



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE
SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS INSTITUTO DE
POSTGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TEMA:
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA
EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA
EMPRESA MUNDIAL FISH

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del grado académico en

**MAGÍSTER ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN
GESTIÓN DE LAS PYMES**

AUTOR

INGRID YESSSENIA LINO PANCHANA

TUTOR

ING. RUMANIA ALEXANDRA TORRES NAVARRETE, PhD

**Santa Elena – Ecuador
2025**

**INSTITUTO DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCION GESTIÓN DE LAS PYMES**

Título:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA EMPRESA MUNDIAL FISH.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN MODALIDAD: DE INFORME DE
INVESTIGACIÓN**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCION
GESTIÓN DE LAS PYMES**

AUTOR:

INGRID YESSENIA LINO PANCHANA

TUTOR:

ING. RUMANIA ALEXANDRA TORRES NAVARRETE, PhD.

**Santa Elena –Ecuador
2025**

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado en primer lugar al ser Supremo por ser el baluarte para poder culminar mi proyecto, a mis padres por su lucha diaria de formar una hija con valores y virtudes, a mi esposo por demostrar su apoyo incondicional durante este trayecto, a mis hijas que son la inspiración para poder cumplir este y otros objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la oportunidad brindada, concediéndome salud y persistencia para culminar este objetivo, a mis padres, esposo e hijas por el compromiso de mantener la familia a pesar de días importantes donde no estuve presente, a la Universidad que me concedió el honor de ser elegido para continuar mi formación profesional, a mis compañeros maestrantes por las jornadas educativas y momentos vividos, y a mis docentes y tutora por cada conocimiento de excelencia impartido.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA MUNDIAL FISH**, bajo la modalidad de titulación informe de investigación elaborado por la maestrante **Ingrid Yessenia Lino Panchana**, de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CUARTA COHORTE**, de **LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**, previo a la obtención del Título de Magíster en **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Ing. Rumania Alexandra Torres Navarrete, PhD

Docente Tutor

TRIBUNAL DE GRADO

Mgtr. María Daniela García García
**COORDINADORA DEL
PROGRAMA**

PhD. Victor Granda Lopez
DOCENTE ESPECIALISTA 1

PhD. Estela Sabando Mendoza
DOCENTE ESPECIALISTA 2

PhD. Rumania Torres Navarrete
TUTOR

Ab. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL

DECLARACIÓN DERECHOS DE AUTOR

Yo, Ingrid Yessenia Lino Panchana

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación “**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA MUNDIAL FISH**”. Previo a la obtención del título en Magister en administración de empresas, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias bibliográficas. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

La Libertad, a los 16 días del mes de diciembre del año 2024.

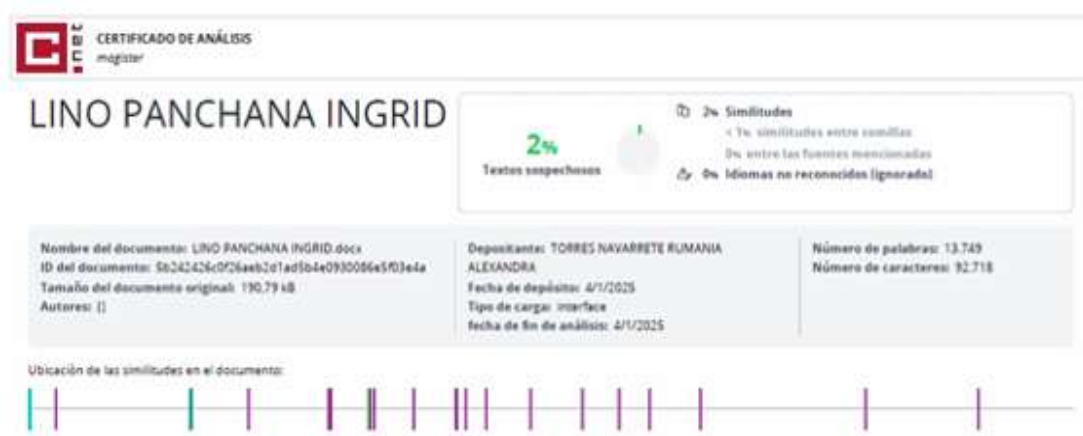
EL AUTOR

Atentamente,

Ing. Ingrid Yessenia Lino Panchana
C.C 0920731312
Celular: 0992897447

CERTIFICADO SISTEMA ANTIPLAGIO

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación: “**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA MUNDIAL FISH**”. bajo la modalidad de titulación **INFORME DE INVESTIGACIÓN** elaborado por la maestranda **Ingrid Yessenia Lino Panchana**, de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CUARTA COHORTE**, de **LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio COMPILATIO, y de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente trabajo de investigación, se encuentra con el 2 % de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el informe. Se adjunta reporte de similitud:



Ing. Rumania Alexandra Torres Navarrete, PhD

Docente Tutor

Índice General

Contenido

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	v
TRIBUNAL DE GRADO.....	vi
DECLARACIÓN DERECHOS DE AUTOR.....	vii
CERTIFICADO SISTEMA ANTIPLAGIO.....	viii
Índice General.....	ix
Lista de Tablas.....	xii
Índice de Figuras.....	xiii
Introducción.....	1
Planteamiento del problema.....	4
Formulación del problema.....	7
Justificación.....	7
<i>Justificación Teórica</i>	7
<i>Justificación práctica</i>	8
Objetivo General y Específicos.....	9
<i>Objetivo General:</i>	9
<i>Objetivos Específicos:</i>	9
Planteamiento hipotético.....	10
<i>Hipótesis</i>	10
Capítulo I. Marco teórico.....	10
Antecedentes.....	10
Bases teóricas.....	14
Cultura Organizacional.....	14
Concepto.....	14
Características de la Cultura Organizacional.....	15
Dimensiones de la cultura Organizacional.....	16
Funcionalidad y fortaleza de la cultura organizacional.....	18
Funcionalidad.....	18
Fortaleza.....	20
Tipos de la Cultura Organizacional.....	21

Elementos de la Cultura Organizacional	22
Influencia de la Cultura en las Organizaciones.	24
Cultura positiva en el lugar de trabajo	25
Productividad Laboral	26
Concepto	26
Importancia de la productividad laboral	28
Características.....	29
Beneficios de la productividad laboral	30
¿Como aumentar la productividad laboral en tu organización?.....	31
Dimensiones de la productividad.....	33
Factores que Influyen en la Productividad	35
Evaluación de la productividad.....	37
Capítulo II. Metodología	40
Tipo y Diseño de la investigación.....	40
Alcance	41
Métodos de investigación.....	42
Población y Muestra.....	42
Técnicas e instrumentos para recoger información	43
Capítulo III. Resultados y Discusión.....	45
Análisis de datos de la encuesta.....	45
Análisis correlacional de las variables	66
Análisis del Planteamiento hipotético.....	68
Hipótesis General:	68
Discusión	70
Capítulo IV Propuesta	73
Propuesta.....	73
Justificación de la propuesta	73
Objetivo	74
Desarrollo de la propuesta.....	74
GUÍA DE ESTRATEGIA	79
CRONOGRAMA	82
Conclusiones.....	83
Recomendaciones	84

Referencias	85
Anexos	94

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	39
Tabla 2 <i>Población y Muestra</i>	43
Tabla 3 <i>Género</i>	45
Tabla 4 <i>Misión de la empresa</i>	46
Tabla 5 <i>Visión de la empresa</i>	47
Tabla 6 <i>Objetivos de la empresa</i>	48
Tabla 7 <i>Valores de la empresa</i>	48
Tabla 8 <i>Cumplimiento de valores</i>	50
Tabla 9 <i>Consideración de opiniones</i>	51
Tabla 10 <i>Comunicación</i>	52
Tabla 11 <i>Trabajo en equipo</i>	53
Tabla 12 <i>Ambiente de confianza</i>	54
Tabla 13 <i>Motivación</i>	55
Tabla 14 <i>Adaptación a nuevas políticas</i>	56
Tabla 15 <i>Recompensa</i>	57
Tabla 16 <i>Incentivos</i>	58
Tabla 17 <i>Carga de trabajo</i>	59
Tabla 18 <i>Tareas y obligaciones</i>	60
Tabla 19 <i>Calidad de los recursos</i>	61
Tabla 20 <i>Dotación de recursos</i>	62
Tabla 21 <i>Capacitación</i>	63
Tabla 22 <i>Conocimiento adquirido</i>	64
Tabla 23 <i>Capacitación continua</i>	65
Tabla 24 <i>Frecuencia para Cultura Organizacional</i>	66
Tabla 25 <i>Frecuencia para Productividad Laboral</i>	67
Tabla 26 <i>Cultura Organizacional y Productividad Laboral</i>	69
Tabla 27 <i>Clasificación de correlaciones de Spearman</i>	70

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Elementos de la Cultura Organizacional</i>	xiv
Figura 2 <i>Ubicación geográfica de la empresa</i>	14
Figura 3 <i>Género</i>	14
Figura 4 <i>Misión de la empresa</i>	14
Figura 5 <i>Visión de la empresa</i>	14
Figura 6 <i>Objetivos de la empresa</i>	14
Figura 7 <i>Valores de la empresa</i>	14
Figura 8 <i>Cumplimiento de valores</i>	14
Figura 9 <i>Consideración de opiniones</i>	51
Figura 10 <i>Comunicación</i>	52
Figura 11 <i>Trabajo en equipo</i>	53
Figura 12 <i>Ambiente de confianza</i>	54
Figura 13 <i>Motivación</i>	55
Figura 14 <i>Adaptación a nuevas políticas</i>	56
Figura 15 <i>Recompensa</i>	57
Figura 16 <i>Incentivos</i>	58
Figura 17 <i>Carga de trabajo</i>	59
Figura 18 <i>Tareas y obligaciones</i>	60
Figura 19 <i>Calidad de los recursos</i>	61
Figura 20 <i>Dotación de recursos</i>	62
Figura 21 <i>Capacitación</i>	63
Figura 22 <i>Conocimiento adquirido</i>	64
Figura 23 <i>Capacitación continua</i>	65
Figura 24 <i>Cultura organizacional</i>	67
Figura 25 <i>Productividad laboral</i>	68



CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA MUNDIAL FISH.

AUTORA:

Ing. Ingrid Yessenia Lino Panchana

TUTORA:

PhD. Rumania Alexandra Torres Navarrete

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la influencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa Mundial Fish, ubicada en el Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena. La metodología empleada en el estudio es de carácter no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo para analizar la relación entre la variable dependiente y la variable independiente. Para la recolección de información se utilizaron encuestas basadas en la escala de Likert, aplicadas tanto al personal administrativo como al operativo de la empresa, en su totalidad a 50 personas. Además, se emplearon los programas estadísticos JASP 0.19.1.0, Excel y el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el análisis de los datos. Los resultados muestran una correlación positiva significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral. En base a esta información, se propone una guía de estrategia para fortalecer la cultura organizacional que permita el mejoramiento de la productividad laboral de la empresa y facilitar su pronta aplicación.

Palabras Claves: Cultura Organizacional, Productividad Laboral, Estrategia



CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA MUNDIAL FISH.

AUTHOR:

Ing. Ingrid Yessenia Lino Panchana

TUTORA:

PhD. Rumania Alexandra Torres Navarrete

Abstract

The objective of this research is to determine the influence of organizational culture on labor productivity at Mundial Fish, a company located in La Libertad Canton, Province of Santa Elena. The study employs a non-experimental, cross-sectional, and descriptive-correlational methodology, with a quantitative approach to analyze the relationship between the dependent and independent variables. Data was collected using surveys based on the Likert scale, administered to both administrative and operational staff, totaling 50 participants. Statistical tools such as JASP 0.19.1.0, Excel, and Spearman's Rho correlation coefficient were utilized for data analysis. The results indicate a significant positive correlation between organizational culture and labor productivity. Based on these findings, a strategic guide is proposed to strengthen organizational culture, with the goal of improving labor productivity and ensuring its efficient implementation.

Keywords: Organizational Culture, Labor Productivity, Strategy

Introducción

La Cultura Organizacional es un área de gran interés en todos los estudios que abordan el comportamiento y cambio organizacional, es considerado como un medio que permite descubrir la forma de lidiar con los problemas provocados por el desarrollo de las organizaciones a nivel mundial. En estudios realizados en las últimas décadas se comprobó científicamente que la cultura organizacional de toda institución es vital e imprescindible para optimizar los niveles de desempeño y competitividad, por tanto, induce la constante innovación de conocimiento y habilidades.

De tal manera que Salas, García & Murillo (2017), mencionan que la cultura en las pymes de Colombia, abarcan una tipología de cultura adhocráticas, clan o racionales, por su parte esto depende del tipo de liderazgo que asuman las empresas, pero es necesario un adecuado direccionamiento que se logra mediante una cultura organizacional valorativa.

De acuerdo con el autor considero que, para lograr un direccionamiento efectivo, es fundamental contar con una cultura organizacional bien estructurada, basada en valores sólidos y que su éxito depende de un liderazgo que promueva y fortalezca estos valores, creando un entorno propicio para el crecimiento y la adaptación empresarial. En una encuesta realizada por el diario Gestión (2019), a 335 empresarios, se obtuvo que el 60% hace foco en los valores compartidos y considera que el compromiso es el más importante de todos, seguido de la integridad y el respeto, por lo cual se considera que su cultura está alineada con su visión y misión para lograr tangibilidad de valores.

Mientras que para Jaimes, Luzardo & Rojas (2018), menciona que la productividad laboral, proporciona una adecuada cultura organizacional, en donde la productividad está relacionada con las condiciones laborales en base al comportamiento grupal, ambiente laboral, gestión de los procesos y sobre todo el entrenamiento laboral, las cuales se asocian en el ámbito productivo, respecto a los objetivos organizacionales, siendo una de las grandes falencias por empresas en el mundo.

Desde un contexto nacional, la cultura organizacional ha adquirido un papel cada vez más relevante en las empresas ecuatorianas, ya que se han incrementado la preocupación por establecer una identidad que permita a los empleados sentirse alineados con la organización

para la cual trabajan. Una cultura organizacional sólida puede ser un factor determinante en el éxito o fracaso de una empresa, dependiendo en gran medida de cuán identificados se sientan los empleados con dicha cultura y cómo esta impacte en sus niveles de productividad.

Una gran cantidad de pymes en Ecuador carece de una cultura organizacional bien definida, lo que limita la comunicación efectiva y dificulta la alineación estratégica de sus equipos, obstaculizando la capacidad de adaptación ante los cambios del mercado y compromete su competitividad frente a nuevos desafíos. De acuerdo con Cabeza, Huaranga, Ninalaya & Sánchez (2023), indica que la cultura organizacional influye en la conducta, el rendimiento y los intereses de cada empleado, por ello las organizaciones buscan una mejora constante implementando alternativas para que sus empleados se identifiquen con las metas y el propósito de incrementar la productividad y así mejorara la competitividad.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, las pymes en Ecuador representan el 90% de la economía del país y se posicionan como una de las ocho principales fuentes generadoras de empleo. Estas empresas participan activamente en la producción de bienes y servicios, desempeñando un papel clave en el desarrollo social del país al producir, demandar y comercializar productos, así como el añadir valor agregado. Por lo tanto, se contribuyen como un actor fundamental en la creación de riqueza y empleo en la economía ecuatoriana (INEC., 2021).

La cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas (pymes) de la provincia de Santa Elena no manejan técnicamente todos aquellos factores que comprenden la cultura corporativa tales como: valores, principios, políticas, comunicación o sentido de pertenencia que permita a los empleados desarrollar un compromiso con la empresa. Una gestión inadecuada de la cultura organizacional conduce a una reducción de la productividad laboral de la empresa. Esta situación también puede acarrear una alta rotación de personal y un ambiente de trabajo desmotivado, lo que afecta al rendimiento general de la organización.

Es importante destacar que las pymes juegan un rol fundamental en el desarrollo económico de la provincia, ya que realizan un aporte significativo al producto interno bruto (PIB). Si estas empresas disminuyen sus operaciones o cesan sus actividades, no solo se reducirían su aporte económico al Estado, sino que también se vería afectada su función

como principal generador de empleo, impactando negativamente el mercado laboral y la estabilidad económica de la provincia.

Mundial Fish, es una empresa familiar con responsabilidad jurídica ubicada en el Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, dedicada principalmente al procesamiento, congelamiento y comercialización de productos del mar. Por tanto, se toma a la empresa como objeto de estudio para la presente investigación, la cual determinó cómo la cultura organizacional influye en la productividad laboral de la empresa Mundial Fish, a través de un estudio descriptivo-correlacional se pudo comprobar que existe una correlación positiva entre las variables.

El estudio comprende cuatro capítulos que se describen desde la problemática hasta la propuesta diseñada para la investigación.

El capítulo I está compuesto por el marco teórico de la investigación, para ello, se ha considerado el aporte de diversas teorías, textos, artículos y revistas académicas, los cuales enriquecen el análisis de las variables de estudio y permitan una interpretación más profunda de la temática planteadas.

Capítulo II se define el marco metodológico, en él se estableció la metodología de la investigación definiendo los métodos y técnicas a utilizar, lo que permitió diseñar un cuestionario aplicado en encuesta al personal de la empresa Mundial Fish, con el objetivo de medir la cultura organizacional.

Capítulo III se presenta la descripción, análisis e interpretación de los resultados. En este apartado, se desarrolló el análisis de las tablas y figuras, seguido de la discusión de los resultados obtenidos, los cuales se comparan con los antecedentes planteados en la investigación.

Capítulo IV se describe la propuesta denominada Guía de estrategia para fortalecimiento de la cultura organizacional y mejorar la productividad laboral de la empresa Mundial Fish.

Planteamiento del problema

Actualmente diversas tendencias económicas y demográficas ejercen un profundo impacto en la cultura organizacional. En esta coyuntura, la globalización, la apertura económica y la competitividad se rigen como fenómenos disruptivos a lo que las organizaciones deben enfrentarse. A medida que la competitividad se posiciona como un pilar esencial para el éxito empresarial los líderes y gerentes redoblan sus esfuerzos por alcanzar niveles sobresalientes de productividad, eficiencia y eficacia.

Como señala Chiavenato (2014) “La cultura organizacional refleja la forma en que cada organización aprende a lidiar con su entorno. Es una compleja mezcla de supuestos, creencia, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, reflejan el modo particular de funcionar de una organización”.

De acuerdo a la definición de Sheen (2017) “La cultura corporativa u organizacional es el modo de pensar, ser y actuar de una organización. Es de carácter intangible y eso le confiere la capacidad de agregar valor económico a la empresa”.

Las pymes en Ecuador enfrentan varios problemas significativos al no tener una cultura organizacional clara, lo que repercute negativamente en su rendimiento y sostenibilidad. En primer lugar, la falta de una cultura definida puede generar desmotivación y una desconexión entre los empleados y la misión de la empresa, resultando en una disminución de la productividad (Pérez, 2019). La escasez de un enfoque técnico y sistemático en estos aspectos puede tener repercusiones significativas en el compromiso de los colaboradores hacia la empresa. Pues al no tener procesos claros y bien estructurados ellos se sentirían desorientados y pocos valorados lo que puede llevar a una disminución en la moral y en la productividad.

Otro problema relevante en las organizaciones ecuatorianas, es la alta rotación de personal, que incrementa los costos de reclutamiento y capacitación, ya que los empleados no encuentran un sentido de pertenencia (Rojas, 2021). Cabe recalcar que una guía más práctica, que incluya formación adecuada, comunicación efectiva y evaluación continua, no solo fortalecerá el vínculo entre la empresa y sus colaboradores, sino que también promueve

un ambiente laboral más positivo y dinámico, donde cada miembro se siente parte fundamental del éxito organizacional.

Las pymes con una cultura organizacional difusa suelen tener dificultades para adaptarse a cambios en el mercado, ya que carecen de una visión compartida que guíe sus acciones (Vásquez, 2022). Estos desafíos resaltan la importancia de desarrollar una cultura organizacional sólida para mejorar el desempeño y la resiliencia de las pymes en el contexto ecuatoriano.

Con base en investigaciones previas, se observa que las empresas adoptan nuevas prácticas laborales con el propósito de optimizar sus procesos y mantener una competitividad sostenida. Estas iniciativas buscan mitigar los desafíos actuales relacionados con la cultura organizacional y mejorar la productividad eficiente de sus colaboradores. Es importante mencionar que las organizaciones no solo se enfocan en la rentabilidad, sino también en fomentar la productividad. Por ello, resulta fundamental entender y fortalecer los elementos que conforman la cultura organizacional.

La investigación que aquí se presenta se enmarca en el Cantón La Libertad, epicentro económico y comercial de la provincia de Santa Elena. A pesar de su ubicación estratégica, pequeñas y medianas empresas (PYMES) que operan en esta región enfrentan dificultades para mantenerse en el mercado, gran cantidad de ellas están ligadas a una falta de atención a los asuntos internos del negocio.

Mundial Fish, es una empresa dedicada al procesamiento, congelamiento y comercialización de productos del mar en esta localidad, enfrenta un desafío primordial, la ausencia de su cultura organizacional sólida que impacta negativamente en su producción. Como lo indica Llanos, Pacheco, Romero & Coello (2016) “La falta de una cultura propositiva y consciente fomentada por los directivos e interiorizada por cada uno de los miembros de la organización, sean estas pequeñas o grandes, ha traído como consecuencia al interior de la misma”.

Desde sus inicios, la empresa ha carecido de una cultura organizacional claramente definida, compartida y comunicada, existe un desconocimiento por parte del personal sobre

la misión, visión de la empresa. Esta falta de un vínculo interno se traduce en un alejamiento de compromiso por parte de los colaboradores con los objetivos de la empresa y una adaptación lenta a los cambios, es decir los empleados no se sienten involucrados con ella. La escasa comunicación efectiva entre la dirección y los empleados trae consigo una disfuncionalidad, generando vacíos de información y demora en los procesos, lo que agrava aún más esta situación, generando desmotivación y afectando la productividad laboral.

Es fundamental enfatizar que la ausencia de motivación entre los colaboradores se posiciona como un factor determinante que impacta directamente en la productividad organizacional de Mundial Fish. La desmotivación no solo se manifiesta en una disminución del compromiso y la actitud proactiva del personal, sino que también afecta el clima laboral, generando una reducción en la eficiencia y la calidad del trabajo. Manzoni, (2020) indica que: Cuando un trabajador fracasa, se afirma que es porque está desmotivado o porque tiene un desempeño deficiente, y que, por lo general, los jefes no se responsabilizan de lo que está sucediendo, y por ello, se presume que el problema es del trabajador. Este fenómeno puede desencadenar altos índices de rotación, ausentismo y una menor disposición a colaborar en la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa se ha planteado, comprometiendo así su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

Estos elementos adversos perjudican la productividad laboral, impactan directamente en la eficiencia y eficacia con la que se realizan las actividades diarias, dificultando el cumplimiento de las metas establecidas y la competitividad en el mercado. Como subraya Alonso & Marin (2020), es importante resaltar que la cultura y el trabajo productivo son dos directrices de gran importancia para que una organización se desarrolle y en este caso una institución sea efectiva y productiva, por lo que es imprescindible que los empleados conozcan y practiquen los valores y actitudes que contribuyen a un desempeño laboral efectivo.

La escasez de cultura organizacional podría llevar a Mundial Fish a lamentables consecuencias, por lo que es crucial abordar esta problemática mediante la implementación de estrategias de cultura organizacional que permitan mejorar la productividad laboral y, por ende, mantener un ambiente de trabajo positivo y saludable. A través de este estudio, se pretende realizar una aportación sustancial al ámbito del conocimiento, enfocándose en la

recopilación y análisis de información relevante que aborde interrogantes planteadas. Al hacerlo, buscamos crear un espacio donde se puedan cuestionar las ideas preconcebidas y facilitar un entendimiento más profundo que beneficie a la comunidad en general, dado que las pymes desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico y la generación de empleo, por lo que es necesario que la empresa se mantenga competitiva y resiliente en el panorama empresarial actual.

Formulación del problema

El problema central que se plantea es: ¿Cómo influye la Cultura Organizacional en la Productividad Laboral de la empresa Mundial Fish?

Sistematización del Problema

¿Cuál es la situación actual existente de la cultura organizacional en la empresa Mundial Fish?

¿Cuáles son los factores específicos que influyen de manera significativa en la productividad laboral de los empleados de Mundial Fish?

¿Qué estrategias de cultura organizacional pueden implementarse para fortalecerla y mejorar la productividad laboral en la empresa Mundial Fish?

Justificación

Justificación Teórica

Este estudio se justifica desde los ámbitos económico y laboral, con definiciones conceptuales y teóricas relacionadas estrechamente a las variables de cultura organizacional y productividad laboral.

Desde el aspecto económico el Cantón La Libertad, surge como el motor productivo de la provincia de Santa Elena concentrándose al comercio como mayor sector dinámico, sin embargo, dentro del sector de la comercialización se encuentra Mundial Fish, que es el caso

de nuestro trabajo de investigación, en la cual la escasez de una cultura organizacional establecida y acentuada en la empresa provoca debilidades en la productividad laboral. “En el cantón La Libertad es el centro económico de la provincia de Santa Elena, y uno de los principales del país, alberga grandes organismos financieros y comerciales, existen un aproximado de 1.500 Pymes legalmente establecidas pertenecientes a los diferentes sectores y en un 70% pertenece al sector comercial, las misma que tienen diferentes carencias de una cultura organizacional, ya sea por desconocimiento de que una buena aplicación les permitirá mejorar su rendimiento en el Mercado” (Espinoza, N. & Rupa, A., 2018).

Desde el punto de vista laboral, la empresa Mundial Fish, tiene un impacto significativo en la generación de empleo proporcionando trabajo aproximadamente 50 a 80 personas, cuando opera a su máxima capacidad. Esta capacidad no solo impulsa la economía local del Cantón La Libertad, sino también el tejido social al ofrecer oportunidades laborales. La empresa además amplía su alcance comercial al distribuir sus productos tanto dentro como fuera de la provincia, llegando incluso a mercados internacionales en países vecinos como Perú. En este contexto, la implementación de una cultura organizacional establecida no solo es esencial para mejorar la productividad laboral sino también para sostenibilidad, asegurar el éxito y la competitividad de la empresa en el mercado cada vez más exigente.

Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico este estudio estará ayudando a prevenir las graves consecuencias que el problema está acarreado y permitir hallar alternativas de solución plasmada en resultados aplicables a la institución en estudio. Sin embargo, pretende dar a conocer como al mejorar la cultura organizacional se puede optimizar la productividad laboral de los colaboradores.

De acuerdo a las exploraciones existentes se ha profundizado que la cultura organizacional ha adquirido una relevancia crucial en el entorno empresarial contemporáneo. En este contexto, esta investigación nos permitió conocer el estado actual del desarrollo de la cultura organizacional en la empresa Mundial Fish, identificando sus principales falencias

que suscitan. Como resultado de este estudio, se propone una guía estratégica orientada a fortalecer la cultura organizacional, con el propósito de optimizar la productividad de los colaboradores.

La implementación de esta guía no solo fortalecerá la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de la empresa, sino que también permitirá alinear a todos los colaboradores con los valores y objetivos que persiguen. A través de la aplicación de talleres, actividades de integración social y programas de motivación y capacitación diseñados específicamente para abordar las necesidades de la organización, se espera no solo mejorar el desempeño individual y colectivo, sino también consolidar un entorno más colaborativo y productivo.

Se considera que esta guía puede proporcionar un marco de referencia práctico que impulse la mejora continua, no solo en Mundial Fish, sino también en otras organizaciones que enfrenten desafíos similares en cuanto a la integración de una cultura organizacional sólida y el mejoramiento de la productividad laboral. Por ello, se estima que su aplicación puede resultar altamente beneficiosa y replicable en diversos contextos empresariales, contribuyendo a la creación de equipos más comprometidos y eficientes.

Objetivo General y Específicos

Objetivo General:

Determinar la influencia de la Cultura Organizacional en la Productividad Laboral de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.

Objetivos Específicos:

Diagnosticar la Cultura Organizacional existente en la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

Identificar los factores que influyen en los niveles de productividad de los colaboradores de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.

Proponer una guía de estrategias para el fortalecimiento de la cultura organizacional que permitan mejorar la productividad laboral de la empresa Mundial Fish.

Planteamiento hipotético

La Cultura Organizacional influye significativamente en la Productividad Laboral de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena

Hipótesis

Hipótesis nula: La Cultura Organizacional no influye significativamente en la Productividad Laboral de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.

Hipótesis alternativa: La Cultura Organizacional influye significativamente en la Productividad Laboral de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.

Capítulo I. Marco teórico

Antecedentes

Diversas investigaciones han explorado la relación entre la cultura organizacional y como esta influye en la productividad laboral. Por ello, se revisan estudios y trabajos académicos previos con el objetivo de ofrecer una perspectiva integral sobre la problemática a investigar.

A nivel nacional, en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias Administrativas se obtuvo el informe de tesis titulado “Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral en los laboratorios de larvas del Cantón Salinas”, de autoría Jara (2022), cuyo objetivo es analizar cómo influye la cultura organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de los laboratorios de larvas. El diseño del estudio es exploratoria y descriptiva, se aplicó técnicas de muestreo como la encuesta con cuestionario estandarizado y aplicable, la entrevista tanto al personal operativo como al personal

administrativo que permitió obtener y recopilar información relevante y necesaria para su respectivo análisis e interpretación, la cual concluye que mediante la elaboración de un plan de mejoras se busca solucionar los inconvenientes encontrados que tiene el personal del laboratorio, con el fin de mejorar continuamente y que la organización se adapte a los cambios que presenta el entorno optimizando los recursos disponibles y haciendo que el personal sea más productivo y comprometido con las metas organizacionales realizando sus tareas y actividades de manera eficaz y eficiente.

De igual manera, en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión, se obtuvo un informe titulado “Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal”, de autoría Moreno (2020), este trabajo tiene como objetivo Identificar el factor principal por el cual la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de la industria, Grupo Empresarial Amseal. La metodología usada en la investigación es descriptiva ya que detalla la formulación del problema, con método cuantitativo al usar una herramienta de información como es la encuesta y cualitativo al realizar preguntas que proporcionan información general de los trabajadores, una vez analizados los datos se presenta una matriz de análisis, donde se tomara en cuenta la sugerencia del Cuestionario de W.E.N.S donde los resultados encontrados, mencionan que la organización ha logrado tener buenas relaciones con sus clientes externos, pero deficientes con sus clientes internos que son los trabajadores, ya que no se evidencia sentido de pertenencia y participación con la organización; sin embargo la relación laboral se ha mantenido ya que los dueños están conscientes que si se toman nuevas decisiones con respecto a la estructura de la empresa; su visión puede llegar hasta más lejos, si se utiliza correctos mecanismos para un cambio organizacional.

El autor Bohórquez (2015), de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativa, defendió su informe de investigación “La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en el Laboratorio Clínico del hospital Básico San Miguel de Ambato”, tiene como objetivo mejorar el desempeño laboral fortaleciendo la cultura organizacional en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel. La investigación es de tipo de estudio descriptivo correlacional, presentará un análisis cualitativo, cuantitativo, para la recolección, procesamiento y análisis de la información se hace uso de encuestas a los usuarios, y entrevistas con el personal, finalmente se tabulan todos los

resultados pertinentes para el análisis e interpretación de los resultados. Se concluye que la implementación de un manual de cultura organizacional en el laboratorio clínico del hospital básico San Miguel, mejorara la calidad del servicio y el desempeño laboral del personal, permitiendo que los pacientes se sientan cómodos y regresen con toda confianza hacer uso del laboratorio.

A nivel internacional en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Ramírez & Parodi (2023), presento su informe de investigación, titulado “La Cultura Organizacional y su Impacto en el Rendimiento Laboral – Caso de Empresa de Seguridad Electrónica”, cuyo objetivo es proporcionar seguridad, mediante soluciones y servicios que protejan a personas e infraestructuras críticas, así como de amenazas y riesgos tecnológicos. Por lo que se centra en evidenciar cómo la cultura de esta empresa, puede influir en el comportamiento y desempeño de sus empleados. Se empleó un enfoque cualitativo para conocer la percepción de las personas vinculadas a la problemática utilizando la técnica de encuestas, observación y análisis de contenido para obtener datos detallados y contextualizados, la misma que recomienda implementar un sistema de retroalimentación para ajustar los programas de capacitación según las necesidades cambiantes de la organización y del mercado. Además, realizar evaluaciones periódicas y utilizar indicadores para medir el impacto en la Gerencia Comercial y tomar medidas preventivas antes de que surjan problemas relacionados con la cultura organizacional.

Por consiguiente, en la Universidad Cesar Vallejo Chimbote Perú, Toledo (2020) en su trabajo titulado “Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote 2020”, tuvo como finalidad determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una Universidad de Chimbote – 2020. Se realizó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal correlacional, donde los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario. Los resultados de la investigación indicaron que en un 92% existe una cultura organizacional poco favorable y un desempeño laboral regular, llegándose a la conclusión que existe una correlación positiva moderada de Rho Spearman = 0,467 y la sig. (bilateral) = 0,001, entre las variables estudiadas.

Así mismo, en la Revista Científica Omnia de la Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela, el artículo científico titulado “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior”, de autoría Terán & Irlanda (2011), tiene como objetivo de Demostrar la influencia que tiene la Cultura organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos en las Instituciones Educación Superior, con el propósito de medir su Productividad, así como proponer estrategias de eficiencia y eficacia para la óptima realización de sus funciones. Como resultado se demuestra que hay relación entre las tres variables (CO, DL y P), en donde al afectar la CO se modifican e incrementa el DL y la Productividad con base en un programa de intervención.

En la Universidad Politécnica de Atlautla, de México, el trabajo científico “Cultura organizacional como un factor en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad Politécnica de Atlautla”, de autoría Alonso & Marin (2020), con este supuesto se formuló el siguiente objetivo: evaluar la relación que existe entre cultura organizacional y productividad para identificar los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Politécnica de Atlautla durante el año 2018-2019. La muestra poblacional estuvo constituida por 60 trabajadores, entre; altos mandos y medios mandos. Se utilizó una metodología mixta (cualitativa, descriptiva y cuantitativa) de nivel correlacional, se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. El resultado de Pearson evidenció que existe: una relación positiva directa entre las variantes de estudio de 0.894, con un coeficiente Alfa Cronbach fiable de 0.939 el cual revela que la cultura organizacional influye directamente en la productividad laboral de los trabajadores de la institución antes mencionada.

Las experiencias recopiladas en los estudios previos que forman parte de este trabajo de investigación han proporcionado una base sólida para comprender de manera integral las variables analizadas, como la influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores. Estos estudios han permitido identificar cómo una cultura organizacional bien estructurada y alineada con los objetivos de la empresa puede actuar como un motor clave para impulsar la motivación, el compromiso y, en última instancia, la productividad laboral. Esta conceptualización más profunda de las variables estudiadas ha servido como fundamento para el diseño de la presente propuesta, que se centra en la implementación de una guía de estrategias que busca fortalecer los valores, normas y prácticas organizacionales.

En el caso de la empresa Mundial Fish, esta guía estratégica no solo permitirá reforzar la identidad cultural de la organización, sino que también ofrecerá herramientas prácticas para alinear a los colaboradores con los objetivos empresariales. Al hacerlo, se espera generar un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente, donde los empleados se sientan valorados y motivados, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad laboral.

Bases teóricas

Cultura Organizacional

Concepto

La cultura se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización, lo que hace que se diferencie de otras. Esto refiere a que existe una percepción común entre los integrantes de la organización (Robbins et al., 2009).

La cultura organizacional se puede entender como la filosofía que guía a la organización, influyendo en el comportamiento y la toma de decisiones de sus miembros de empresa. La misma que puede crear un ambiente laboral que fomente la colaboración y la innovación, o, por el contrario, generar conflictos y desmotivación. Por tanto, su gestión es importante y fundamental para el éxito de la empresa.

Para Fernández, (2020) define a la cultura organizacional como un sistema de valores, nacido, desarrollado y consolidado en un entorno determinado, que se expresa y transmite a través de una red de símbolos (ritos, mitos, pautas de conducta, artefactos etc.)

Por otro lado, Schein, E. H. (2010) uno de los principales referentes en el estudio de la cultura organizacional, esta se define como un patrón de supuestos básicos inventados, descubiertos o desarrollados por un grupo determinado a medida que aprende a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por ende, de ser enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

La cultura organizacional también se puede entender como un sistema dinámico que moldea y es moldeado por los miembros de la organización, influyendo en su comportamiento y desempeño (Cameron, K. S., & Quinn, R. E., 2011).

La cultura organizacional se puede considerar como un conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos que guían la forma en que una organización opera y se relaciona con su entorno. Su comprensión es primordial y fundamental para la gestión efectiva y el desarrollo empresarial, en cualquier empresa sin importar su tamaño. Por ende, se trata de promover un entorno que fomente la comunicación, la transparencia, la colaboración del personal involucrado y el respeto mutuo.

Características de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un concepto integral que tiene que ver con todas las prácticas en las que se encuentra inmersa la empresa para lograr su crecimiento tanto a nivel interno como externo, es por ello que todos los directivos analizan cada aspecto que pudiera impedir su desarrollo.

Soria (2019), menciona que existen características principales o primarias que se centran esencialmente en la cultura organizacional, siendo fundamental que las empresas tengan en cuenta estos aspectos para mantener una adecuada cultura en sus actividades u operaciones que desarrollan de manera continua. A continuación, se señalan:

- Identidad de los miembros
- Énfasis grupal
- Dirección hacia las personas
- Integración
- Control
- Tolerancia
- Recompensas
- Fines o medios

Para evaluar cualquier empresa u organización tomando en cuenta estas características, se podrá identificar un panorama sobre la cultura que rige, los sentimientos compartidos en los miembros, formas y conductas como laboran.

Dimensiones de la cultura Organizacional

Filosofía corporativa. – La filosofía corporativa es un conjunto de principios, valores y creencia que guían el comportamiento y las decisiones de una organización. Esta filosofía establece la identidad de la empresa y su enfoque hacia los empleados, clientes, socios y a la comunidad en general. Incluye aspectos como la misión, la visión y los valores fundamentales, que ayudan a definir la cultura organizacional y a alinear los objetivos estratégicos (Khan, 2021).

Los elementos claves de la filosofía organizacional son los siguientes:

Visión es una declaración que describe el objetivo futuro que la empresa aspira alcanzar. Es una guía estratégica que orienta las decisiones y acciones a largo plazo, inspirado a los empleados y generado un sentido de propósito compartido.

Toda empresa tiene que tener una visión corporativa que le ayude a llegar donde quiera, tener sus objetivos claros para poder avanzar y hacer que sus colaboradores puedan llegar a su meta (Arias., 2019).

La misión de la empresa es el concepto de lo que hace la entidad (Capriotti, 2013). Cuando se determina la misión se establece a que negocios se dedicara la empresa. Tiene que ser clara, ya que de esto va a depender que el público se relacione con ella.

La Visión y Misión, representa los objetivos a largo plazo y el propósito fundamental de la organización. Son consideradas declaraciones fundamentales que definen su propósito y principios, una declaración de visión mira hacia el futuro, mientras que una declaración de misión describe el presente.

Valores corporativos: Representan las prioridades éticas y sociales y definen como se esperan que los empleados interactúen con los demás y con los clientes. Representan el cómo hace la empresa sus negocios. Son un conjunto de creencias que la empresa adopta acerca de diferentes comportamientos según sus fines existentes. En definitiva, son la base de la cultura corporativa representados en creencias y comportamientos que la empresa prioriza. Estos valores deben estar claramente definidos, comunicados y ejemplificados por la dirección.

Creencias fundamentales: Influyen en cómo la empresa opera y se adapta a su entorno. Son el conjunto de presunciones básicas compartidas por los miembros de la organización sobre los diferentes aspectos y cuestiones de la organización.

Objetivos: Son globales trazados para alcanzarlos con el desarrollo y operacionalización concreta de la misión y visión. Deben ser logrables, concretos y cuantificables.

Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para alcanzarlo (Nailid, 2021).

Comunicación. – Cuenca & Verazzi (2019), define la comunicación interna como el conjunto de acciones comunicativas que una entidad lleva a cabo con el propósito de establecer y conservar relaciones armoniosas entre sus integrantes, empleando diversas estrategias y herramientas comunicativas para mantenerlos bien informado, cohesionados y motivados, estas iniciativas, a su vez, colaboran en el alcance de los objetivos de la organización. Estas iniciativas, a su vez, colaboran en el alcance de los objetivos de la organización.

La comunicación efectiva en las organizaciones se refiere a la capacidad de transmitir y recibir información de manera clara, precisa y comprensible, asegurando que todos los miembros de la organización comprendan los mensajes y objetivos (Clampitt, 2017).

Los seres humanos nos comunicamos a través de expresiones, lo que resulta fundamental para transmitir la información necesaria para establecer relaciones interpersonales. La comunicación es efectiva cuando se utiliza adecuadamente, ya que los subordinados deben comprender la información que sus superiores le transmiten para realizar las tareas asignadas en el tiempo estipulado, permitiendo así un entorno dinámico y adaptable.

La comunicación ayuda a reducir malentendidos, mejora la moral del personal y fortalece las relaciones laborales, lo que es vital y primordial para el funcionamiento fluido de cualquier organización. Además, promueve un ambiente en el que los empleados se

sientan valorados y escuchados, lo que puede conducir a una mayor satisfacción laboral y retención del talento (Griffin, 2012).

Involucramiento laboral. - se define como el grado en que una persona quiere tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabaja (Zepeda, 2010). Se puede concretar este concepto de involucramiento laboral al factor personal de toda empresa, es decir, el interés que demuestran por participar en actividades de la organización y la importancia de la satisfacción por realizarlo.

El involucramiento laboral se describe al grado de compromiso, dedicación y conexión emocional que un empleado tiene hacia su trabajo y la organización. Un alto nivel de involucramiento laboral se traduce en una mayor productividad, mejor calidad de trabajo y un ambiente laboral positivo. Los factores que influyen en el involucramiento incluyen la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento y la alineación de los valores personales con los de la organización (Bakker, 2008).

En síntesis, es el sentimiento de pertenencia que crean los empleados cuando establecen una conexión con la empresa, permitiéndoles combinar los objetivos individuales con los objetivos de la empresa para traducirlos en un objetivo en común (Edeh, Ugwu, Ikpor, Nwali, & Udeze, 2019).

Funcionalidad y fortaleza de la cultura organizacional

Funcionalidad

Diversos autores han considerado el tema de la funcionalidad de la cultura organizacional. Shenn (2017), considera funcional una cultura organizacional que contribuya a la “integración interna” mediante la cohesión de sus miembros o a la “adaptación externa” a los cambios contextuales.

Su acercamiento funcionalista permite comprender lo que la cultura hace para resolver los problemas básicos de un grupo social.

La construcción de relaciones externas para la supervivencia y adaptación en el medio que lo rodea. La integración de sus procesos internos para afianzar su capacidad de supervivencia y adaptación (Calero, 2018).

La clave es convertir las intenciones individuales de los fundadores, líderes o inspiradores de un nuevo grupo o empresa, su visión de situación, presunciones y valores en un conjunto de creencias compartidas y legitimadas por todos los integrantes.

La cultura organizacional es entonces funcional cuando está alineada con la estrategia y conjuntamente crean una identidad organizacional. Los valores que la sostienen aumentan la cohesión de los integrantes con la identificación y el compromiso. También crean una fuerte imagen positiva hacia afuera y se aumenta la posibilidad de instalación de estos valores nuevos en la sociedad (González, 2020). En apretada síntesis una cultura funcional logra:

- Especificar qué es importante y cómo hacer las cosas, reduciendo la ambigüedad, la inseguridad y la ansiedad de los integrantes
- Otorgar a sus integrantes un claro sentido de identidad
- Actuar como mecanismo de control subconsciente.
- Reforzar el compromiso y la identificación
- Sustituir normas y reglamentos escritos
- Instalar supuestos, creencias y valores
- Crear una imagen institucional distintiva

Una cultura funcional, además de proporcionar una fuerte cohesión entre sus miembros, debe ser flexible y estimular la motivación, el compromiso y la creatividad hacia los cambios necesarios para la adaptación de la organización a nuevas condiciones y desafíos del entorno.

En el extremo opuesto, una cultura organizacional disfuncional descansa en creencias, convicciones y valores que producen comportamientos no alineados con la estrategia y afectan negativamente el buen desempeño. Esta disfuncionalidad puede manifestarse en conflictos, decisiones erráticas o equivocadas y potenciales pérdidas (Rodríguez G. R., 2009).

Fortaleza

La fortaleza de la cultura organizacional se refiere a la claridad y cohesión de sus valores y creencia compartidas. Una cultura fuerte puede ayudar a la organización a mantener un enfoque claro en sus objetivos y a resistir presiones externas.

Hofstede (2010), destaca que las organizaciones con una cultura robusta son más capaces de mantener la estabilidad y el compromiso de los empleados, lo que se traduce en una mayor lealtad y retención del talento. Esto se traduce en una ventaja competitiva, ya que una cultura solida puede ser difícil de replicar por otras organizaciones.

Los beneficios de una cultura fuerte son:

- Valores centrales que se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente.
- Un fuerte vínculo de cohesión que sirve de guía para los comportamientos y el desempeño de las funciones (Rodríguez G. R., 2009).
- Menor necesidad de sistemas formales y controles por el alto compromiso e identificación.
- Mayor consistencia de las decisiones por la fuerte orientación de los valores compartidos.
- Mayor identidad cultural y mejor implementación de la estrategia (Cameron, K. S., & Quinn, R. E., 2011).

Tener una cultura organizacional fuerte y definida es fundamental y beneficiosa para toda organización, pues todos los empleados se sienten comprometidos e involucrados con ella, lo que refleja el trabajo en equipo cumpliendo sus tareas con profesionalismo, eficiencia y con un sentido de pertenencia, logrando de esta manera el crecimiento sostenible de la empresa.

Una cultura fuerte también origina riesgos que deben ser considerados:

- La fortaleza convierte a la cultura en una fuerza conservadora resistente al cambio, lo que dificulta la adaptación a nuevas condiciones contextuales.
- La cultura se vuelve poco permeable y no percibe los cambios y los problemas que pueden derivar de la falta de adaptación

- Una cultura fuerte pero disfuncional, está sustentada por creencia y valores no alineados con la estrategia y puede llevar al fracaso.
- La fortaleza puede derivar en un “fundamentalismo ideológico”, que potencie los conflictos con otras culturas.
- Las respuestas de los miembros están orientadas al pasado y a las tradiciones e ignoran nuevas realidades (Schein, E. H., 2010).

Tipos de la Cultura Organizacional

La teoría de los tipos de cultura organizacional ha sido desarrollada por diversos investigadores, entre los que destacan Deal & Kennedy (2020), quienes identificaron cuatro tipos principales de culturas organizacionales: poder, papel o rol, tarea y persona. Estos tipos se caracterizan por diferentes enfoques en relación con la estructura, los objetivos y las relaciones dentro de la organización.

1. Cultura de poder: este tipo de cultura se centra en la centralización de poder y la autoridad. Se caracteriza por una estructura jerárquica fuerte y decisiones centralizadas. Es dominada por individuos de fuerte personalidad, carisma e historial de éxito probado. Los empleados tienden a identificarse en términos de persona (s) para las que trabajan. No se toman decisiones en adhesión a políticas o procedimientos establecidos. Los contactos personales y redes definen en gran medida como se hacen las cosas dentro de la organización (Barnard, A. Delgado, A. Voutssás. J., 2015).

2. Cultura de rol: este tipo de cultura se caracteriza por ser corporativa, buscar ser estable y segura guiadas en el comportamiento de las normas y reglas que se manejan en el interior de la empresa, guiados en la eficiencia y eficacia, en donde debe existir un líder quien coordine los procesos controlando al personal y guiándolos en la consecución de objetivos, sin embargo, este modelo actualmente está siendo mejorado y actualizado por aquellos modelos que tienen flexibilidad (Amoros, 2019).

3. Cultura de tarea: esta cultura por un fuerte enfoque en la realización de metas y objetivos, los miembros de la organización están orientadas hacia la tarea y se valora la innovación y la eficiencia en la consecución de resultados. Harrison & Stokes (1992), describe este tipo de cultura como aquella en la que “el énfasis está en la realización y la acción”.

4. Cultura de persona: este tipo de institución procura atender las necesidades de los funcionarios. En este tipo de cultura organizacional la valoración de los miembros es la base fundamental para construir los instrumentos de la empresa. Estas organizaciones pierden el sentido cuando dejan de satisfacer las necesidades de sus integrantes (Cabeza, Huaranga, Ninalaya, & Sánchez, 2023).

Para identificar la cultura de una empresa es necesario analizar los conflictos que surgen en su dinámica interna, dado que estos suelen reflejar el tipo de cultura con el que los miembros se sientan identificados. Los diferentes tipos de cultura organizacional ofrecen un marco útil para entender las variaciones en el funcionamiento, la toma de decisiones y su impacto en la alineación con los objetivos estratégicos, proporcionando una visión más profunda del comportamiento organizacional.

Elementos de la Cultura Organizacional

Los elementos que configuran la cultura organizacional también facilitan a las entidades anticipar y adoptar los cambios que le plantea el entorno para mejorar su servicio y satisfacer con calidad las demandas que le impone la sociedad (Yopan, 2020).

Elementos clave de la cultura organizacional:

Valores compartidos: los valores representan las creencias fundamentales y las normas de comportamiento que son ampliamente aceptadas dentro de la organización. Según Deal & Kennedy (2020), los valores compartidos son los aspectos más profundos de la cultura organizacional, que a menudo no son explícitos, pero orientan el comportamiento y las decisiones de los miembros.

Símbolos organizacionales: estos son elementos visuales o verbales que representan la identidad y los valores de la organización. Como indica Kotter & Heskett (1992), los símbolos organizacionales son signos o representaciones que tienen un significado especial dentro de la organización y que son ampliamente reconocidos y valorados por los miembros.

Artefactos visibles: estos son elementos tangibles de la cultura organizacional, como símbolos, rituales, lenguaje y artefactos físicos. Según Schein, E. H. (2010), los artefactos

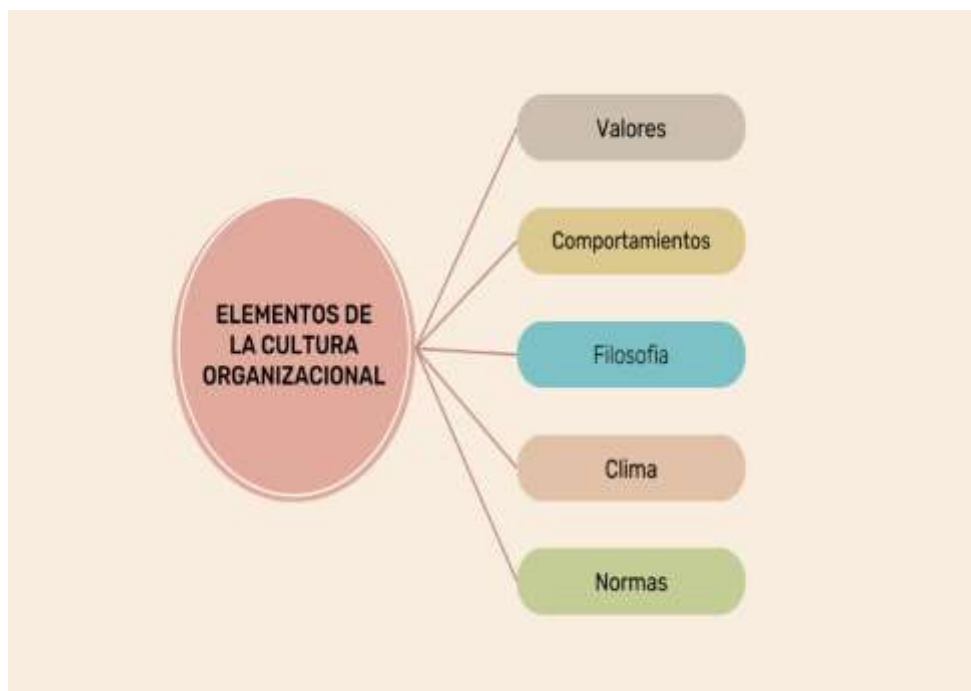
son los aspectos más superficiales de la cultura, que pueden ser fácilmente vistos, sentidos y oídos por los observadores que se encuentran en la organización.

Supuestos básicos: estos son creencias subyacentes, generalmente no discutidas ni cuestionadas, que guían el pensamiento y la acción de la organización. Schein (2010), describe los supuestos básicos como las verdades fundamentales y subyacentes sobre la realidad y la naturaleza humana que guían el comportamiento.

Normas y comportamiento: Estos son estándares de comportamiento aceptados y esperados dentro de la organización. Según Cameron & Quinn (2011), las normas y comportamientos son las formas de hacer las cosas en la organización, incluyendo como interactúan las personas entre sí y como se abordan los desafíos y oportunidades.

Estos elementos constituyen una base sólida para entender la cultura organizacional y su influencia en el desempeño de la empresa. Además de los valores y comportamientos previamente mencionados, que atraviesan transversalmente cada proceso en el contexto institucional, es importante tomar en cuenta otros componentes como el clima organizacional y filosofía empresarial.

Figura 1 *Elementos de la Cultura Organizacional*



Nota. (Méndez., 2019)

Influencia de la Cultura en las Organizaciones.

Es posible identificar a algunas organizaciones por su cultura y por consiguiente debe reconocerse que el componente básico de las organizaciones es el personal que labora en ella, pues ellos reflejan sus propias aspiraciones y objetivos en las metas de la organización. Es importante añadir que la cultura organizacional es comúnmente modelada por quienes conforman el equipo directivo de alto nivel y en el mejor de los casos puede ser usada para reforzar los objetivos organizacionales (Mondragón, 2021).

Las influencias y fuentes de poder que hacen que una organización funcione eficaz y eficientemente, de acuerdo con Robbins & Judge (2018), es posible mencionar las siguientes:

Autoridad. - la cual tiene su base en un poder legalmente sancionado y es uno de los principales factores que permiten influir en la aceptación y desarrollo de una cultura organizacional.

Ideología. - se identifica con la cultura organizacional, la cual es crucial que sea aceptada y compartida por los integrantes de la organización como parte de una filosofía administrativa.

Experiencia. - certificada oficialmente por organizaciones de profesionales o méritos académicos, y

Política. - representa al poder “técnicamente ilegítimo” por el uso de medios y los fines que persigue, por lo general genera conflictos, es perjudicial y resulta costosa para la organización.

Adicionalmente la cultura organizacional permite:

- Transmitir identidad a los miembros de la organización.
- Facilita el compromiso con la organización.
- Ofrece premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

Por tanto, es crucial que las empresas comprendan la importancia de la cultura organizacional y como promoverla de manera efectiva con la finalidad de asegurar el éxito

empresarial. Tener claro su filosofía y todo lo concerniente en ella, para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados, mejorando la productividad y el desempeño del equipo de trabajo.

Cultura positiva en el lugar de trabajo

Para promover una cultura positiva en el lugar de trabajo se requiere seguir los siguientes pasos prácticos:

Fomentar un sentido de propósito compartido. - los líderes pueden promover un sentido de propósito compartido, comunicando claramente la misión y los valores de la organización, estableciendo metas y experiencias claras e involucrando a los empleados en los procesos de toma de decisiones (Robbins & Coulter, 2005).

Fomentar la comunicación abierta y la retroalimentación. - fomentar un entorno de transparencia y confianza, lo que en última instancia conduce a un mayor compromiso y productividad de los empleados. Para esto, las organizaciones deben crear canales para que los empleados compartan sus pensamientos, ideas e inquietudes. También es esencial crear una cultura en la que los gerentes y líderes sean accesibles y busquen activamente la retroalimentación de sus empleados.

Liderar con el ejemplo desde arriba hacia abajo. - los líderes deben modelar los comportamientos y valores que quieren ver en sus empleados. Deben ser transparentes, comunicarse de manera efectiva y tratar a todos con respeto y justicia (Zimmermann, 2020).

Invertir en programas de desarrollo de empleados. - cómo capacitaciones, programas de tutorías, observaciones de trabajo e iniciativas de desarrollo de liderazgo. Estos programas no solo respaldan el crecimiento de los empleados individuales, sino que también contribuyen al éxito general de la organización. Además, los empleados se sienten valorados y comprometidos tienen más probabilidades de estar motivados para contribuir a las metas y la visión de la organización. Como indica Molina, Briones & Arteaga (2016), las capacitaciones permiten que los empleados en determinadas circunstancias sean capaces de tomar decisiones acertadas y que beneficien la productividad de la empresa.

Reconocer y recompensar el comportamiento positivo. - cuando los empleados se sienten apreciados y valorados por sus contribuciones, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con su trabajo, lo que lleva a una mayor productividad y satisfacción laboral.

La cultura positiva en el lugar de trabajo se refiere a un entorno organizacional donde se fomenta la colaboración, el respeto mutuo, el bienestar de los empleados y el desarrollo personal y profesional. Es decir, está fundamentada en valores como la comunicación abierta, el reconocimiento a esfuerzo, la empatía y la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Por ende, una cultura laboral positiva no solo mejora la satisfacción y la motivación de los colaboradores, sino que también aumenta la productividad, la retención de talento y la capacidad de la organización para adaptarse al cambio.

Productividad Laboral

Concepto

Según Berghe (2010), explica que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurando el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud.

La productividad laboral se define como la eficiencia con la que se utilizan los recursos humanos para producir bienes o servicios, es decir se refiere a la capacidad de los recursos humanos para utilizar de manera eficiente los medios disponibles en la generación de bienes o servicios. Lo cual permite evaluar el desempeño del talento humano en el cumplimiento de sus responsabilidades dadas, siempre que se le proporcione la infraestructura y los recursos necesarios.

De esta forma, se busca no solo optimizar las actividades correspondientes, sino también cumplir con los objetivos establecidos, se promueve el crecimiento organizacional y por ende mejora la productividad. “La productividad es superior cuando el número obtenido sea mayor, ya que es un indicador que les permite medir la eficiencia operativa” (Nemur, 2016)

Así mismo, Parkin & Bade (2017), indican la productividad laboral mide la cantidad de bienes y servicios producidos por cada hora de trabajo empleado. Esta definición destaca la relación directa entre la producción y la cantidad de trabajo utilizada en el proceso.

La productividad laboral se encarga de gestionar el uso adecuado de los resultados de la organización, lo que la vincula estrechamente con indicadores clave como la eficiencia y la eficacia en el logro de los objetivos. Estos factores determinarán el éxito de la empresa o señalarán los cambios necesarios en los procesos.

La productividad laboral está arraigada a un factor importante como lo es el clima laboral, el cual hace que los trabajadores tengan deseos de trabajar eficazmente en sus puestos de trabajo y se sienten identificados y familiarizados demostrándolo con sentido de pertenencia a la organización (Gómez & Franco, 2023).

Bordas (2016), citado por Jaramillo (2020), menciona que la productividad es una variable de gran valor e importancia en la vida empresarial, más aún si esta se enfoca en la eficiencia y eficacia de los colaboradores de una empresa u organización, por el contrario el aumento de la productividad laboral, genera una mayor sostenibilidad competitiva y rentabilidad en sus operaciones, así mismo garantiza un direccionamiento productivo que se deben enfocar en las metas u objetivos organizacionales, para ello existen una serie de técnicas o herramientas que garantizan la productividad, pero es necesario tener en cuenta la suministración de los recursos y logro de resultados favorables, por lo tanto este aspecto garantiza el éxito en un mercado cada vez más competitivo. “Lograr este incremento permite la obtención de beneficios económicos óptimos por parte de la empresa logrando el cumplimiento de las metas empresariales planteadas” (Galindo & Ríos, 2015).

La productividad laboral determina el éxito y la competitividad de una organización en el mercado actual. Está asociada con la competitividad, calidad del trabajo y satisfacción laboral.

Importancia de la productividad laboral

La productividad laboral es considerada uno de los factores fundamentales para la supervivencia y el éxito de una empresa, por lo que indica la eficiencia de los trabajadores en la realización de sus tareas. Reina, (2016); Moreira, (2018) indican que la productividad laboral es importante porque:

- Permite a los colaboradores alcanzar los objetivos de forma más eficiente y rápida, lo que se traduce en un ahorro de costes y mayor rentabilidad.
- Contribuye a la satisfacción de los empleados.
- Permite detectar si se están utilizando y aprovechando correctamente los recursos y herramientas de la empresa.
- Ayuda a conocer aspectos de la cultura de la organización que no son evidentes a simple vista.
- Permite identificar dinámicas de grupo que pueden estar entorpeciendo los procesos internos de la empresa.
- Minimiza los residuos y las ineficiencias, lo que puede ayudar a reducir costes y mejorar los resultados finales.
- La productividad tiene como objetivo hacer la misma o mayor cantidad de productos o servicios en menos tiempo, optimizando el uso de los recursos sin perjudicar la calidad.

La importancia de la productividad no solo deriva en que ayuda a obtener mejores resultados y ganancias, sino que, a su vez, optimiza el rendimiento de los colaboradores y les permite crecer en lo laboral y personal.

Características

La productividad laboral puede entenderse a través de diversas características que la definen, entre ellas:

Relación entre producción y trabajo: La productividad laboral se basa en la relación directa entre la cantidad de producción generada y el trabajo empleado en el proceso. Como señala Mankiw (2015), la productividad laboral se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos por cada hora de trabajo.

Medición de la eficacia: La productividad laboral implica la medición de la eficacia de los trabajadores y de la organización en su conjunto. De acuerdo con Parkin & Bade (2017), la productividad laboral mide la cantidad de bienes y servicios producidos por cada hora de trabajo empleado. Es una herramienta que mide los factores internos de la organización, dedicada a los aspectos económicos y técnicos, mismo que buscan minimizar los costos para transformar los insumos en productos (Camue & Toscano, 2017).

Eficiencia en la utilización del trabajo: La productividad laboral se caracteriza por la capacidad de una organización para utilizar eficientemente el trabajo humano en la producción de bienes o servicios. Según Acemoglu & Restrepo (2018), la productividad laboral refleja la eficiencia con la que se utilizan los trabajadores para producir bienes y servicios.

Enfoque en la mejora continua: La productividad laboral también implica un enfoque en la mejora continua de los procesos y prácticas laborales para aumentar la eficiencia y el rendimiento. Por su parte, Robbins & Coulter (2019), la productividad laboral es un objetivo clave para las organizaciones, que buscan constantemente formas de mejorar la eficiencia y el rendimiento de sus empleados.

La productividad laboral no es un aspecto aislado, sino el resultado de la interacción de múltiples factores, incluidos el talento humano, los procesos organizativos y las condiciones del entorno laboral. Fomentar estas características es esencial para alcanzar los objetivos organizacionales de manera sostenible.

Beneficios de la productividad laboral

La productividad laboral contempla varios beneficios que abarcan desde el crecimiento económico de las empresas hasta la satisfacción de los empleados, como los que se detallan a continuación:

Incremento en la calidad de producto: Una mayor productividad indica una mayor eficiencia en el trabajo y una mejor calidad en la producción. La productividad laboral impulsa la atención en los detalles y la eficiencia en los procesos, lo que mejora la calidad de productos y servicios ofrecidos. Eso refuerza la percepción positiva de la marca.

Mejora el salario y la calidad de vida: A medida que aumenta la productividad laboral, las empresas pueden generar más ingresos, lo que abre la posibilidad de ofrecer mejores salarios y beneficios a sus empleados, contribuyendo al bienestar general de la sociedad.

Aumento en la innovación: La productividad fomenta la inversión en tecnologías y procesos innovadores, lo que a su vez mejora la calidad de los productos y servicios ofrecidos. Sectores como el de tecnología y servicios empresariales han visto un crecimiento significativo gracias a este tipo de innovaciones.

Incremento en la satisfacción y retención del personal: Un entorno laboral donde los empleados son más productivos tiende a mejorar su motivación y compromiso, reduciendo la rotación laboral y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos trabajadores.

Crecimiento organizacional: Una empresa productiva puede reinvertir las ganancias en nuevas áreas de negocio, expandir a nuevos mercados y desarrollar productos innovadores, impulsando el crecimiento sostenible.

Más competitividad: Las empresas con altos niveles de productividad son más competitivas en el mercado, lo que les permite mantenerse a la vanguardia en su área. Estas pueden ofrecer mejores productos o servicios a precios más competitivos, con ellos se destacan en el mercado y atraen más clientes (Kotler & Keller, 2016).

Incremento en la rentabilidad: Una mayor productividad laboral se traduce en menos costos de producción y mayores ingresos, ya que los recursos se utilizan de manera eficiente. Esto permite a las empresas incrementar sus márgenes de ganancia.

Impacto positivo en la economía: A nivel macroeconómico, el aumento de la productividad laboral contribuye al crecimiento económico, la generación de empleo y la estabilidad financiera de los países.

La productividad laboral es considerada un motor de transformación organizacional. Sus beneficios abarcan aspectos económicos, operativos y humanos, consolidando a las empresas como entornos sostenibles, competitivos y orientados al éxito. Para maximizar estos beneficios, es importante adoptar estrategias que promuevan la motivación, la innovación y el desarrollo continuo del talento humano.

¿Como aumentar la productividad laboral en tu organización?

Existen algunos pasos que te ayudara a crear un ambiente más propicio para la productividad laboral y el bienestar de los empleados.

Establecer metas claras y alcanzables: el establecimiento de metas claras y alcanzables es esencial para orientar a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales. Las metas deben ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo determinado (SMART). Las personas tienden a ser más productivas cuando entienden lo que se espera de ellas.

Fomentar una cultura organizacional positiva: la cultura organizacional juega un papel fundamental en la productividad laboral. Fomentar una cultura positiva donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos incrementa la eficiencia. Esto implica una comunicación abierta, un liderazgo inclusivo y el reconocimiento de los logros.

Capacitar a los empleados: la capacitación continua es clave para mejorar la competencia técnica y las habilidades interpersonales de los empleados. Un equipo bien capacitado puede ejecutar tareas de manera más eficiente y efectiva, lo que incrementa la productividad.

Implementar herramientas tecnológicas eficientes: la tecnología adecuada puede optimizar tareas repetitivas, mejorar la comunicación entre equipos y simplificar los procesos administrativos. Esto libera tiempo para que los empleados se concentren en tareas de mayor valor.

Promover la colaboración y el trabajo en equipo: el trabajo en equipo aumenta la productividad porque fomenta la innovación y la resolución rápida de problemas. Los equipos colaborativos pueden compartir ideas y apoyarse mutuamente, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más eficiente.

Reconocer y recompensar el buen desempeño: el reconocimiento del esfuerzo y el desempeño de los empleados refuerza comportamientos positivos y aumenta la motivación. Los incentivos y el reconocimiento aumentan la satisfacción laboral y, por ende, la productividad.

Mejora el bienestar de los empleados: el bienestar de los empleados es crucial para aumentar altos niveles de productividad. El equilibrio entre la vida personal y laboral, la salud física y mental, y el apoyo social dentro de la empresa son factores importantes que contribuyen a un entorno laboral productivo.

Establecer un sistema de retroalimentación constante: la retroalimentación continua permite a los empleados conocer cómo van en su desempeño y que áreas pueden mejorar. Es crucial que esta retroalimentación sea constructiva y orientada a la mejora continua.

Flexibilidad en los horarios de trabajo: la flexibilidad en los horarios de trabajo o la posibilidad de trabajar desde casa son medidas que pueden aumentar la productividad. Los empleados que tienen control sobre su tiempo son más propensos a ser más eficiente y a equilibrar mejor su vida personal y profesional (Greenhaus & Allen, 2011).

Para aumentar la productividad laboral, es primordial crear un entorno que fomente la motivación, el aprendizaje continuo, la colaboración y el bienestar de los empleados. Al implementar estas prácticas, las organizaciones pueden mejorar la productividad, así como

también la satisfacción y el compromiso de los empleados, creando un espacio positivo que beneficie tanto a la empresa como a sus colaboradores.

Dimensiones de la productividad

La productividad laboral no es solo un indicador de eficiencia, sino una herramienta estratégica que puede determinar el éxito a largo plazo de una organización. Entender sus dimensiones y trabajar en su mejora continua es esencial para cualquier empresa que busque prosperar en un entorno dinámico y competitivo. Las dimensiones a tomar en cuenta son las siguientes:

Motivación Laboral: La motivación laboral es aquella que se logra porque las organizaciones logran crear un estímulo en los empleados con la finalidad de que realicen las actividades empresariales al máximo de sus capacidades, para que por medio de ellas se puedan alcanzar las metas planteadas por las organizaciones (Arrabal, 2018).

Se refiere al impulso interno o externo que incita a los empleados a alcanzar sus metas laborales y a desempeñar de manera eficiente y efectiva en su trabajo. Reconocer y recompensar el esfuerzo, proporciona oportunidades y asegurar que los objetivos personales estén alineados con los de la empresa impulsan la motivación.

Según Coromoto & Villón (2018), la motivación laboral se entiende como el resultado obtenido de la relación establecida entre el colaborador y el estímulo que ejerce la organización al momento de establecer factores que incentiven al individuo en el logro de los objetivos organizacionales. En el contexto laboral, la motivación es fundamental para impulsar el compromiso, la productividad y el bienestar de los empleados.

Eficiencia: La eficiencia representa un ciclo de mejora en una empresa u organización para que anticipe las exigencias de los clientes, esto es antes de que el cliente desarrolle sus exigencias, la empresa ya debe tener una idea para satisfacer dicha necesidad (Álvarez, 2017).

La eficiencia se refiere a la capacidad de los trabajadores para utilizar de manera óptima los recursos disponibles en la realización de su trabajo. Se puede medir indicadores

como el tiempo de ciclo o el porcentaje de tiempo utilizado de manera productiva. En otro contexto, la eficiencia puede ser definida desde un punto de vista de producción, de cuanto podemos expandir la productividad sin alterar la cantidad de insumos necesarios (Ganga, F., & Cassinelli, A., 2014).

La eficiencia es la capacidad de utilizar los recursos disponibles de manera óptima para alcanzar un objetivo con el menor desperdicio posible de tiempo, esfuerzo, dinero o materiales. Para mejorar la eficiencia, es fundamental optimizar procesos y fomentar una cultura de mejora continua. Es considerado como un factor clave para el éxito, ya que permite maximizar el rendimiento, reducir costos y lograr los objetivos de manera sostenible y competitiva.

Innovación y mejora continua: Esta dimensión se refiere a la capacidad de los trabajadores para generar nuevas ideas, procesos o productos que mejoren la productividad y la competitividad de la organización. Se pueden utilizar indicadores como el número de sugerencias de mejora implementadas o el porcentaje de empleados que participan en programas de innovación.

Mientras la innovación suele enfocarse en cambios significativos y transformadores, la mejora continua se centra en ajustes graduales pero sostenidos. Juntas, forman una estrategia poderosa, la mejora continua asegura que los procesos actuales sean óptimos, mientras la innovación busca reinventarlos para el futuro. La innovación y la mejora continua son pilares fundamentales para mantener la relevancia, la competitividad y el crecimiento en un entorno dinámico y cambiante.

Adaptabilidad: La adaptabilidad se refiere a la capacidad de los trabajadores para ajustarse y responder de manera efectiva a los cambios en el entorno laboral o en los requisitos del trabajo. Se pueden medir indicadores como el tiempo de respuestas a cambios o el porcentaje de proyectos completados dentro del plazo establecidos.

Los gerentes toman decisiones y son agentes de cambio, por ende, deben tener competencias bien desarrolladas, debido que su conocimiento es esencial en la toma de decisiones, sus habilidades muy importantes en la mejora constante de procesos, mientras

que sus destrezas forman parte fundamental en la solución de problemas o conflictos empresariales; de tal manera que una empresa pueda estar preparada para asumir cambios del entorno, debido al mercado competitivo que existe en la actualidad (Londoño, 2020).

Capacitación: La capacitación se refiere a la transmisión de conocimientos específicos referentes al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, también abarca el desarrollo de habilidades y competencias (Chiavenato, I., 2017).

La capacitación es fundamental para el éxito en la realización de tareas y proyectos, lo cual permite a los trabajadores desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar eficazmente en su entorno laboral y cumplir con las responsabilidades que se les asignan.

Para Siliceo (2006), citado por Jara (2022), la capacitación debe ser vista por todo el personal de la organización como un apoyo para alcanzar el mejoramiento continuo de los resultados, como facilitador de cambio, crecimiento del personal y desarrollo empresarial.

Facilitar oportunidades de desarrollo de habilidades permite a los empleados mejorar su desempeño, adaptarse a cambios y asumir nuevas responsabilidades lo que resulta en un equipo más versátil y eficiente.

Factores que Influyen en la Productividad

La productividad laboral esta influenciada por una variedad de factores que interactúan entre sí. Según varios actores como Venutolo (2009); Cequea, Rodríguez & Núñez (2010), indican que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son:

- La inversión de capital
- La investigación y desarrollo
- La tecnología
- Los valores

- Actitudes Sociales
- Políticas Gubernamentales

Los factores de la productividad se determinan conforme la adaptabilidad y los objetivos que se deseen alcanzar (Martínez, 2013). Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones:

- El entorno
- Las características de la organización
- Las características del trabajo
- Las actitudes y aptitudes de los individuos

Otros factores que pueden influir en la productividad laboral de los empleados son los siguientes:

Ambiente de trabajo: El espacio debe ser cómodo, luminoso y libre de distracciones, lo que mejorara la concentración y la eficiencia (Cequea, Rodriguez-Monroy, & Núñez, 2010).

Gestión de tiempo: La gestión efectiva de tiempo es fundamental para aumentar la productividad laboral, ya que permite a los trabajadores completar sus tareas en plazos más cortos, lo que aumenta la eficiencia en el proceso productivo.

Nivel de capacitación: Los empleados deben estar bien capacitados en sus tareas, para poder hacerlas de manera efectiva y sin errores.

Tecnologías y herramientas: Las tecnologías y herramientas adecuadas pueden automatizar tareas, ahorrar tiempo y reducir errores en las tareas realizadas por los trabajadores.

Ejercicio físico: Hay investigaciones que demuestran que el trabajador que se ejercita regularmente presenta una mejor productividad, debido a que el ejercicio mejora su salud y disminuye el estrés.

Conocer los factores que influyen en la productividad es una gran herramienta para identificar aspectos a mejorar y poder aprovechar de la mejor forma el potencial de los miembros de una empresa, y por ende optimizar y maximizar la producción de manera eficiente.

Evaluación de la productividad

Según Alles, (2016), “es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal. Entre sus objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos”.

Para realizar una evaluación efectiva de la productividad laboral en tu organización, es necesario conocer el siguiente enfoque:

Establecimiento de indicadores de productividad: Identificar indicadores claves de rendimiento (KPIs) relevantes para medir la productividad laboral en tu industria o sector específico. Esto puede incluir la cantidad de productos fabricados, servicios prestados unidades producidas por hora de trabajo, entre otros (Armstrong, 2020).

Recolección de datos: Recopila datos precisos y fiables sobre la producción y el trabajo empleado en un periodo de tiempo determinado. Utiliza sistemas de seguimiento del tiempo, registros de producción, informes de ventas y otros métodos para obtener esta información (Guest, 2011).

Cálculo de la productividad laboral: Utiliza los datos recopilados para calcular la productividad laboral según la fórmula adecuada. Por ejemplo, puedes dividir la producción total entre las horas de trabajo empleadas durante el periodo (Prokopenko, 1992).

Comparación y análisis: Compara los resultados obtenidos con los objetivos y estándares previamente establecidos. Realiza un análisis detallado para identificar áreas de mejoras y oportunidades de optimización en el uso del trabajo humano.

Identificación de factores influyentes: Identifica los factores que pueden estar afectando la productividad laboral, como la capacitación del personal, la eficiencia de los procesos, la cantidad de los equipos y herramientas, entre otros (Herrera, Granadillo, & Gómez, 2018).

Implementación de medidas correctivas: Desarrolla e implementa medidas correctivas para abordar las deficiencias identificadas y mejorar la productividad laboral. Esto puede incluir la capacitación del personal, la optimización de procesos, la actualización de equipos, entre otras acciones.

Monitoreo continuo: Realiza un seguimiento continuo de la productividad laboral a lo largo del tiempo para evaluar el impacto de las medidas implementadas y realizar ajustes según sea necesario (Kaplan & Norton, 1996).

Por su parte Martínez, (2016); Alamar, (2018), señalan que, para lograr medir la productividad laboral, es necesario conocer el significado de efectividad laboral, puesto que esta se logra de la siguiente manera: **Efectividad = Eficiencia + Eficacia**. Demostrado que la eficiencia y eficacia laboral, son dos dimensiones claves para conocer o identificar cual es el nivel de productividad de una empresa, en consideración a los recursos disponibles y de los resultados alcanzados en un periodo determinado.

Se comprueba entonces que la efectividad laboral, es la combinación entre las habilidades, puesto que abarca el conocimiento laboral, eficiencia, eficacia y experiencia con el propósito de dar resultados favorables o positivos, incidiendo en la empresa u organización durante su desarrollo productivo. También se ha demostrado que el aumento de la productividad provoca y enfatiza la motivación para trabajar y favorece efectivamente la apreciación del trabajo (Vesga, 2020).

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Ámbitos de análisis	Indicadores	Instrumentos	
Cultura Organizacional	La cultura se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización, lo que hace que se diferencie de otras. Esto refiere a que existe una percepción común entre los integrantes de la organización (Robbins et al., 2009).	Filosofía corporativa	Misión	Encuesta	
			Visión		
		Comunicación	Objetivos	Medios de comunicación interna	Encuesta
			Valores		
Productividad Laboral	La productividad es toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa (Sevilla, 2017).	Motivación Laboral	Orientación al cambio	Encuesta	
		Eficiencia Laboral	Incentivos	Encuesta	
			Disponibilidad de recursos		
		Capacitación	Tareas y obligaciones	Nivel de conocimiento	Encuesta

Capítulo II. Metodología

Mundial Fish S.A. es una empresa constituida legalmente el 17 de junio de 2014, bajo la administración actual del Sr. Manuel Ruizdías Matías. Se especializa en el congelamiento, procesamiento y almacenamiento de productos del mar para importación y exportación. Está ubicada en la zona industrial del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.



Fuente. Google Maps.

Tipo y Diseño de la investigación

El diseño de estudio es no experimental de corte transversal, ya que permite observar cómo se asocian las variables sin necesidad de manipularlas ni interferir en las actividades diarias de los empleados. De acuerdo con Dorantes (2018), la investigación no experimental analiza de forma conjunta la problemática por medio de la observación y exploración. Al tratarse de un estudio de corte transversal, la recolección de datos se realizó en un periodo delimitado de tiempo, lo cual facilitó capturar información del contexto organizacional en

un momento específico. Como indica Rodríguez & Mendivelso (2018), la investigación transversal se caracteriza por el hecho de que la recolección de datos se ejecuta en un momento único.

Además, se llevará a cabo una investigación bibliográfica y documental para analizar la información existente sobre cultura organizacional y productividad laboral, Este análisis permitirá la interpretación y comparación de datos obtenidos de diversas fuentes documentales y bibliográficas, tales como libros electrónicos de varias bases de datos, trabajos de investigación previos y artículos de revistas especializadas que garanticen confiabilidad y objetividad en la presentación de los resultados (Palella & Martins, 2010).

Enfoque de la Investigación

La investigación adoptará un enfoque cuantitativo para determinar la influencia entre cultura organizacional y productividad laboral. A través de la aplicación de encuestas, se obtuvieron datos cuantitativos y estadísticos que facilitaron un análisis más profundo y validar los hallazgos. Este enfoque responde a una perspectiva explicativa con fundamentos materialistas. Así, fue posible formular conclusiones y recomendaciones pertinentes basadas en los resultados obtenidos. Como menciona Vara (2012), citado por Alonso & Marin (2020), este análisis se utiliza para determinar la fuerza de las relaciones entre una o más variables para cuantificar y analizar cada una de ellas.

Alcance de la Investigación

La investigación tendrá un alcance Descriptivo y Correlacional. Es descriptivo porque recoge información de manera independiente sobre características, necesidades y expectativas de los empleados de la empresa Mundial Fish, además de obtener conceptos relacionados con las variables.

Para Ñaupas, (2018) este tipo de investigación es de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales o sociales. Así mismo al análisis correlacional a fin de establecer a relación o el grado de asociación entre las variables de estudio como la cultura

organizacional y la productividad laboral. Según Alayza, Cortés & Monroy (2015), la investigación de tipo correlacional se encarga de medir dos o más variables con la finalidad de ver si existe relación entre las mismas.

Métodos de investigación

Se aplica el método deductivo en la investigación con el fin de seleccionar las dimensiones e indicadores de cada una de las variables lo que permitirá ir sintetizando las variables que intervienen en el problema que enfrenta la empresa Mundial Fish, con la cultura organizacional y la productividad laboral. Este método permitió al investigador analizar la información recopilada de forma sistemática, obteniendo conclusiones sólidas y fundamentadas. Esto facilitó la identificación de áreas de mejora clave y la elaboración de recomendaciones prácticas orientadas al desarrollo y optimización del trabajo. El método deductivo es “aquel método científico que se utilizó para determinar los efectos generados por el problema y derivar conclusiones y recomendaciones específicas”. (Hernández Sampieri, 2014).

Entre los métodos empíricos se empleará la encuesta a los colaboradores de la empresa para diagnosticar la cultura organizacional existente y su percepción sobre la productividad laboral.

Población y Muestra

La población se refiere a un grupo específico y seleccionado de personas que participan en la investigación con el propósito de hacer énfasis al tema de estudio (Lerma G, 2020). La población a investigar estará constituida por los empleados de la empresa "Mundial Fish" ubicada en el Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena. La empresa cuenta con un total de 50 empleados.

La muestra lo conforman los 50 colaboradores de la empresa, dado que la población total no es muy extensa y se tiene acceso a todos los empleados, se trabajará con la totalidad del personal. La información obtenida permitirá tener una visión exhaustiva de la cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa Mundial Fish, disminuyendo las probabilidades de error y aumentando la representatividad de los resultados.

Tabla 2 Población y Muestra

EMPRESA MUNDIAL FISH S.A.	
Elementos	Muestra
Personal Administrativo	4
Personal Operativo	46
Total	50

Nota. Empresa Mundial Fish S.A del Cantón La Libertad.

Técnicas e instrumentos para recoger información

La técnica es la herramienta que ayuda en aplicar el método para lograr los propósitos de estudio, los métodos más utilizados son los escritos y los tecnológicos (Baena, 2014).

Las técnicas e instrumentos de recolección constituyeron los medios para obtener los datos cuantitativos y cualitativos para la investigación. La adecuada elección garantizara alcanzar información confiable y veraz. Así el acopio de información se efectuará consultando diversas fuentes de información.

Fuentes primarias: Se realizarán encuestas dirigidas al personal administrativo y operativo de la empresa Mundial Fish. Para ello, se utilizará un cuestionario basado en la escala de Likert, uno de los métodos de medición más utilizados. Esta escala permite evaluar el grado de acuerdo o desacuerdo de una persona frente a diversas afirmaciones, siendo ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. “La encuesta puede definirse como método de recogida de datos por medio de una serie de interrogantes, cuyos argumentos se logran de manera escrita u oral con la finalidad de tener respuestas a un conjunto de preguntas” (García, 2021).

Fuentes secundarias: Como libros, páginas web, tesis de maestrías que guardan relación con la problemática de estudio, artículos científicos de revistas indexadas. Según

Muñoz (2015), es aquella que emplea predominantemente fuentes de información escrita o recogida y guardada por cualquier otro medio.

Una fuente de información es todo aquello que nos proporciona datos para reconstruir hechos y las bases del conocimiento, son un instrumento para el conocimiento, la búsqueda y el acceso a la información (Maranto & González, 2015). Para organizar y procesar la información se utilizó el programa estadístico JASP y la hoja de cálculo de Excel, que permitieron la representatividad de los datos cuantitativos mediante tablas de frecuencia y porcentajes.

Capítulo III. Resultados y Discusión

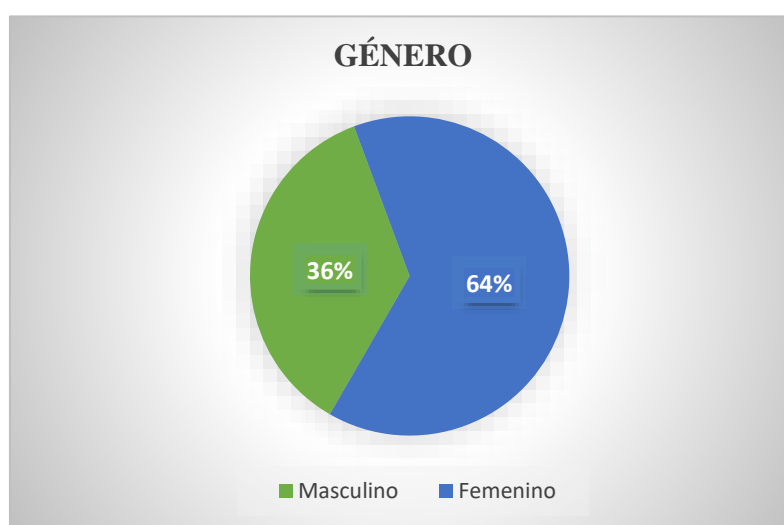
Análisis de datos de la encuesta

Una vez obtenidos los datos de las encuestas realiza a los colaboradores de la empresa Mundial Fish, se procedió a tabularlas para luego ser analizados y redactar conclusiones.

Tabla 3 Personal que labora en la empresa Mundial Fish, clasificada por género.

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Masculino	18	36,0%	36,0%
Femenino	32	64,0%	100,0%
Total	50	100,0%	0,0%

Figura 3 Porcentaje de la población por género que labora en la empresa Mundial Fish.



Análisis: El gráfico muestra la distribución de género en una población de 50 personas. De este total, el 36% se identifica como masculino, mientras que el 64% se identifica como femenino, lo que refleja una mayor participación femenina en el grupo analizado.

En base a los objetivos planteados al inicio de nuestro trabajo de investigación, tenemos los siguientes resultados estadísticos.

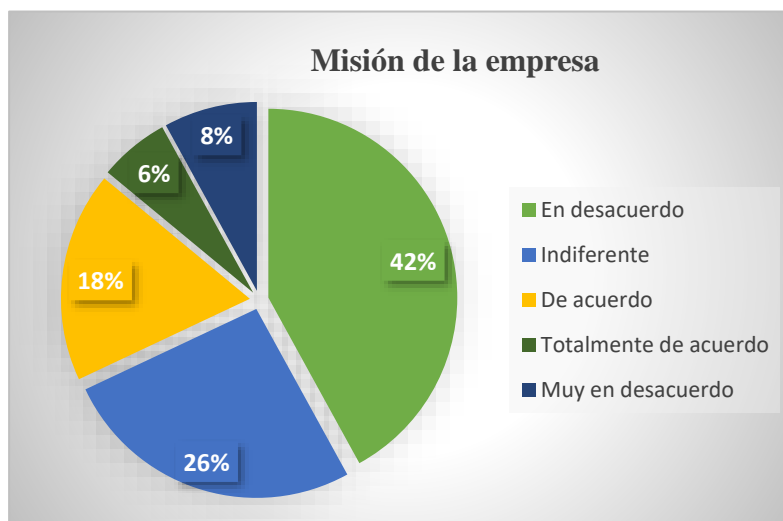
Objetivo 1: Diagnosticar la Cultura Organizacional existente en la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 4. Conocimiento de los colaboradores sobre la misión de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
En desacuerdo	21	42,0%	42,0%
Indiferente	13	26,0%	68,0%
De acuerdo	9	18,0%	86,0%
Totalmente de acuerdo	3	6,0%	92,0%
Muy en desacuerdo	4	8,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 4. Porcentaje de conocimiento de los colaboradores sobre la misión de la empresa Mundial Fish.



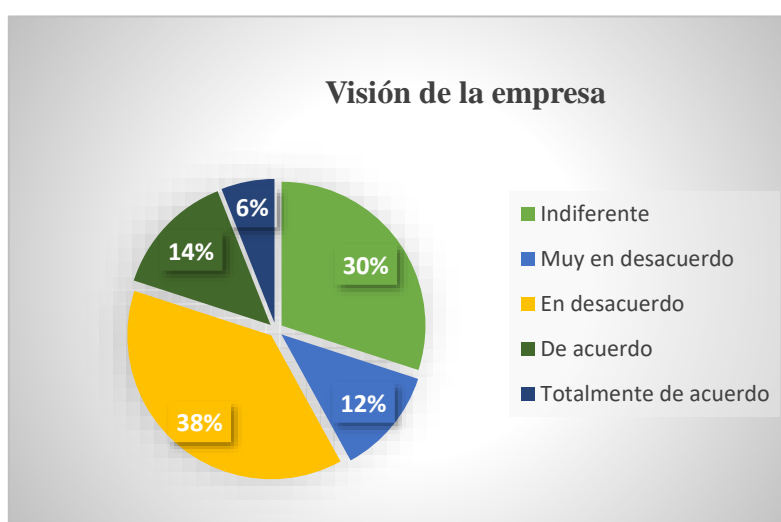
Análisis: La mitad de los encuestados 50% considera que no tiene un conocimiento claro y completo de la misión de la empresa. Esto indica una brecha significativa en la comunicación de la misión de la organización. Un 26% de los encuestados se muestran indiferente respecto a su conocimiento de la misión de la empresa, lo que podría indicar falta de interés o comprensión sobre la importancia de la misma. Solo el 24% de los encuestados

percibe tener un conocimiento claro de la misión organizacional, lo que evidencia una minoría en comparación con los que no tienen claridad.

Tabla 5. *Conocimiento que tienen los colaboradores sobre la visión de la empresa Mundial Fish.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Indiferente	15	30,0%	30,0%
Muy en desacuerdo	6	12,0%	42,0%
En desacuerdo	19	38,0%	80,0%
De acuerdo	7	14,0%	94,0%
Totalmente de acuerdo	3	6,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 5. *Porcentaje de conocimiento que tienen los colaboradores sobre la visión de la empresa Mundial Fish.*

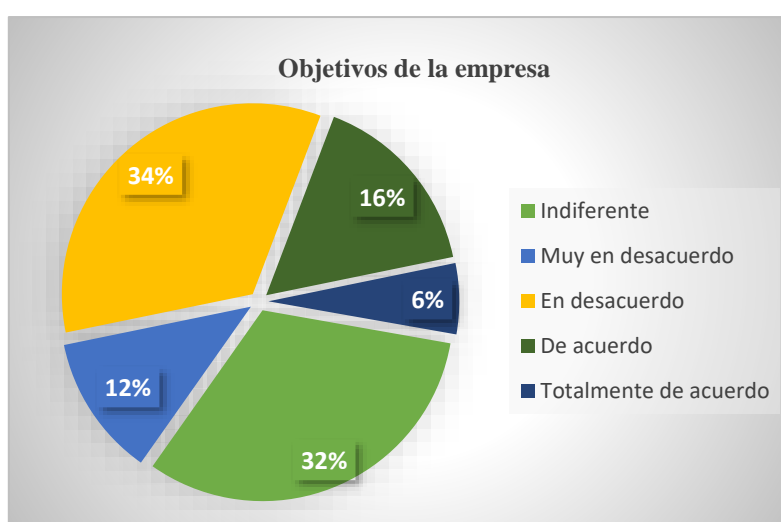


Análisis: El 30% de los encuestados se muestran indiferente respecto a su conocimiento de la visión de la empresa, lo que indica una posible desconexión entre los empleados y la visión organizacional. Por otra parte, el 50% de los encuestados no tiene un conocimiento claro de la visión, esto demuestra que es una debilidad en la empresa la comunicación interna. Siguiendo con el análisis tan solo el 20% de los encuestados tiene un conocimiento claro de la visión, frente a la gran mayoría que no posee claridad en este aspecto fundamental. Los mayores porcentajes entre el desconocimiento y la indiferencia nos demuestran que un 80% de los encuestados no conocen la visión de la empresa, provocado por un fallo en la comunicación.

Tabla 6. Conocimiento de los colaboradores sobre los objetivos de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Indiferente	16	32,0%	32,0%
Muy en desacuerdo	6	12,0%	44,0%
En desacuerdo	17	34,0%	78,0%
De acuerdo	8	16,0%	94,0%
Totalmente de acuerdo	3	6,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 6. Porcentaje de conocimiento que tienen los colaboradores sobre los objetivos de la empresa Mundial Fish.



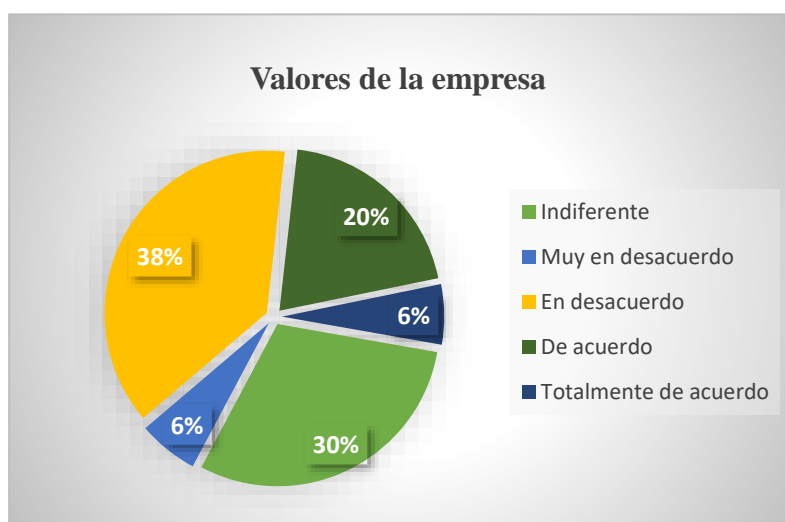
Análisis: Un porcentaje significativo de colaboradores (32%) se muestra indiferente en relación con su conocimiento sobre los objetivos de la empresa. Además, el 34% de los empleados expresan que no están de acuerdo con tener conocimiento claro y completo de los mismos. Un 12% reconoce una falta notable sobre aquello, lo que agrava la situación. Solo el 22% se siente seguro de tener claros los objetivos institucionales, lo que demuestra una desconexión entre la dirección y los empleados respecto a las metas que persiguen. La suma total revela que el 78% de los encuestados se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo con el enunciado, enfatizando una percepción negativa hacia los objetivos.

P4. Tengo conocimiento de los valores corporativos de la empresa

Tabla 7. Conocimiento que tienen los colaboradores sobre los valores corporativos de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Indiferente	15	30,0%	30,0%
Muy en desacuerdo	3	6,0%	36,0%
En desacuerdo	19	38,0%	74,0%
De acuerdo	10	20,0%	94,0%
Totalmente de acuerdo	3	6,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 7. Porcentaje de conocimiento que tienen los colaboradores sobre los valores corporativos de la empresa Mundial Fish.



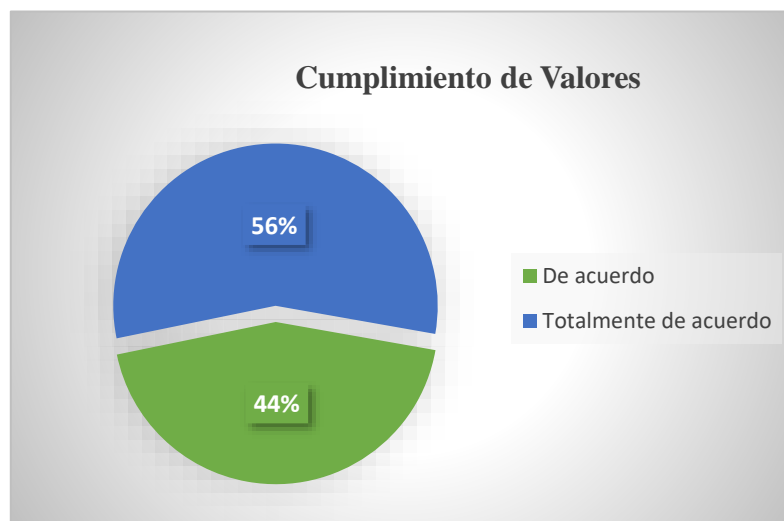
Análisis: Un 30% de los empleados se sienten indiferente acerca de su conocimiento de los valores corporativos, esto muestra falta de interés hacia estos valores. La mayor parte de los empleados (38%) indican estar en desacuerdo, es decir, no tienen conocimiento claro de los valores de la empresa, lo cual es preocupante y puede impactar en la cultura organizacional. Solo el 26% de los encuestados se sienten seguros de conocerlos, esto muestra que la mayoría no está alineada con los valores que la empresa promueve. En su totalidad, el 74% de los empleados está en desacuerdo o muy en desacuerdo con el enunciado, lo que resalta una percepción negativa sobre el conocimiento de los valores corporativos.

P5. Aplico valores en la empresa tales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros.

Tabla 8. Cumplimiento de valores por parte de los colaboradores de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	22	44,0%	44,0%
Totalmente de acuerdo	28	56,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 8. Porcentaje del cumplimiento de valores por parte de los colaboradores de la empresa Mundial Fish.



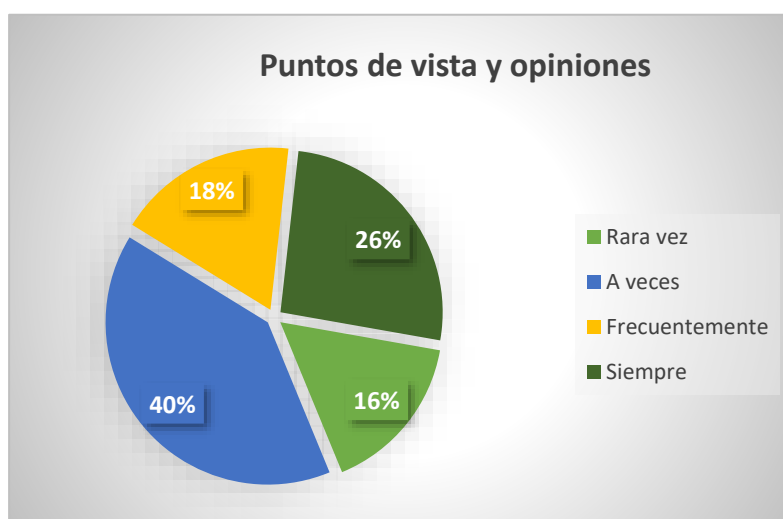
Análisis: Un 44% de los empleados indica que aplica valores como la empatía, cortesía y amabilidad en su entorno laboral. Esto indica que una buena parte de la nómina está alineada con la cultura de valores positivos en la empresa. Mientras que un 56% adicional de los empleados se siente totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esto implica que la mayoría de los empleados considera que estos valores son importantes y que los incorporan en su comportamiento diario.

P6. El jefe escucha mis puntos de vista y toma en cuenta mis opiniones para mejorar el desarrollo de mi trabajo.

Tabla 9. Consideración de opiniones de los colaboradores de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A veces	20	40,0%	56,0%
Frecuentemente	9	18,0%	74,0%
Siempre	13	26,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 9. porcentaje de la consideración de opiniones de los colaboradores de la empresa Mundial Fish.



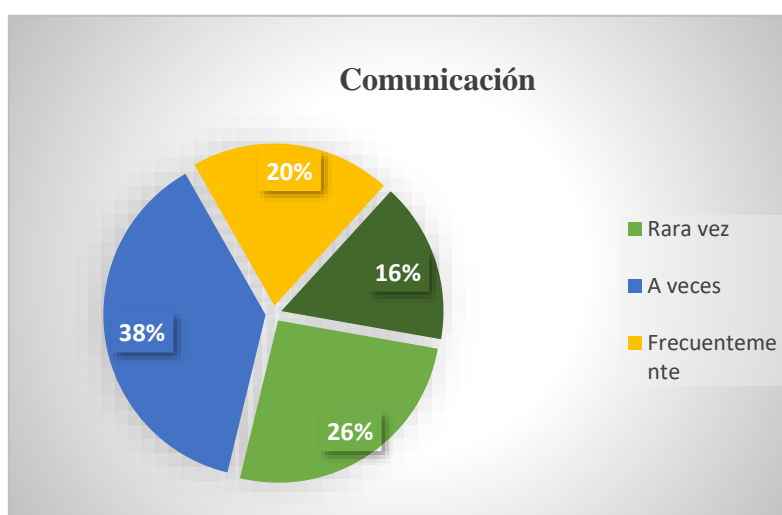
Análisis: El 16% de los empleados señala que su jefe rara vez escucha sus puntos de vista, lo que sugiere una falta de comunicación y atención hacia las opiniones del equipo. Además, un 40% indica que su jefe escucha sus opiniones solo A veces, lo que refleja una percepción compartida sobre la efectividad y la comunicación entre los empleados y la dirección. Solo el 18% menciona que su jefe escucha sus opiniones con frecuencia, lo que demuestra que la valoración de las voces de los empleados no es una práctica consistente. Por otro lado, el 26% afirma que su jefe siempre toma en cuenta sus puntos de vista, un resultado positivo que, sin embargo, revela que más de la mitad de los empleados no perciben esta atención contantemente.

P7. Se promueve la comunicación dentro de la empresa

Tabla 10 Comunicación dentro de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Rara vez	13	26,0%	26,0%
A veces	19	38,0%	64,0%
Frecuentemente	10	20,0%	84,0%
Siempre	8	16,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 10 Porcentaje de comunicación dentro de la empresa Mundial Fish.



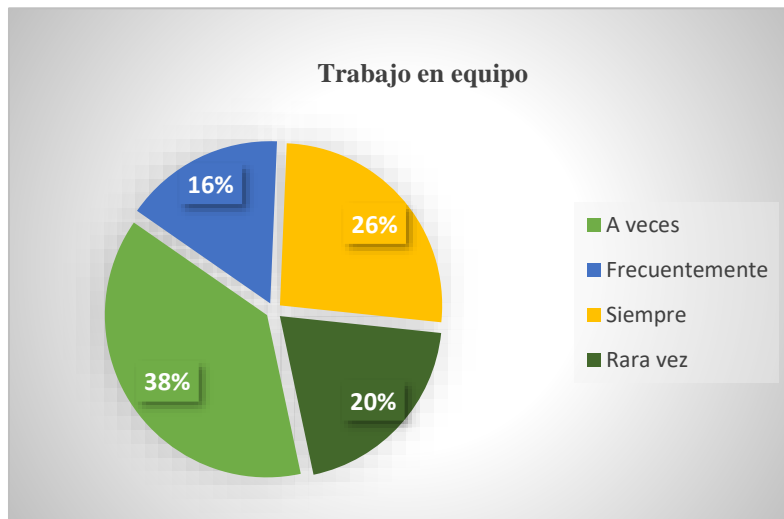
Análisis: Los resultados de la encuesta en la empresa Mundial Fish, revelan que la comunicación no es percibida como una prioridad. El 26% de los empleados indican que la comunicación ocurre Rara vez, lo que señala un posible problema en la cultura organizacional y podría causar malentendidos, desmotivación y falta de cohesión. La mayoría de los empleados 38% respondieron A veces, lo que demuestra que, aunque hay esfuerzo de comunicación, no son suficientes ni consistentes para ser efectivos. Solo el 20% de los consideran que Rara vez fluye la comunicación. Finalmente, el 16% restante percibe la comunicación como una práctica habitual, es decir, frecuente, lo cual es preocupante, dado que la falta de un flujo constante de información puede dificultar la colaboración y alineación con los objetivos de la empresa.

P8. Se promueve en la empresa el trabajo en equipo.

Tabla 11 Trabajo en equipo dentro de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A veces	19	38,0%	38,0%
Frecuentemente	8	16,0%	54,0%
Siempre	13	26,0%	80,0%
Rara vez	10	20,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 11. Porcentaje del trabajo en equipo dentro de la empresa Mundial Fish.



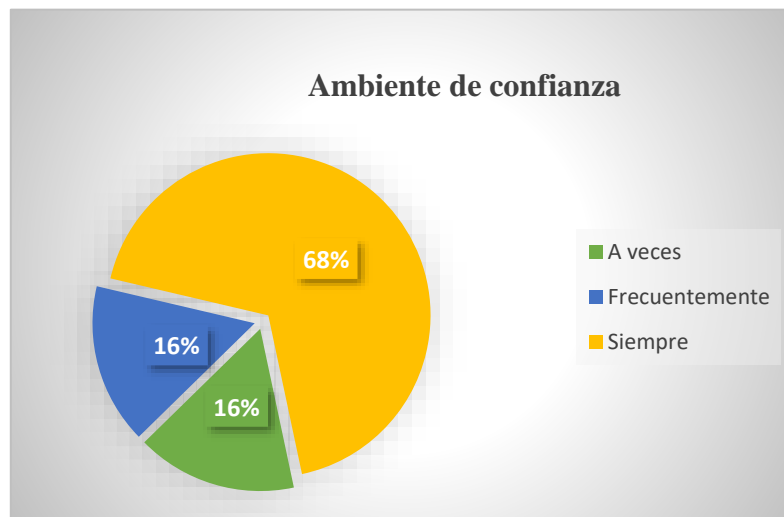
Análisis: La mayoría de los encuestados 38% considera que el trabajo en equipo se promueve solo A veces, lo que indica la escasez de consistencia en los esfuerzos para fomentar esta práctica de forma sostenida. El 16% percibe que se promueve de manera Frecuente, porcentaje bajo que indica que existen iniciativas, pero no son suficientemente efectivas o visibles. Por otra parte, el 26% opina que la promoción del trabajo en equipo es Siempre, lo cual es alentador, pero no representa a la mayoría, indicando que los ejemplos positivos de colaboración no son ejercitados de manera uniforme. Finalmente, el 20% siente que el trabajo en equipo se promueve Rara vez, lo que demuestra que una parte significativa del personal podría sentirse aislada o poco involucrada en actividades colaborativas.

P9. Existe un ambiente de confianza entre los miembros del equipo

Tabla 12. Ambiente de confianza entre los miembros del equipo de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A veces	8	16,0%	16,0%
Frecuentemente	8	16,0%	32,0%
Siempre	34	68,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 12. Porcentaje de existencia de ambiente de confianza entre los miembros de la empresa Mundial Fish.



Análisis: Los datos indican que solo el 16% de los encuestados perciben un ambiente de confianza A veces, lo cual sugiere que, aunque existen momentos de confianza, estos no son consistentes. Otro 16% menciona que la confianza se experimenta Frecuentemente, aunque el bajo porcentaje de respuesta en esta categoría y en A veces, señala que una porción considerable del equipo no percibe un ambiente de confianza estable. A diferencia de un 68% de los encuestados que sienten que el ambiente de confianza se da Siempre, lo cual es un resultado muy positivo, indicando que la mayoría se siente segura y respaldada en sus interacciones.

Objetivo 2: Identificar los factores que influyen en los niveles de productividad de los colaboradores de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.

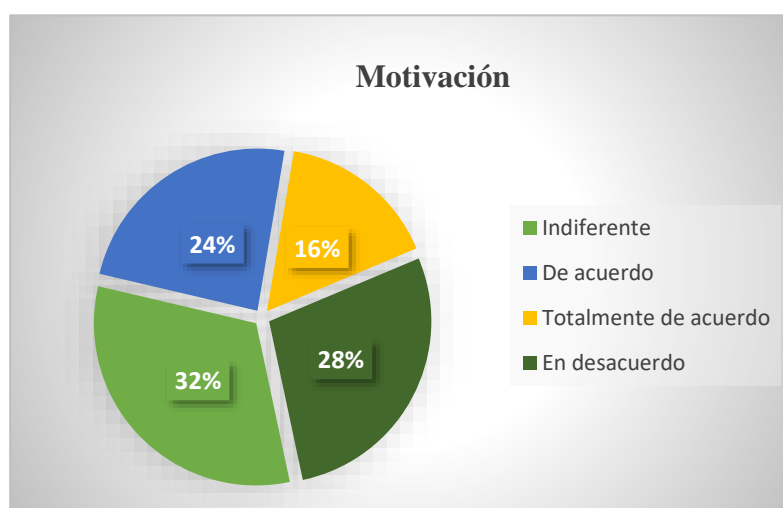
PRODUCTIVIDAD LABORAL

P10. El jefe de la organización se preocupa por mantener la motivación del personal

Tabla 13. Motivación del personal de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Indiferente	16	32,0%	32,0%
De acuerdo	12	24,0%	56,0%
Totalmente de acuerdo	8	16,0%	72,0%
En desacuerdo	14	28,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 13. Porcentaje motivación del personal de la empresa Mundial Fish.



Análisis: El 32% de los encuestados se muestra indiferente respecto a la preocupación del jefe por la motivación del personal, mostrando falta de comunicación o visibilidad en las iniciativas de motivación. Solo el 24% está de acuerdo en que el jefe se

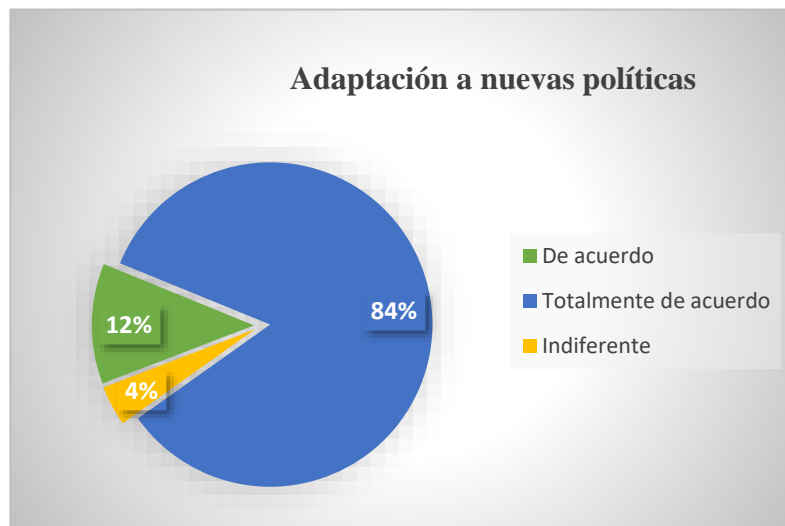
preocupa por este aspecto. Aún más alarmante es que solo el 16% está totalmente de acuerdo en que el jefe se esfuerza en mantener motivado al equipo, lo que resulta preocupante, pues no sienten que su jefe este realizando esfuerzo adecuados en este sentido. Mientras que el 28% está en desacuerdo con esta afirmación, reflejando que parte considerable del personal opinan que la motivación no es parte primordial para la dirección, lo cual podría impactar negativamente en la moral y compromiso con los empleados.

P11. Me adapto a los cambios y nuevas políticas implementadas en la organización

Tabla 14. Adaptación a nuevas políticas implementadas en la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	6	12,0%	12,0%
Totalmente de acuerdo	42	84,0%	96,0%
Indiferente	2	4,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 14. Porcentaje de adaptación a nuevas políticas implementadas en la empresa Mundial Fish.



Análisis: Un gran número de encuestados (84%) manifestaron estar totalmente de acuerdo lo que afirma que se adaptan bien a los cambios. Este es un porcentaje muy alto y sugiere que la mayoría de los empleados son flexibles y receptivos a nuevas políticas, lo que

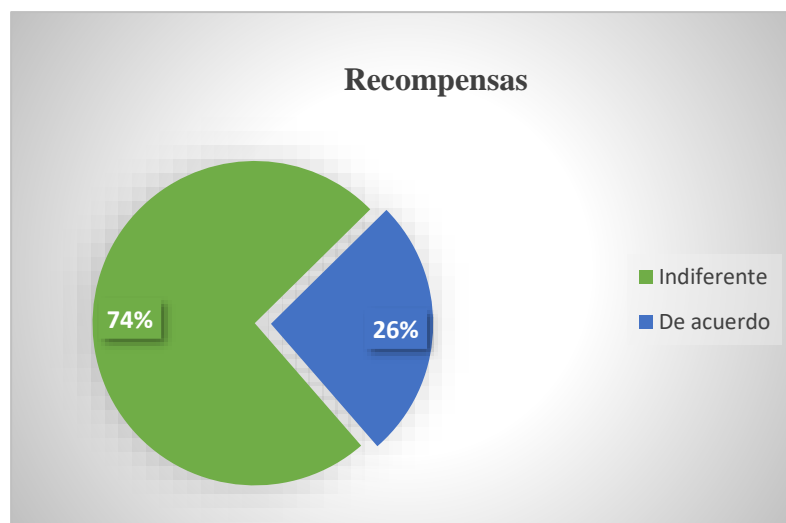
es un aspecto positivo para la organización. Mientras que el 12% se muestra de acuerdo con la afirmación de que se adaptan a los cambios y nuevas políticas. Este porcentaje es relativamente bajo, lo que puede indicar que algunos empleados aún tienen reservas o desafíos al enfrentar cambios. Se puede analizar que un mínimo porcentaje correspondiente al 4% se muestra indiferente respecto a este aspecto. En su mayoría los empleados tienen una opinión clara sobre su capacidad para adaptarse, lo cual es positivo y alentador para la empresa.

P12. Recibo recompensas en base al esfuerzo de mi trabajo (bonos, aumentos salariales, reconocimiento público, entre otros.)

Tabla 15. *Recompensa en base al esfuerzo de su trabajo en la empresa Mundial Fish.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Indiferente	37	74,0%	40,0%
De acuerdo	13	26,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 15. Porcentaje de cómo perciben los empleados las recompensas en base al esfuerzo de su trabajo en la empresa Mundial Fish.



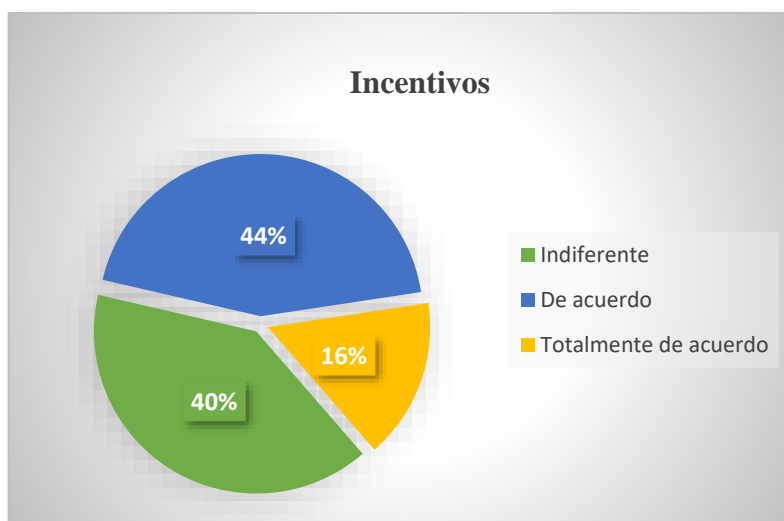
Análisis: La mayoría de los colaboradores encuestados correspondiente al 74% indicaron que se sienten indiferente respecto a recibir recompensas por su esfuerzo, este porcentaje es muy alto ya que muchos empleados no ven una relación clara entre su desempeño y las recompensas recibidas, lo que puede generar desmotivación y desaliento en el ambiente laboral. Por consiguiente, el restante 26% está de acuerdo en que recibe recompensa basadas en sus esfuerzos. Aunque este porcentaje es positivo, sigue siendo bajo en comparación con la gran mayoría que se muestra indiferente. Los resultados indican una clara necesidad de mejorar el sistema de recompensa en la empresa.

P13. Los incentivos me motivan a mejorar mi desempeño

Tabla 16. *Incentivos* en los empleados de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Indiferente	20	40,0%	40,0%
De acuerdo	22	44,0%	84,0%
Totalmente de acuerdo	8	16,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 16. Porcentaje de cómo los incentivos motivan a los empleados a mejorar su desempeño de trabajo en la empresa Mundial Fish



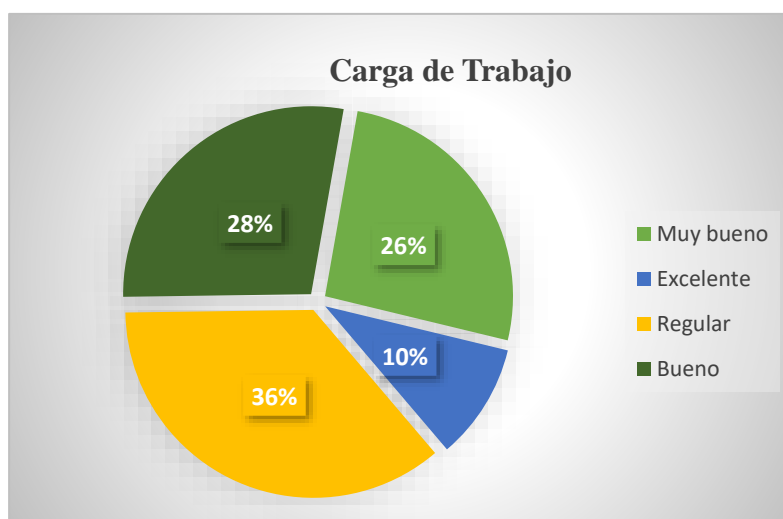
Análisis: Gran parte de los encuestados se muestran de acuerdo 44% o totalmente de acuerdo 16% en que los incentivos les motivan a mejorar su desempeño, esto sugiere que una parte significativa de los participantes percibe los incentivos como un factor positivo en su motivación. El 40% se manifiesta indiferente, lo que podría indicar que algunos trabajadores no consideran que los incentivos impacten en su motivación. Esto podría requerir una revisión de cómo se implementan los incentivos, dado que la indiferencia puede ser un signo de que no están alineados con las expectativas o necesidades del personal.

P14. Crees que se distribuye bien la carga de trabajo entre los miembros del equipo

Tabla 17. *Distribución de la carga de trabajo entre los miembros del equipo de la empresa Mundial Fish.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy bueno	13	26,0%	26,0%
Excelente	15	10,0%	36,0%
Regular	18	36,0%	72,0%
Bueno	14	28,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 17. *Porcentaje de distribución de carga de trabajo en la empresa Mundial Fish.*



Análisis: Los resultados muestran que el 36% de los encuestados considera que la distribución es Regular, lo que representa la opinión mayoritaria. EL 28% evalúa la

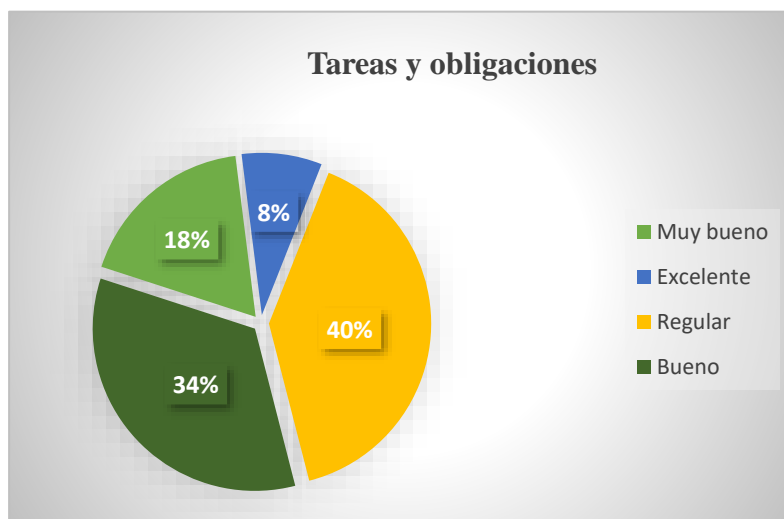
distribución de trabajo como Buena, mientras que el 26% la califica como Muy buena, solo el 10% de los encuestados opina que la distribución es Excelente. Por ende, la mayoría de los participantes encuestados perciben la distribución de carga de trabajo de manera favorable.

P15. La asignación de tareas y obligaciones es clara y precisa

Tabla 18. *Percepción de las Tareas y obligaciones en la empresa Mundial Fish.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy bueno	9	18,0%	18,0%
Excelente	4	8,0%	26,0%
Regular	20	40,0%	66,0%
Bueno	17	34,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 18. *Porcentaje de percepción de la asignación de tareas y obligaciones en la empresa Mundial Fish.*



Análisis: Los resultados detallan sobre la claridad y precisión en la asignación de tareas y obligaciones en una muestra de 50 personas. La respuesta mayoritaria 40% califica esta asignación como Regular, indicando que una parte significativa del grupo tiene un

conocimiento medio de claridad. El 34% considera que la asignación es Buena y un 18% la evalúa como Muy buena. Solo el 8% la califica como Excelente, lo que sugiere una percepción limitada de alta precisión en esta área. En conjunto, la valoración general se inclina hacia opiniones moderadas, con un mayor porcentaje en el rango de Regular a Buena.

P16. Calidad de los recursos proporcionados por la organización para realizar tus tareas y obligaciones

Tabla 19. *Calidad de los recursos proporcionados por la empresa Mundial Fish, para realizar tareas y obligaciones.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy bueno	25	50,0%	50,0%
Excelente	25	50,0%	100,0%
Total	50	100,0%	0,0%

Figura 19. Porcentaje de calidad de los recursos proporcionados por la empresa Mundial Fish, para realizar tareas y obligaciones



Análisis: Los resultados están distribuidos equitativamente, la mitad de los encuestados (50%) considera que la calidad de los recursos es muy buena. Esto detalla que

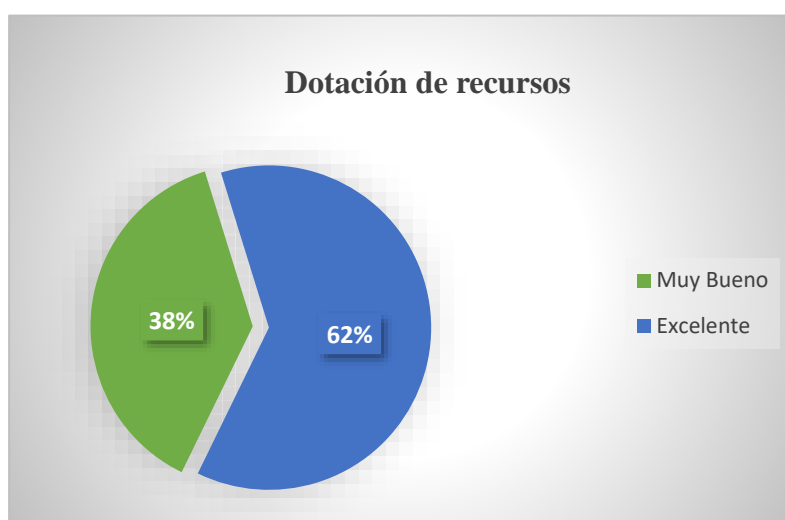
cierta cantidad de empleados sienten que tienen acceso a herramientas y recursos adecuados para realizar su trabajo de manera efectiva. Al igual que la categoría anterior, un 50% califica la calidad de los recursos como excelente. Cabe indicar que una parte significativa del equipo sienten que los recursos son no solo adecuados, sino también óptimos para el desempeño de sus funciones.

P17. Dotación de recursos para realizar tus tareas (equipos, herramientas, información)

Tabla 20. Dotación de recursos para realizar las tareas en la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy Bueno	19	38,0%	38,0%
Excelente	31	62,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 20. Porcentaje de dotación de recursos para realizar las tareas en la empresa Mundial Fish.



Análisis: Los recursos obtenidos con respecto a la disponibilidad de los recursos necesarios para realizar sus tareas, el 38% de los encuestados la califica como muy buena. Esto indica que, aunque la mayoría tiene acceso a los recursos necesarios, existe un grupo significativo que puede enfrentar algunas limitaciones o desafíos en esta área. Seguido de un

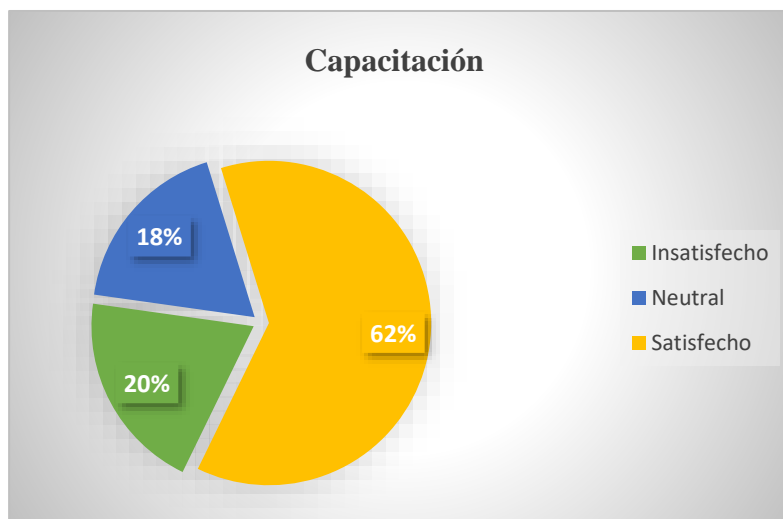
62% considera la disponibilidad de recursos como excelente. Esto apunta que la mayoría de los miembros del equipo se sienten satisfecho con el acceso a los recursos que necesitan para realizar su trabajo de manera efectiva. Esto es un indicador positivo del compromiso de la organización para proporcionar el apoyo necesario a sus empleados, fomentando un ambiente de trabajo eficiente y satisfactorio.

P18. Calidad de la oferta de capacitación que proporciona la empresa

Tabla 21 *Capacitación que proporciona la empresa Mundial Fish.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Insatisfecho	10	20,0%	20,0%
Neutral	9	18,0%	38,0%
Satisfecho	31	62,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 21. Porcentaje de calidad de oferta de capacitación que proporciona la empresa Mundial Fish.



Análisis: Los resultados reflejan que un 20% de los encuestados se sienten insatisfecho con la calidad de la capacitación. Esto indica que existe un grupo significativo que puede no estar recibiendo el apoyo necesario para su desarrollo laboral. El 18% se muestra neutral respecto a la capacitación, lo cual indica que, aunque no están insatisfechos,

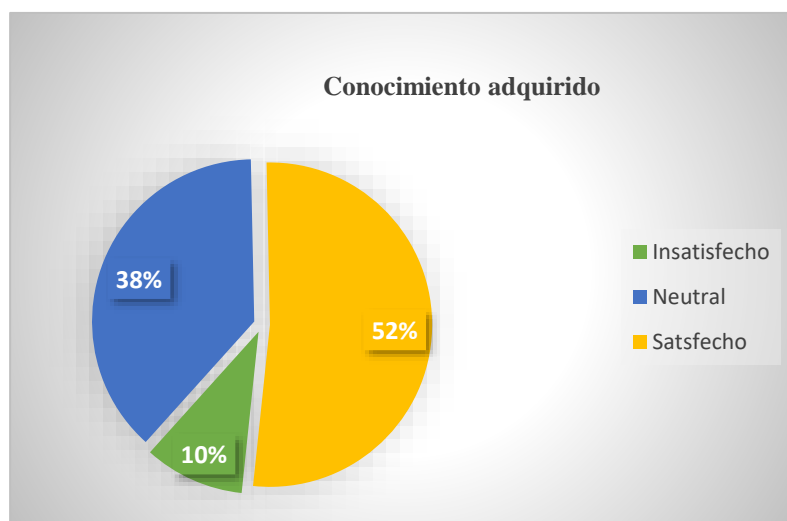
tampoco se sienten especialmente positivos al respecto, lo que se sugiere una oportunidad para mejorar la percepción. La mayoría, con el 62% se siente satisfecha con la calidad de la capacitación. Este alto porcentaje indica que muchos miembros consideran que la oferta de formación es adecuada y beneficiosa para su desarrollo. Lo que demuestra que no hay quejas serias sobre la falta de capacitación, pero si hay una necesidad de atención hacia los insatisfechos.

P19. Estoy conforme con el conocimiento adquirido a través de la capacitación laboral para mi puesto actual

Tabla 22. *Conocimiento adquirido* a través de capacitación laboral a los empleados de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Insatisfecho	5	10,0%	10,0%
Neutral	19	38,0%	48,0%
Satisfecho	26	52,0%	100,0%
Total	50	100,0%	

Figura 22. *Porcentaje de conformidad de conocimiento adquirido a través de capacitación laboral a los empleados de la empresa Mundial Fish.*



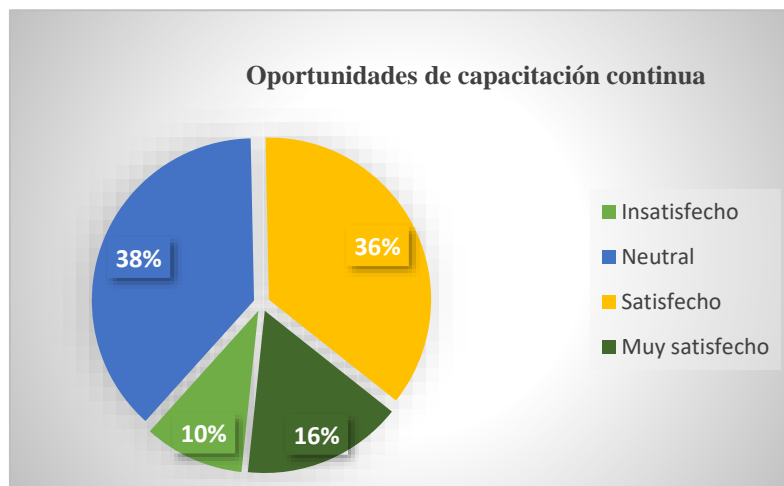
Análisis: Los resultados de la encuesta indican las percepciones de los empleados sobre su satisfacción con el conocimiento adquirido durante la capacitación laboral. El 10% de los encuetados expresa insatisfacción, aunque representa una proporción pequeña, sugiere que algunos empleados sienten que la capacitación no les ha dotado de las habilidades necesarias para su desempeño. Por consiguiente, el 38% adopta una postura neutral, lo que podría indicar que la capacitación no ha tenido un impacto significativo en su desarrollo o que sus expectativas no están bien definidas. Mientras que la mayoría, con un 52% se muestra satisfecha con el conocimiento adquirido, lo que refleja que muchos empleados valoran positivamente la capacitación y la consideran beneficiosa para su desempeño laboral.

P20. Mi empresa ofrece oportunidades de capacitación continua que permite mantenerme actualizado en mi campo.

Tabla 23 *Capacitación continua a los empleados de la empresa Mundial Fish*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Insatisfecho	5	10,0%	10,0%
Neutral	19	38,0%	48,0%
Satisfecho	18	36,0%	84,0%
Muy satisfecho	8	16,0%	100,0%
Total	50	100,0%	0,0%

Figura 23. Porcentaje de capacitación continua a los empleados de la empresa Mundial Fish.



Análisis: En relación con las oportunidades de capacitación, el 10% de los encuestados expresa insatisfacción, lo que indica que una minoría significativa de empleados no percibe que la empresa ofrezca suficiente o adecuadas opciones para desarrollar sus habilidades. El 38% se muestra neutral respecto a la calidad de estas oportunidades, lo que sugiere que no están completamente convencidos de la relevancia o efectividad de la capacitación disponible. Por otro lado, el 36% de los encuestados se sienten satisfechos con las oportunidades de capacitación; aunque este porcentaje es considerable, no alcanza la mayoría, lo que indica que aún hay margen para optimizar estas ofertas. Finalmente, el 16% restante se siente muy satisfecho, representando a aquellos que consideran que la empresa cumple bien con su necesidad de formación.

Análisis correlacional de las variables

Para este análisis se utiliza el software JASP 0.19.1.0, con el cual se pretende evaluar el nivel de interdependencia entre las variables de cultura organizacional y productividad laboral. Dentro del análisis de la reacción entre estas dimensiones, se consideró el objetivo general y los específicos, así como el criterio para aceptar o rechazar las hipótesis formuladas, esto con un valor de significancia (p), a fin de responder la interrogante planteada en la hipótesis general.

Cultura Organizacional

Tabla 24. *Frecuencia para Cultura Organizacional*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
En desacuerdo	2	4%	4%
Indiferente	27	54%	58%
De acuerdo	18	36%	94%
Totalmente de acuerdo	3	6%	100%
Total	50	100%	

Para examinar la cultura organizacional en la empresa Mundial Fish, se procedió a cuantificar los datos de 50 encuestas aplicadas. Con el programa JASP 0.19.1.0, se estableció

una escala de valor para la cultura organizacional que va desde Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo hasta totalmente de acuerdo, siendo esta la categoría más alta con calificación de 5.

Figura 24. *Porcentaje de percepción de la variable cultura organizacional.*



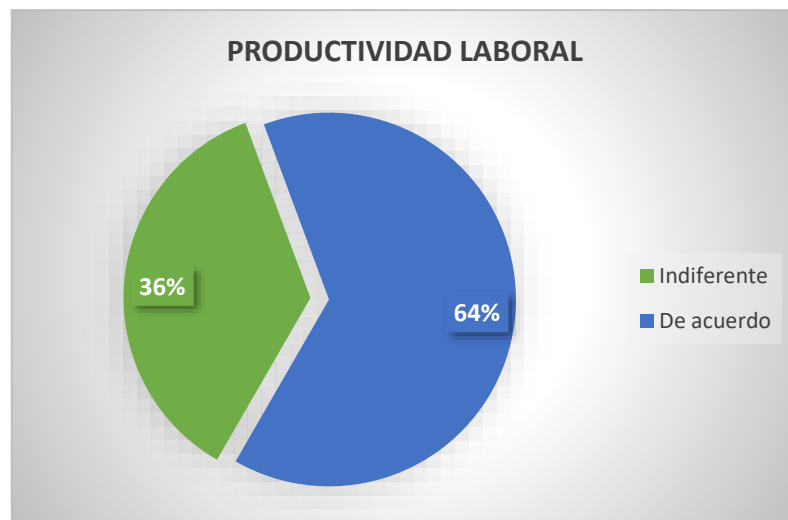
Los resultados de la tabla precedente revelaron que el 54% de los encuestados perciben a la cultura organizacional como Indiferente, seguido del 36% que está de acuerdo, y un 4% en desacuerdo. Estos datos sugieren que la cultura organizacional es poco satisfactoria, reflejando la falta de atención de la gerencia en aspectos clave como Filosofía Corporativa, Comunicación e Involucramiento Laboral.

Productividad Laboral

Tabla 25 *Frecuencia para Productividad Laboral* de la empresa Mundial Fish.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Indiferente	18	36%	36%
De acuerdo	32	64%	100%
Total	50	100%	

Figura 25. *Porcentaje productividad laboral de la empresa Mundial Fish.*



Los datos sobre productividad laboral en la empresa Mundial Fish reflejan percepciones mayoritariamente De acuerdo en un 64%, considerando dimensiones como Motivación Laboral, Eficiencia laboral y Capacitación. Si la Gerencia General tomara medidas para mejorar la cultura organizacional, esto podría impactar positivamente en el rendimiento productivo de los colaboradores.

Análisis del Planteamiento hipotético

Hipótesis General:

La cultura organizacional influye significativamente en la productividad organizacional de la empresa Mundial Fish.

Hipótesis nula: La Cultura Organizacional no influye significativamente en la Productividad Laboral de la empresa Mundial Fish.

Hipótesis alternativa: La Cultura Organizacional influye significativamente en la Productividad Laboral de la empresa Mundial Fish.

Se realiza el análisis correlacional una vez obtenidos los resultados de aplicación de la encuesta cuya elaboración de interrogantes permitió el estudio de las variables: cultura organizacional y productividad laboral. El coeficiente de correlación de Spearman ρ permitió identificar el nivel en el que las variables se correlacionan. La condición para aceptar o rechazar esta hipótesis se establece a través del valor de p .

Si $p < 0,05$: se rechaza

Si $p \geq 0,05$: se acepta

Tabla 26 *Cultura Organizacional y Productividad Laboral*

De Spearman Correlaciones

Variable		CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
1. CULTURA ORGANIZACIONAL	Rho de Spearman	—	0.138 *
	Valor p	—	0,341
	N	50	50
2. PRODUCTIVIDAD LABORAL	Rho de Spearman	0.138 *	—
	Valor p	0,341	—
	N	50	50

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

El análisis de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0.138, indicando una correlación positiva muy baja entre ambas variables (0.01 a 0.19) (Ver en la tabla 27). Esto indica que la cultura organizacional tiene una relación o influencia limitada, aunque existente, en la productividad laboral de la empresa Mundial Fish.

El resultado indica un nivel de interdependencia del 0.138, lo que implica que aproximadamente un 13.80% de la productividad laboral depende de la cultura organizacional, incluyendo su organización y desarrollo del personal de la empresa Mundial Fish. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 27 Clasificación de correlaciones de Spearman

Clasificación de Correlaciones de Spearman	
Rho	
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta

Discusión

El análisis estadístico realizado con los programas JASP y Microsoft Excel muestra que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa Mundial Fish. Esto muestra que a medida que la empresa trabaje en mejorar a cultura de su organización probablemente observará un incremento en la productividad de sus colaboradores. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de Spearman revelan un nivel de correlación de 0.138, lo que indica que aproximadamente el 13.80% de la productividad laboral depende de la cultura organizacional de los colaboradores.

Estos resultados confirman la hipótesis alternativa planteada, y la correlación entre las variables, validando que una cultura organizacional bien definida y fortalecida contribuye positivamente a mejorar la productividad del personal en la empresa Mundial Fish.

En comparación con otros estudios realizados sobre temas similares en distintas organizaciones, se identificaron varias similitudes importantes. Al analizar estas investigaciones, se observaron coexistencias en los resultados obtenidos, especialmente en

la relación positiva entre una cultura organizacional sólida y un aumento en la productividad laboral. Estos estudios refuerzan la idea de que una cultura organizacional bien estructurada y difundida contribuye a un ambiente laboral más efectivo, motivando a los empleados y potenciando su desempeño.

Además, estas investigaciones respaldan la hipótesis de que invertir en el desarrollo y fortalecimiento de una cultura organizacional coherente tiene impacto directo en la eficiencia y productividad del personal en diversas empresas, confirmando así la validez de los hallazgos obtenidos en Mundial Fish.

Según el estudio realizado por Dávila (2016), “La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal Salimed S.A., ubicada en la ciudad de Quito, año 2015”. En donde los resultados de la investigación demuestran que existen una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Por consiguiente, Jaramillo (2020), en su estudio denominado “La cultura Organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., tramo Piura-Trujillo, 2019”. En donde los resultados muestran que existe una relación entre ambas variables Rho de Spearman = ,942**; sig. Bilateral = ,000b, permitiendo aceptar la hipótesis general.

Para concluir se analizó el estudio realizado por Guizado, Sedano & Sánchez (2020), “La cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval-Lima” y se concluyó que existe evidencia significativa, señalando una relación directa y positiva entre las dos variables, los resultados muestran un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.619 y el $p=0.000<0.05$ que indica la existencia de una correlación alta y significativa.

Estos estudios presentan una notable similitud con la investigación planteada, por lo que permiten establecer una relación existente entre las variables analizadas. Los hallazgos confirman que, a medida que se fortalece de manera significativa la cultura organizacional, incluyendo sus distintas dimensiones, se produce una mejora consistente en la productividad laboral, logrando niveles óptimos y satisfactorios. Este vínculo resalta la importancia de

fomentar una cultura organizacional sólida como estrategia clave para impulsar el rendimiento y los resultados laborales.

De acuerdo a los resultados de la encuesta correspondiente a la variable independiente Cultura organizacional y al diagnóstico de su situación actual existente se evidencia que, el 58% de los participantes no expresó una postura positiva clara, lo que resalta una posible necesidad de mejorar la percepción y el compromiso con la cultura organizacional. Este patrón sugiere que existen áreas de oportunidad para fortalecer la identidad cultural de la organización y el involucramiento de los empleados de la empresa Mundial Fish.

Por consiguiente, los resultados indican en un 64% una percepción mayoritariamente favorable sobre la productividad laboral; sin embargo, la presencia de un 36% de respuestas indiferentes sugiere la necesidad de mejorar la claridad y el compromiso con los procesos productivos dentro de la empresa Mundial Fish. Uno de los factores que más influyó y se analizó en este estudio es la motivación al personal, lo que debe considerarse como un área clave para implementar acciones que fomenten un impacto positivo en este aspecto.

Capítulo IV Propuesta

Una vez desarrollado nuestros análisis estadístico y correlacional y para cumplir con nuestro **objetivo No. 3** que indica: *Proponer una guía de estrategia para el fortalecimiento de la cultura organizacional que permita mejorar la productividad laboral de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.*

Desarrollamos como estrategia la siguiente guía.

Propuesta

TEMA: Guía de estrategia para fortalecer la cultura organizacional y mejorar la productividad laboral de la empresa Mundial Fish.

Justificación de la propuesta

La propuesta tiene como finalidad aplicar una guía de estrategia que fortalezca la cultura organizacional en la empresa Mundial Fish, promoviendo al mismo tiempo el mejoramiento de su productividad laboral. Una guía de estrategia centrada en la cultura organizacional es una herramienta fundamental para cualquier empresa que aspire a establecer y sostener una cultura que favorezcan su éxito a largo plazo.

La cultura organizacional define los valores, creencias y comportamientos que guían a los empleados, lo que afecta directamente tanto la motivación como el rendimiento laboral. En este sentido, contar con una estrategia que integre estos elementos es clave para el éxito sostenido de la empresa

Este enfoque requiere desarrollar una cultura organizacional adaptable y dinámica, que estimule la motivación y potencie el desempeño de su equipo de trabajo. En el caso de Mundial Fish, esta propuesta tiene como meta desarrollar, consolidar, nutrir y transformar su cultura organizacional con el fin de mejorar el ambiente laboral y, por ende, la productividad laboral.

A través de esta guía de estrategia, se ofrecerán directrices claras y accesibles que permitan fortalecer el compromiso de los colaboradores, optimizar la comunicación interna, fomentar el trabajo en equipo y asegurar una retroalimentación constante, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos empresariales. Con ello, se busca no solo mejorar la productividad, sino también aumentar la satisfacción laboral y reducir los niveles de rotación de personal, lo que a largo plazo contribuirá al cumplimiento de los objetivos organizacionales de Mundial Fish.

Objetivo

Diseñar una guía de estrategia para el fortalecimiento de la cultura organizacional que permitan el mejoramiento de la productividad laboral de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.

Desarrollo de la propuesta

Dada la problemática de la escasa cultura organizacional en la empresa Mundial Fish, la guía propuesta se enfoca en tres estrategias fundamentales que pueden tener un impacto significativo para fortalecer la cultura organizacional y mejorar la productividad laboral:

1. Fortalecer el Sentido de Pertenencia y la Identidad Organizacional: con esta estrategia se busca mantener la unidad y compromiso entre los empleados, que se traduzca en mayor motivación y lealtad hacia la empresa.
2. Fomentar la Comunicación Abierta y Transparente: la aplicación de esta estrategia se da con el fin de establecer canales de comunicación abiertos que ayuden a crear un ambiente de confianza, respeto y colaboración.
3. Fortalecer el trabajo en equipo, la Retroalimentación Constante y el Reconocimiento: con esta estrategia aspiramos a fortalecer el desempeño laboral de los empleados reconociendo de manera positiva sus esfuerzos realizados.

Estas estrategias incluyen elementos claves que ofrecen un marco estructurado para su planificación y ejecución. La guía está diseñada de manera clara y accesible, facilitando

el involucramiento de los miembros de la organización en su implementación. Además, esta guía estratégica no solo actúa como un referente para fomentar una cultura organizacional más cohesionada y alineada con los objetivos de Mundial Fish, sino que también sirve como un recurso práctico que contribuirá a mejorar la eficiencia operativa y el bienestar de todos los empleados

Estrategia No. 1

Como principal estrategia propuesta se busca fortalecer el sentido de pertenencia y la identidad organizacional de la empresa Mundial Fish, promoviendo una cultura en la que los empleados se sientan valorados, integrados y alineados con los objetivos institucionales.

Mediante acciones específicas como la organización de eventos de integración, la difusión de la historia y valores corporativos y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, se busca generar un entorno que fomente la cohesión, el trabajo colaborativo y el compromiso mutuo entre empresa y colaboradores.

Objetivo estratégico: Generar un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan parte de la organización.

Estrategia: Fortalecer el Sentido de Pertenencia y la Identidad Organizacional

Acciones y Actividades:

- **Eventos de Integración:** Organizar actividades sociales como almuerzos corporativos, celebraciones internas y eventos deportivos con el objetivo de fortalecer la cohesión del equipo, promover el trabajo colaborativo y fomentar el compromiso de los colaboradores con la empresa.
- **Difusión de la Historia y Valores Corporativos:** Implementar campañas internas orientadas a difundir la historia de la empresa y sus valores, a través de sesiones de inducción, rotulación estratégica (afiches, posters) y otros medios visuales, reforzando así la identidad corporativa entre los empleados.

- Participación en la Toma de Decisiones: Involucrar a los empleados en decisiones relacionadas con su entorno laboral mediante reuniones participativas y talleres estratégicos, fortaleciendo la responsabilidad compartida.

Responsable: Talento Humano - Jefes de Áreas

Estrategia No. 2

Es válido recalcar que la comunicación es un pilar fundamental y prioritario en las organizaciones, ésta fortalece la confianza, promueve la colaboración y asegura el flujo eficiente de información entre los diferentes niveles jerárquicos y áreas operativas existentes.

Esta estrategia tiene como propósito principal mejorar la confianza y el intercambio de información dentro de la empresa, estableciendo canales y dinámicas que garantice un ambiente laboral transparente y participativo.

Entre las acciones claves se encuentran las reuniones ejecutivas periódicas, que permiten alinear objetivos y abordar desafíos; por consiguiente, la optimización de canales de comunicación herramientas tecnológicas actuales, que faciliten interacciones rápidas y efectivas y por último la implementación de buzones de sugerencias, con la finalidad de incentivar a los empleados a compartir ideas y preocupaciones. Estas decisiones propuestas buscan mejorar el flujo de información, fortalecer la confianza mutua y el sentido de pertenencia en la empresa.

Objetivo estratégico: Mejorar la confianza y el flujo de información dentro de la empresa.

Estrategia: Fomentar la Comunicación Abierta y Transparente

Acciones y Actividades:

- Reuniones Ejecutivas Periódicas: Planificar reuniones trimestrales con los equipos de trabajo para evaluar avances, identificar obstáculos y coordinar acciones orientadas a la mejora continua.
- Optimización de Canales de Comunicación: Incorporar herramientas tecnológicas modernas (plataformas digitales, aplicaciones internas) que garanticen una interacción fluida y eficiente entre los diferentes departamentos de la organización.
- Buzón de sugerencias: Implementar un sistema de buzones, tanto físicos como digitales, que permita a los empleados expresar sus ideas, inquietudes o sugerencias, incentivando su participación activa en la mejora de procesos.

Responsables: Talento Humano – Jefes de Áreas

Estrategia No. 3

Esta estrategia está diseñada para reconocer y fomentar comportamientos positivos dentro de la empresa, promoviendo un ambiente laboral en el que los colaboradores se sientan valorados y comprometidos con su desarrollo personal y profesional.

Las acciones propuestas incluyen la implementación de un programa de reconocimiento mensual que permite el esfuerzo y la excelencia, evaluaciones de desempeño semestrales con retroalimentación constructiva y la ejecución de encuestas de satisfacción laboral que permitan identificar oportunidades de mejora en el entorno de trabajo.

Además, se desarrollará un programa anual de capacitación técnica, alineado a las necesidades de cada área, con el objetivo de fortalecer las competencias del personal y facilitar su crecimiento profesional. Con el liderazgo del área de talento humano y el apoyo de los jefes de áreas, esta estrategia propuesta busca impulsar la motivación y por ende consolidar una cultura de mejora continua y compromisos entre todos los miembros que forman parte de la organización.

Objetivo estratégico: Motivar a los empleados y reforzar comportamientos positivos.

Estrategia: Fomentar la Comunicación Abierta y Transparente

Acciones y Actividades:

- Programa de Reconocimiento Mensual: Crear un programa formal para premiar a los empleados destacados mediante reconocimientos públicos, incentivos específicos o menciones especiales, alineado a un instructivo que garantice transparencia y equidad.
- Evaluación de desempeño: Realizar evaluaciones semestrales de desempeño que incluyan retroalimentación detallada y constructiva por áreas específicas, con un enfoque en el desarrollo profesional y la mejora continua de cada colaborador.
- Encuestas de Satisfacción Laboral: Diseñar y ejecutar encuestas de satisfacción laboral de manera semestral para obtener información sobre la percepción de los empleados respecto al ambiente de trabajo, identificando áreas clave para ajustes estratégicos.
- Programa de capacitación técnico: Elaborar y ejecutar un plan anual de capacitación técnica, enfocado en fortalecer las competencias de los empleados, adaptado a las necesidades específicas de cada área de desempeño.

Responsable: Talento Humano – Jefes de Áreas

GUÍA DE ESTRATEGIA

Cultura Organizacional Dimensiones	Objetivos	Estrategias	Acciones	Actividades	Responsables	Recursos	Costos
FILOSOFIA CORPORATIVA	Generar un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan parte de la organización.	Fortalecer el Sentido de Pertenencia y la Identidad Organizacional.	Eventos de Integración:	Organizar actividades sociales como almuerzos corporativos, celebraciones internas y eventos deportivos con el objetivo de fortalecer la cohesión del equipo, promover el trabajo colaborativo y fomentar el compromiso de los colaboradores con la empresa	Talento Humano	Cotización de locales sociales y deportivos	\$ 350,00
			Difusión de la Historia y Valores Corporativos:	Implementar campañas internas orientadas a difundir la historia de la empresa y sus valores, a través de sesiones de inducción, rotulación estratégica (afiches, posters) y otros medios visuales, reforzando así la identidad corporativa entre los empleados.	Talento Humano	Cotización de imprentas	\$ 280,00
			Participación en la Toma de Decisiones:	Involucrar a los empleados en decisiones relacionadas con su entorno laboral mediante reuniones participativas y talleres estratégicos, fortaleciendo la responsabilidad compartida.	Talento Humano - Jefes de Área	Rol de empleados. Cronograma de reuniones	\$ 50,00

Cultura Organizacional Dimensiones	Objetivos	Estrategias	Acciones	Actividades	Responsables	Recursos	Costos
COMUNICACIÓN ACTIVA	Mejorar la confianza y el flujo de información dentro de la empresa	Fomentar la Comunicación Abierta y Transparente	Reuniones Ejecutivas Periódicas:	Planificar reuniones trimestrales con los equipos de trabajo para evaluar avances, identificar obstáculos y coordinar acciones orientadas a la mejora continua.	Talento Humano - Jefes de Área	Rol de empleados. Cronograma de reuniones	\$ 60,00
			Optimización de Canales de Comunicación:	Incorporar herramientas tecnológicas modernas (plataformas digitales, aplicaciones internas) que garanticen una interacción fluida y eficiente entre los diferentes departamentos de la organización.	Talento Humano - Jefes de Área	Data de empleados Organigrama	\$ 50,00
			Buzón de sugerencias:	Implementar un sistema de buzones, tanto físicos como digitales, que permita a los empleados expresar sus ideas, inquietudes o sugerencias, incentivando su participación activa en la mejora de procesos.	Talento Humano	Proformas buzones físicos	\$ 80,00

Cultura Organizacional Dimensiones	Objetivos	Estrategias	Acciones	Actividades	Responsables	Recursos	Costos
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Motivar a los empleados y reforzar comportamientos positivos.	Desarrollar el Reconocimiento, trabajo en equipo y la Retroalimentación Constante	Programa de Reconocimiento Mensual:	Crear un programa formal para premiar a los empleados destacados mediante reconocimientos públicos, incentivos específicos o menciones especiales, alineado a un instructivo que garantice transparencia y equidad.	Talento Humano - Jefes de Área	Proformas obsequios	\$ 50,00
			Evaluaciones de Desempeño:	Realizar evaluaciones semestrales de desempeño que incluyan retroalimentación detallada y constructiva por áreas específicas, con un enfoque en el desarrollo profesional y la mejora continua de cada colaborador.	Talento Humano - Jefes de Área	Formato de Evaluación - Cronograma	\$ 100,00
			Encuestas de Satisfacción Laboral:	Diseñar y ejecutar encuestas de satisfacción laboral de manera semestral para obtener información sobre la percepción de los empleados respecto al ambiente de trabajo, identificando áreas clave para ajustes estratégicos.	Talento Humano - Jefes de Área	Formato de Encuesta - Cronograma	\$ 50,00
			Programa de capacitación técnico:	Elaborar y ejecutar un plan anual de capacitación técnica, enfocado en fortalecer las competencias de los empleados, adaptado a las necesidades específicas de cada área de desempeño.	Talento Humano - Jefes de Área	Plan de Capacitación	\$ 300,00
PRESUPUESTO							\$ 1.370,00

CRONOGRAMA

GUÍA DE ESTRATEGIA		MES 1				MES 2				MES 3			
Dimensiones	Actividades	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
FILOSOFIA CORPORATIVA	Organizar actividades sociales como almuerzos corporativos, celebraciones internas y eventos deportivos con el objetivo de fortalecer la cohesión del equipo, promover el trabajo colaborativo y fomentar el compromiso de los colaboradores con la empresa												
	Implementar campañas internas orientadas a difundir la historia de la empresa y sus valores, a través de sesiones de inducción, rotulación estratégica (afiches, posters) y otros medios visuales, reforzando así la identidad corporativa entre los empleados.												
	Involucrar a los empleados en decisiones relacionadas con su entorno laboral mediante reuniones participativas y talleres estratégicos, fortaleciendo la responsabilidad compartida.												
COMUNICACIÓN	Planificar reuniones trimestrales con los equipos de trabajo para evaluar avances, identificar obstáculos y coordinar acciones orientadas a la mejora continua.												
	Incorporar herramientas tecnológicas modernas (plataformas digitales, aplicaciones internas) que garanticen una interacción fluida y eficiente entre los diferentes departamentos de la organización.												
	Implementar un sistema de buzones, tanto físicos como digitales, que permita a los empleados expresar sus ideas, inquietudes o sugerencias, incentivando su participación activa en la mejora de procesos.												
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Crear un programa formal para premiar a los empleados destacados mediante reconocimientos públicos, incentivos específicos o menciones especiales, alineado a un instructivo que garantice transparencia y equidad.												
	Realizar evaluaciones semestrales de desempeño que incluyan retroalimentación detallada y constructiva por áreas específicas, con un enfoque en el desarrollo profesional y la mejora continua de cada colaborador.												
	Diseñar y ejecutar encuestas de satisfacción laboral de manera semestral para obtener información sobre la percepción de los empleados respecto al ambiente de trabajo, identificando áreas clave para ajustes estratégicos.												
	Elaborar y ejecutar un plan anual de capacitación técnica, enfocado en fortalecer las competencias de los empleados, adaptado a las necesidades específicas de cada área de desempeño.												

Conclusiones

En conclusión, a través del análisis correlacional de las variables mediante el coeficiente de Rho de Spearman, se confirma la existencia de una correlación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral en Mundial Fish. Esto indica que, a medida que se fortalece la cultura organizacional, positivamente incrementará la productividad de los empleados.

La investigación realizada ha diagnosticado la cultura organizacional de la empresa y concluye que, en su estado actual, esta cultura es débil y poco desarrollada, lo que afecta negativamente en la productividad laboral.

En relación con la productividad laboral, se ha identificado que, en sus dimensiones clave como la motivación, la eficiencia y la capacitación, el personal de la empresa Mundial Fish la percibe como aceptable. No obstante, una de ellas como es la motivación no es bien percibida por el personal, por lo tanto, resulta fundamental implementar estrategias orientadas a optimizar dicha dimensión, con el objetivo de elevar esta percepción hacia niveles destacados o sobresalientes.

Finalmente, se propone una guía de estrategia de cultura organizacional destinada a fortalecer este aspecto en Mundial Fish, lo que permitirá mejorar la productividad laboral y generar un ambiente de trabajo adecuado.

Recomendaciones

Considerando la correlación positiva entre cultura organizacional y productividad laboral evidenciada en el análisis de Rho de Spearman, es recomendable la evaluación interna, con la finalidad de monitorear el avance de las iniciativas de cultura organizacional y su impacto en la productividad. La retroalimentación obtenida a través de estos análisis ayudará a realizar ajustes en las estrategias y a garantizar que la cultura organizacional evolucione de acuerdo con las necesidades de la empresa y su equipo.

Para lograr que la transformación de la cultura organizacional sea efectiva, es fundamental que la alta dirección de Mundial Fish esté comprometida con este cambio. Esto implica no solo implementar las estrategias necesarias, sino también predicar con el ejemplo, mostrando actitudes y comportamientos que reflejen los valores deseados en la cultura de la empresa. La alta dirección debe liderar este proceso, promoviendo la visión y los valores organizacionales para que estos se transmitan en toda la estructura de la empresa.

Es fundamental fomentar un ambiente de confianza y apertura en Mundial Fish, donde los empleados se sientan motivados y valorados. Para lograrlo, se recomienda implementar incentivos económicos y no económicos que impulsen a los colaboradores a expresar libremente sus ideas y sugerencias, eliminando barreras que puedan obstaculizar una comunicación efectiva y enriquecedora. Este tipo de ambiente facilita la colaboración y el trabajo en equipo, permitiendo que los empleados participen activamente en el desarrollo y fortalecimiento de una cultura organizacional exitosa.

Por último, se recomienda aplicar la guía de estrategia para el fortalecimiento de la cultura organizacional, mejora continua y efectiva de la productividad en la empresa Mundial Fish, permitiéndole consolidar un equipo de trabajo comprometido y altamente productivo.

Referencias

- Acemoglu, D. y Restrepo, P. (2018). *La carrera entre el hombre y la máquina: implicaciones de la tecnología para el crecimiento, la participación de los factores y el empleo*. Revista económica americana , 108 (6), 1488-1542. .
- Alamar, J. &. (2018). *El libro de la productividad en la empresa en la empresa*. Obtenido de <https://www.resultae.com/wpcontent/uploads/2018/02/Cap.-1Introducción-a-la-productividad-y-entornode-la-empresa-española.pdf>
- Alayza, C; Cortés, G; Hurtado, G; Mory, E; Tarnawiecki, N. (2015). *Iniciarse en la investigación académica*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). doi:10.19083/978-612-4041-40-2
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Direcci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_de_e_RR_HH_Vol_I_3.html?id=FuMRCgAAQBAJ&redir_esc=y
- Alonso, R. A., & Marin, V. J. (2020). Cultura organizacional como un factor en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad Politécnica de Atlautla. 8(1). Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/IA40.pdf
- Álvarez, L. M. (2017). El impacto del liderazgo en un proceso de cambio organizacional en empresas comerciales de la zona metropolitana de Guadalajara. *Red Internacional de Investigadores en competitividad.*, vol. 4(no 1).
- Amoros, G. C. (2019). *Tipos de cultura organizacional y Síndrome de Burnout*. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/1562>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (abril-junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6 ed., Vol. (Vol. 6).). Episteme. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/0B0GG8H7NoaXTcFZrQVhQRTZBRF9JYWR2VnF2azB4cEs3Nzc0/view?resourcekey=0-cZgWuRm_CDyn_pHmyFsMgw
- Arias., L. (2019). *Relacion entre la filosofía corporativa y la imagen corporativa del instituto Sise Local Puente Piedra*. Universidad de San Martín de Porres, Lima - Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8852/ARIAS_FL.pdf?sequence=1
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15 ed.). (K. P. Publishers, Ed.)
- Arrabal, M. (2018). *Motivación*. España: Editorial Elearning. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=Em12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Quito, Ecuador.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Bakker, A. B. (2008). *"Towards a Model of Work Engagement."* In Employee Engagement: Tools for Analysis and Action (pp. 3-14). Society for Industrial and Organizational Psychology. doi:<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Barnard, A. Delgado, A. Voutssás. J. (2015). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. México: . © Primera edición en español Archivo General de la Nación Eduardo Molina núm. 113 .
- Berghe, R. E. (2010). *Gestión y gerencia empresariales aplicadas al siglo XXI* (2da. ed.). ECOE Ediciones. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Gesti%C3%B3n_y_gerencia_empresariales_2da_ed.html?id=8QmlAQAAQBAJ&redir_esc=y
- Bohórquez, R. K. (2015). *La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en el Laboratorio Clínico del hospital Básico San Miguel*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13230>
- Bordas, J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. España: Uned. Obtenido de https://www.academia.edu/29863132/LIBRO_GESTION ESTRATEGICA
- Cabeza, T., Huaranga, H., Ninalaya, M., & Sánchez, A. (2023). *La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario*. Ecuador: Centro de investigación y desarrollo Ecuador CIDE. doi:<https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.CU2636539>
- Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí –Ecuador*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8968>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. (J. W. Sons., Ed.)
- Camue, A. C., & Toscano, D. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *11*(2). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n2/cofin10217.pdf>
- Capriotti, P. (2013). *Planificación estratégica de la Imagen Corporativa* (4ta. ed.). Málaga España: Instituto de Investigación en Relaciones Públicas. . Obtenido de https://www.academia.edu/26267939/Planificaci%C3%B3n_Estrategica_de_la_Imagen_Corporativa
- Cequea, M., Rodriguez-Monroy, C., & Núñez, M. (2010). *La productividad desde una perspectiva humana*. Congreso Internacional de Estrategias Empresariales 2010, Costa Rica.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional: La dinamica del exito en las organizaciones*. (Vol. 4). (S. A. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, Ed.) México. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* ((Décima edición ed.) ed.). Santa Fe: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 2018.
- Clampitt, P. (2017). *Comunicación para una gerencia eficiente*. Thousand Oaks: CA: Sage Publications. Obtenido de <https://degerencia.com/libro/la-comunicacion-para-una-gerencia-eficiente/>
- Código, d. T. (2005). Código del Trabajo: Última reforma. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

- Coromoto, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Cuenca, J., & Verazzi, L. (2019). *Guía fundamental de la comunicación interna*. Editorial UOC. Obtenido de <https://www.perlego.com/es/book/3255109/gua-fundamental-de-la-comunicacin-interna-pdf>
- Dávila, L. J. (2016). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Salumed S.A, ubicada en la ciudad de Quito, año 2015*. UTPL, Quito. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/14301>
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2020). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Reading, MA: Addison-Wesley. doi:<https://doi.org/10.2307/2068737>
- Dorantes, C. (2018). *El proyecto de investigación en psicología: De su génesis a la publicación*. México: Univesidad Iberoamericana.
- Edeh, F., Ugwu, J., Ikpor, I., Nwali, A., & Udeze, C. (2019). Organisational Culture Dimensions And Employee Performance In Nigerian Fast Food. *14*(6). Obtenido de <https://gisbusiness.org/index.php/gis/article/view/16857>
- Espinoza, N. & Rupa, A. (2018). Estudio de la influencia del microcredito en las pymes en el desarrollo economico en el canton La Libertad provincia de Santa Elena. *Estrategias de Desarrollo Empresarial*, 4(4). Obtenido de https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial
- Fernández, J. (2020). *Cultura de la organización y centro educativo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=16575>
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). Productividad. *Revista Estudios Económicos*, 1(1). Obtenido de <https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508-mexicoproductivity.pdf>
- Ganga, F., & Cassinelli, A. (2014). El concepto de eficiencia orgnizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Lider*, 126-150. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeEficienciaOrganizativa-4958119%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeEficienciaOrganizativa-4958119%20(2).pdf)
- García, J. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://www.academia.edu/51451884/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigacion_para_Administradores_Joaquin_Garcia_led
- Gestión, D. (19 de Mayo de 2019). (& D. J. Velaochaga, Ed.) Obtenido de <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/?ref=gesr>
- Gómez, J., & Franco, C. (2023). Productividad Laboral en la Organización. *Universidad Cooperativa de Colombia*.
- González, M. (2020). Comunicación interna y cultura organizacional: Un enfoque para PYMES. *Revista de Administración y Negocios*, 18(2), 123-135.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. En J. C. Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* (págs. 165–183). 2nd.
- Griffin, E. (2012). *Una primera mirada a la teoría de la comunicación*. New York: McGraw-Hill. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/A_First_Look_at_Communication_Theory.html?id=dQQcAQAAIAAJ&redir_esc=y

- Guest, D. E. (2011). (I. J. Management, Ed.) *Human resource management and performance: A review and research agenda*, 8(3). doi:<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/095851997341630>
- Guizado, F., Sedano, A., & Sánchez, S. (2020). *Cultura Organizacional y Productividad Laboral en Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Nabal-Lima*. Avances en Investigación científica, 1419. Obtenido de https://scholar.google.com/ec/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=cultura+organizacional+y+productividad+laboral&btnG=
- Harrison, R., & Stokes, H. (1992). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 3-24.
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill Education.
- Herrera, T., Granadillo, E., & Gómez, J. L. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1).
- Hofstede, G. (2010). Consecuencias de la cultura: comparación de valores, comportamientos, instituciones y organizaciones entre naciones. *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*.
- Huilcapi, Castro, & Jácome. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- INEC. (20 de Noviembre de 2021). *Directorio de Empresas*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, M. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprise of the Metropolitan Area of Bucaramang, Colombia. *Revista Informacion 53 Tecnológica*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jara, C. (2022). *Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral en los laboratorios de larvas del Cantòn Salinas*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8801/1/UPSE-MTH-2022-0038.pdf>
- Jaramillo, C. R. (2020). *La cultura organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C, tramo Piura – Trujillo, 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106002>
- Kaplan, R., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. (H. B. Press, Ed.) Obtenido de <https://archive.org/details/balancedscorecar00kapl/page/n7/mode/2up>
- Khan, F. R. (2021). Filosofía corporativa y desempeño sostenible: una revisión exhaustiva. *Sostenibilidad*, 13(4), 2189. doi: <https://doi.org/10.3390/su13042189>
- Kotler, P., & Keller, K. (2016). *Marketing Management* (15 ed.). México: Pearson Educación. Obtenido de https://www.academia.edu/37145555/Direcci%C3%B3n_en_Marketing_Kotler_y_Keller_15va_edici%C3%B3n
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *New York, NY: Free Press*. New York, NY: Free Press.
- Lerma G, H. D. (2020). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto* (6a. ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2022/07/Metodologia-de-la-investigacion-ebook.pdf>

- Llanos, M., Pacheco, M., Romero, E., & Coello, F. &. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. In *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.53>
- Londoño, J. (2020). Toma de decisiones basada en la productividad en Pymes manufactureras: aproximación desde la Lógica Difusa. *Revista CEA*, 6(12). Obtenido de <https://doi.org/10.22430/24223182.1507>
- Mankiw, N. G. (2015). *Principles Of Economics*. Boston, MA, USA,: Cengage Learning. Obtenido de https://issuu.com/cengagelatam/docs/mankiw_issuu
- Manzoni, R. M. (2020). Innovación pedagógica con la Actividad Guía de Enseñanza. *Revista de estudios y experiencias en educación*. .
- Maranto, M., & González, E. (2015). *Fuentes de Información*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Martínez Rodríguez, F. (2016). *La Transformación Gerencial*. (G. E. Patria, Ed.) Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Transformaci%C3%B3n_Gerencial.html?id=-5T_DAAAQBAJ&redir_esc=y
- Martínez, R. (2013). Relación entre la calidad y productividad en las PYMEs del sector servicios. *Publicaciones En Ciencia y Tecnología*, 7(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/295106650_
- Méndez., M. D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. (C. Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Ed.) *Pensamiento & Gestión*(46). doi:10.14482/pege.46.1203
- Ministerio de Producción, C. E. (2019). Ministerio de Acuicultura y Pesca.
- Molina, A., Briones, I., & Arteaga, H. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administracion de empresas* (Vol. 2). Portoviejo, Ecuador: Ciencias Económicas y Empresariales. Obtenido de <https://infolibros.org/pdfview/6272-el-comportamiento-organizacional-y-su-importancia-para-la-administracion-de-empresas-lizandro-a-molina-sabando-italo-b-briones-veliz-y-helen-s-arteaga-coello/>
- Mondragón, A. (2021). *Propuesta Para Mejorar La Cultura Organizacional*. Infotec Centro De Investigación E Innovación En Tecnologías De La Información y Comunicacion. Obtenido de https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/112/1/PROPUESTA_PARA_MEJORAR_LA_CULTURA_ORGANIZACIONAL.pdf
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Manabí - Ecuador. Obtenido de Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Moreno, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional , en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, . Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7485>
- Muñoz, R. C. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: Oxford University. Obtenido de https://www.academia.edu/72684827/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Carlos_I_Mu%C3%B1oz_Rocha
- Nailid, M. (2021). *Imagen Corporativa del Municipio Maracaibo como producto turístico*. Universidad del Zulia, República Bolivariana de Venezuela. Obtenido de <https://1library.co/article/filosof%C3%ADa-corporativa-imagen-corporativa.yr3pwx18>

- Nemur, L. P. (2016). *ductividad: Consejos y Atajos de Productividad para Personas Ocupadas*. (B. Inc., Ed.) Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=sh0aDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H.;. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/4205#?c=0&m=0&s=0&cv=0>
- Palella, S. S., & Martins, P. F. (2010). *Metodologia de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Obtenido de https://www.academia.edu/35200587/2006_Metodologia_de_la_investigacion_cuantitativa_Palella_pdf
- Parkin, M., & Bade, R. (2017). *Economics: Canada in the Global Environment*. Canada: Pearson. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Macroeconomics.html?id=7LugBwAAQBAJ&redir_esc=y
- Pérez, L. (2019). Motivación laboral y cultura organizacional en PYMES ecuatorianas. *Journal of Business Studies*,, 12(4), 88-102. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html>
- Prokopenko, J. (1992). *Productivity Management: A Practical Handbook*. (I. L. Organization, Ed.) Obtenido de https://archive.org/details/productivitymana0000prok_g3a1/page/n9/mode/2up
- Ramirez, C., & Parodi, M. (2023). *La Cultura Organizacional y su Impacto en el Rendimiento Laboral – Caso de Empresa de Empresa Seguridad Electrónica*. Universidad de Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/671546/Ramirez_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reina, R. (2016). Productividad de recursos humanos, innovación de producto y desempeño exportador: Una investigación empírica. *Intangible Capital*. 12(2). Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/50675>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional* (Vol. (17ª ed.)). Pearson. Obtenido de <https://www.academia.edu/42008048>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administracion* (Octava Edición ed.). (P. Educación, Ed.) Obtenido de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Robbins, SP y Coulter, M. (2019). *Principios de la Gestión*. (Vol. 4 edición). Teherán: Oficina de Estudios Culturales. Obtenido de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3030403>
- Rodríguez Garay, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Revista de Investigación Académica*, 12(22). Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3394655&info=resumen&idioma=ENG>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. doi:<https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Rojas, A. (2021). La rotación de personal en PYMES: Causas y soluciones. *Revista de Recursos Humanos*,, 10(1), 30-42. Obtenido de

- <https://blog.krowdy.com/blog/rotaci%C3%B3n-de-personal-tipos-causas-y-consecuencias/>
- Salas, L., García, M., y Murillo, G. (2017). Effect of organisational culture on the performance of the SMEs. *Revista Suma de Negocios of Cali*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (Vol. 2)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Organizational_Culture_and_Leadership.html?id=Mnres2PIFLMC&redir_esc=y
- Sevilla, A. (2017). *Productividad. – Definición, qué es y concepto*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Sheen, R. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial: Un acercamiento a tres compañías peruanas*. Lima: Fondo Editorial Universidad de Lima. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/La_cultura_organizacional_y_su_impacto_e.html?id=a7k_tAEACAAJ&redir_esc=y
- Siliceo, A. A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa. Obtenido de https://www.academia.edu/36085079/CAPACITACION_Y_DESARROLLO_DE_PERSONAL
- Soria, R. A. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. 29. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Terán, O., & Irlanda, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. 17(1). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73718406007>
- Toledo, P. (2020). *Cultura Organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote*. In *Psikologi Perkembangan (Issue October 2013)*. Obtenido de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva_Acosta.pdf?sequen
- Vara, H. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Obtenido de www.aristidesvara.net
- Vásquez, S. (2022). Adaptación empresarial y cultura organizacional en el contexto ecuatoriano. *Revista de Innovación Empresarial*, 2, 77-90.
- Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires*. Tesis Doctoral, Universidad Politécnica de Valencia., Argentina.
- Vesga, J. G. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1342/134265182007/html/>
- Yopan, J. P. (2020). Cultura Organizacional Controversias y Concurrencias Latinoamericanas. *Asociación Latinoamericana de Sociología*, vol. 11,(núm. 20,). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>
- Zepeda, R. (2010). *Estrategias de Involucramiento Laboral en Pymes de Servicio y Manufactura*. México. Obtenido de <https://silo.tips/download/estrategias-de-involucramiento-laboral-en-pymes-de-servicio-y-manufactura>

Zimmermann, A. (2020). *Gestión del Cambio Organizacional* (2a. ed.). Abya-Yala.
Obtenido de https://infolibros.org/pdfview/6274-gestion-del-cambio-organizacional-caminos-y-herramientas-arthur-zimmermann/#google_vignette

ANEXOS

Anexos 1. Carta Aval

La Libertad, 16 de enero 2025
Oficio N ° 038 -DIR-IPG-2025

Estimada
Matias Suarez Sara
GERENTE GENERAL MUNDIAL FISH SA MUNDIFISH
En su despacho. –

Reciba un cordial saludo del Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Conocedora de su alto espíritu de pertinencia para con la academia y principalmente con nuestra institución, tenemos a bien solicitar de la manera más comedida, se extienda una Carta Aval a la Ing. Ingrid Yessenia Lino Panchana con C.I. 0920731312 maestrante del Programa en Maestrías en Administración de Empresas, a fin de que la misma le permita al interesado el "Cultura Organizacional y su influencia en la Productividad Laboral de la Empresa Mundial Fish." la que le permitirá titularse como Magister en Administración de Empresas.

Seguro de contar con lo solicitado anticipamos nuestros agradecimientos.

Atentamente,



Econ. Roxana Álvarez Acosta, Ph.D.
DIRECTORA DEL INSTITUTO DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
CC. Archivo

Anexo 2. Presupuesto del Trabajo de Investigación

No.	Actividad	Descripcion del bien o servicio	Cantidad	Precio Unitario	Costo Total
Recursos Humanos					
1	Asesoría de Tesis	Servicio de guía profesional durante la Tesis	1	\$ 250,00	\$ 250,00
2	Ayudante para encuestas	Persona de apoyo en recolección de información de encuesta	1	\$ 25,00	\$ 25,00
Servicios					
3	Movilidad	Traslado a Instalaciones Mundialfish	4	\$ 5,00	\$ 20,00
4	Viáticos/Refrigerios	Consumo de alimentos y bebidas en las visitas a Mundialfish	4	\$ 6,00	\$ 24,00
5	Internet	Consumo mensual	4	\$ 33,45	\$ 133,80
6	Revisión de Tesis Similitudes	Servicio de revisión de similitudes	1	\$ 25,00	\$ 25,00
Recursos Materiales					
7	Adquisición Herramientas Tecnológicas	Compra de Computadora	1	\$ 700,00	\$ 700,00
8	Adquisición Herramientas Tecnológicas	Compra de impresora	1	\$ 275,00	\$ 275,00
T O T A L					\$1.452,80

Anexo 3. Cronograma del Trabajo de Investigación

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUARTA COHORTE
MODALIDAD DE TITULACIÓN: INFORME DE INVESTIGACIÓN
CRONOGRAMA DE TUTORÍAS

NOMBRE: Ingrid Yessenia Lino Panchana

TEMA: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA MUNDIAL FISH”

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	2024				2024				2024			
	Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PAGINAS INICIALES O PRELIMINARES	X							X				
INTRODUCCIÓN								X				
CAPÍTULO I (MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN)	X	X	X									
CAPÍTULO II (MARCO METODOLÓGICO)				X	X							
CAPÍTULO III (RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN)					X	X	X					
CAPÍTULO IV (PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN)							X	X				
CONCLUSIONES										X		
RECOMENDACIONES										X		
REFERENCIAS			X		X					X		
ANEXOS											X	
ENTREGA DE INFORME FINAL										X		
TOTAL, HORAS	2	1	2	1	3	1	2	3	3	2		

*El total de horas de tutorías es de 20 en contacto con el docente.

COMPROMISO:

Yo **Ingrid Yessenia Lino Panchana**, me comprometo a cumplir responsablemente el presente cronograma de control de tutoría del componente práctico de la modalidad de titulación **de Informe de Investigación para la obtención del Título de Magister en Administración de Empresas**

Socializado previamente con la Docente Tutora, caso contrario será decisión del Docente con autorización del Consejo Postgrado, tomar las decisiones pertinentes.

Para constancia de lo actuado firman:

1712476975
RUMANIA
ALEXANDRA
TORRES NAVARRETE

Firmado digitalmente por
1712476975 RUMANIA
ALEXANDRA TORRES
NAVARRETE
Fecha: 2024.12.29 15:44:07
05'00'

PhD. Rumania Torres Navarrete
Tutora

INGRID
YESSENIA LINO
PANCHANA

Firmado digitalmente por
INGRID YESSENIA
LINO PANCHANA
Fecha: 2025.01.02
14:11:02 -05'00'

Ing. Ingrid Lino Panchana
Autora

Anexo 4. Fundamentos Legales

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR – CRE 2008

Sección séptima (2008)

Política comercial

Art. 304.- La política comercial tendrá los siguientes objetivos:

1. Desarrollar, fortalecer y dinamizar los mercados internos a partir del objetivo estratégico establecido en el Plan Nacional de Desarrollo.
2. Regular, promover y ejecutar las acciones correspondientes para impulsar la inserción estratégica del país en la economía mundial.
3. Fortalecer el aparato productivo y la producción nacionales.
4. Contribuir a que se garanticen la soberanía alimentaria y energética, y se reduzcan las desigualdades internas.
5. Impulsar el desarrollo de las economías de escala y del comercio justo.
6. Evitar las prácticas monopólicas y oligopólicas, particularmente en el sector privado, y otras que afecten el funcionamiento de los mercados.

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.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

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

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios

Sección tercera

Seguridad social

Art. 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales.

El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad

Art. 371.- Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado

CODIGO DEL TRABAJO

Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

TÍTULO I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (2005)

Capítulo I

De su naturaleza y especies

Parágrafo 1ro.

Definiciones y reglas generales

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Art. 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo.

Art. 12.- Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 44.- Prohibiciones al empleador. - Prohíbase al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;

k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,

l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

m) El cometimiento de actos de violencia y acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

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

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

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;

e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;

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

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,

i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,
8. Por el cometimiento de violencia y acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,

4. En casos de sufrir de violencia y acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de violencia y acoso laboral podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido violencia y acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

MINISTERIO DE ACUACULTURA Y PESCA

ACUERDO Nro. MAP-SRP-2019-0006-A

SR. ING. JORGE MANUEL COSTAIN CHANG

SUBSECRETARIO DE RECURSOS PESQUERO (2019)

ACUERDA:

Artículo 1.-Clasificar a la compañía MUNDIAL FISH S.A. MUNDIFISH, en la categoría B, al amparo de lo que establece la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero en su Artículo 40, así como los Artículos 40 y 41 del Reglamento a la Ley de Pesca y Desarrollo pesquero, para la comercialización interna y externa.

Artículo 2.-Autorizar a la compañía MUNDIAL FISH S.A. MUNDIFISH al ejercicio de la actividad pesquera en la fase de procesamiento de PESCA BLANCA integradas por las siguientes especies de: PECES DEMERSALES enteros frescos entero congelados, filetes congelados, HG (sin cabeza, sin vísceras congelados), HGT (sin cabeza, sin vísceras, sin rabo congelados); PECES PELÁGICOS GRANDES enteros frescos, entero congelados, filetes congelados, lomos, lonjas frescos y/o congelados, HG (sin cabeza, sin vísceras congelados), HGT (sin cabeza, sin vísceras, sin rabo congelados); PECES PELÁGICOS PEQUEÑOS enteros y/o al granel congelados, bloques congelados, HG (sin cabeza, sin vísceras congelados), HGT (sin cabeza, sin vísceras, sin rabo congelados); (CAMARON DE MAR – (LANGOSTINOS) entero congeladas, colas congeladas; (POMADA) enteros congelados, PyD (pelado y desvenado en bloques congelados), PuD (pelado con venas en bloques congelados), enteros en bloques congelados,

CALAMAR entero fresco y/o congelados, rejos, anillos, botones, tentáculos y rodajas congeladas, y a la comercialización en los mercados internos y externos. Planta industrial arrendada, ubicada en Cdla. Colina, barrio industrial, calle 47 s/n intersección ave. 8, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

Anexo 5. Matriz de Consistencia

TEMA: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA MUNDIAL FISH CANTÓN LA LIBERTAD PROVINCIA DE SANTA ELENA.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo influye la Cultura Organizacional en la Productividad Laboral de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena?	Determinar la influencia de la Cultura Organizacional en la Productividad Laboral de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena	<p>Diagnosticar la situación actual de la Cultura Organizacional en la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.</p> <p>Identificar los factores que influyen en los niveles de productividad de los colaboradores de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.</p> <p>Proponer una guía de estrategias para el fortalecimiento de la cultura organizacional que permitan mejorar la productividad laboral de la empresa Mundial Fish, Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.</p>	<p>Cultura Organizacional</p> <p>Productividad Laboral</p>	<p>Investigación Cuantitativa Descriptivo Correlacional</p> <p>El estudio es No experimental de corte transversal</p> <p>Población: Colaboradores de Mundial Fish</p> <p>Métodos Deductivo</p> <p>Encuesta</p>

Anexo 6. Encuesta

INSTITUTO DE POSTGRADO CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTO MUNDIAL FISH

Estimado(a) colaboradores de la empresa Mundial Fish, tu opinión es muy importante para conocer las causas que influyen en la Cultura Organizacional en la Productividad Laboral, por ello responde con sinceridad.

DATOS GENERALES

Edad (Años): _____

Género: Masculino ____ Femenino ____ Otro _____

Instrucciones: Por favor lee cuidadosamente las siguientes expresiones y marca con una "X" tu respuesta según las claves de puntuación.

CULTURA ORGANIZACIONAL

FILOSOFÍA CORPORATIVA

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TD)

N°	CUESTIONARIO	MD	EA	I	DA	TD
		1	2	3	4	5
1	Tengo un conocimiento claro y completo de la misión de la empresa					
2	Tengo un conocimiento claro y completo de la visión de la empresa					
3	Tengo un conocimiento claro y completo de los objetivos de la empresa					
4	Tengo conocimiento de los valores corporativos de la empresa					
5	Aplico valores en la empresa tales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros.					

COMUNICACIÓN

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Rara vez (RV)	A veces (A)	Frecuentemente (F)	Siempre (S)

N°	CUESTIONARIO	N	RV	A	F	S
		1	2	3	4	5
6	El jefe escucha mis puntos de vista y toma en cuenta mis opiniones para mejorar el desarrollo de mi trabajo					
7	Se promueve la comunicación dentro de la empresa					

INVOLUCRAMIENTO

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Rara vez (RV)	A veces (A)	Frecuentemente (F)	Siempre (S)

N°	CUESTIONARIO	N	RV	A	F	S
		1	2	3	4	5
8	Se promueve en la empresa el trabajo en equipo					

9	Existe un ambiente de confianza entre los miembros del equipo					
---	---	--	--	--	--	--

PRODUCTIVIDAD LABORAL

MOTIVACION LABORAL

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo (MD)	En desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TD)

N°	CUESTIONARIO	MD	ED	I	DA	TD
		1	2	3	4	5
10	El jefe de la organización se preocupa por mantener la motivación del personal					
11	Me adapto a los cambios y nuevas políticas implementadas en la organización					
12	Recibo recompensas en base al esfuerzo de mi trabajo (bonos, aumentos salariales, reconocimiento público, entre otros.)					
13	Los incentivos me motivan a mejorar mi desempeño					

EFICIENCIA LABORAL

1	2	3	4	5
Muy Deficiente (MD)	Regular (R)	Bueno (B)	Muy Bueno (MB)	Excelente (E)

N°	CUESTIONARIO	MD	R	B	MB	E
		1	2	3	4	5
14	Creo que se distribuye bien la carga de trabajo entre los miembros del equipo					
15	La asignación de tareas y obligaciones es clara y precisa					
16	Calidad de los recursos proporcionados por la organización para realizar tus tareas y obligaciones					
17	Dotación de recursos para realizar tus tareas (equipos, herramientas, información)					

CAPACITACIÓN

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho (MI)	Insatisfecho (I)	Neutral (N)	Satisfecho (S)	Muy satisfecho (MS)

N°	CUESTIONARIO	MI	I	N	S	MS
		1	2	3	4	5
18	Calidad de la oferta de capacitación que proporciona la empresa					
19	Estoy conforme con el conocimiento adquirido a través de la capacitación laboral para mi puesto actual					
20	Mi empresa ofrece oportunidades de capacitación continua que permite mantenerme actualizado en mi campo.					

Gracias por participar en la investigación.