00
TOTAL PRESUPUESTO											3992,38

Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.

Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

4.7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES.

- En el análisis del diagnóstico situacional realizado al Laboratorio de larvas PRICMAR S.A se determinó la falta de una estructura organizacional que ocasiona una mala gestión productiva dando como resultado que no se planten verdaderas estrategias que ayuden a combatir tanto las debilidades y amenazas del entorno basadas en las fortalezas y debilidades que posee la organización.
- De acuerdo al tamaño del laboratorio de larvas PRICMAR S.A y de la cantidad de colaboradores, es necesario disponer de normas y políticas para el personal y con el visto bueno de quien corresponde, esto ayudará a tener mayores responsabilidades y compromiso de los trabajadores para con la organización.
- Con la implementación del Diseño Organizacional se espera mejorar, mediante su estructura y con las estrategias oportunas fortalecer los procesos del Laboratorio de larvas PRICMAR S.A, produciendo así un alto grado de competitividad para obtener un producto de calidad con la finalidad de satisfacer al cliente .
- En cuanto a la interpretación de los resultados obtenidos y previo a un estudio se establece que el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A requiere de un diseño organizacional para que a través de este modelo se tenga una dirección de lo que se pretende alcanzar con el propósito de generar mayor productividad y el mejoramiento de los procesos administrativos que conlleve al desarrollo y crecimiento económico de la organización.

RECOMENDACIONES.

- Es de vital importancia que a través del diagnóstico situacional del laboratorio de larvas PRICMAR S.A se aplique el diseño organizacional para mejorar de un modo efectivo los métodos y procedimientos que se realizan durante el proceso administrativo que permitan obtener mayor productividad en ejercicio de sus funciones.
- Se sugiere que el laboratorio de larvas PRICMAR S.A disponga de acuerdo al diseño organizacional de normas y políticas que ayuden al personal a un adecuado funcionamiento de los procesos y herramientas que se llevan a cabo en sus actividades para tener mayor compromiso y responsabilidad con la organización.
- Es indispensable la aplicación del diseño organizacional al laboratorio de larvas PRICMAR S.A., dando un giro de 90° y un cambio en todos los procesos administrativos que ayuden de cierta manera a crear ventajas competitivas entre sus similares rivales para que la organización alcance un alto grado de productividad.
- De acuerdo a un estudio investigativo se sugiere que con el diseño organizacional aplicado al laboratorio de larvas PRICMAR S.A ayudara a mejorar su administración con todos los aspectos relacionados con el personal, procesos y comercialización que determine el continuo crecimiento de la organización y compromiso de sus miembros para alcanzar un cierto grado competitivo ante los laboratorios de larvas que se dedican a la misma actividad

4.8 BIBLIOGRAFÍA

Albert María. (2007). La Investigación Educativa, claves teóricas. Madrid: Mc. Graw Hill Interamericana de España. Primera Edición.

Barrón Viviana, D' Aquino Marisa (2007). Proyecto y metodología de la investigación. Argentina: Editorial Maipue.

Bernal Cesar, (2006) Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales, Pearson educación mexicana S.A, Segunda edición.

Borsotti Carlos (2010). Temas de metodología de la investigación en ciencias sociales empíricas. Argentina: Editorial Miño y Dávila. Segunda edición.

Brönstrup Silvestrin Celsi, Godoi Elena, Ribeiro Anely (2009). Comunicación, lenguaje y comunicación organizacional. Colombia: Editorial: Red Signo y Pensamiento

Chiavenato Idalberto (2009). Comportamiento Organizacional, la dinámica de éxito en las organizaciones. México: Editora McGraw-Hill. Segunda Edición.

Chiavenato, Idalberto (2009). Gestión de Talento Humano - Editorial Mc Graw-Hill. Interamericana Editores, tercera edición México.

Colunga Dávila (2005). Administración para la calidad. Cómo hacer competitividad a nivel mundial una empresa mexicana. México: Panorama.

Cuatrecasas, Lluís, (2010). Gestión Integral de la Calidad: Implantación, control y certificación, España, Profit Editorial, 1ªEd.

Daft Richard (2007). Teoría y Diseño Organizacional. México: Thompson Editores. Novena edición.

Delgado Hugo (2006). Desarrollo de una cultura de calidad. México: McGraw-Hill.

Don Hellriegel (2009). Comportamiento Organizacional.

Espinosa Espíndola Mónica (2009) Cultura organizacional: dos caras de un mismo servicio. Argentina: Editorial: El Cid Editor.

Eyssautier de la Mora Maurice (2006), Metodología de la Investigación. Desarrollo de la Inteligencia. Quinta Edición.

Galán J. (2006). Diseño Organizativo. México: Thomson. Segunda edición.

Gallardo Velásquez Anahí (2009). El diseño organizacional y la organización que aprende. Argentina: Editorial El Cid Editor.

Gibson J. Ivancevich, J. (2007) Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura, Proceso. Editorial Addison-Wesley Iberoamericana, S.A. E.E.U.U.

Gilli Juan José (2007). Diseño Organizativo.

Gómez Ceja, Guillermo. (2006). Planeación y Organización de Empresas. Octava Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Gómez Marcelo M. (2006) Introducción a la Metodología de la investigación científica

Hernández Sampieri, R; Fernández, C.; Baptista, P. (2005) Metodología de la investigación. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México

Hitt Michael A., Pérez de Lara María Isabel Choy (2006). Administración

Koontz Harold, Weihrich Heinz (2008). Administración, Una perspectiva Global y empresarial, Ed. Mc Graw Hill

Méndez Álvarez Carlos Eduardo (2005), Colección Textos de Administración y Negocios: dos estudios de caso sobre cultura organizacional en Colombia. Primera Edición.

Rodríguez Moguel Ernesto A. (2005) Metodología de la Investigación.

4.9 ANEXOS.

ANEXO. # 1. Carta de Aval del Laboratorio de larvas PRICMAR S.A.



ANEXO. # 2. Carta Aval de la Revisión y Aprobación del Gramatólogo.

Lic. Ana del Pilar Quinde Mateo, Mg.
Número de Registro: 1006-12-747645
Número de Teléfono: 0989949023
Correo Electrónico: annitha20009@hotmail.com

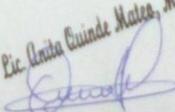
CERTIFICACIÓN

LIC. ANA DEL PILAR QUINDE MATEO, Mg. Magister en Docencia Universitaria e Investigación Educativa. Con el registro de SENESCYT N° 1006-12-747645, por medio del presente tengo a bien **CERTIFICAR:** Que he revisado la redacción, estilo y ortografía de la tesis de grado elaborada por: **WENDY LUISA TROYA MUÑOZ**, previo a la obtención del título de **INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

TEMA DE TESIS: **"DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS PRICMAR S.A. EN LA COMUNA PALMAR, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013"**

Trabajo de tesis de grado que ha sido escrito de acuerdo a las normas ortográficas y de sintaxis vigentes.

La Libertad, 11 de noviembre de 2013

Lic. Ana del Pilar Quinde Mateo, Mg.


LIC. ANA DEL PILAR QUINDE MATEO, Mg.
C.I. 0913983680

ANEXO. # 3. Matriz de Consistencias de PRICMAR S.A.

TÍTULO	PROBLEMA	TEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
Diseño Organizacional para la gestión productiva del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, en La Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2013	¿Cómo influye la estructura organizacional en la gestión productiva del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, en La Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2013?	Influencia de la estructura organizacional en la gestión productiva mediante la aplicación de métodos de investigación que involucre al gerente y trabajadores. Diseño Organizacional para del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, en la Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2013.	Determinar la estructura organizacional mediante la aplicación de técnicas de investigación que permita el mejoramiento de la gestión productiva en el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, en La Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2013.	La elaboración de una estructura organizacional adecuada mejorará la gestión productiva del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, en La Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2013.	La Estructura Organizacional. La Gestión Productiva del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A.

Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

ANEXO. # 4. Plan de Acción para PRICMAR S.A.

Problema Principal: Falta de un Diseño Organizacional para el Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A.						
Fin de la Propuesta: Implementación de un Diseño Organizacional para PRICMAR S.A			Indicadores: Encuestas			
Propósito de la Propuesta: Realizar un Diseño Organizacional al Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, mediante las técnicas y métodos de investigación que ayuden al desarrollo de los procesos administrativos y productivos en el mercado.			Indicadores: Relación entre empleados con conocimientos claros de sus funciones y puestos.			
Objetivos Específicos	Indicadores	Estrategias	Actividades	Coordinador del Objetivo	Financiamiento	Tiempo
Generar eficiencia y eficacia en la productividad de sus trabajadores mediante procesos y procedimientos administrativos que tiene la empresa generando el crecimiento económico del laboratorio.	Eficiencia Eficacia Habilidades.	Implementación de un plan de capacitación para el mejoramiento de los procesos. Promoviendo la imagen del laboratorio proyectando a sus clientes oferta del producto de calidad.	Realizar charlas motivacionales. Entrega de placas de reconocimiento al mejor trabajador del mes. Dar a conocer misión, visión, valores	Srta. Wendy Troya Muñoz. Gerente General de PRICMAR S.A.	Junta de Accionistas de PRICMAR S.A.	30 Días.
Posicionar nuestro laboratorio de larvas PRICMAR S.A mediante la información obtenida en los estudios para el mejoramiento de los procesos de comercialización.	Proceso de comercialización	Manejando un sistema publicitario para nuestros clientes.	Páginas Web Redes Sociales. Difusión en medios masivos	Srta. Wendy Troya Muñoz. Gerente General de PRICMAR S.A.	Junta de Accionistas de PRICMAR S.A.	30 Días
Implementar con el diseño los procedimientos, estructura organizacional, funciones de cada área que la conforme mediante un análisis que permita el planteamiento de mecanismos óptimos.	Estructura Organizacional. Orgánico Funcional.	Garantizando la estabilidad de los miembros de la organización.	Monitorear y controlar continuamente los diferentes procesos y funciones departamentales.	Srta. Wendy Troya Muñoz. Gerente General de PRICMAR S.A.	Junta de Accionistas de PRICMAR S.A.	30 Días

Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

ANEXO. # 5. Modelo de Encuesta a los miembros de PRICMAR S.A.

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ENCUESTA
A LOS MIEMBROS DE LA EMPRESA PRICMAR S.A, Y
PROVEEDORES**

El objetivo de esta encuesta, es recopilar información precisa sobre procesos de la Gestión Empresarial y Productiva del laboratorio de larvas Pricmar S.A.

INSTRUCTIVO: Para contestar este instrumento sírvase marcar con una **X** la alternativa que crea conveniente, no olvide que de sus respuestas depende el éxito de nuestro estudio.

- 1. ¿Existe en el laboratorio un diseño organizacional que contenga: misión, visión, objetivos, estrategias y metas?**

Sí

No

- 2. ¿Está usted de acuerdo en que exista una división del trabajo de cada empleado por sus funciones y responsabilidades, de acuerdo al cargo que ocupa en PRICMAR S.A?**

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3. ¿Se encuentran los puestos de trabajo distribuidos en base a la especialización de cada uno de los trabajadores de PRICMAR S.A?

Sí

No

4. ¿Está usted de acuerdo en que se realice un documento que defina las funciones de los puestos laborales en PRICMAR S.A?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Dudoso

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

5. ¿Considera usted que existen las líneas jerárquicas bien definidas en el Laboratorio PRICMAR S.A?

Sí

No

6. ¿Cree usted que la empresa PRICMAR S.A cuenta con todos los recursos materiales, financieros, técnicos y tecnológicos necesarios para desempeñar efectivamente sus actividades laborales?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

7. ¿Considera Ud. importante las metas institucionales dentro del laboratorio de larvas PRICMAR S.A?

Sí

No

8. ¿Cree usted que en el laboratorio de larvas Pricmar S.A se realizan correctamente los procesos administrativos de planificación, organización, dirección y control?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

9. ¿Es de vital importancia que se desarrolle un orgánico funcional con la adecuada distribución de funciones en el Laboratorio PRICMAR S.A?

Sí

No

10. ¿Está usted de acuerdo que se debe implementar dentro del Laboratorio Pricmar S.A, un modelo de diseño organizacional?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Dudoso

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

ANEXO. # 6. Modelo de Encuesta a clientes.

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ENCUESTA
A LOS CLIENTES DEL LABORATORIO PRICMAR S.A.**

El objetivo de esta encuesta, es identificar aspectos importantes por los clientes del Laboratorio PRICMAR S.A, para aplicar en la propuesta de la elaboración del diseño organizacional. Su opinión dará la pauta que ayudará a recolectar información para luego ser tratados estadísticamente.

INSTRUCTIVO: Para contestar este instrumento sírvase marcar con una **X** la alternativa que crea conveniente, no olvide que de sus respuestas depende el éxito de nuestro estudio.

1. ¿Cómo considera usted la atención brindada a los clientes del Laboratorio PRICMAR S.A?

- | | |
|-----------|--------------------------|
| Excelente | <input type="checkbox"/> |
| Bueno | <input type="checkbox"/> |
| Regular | <input type="checkbox"/> |
| Malo | <input type="checkbox"/> |
| Pésima | <input type="checkbox"/> |

2. ¿Ha observado si existe una buena relación laboral entre los trabajadores del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A?

Sí

No

3. ¿Cuál de estos factores pone en consideración al momento de comprar las larvas de camarón en la empresa PRICMAR S.A?

Precio

Calidad

Atención

Necesidad

Publicidad

4. ¿El stock de productos larvarios abastece la demanda de los consumidores del laboratorio PRICMAR S.A?

Sí

No

5. ¿Cree usted que la empresa PRICMAR S.A emplea todas las normas de seguridad e higiene al momento de realizar sus actividades?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

6. ¿Sabe usted si todos los colaboradores están distribuidos correctamente en los puestos laborales dentro del Laboratorio PRICMAR S.A?

Sí

No

7. ¿Está usted de acuerdo que se deben implementar cursos de capacitación al personal del laboratorio PRICMAR S.A?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Dudoso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Recomendaría usted al Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A?

- Sí No

9. ¿Estaría de acuerdo que se implemente dentro del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, un diseño organizacional para impulsar el crecimiento empresarial?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Dudoso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

ANEXO. # 7. Modelo de Entrevista

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Entrevista estructurada con el propósito de conocer la opinión respecto a la elaboración del diseño organizacional del laboratorio de larvas PRICMAR S.A. de la Comuna Palmar, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena año 2013. Todo lo que nos pueda decir en honor a la verdad será de mucha utilidad y se le dará a su respuesta un tratamiento estadístico.

ENTREVISTA

Nombre:.....

Fecha:.....

1. ¿Con que finalidad se creó el Laboratorio de larvas PRICMAR S.A?
2. ¿Considera que la empresa ha cumplido con sus propósitos?
3. ¿PRICMAR S.A, plantea verdaderas estrategias competitivas para el logro de los objetivos organizacionales?
4. ¿En el laboratorio de Larvas PRICMAR S.A, existen los canales de comunicación que permita el dialogo entre los departamentos?
5. ¿En PRICMAR S.A, se cuenta con todo el recurso humano suficiente para realizar todas las responsabilidades y funciones laborales?
6. ¿Las capacitaciones son indispensables dentro del Laboratorio de Larvas PRICMAR S.A?
7. ¿Dentro de PRICMAR S.A, se distribuyen con eficiencia todos los recursos materiales, tecnológicos y financieros?
8. ¿Considera usted que la elaboración del Diseño Organizacional ayudará a mejorar la gestión administrativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales?

ANEXO. # 8. Foto del Departamento Administrativo.



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

ANEXO. # 9. Foto del gerente del Laboratorio de larvas PRICMAR S.A.



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

ANEXO. # 10. Foto de la entrada de PRICMAR S.A.



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

ANEXO. # 11. Fotos de las oficinas de PRICMAR S.A.



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

ANEXO. # 12. Foto de los Tanques de PRICMAR S.A.



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

ANEXO. # 13. Foto de los reservorios de PRICMAR S.A.



Fuente: Laboratorio PRICMAR S.A.
Elaborado por: Wendy Troya Muñoz.

ANEXO. # 14. Artículos del Marco Legal.

Capítulo Sexto

Trabajo y producción

Sección primera: Formas de organización de la producción y su gestión

Art. 319.-Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 320.-En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

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.

ANEXO. # 15. Artículos del Régimen del Buen Vivir.

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo primero

Inclusión y equidad

Art. 340.-El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.

El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.