



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

**TEMA:**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL EMPRENDIMIENTO  
BLOQUES EJR Y FERRETERÍA GÉNESIS DE LA PARROQUIA JOSÉ  
LUIS TAMAYO.**

**COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A  
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

Alberto Adrian Panchana Del Pezo

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**FEBRERO – 2022**



**DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL EMPRENDIMIENTO  
BLOQUES EJR Y FERRETERÍA GÉNESIS DE LA PARROQUIA DE  
JOSÉ LUIS TAMAYO.**

**AUTOR:**

Panchana del Pezo Alberto Adrian

**TUTOR:**

Bohórquez Armijos Emanuel Augusto

**Resumen**

La importancia del desarrollo organizacional constituye una estrategia administrativa que busca generar un cambio en las empresas tomando como punto de partida a las personas, para así trabajar de la manera más eficiente y productiva. El estudio realizado tomo como referencia el emprendimiento “Bloques EJR y ferretería Genesis” de la parroquia de José Luis Tamayo, para abordar temas como el desarrollo organizacional, sus componentes y sus modelos clásicos, su problemática es el proceso organizacional llevado de forma empírica que ha conllevado a la formulación del siguiente problema: ¿Cómo es el desarrollo organizacional en el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis del cantón Salinas? se planteó como objetivo general analizar un modelo de desarrollo organizacional para el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis del cantón Salinas. La metodología utilizada es con enfoque mixto y alcance exploratorio y descriptivo, se aplicó una entrevista directa al gerente y una encuesta a los colaboradores. Como principal resultado previo análisis se determinó un nivel de aceptación muy importante para la implementación del modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley para el emprendimiento bloques EJR y ferretería Genesis, permitiendo el fortaleciendo de las relaciones entre los colaboradores de la organización para mejorar su desempeño general.

**Palabras claves:** Desarrollo organizacional, Modelo de desarrollo, Clima laboral.



## **ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT FOR EMTREPRENEURSHIP**

### **BLOQUES EJR Y FERRETERÍA GÉNESIS OF DE PARISH OF JOSÉ**

**LUIS TAMAYO.**

**AUTOR:**

Panchana del Pezo Alberto Adrian

**TUTOR:**

Bohórquez Armijos Emanuel Augusto

#### **Abstract**

The importance of organizational development constitutes an administrative strategy that seeks to generate a change in companies taking people as a starting point, in order to work in the most efficient and productive way. The study carried out took as a reference the undertaking "EJR blocks and Genesis hardware store" of the parish of José Luis Tamayo to address issues such as organizational development, its components and its classic models, its problem is the organizational process carried out empirically that It has led to the formulation of the following problem: How is the organizational development in the Entrepreneurship Bloques EJR and Ferretería Génesis of the Salinas canton? The general objective was to analyze an organizational development model for the Entrepreneurship Bloques EJR and Ferretería Génesis of the Salinas canton, the methodology used is with a mixed approach and exploratory and descriptive scope, a direct interview was applied to the manager and a survey to the collaborators. As the main result of the analysis, a very important prior acceptance level was determined for the implementation of the planning model of Lippitt, Watson and Westley for the enterprise EJR blocks and Genesis hardware store, allowing the strengthening of relationships between the organization's collaborators to improve your overall performance.

**Keywords:** Organizational development, Development model, Climate organizational.

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL EMPRENDIMIENTO BLOQUES EJR Y FERRETERÍA GÉNESIS DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO”, elaborado por el Sr. Alberto Adrian Panchana Del Pezo, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado de Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

**Atentamente,**



---

**Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MSc.**

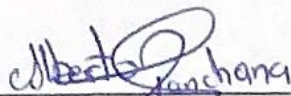
**PROFESOR TUTOR**

## **DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD**

El presente Trabajo de Titulación con el Título de “**DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL EMPRENDIMIENTO BLOQUES EJR Y FERRETERÍA GÉNESIS DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO**”, elaborado por **Panchana del Pezo Alberto Adrian** declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa. **Transferencia de derechos autorales.**

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Administración de Empresas** pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

**Atentamente,**



---

**Panchana Del Pezo Alberto Adrian**

**C.I. No.: 245052019-8**

## **AGRADECIMIENTOS**

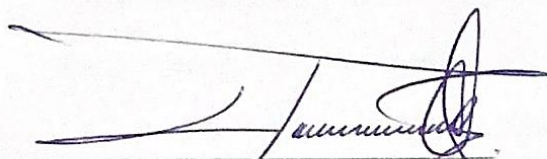
Al finalizar un trabajo arduo y culminados con enriquecidos conocimientos, la magnitud de este aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas que han facilitado las cosas para que este camino trazado tenga un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio, para expresar mis agradecimientos a dios, por otorgarme vida y salud, permitiéndome cumplir con unos de mis objetivos y poder lograr alcanzar cada una de mis metas trazadas, a mis padres y hermanos por la comprensión y el apoyo brindado, a lo largo del cumplimiento de las practicas pre profesionales, a mi tutor y docentes, por el conocimiento impartido en las aulas de clase en los diferentes semestres, permitiéndome desenvolver de una mejor manera.

*Panchana del Pezo Alberto Adrian*

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a mi madre por ser el pilar de motivación más importante y por demostrarme siempre su cariño, a mi padre, hermanos, familia y tutor.

## TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



Lic. José X. Tomalá Uribe, MSc.

**DIRECTOR DE LA CARRERA  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**




Firmado electrónicamente por:

**JOHNNY JAVIER  
REYES DE LA  
CRUZ**

Ing. Johnny Reyes De la Cruz, MSc.

**PROFESOR ESPECIALISTA**



Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MSc.

**PROFESOR TUTOR**



Ing. Sabina Villón Perero, Mgs.

**PROFESORA GUÍA DE LA UIC**



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>DESARROLLO</b> .....	12
Revisión literaria .....	14
Argumentos teóricos.....	14
Modelos de desarrollo organizacional.....	15
• <i>El Modelo de Cambio de Kurt Lewin.</i> .....	15
• <i>El Modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley.</i> .....	16
• <i>Modelo de cambio planeado de Faria Mello.</i> .....	17
Factores influyen en el desarrollo organizacional .....	19
• <i>Cultura Organizacional</i> .....	19
• <i>Clima organizacional</i> .....	20
Metodología.....	22
Resultados.....	24
• <i>Análisis de resultado de la entrevista.</i> .....	24
• <i>Análisis de resultado de la encuesta</i> .....	25
<b>CONCLUSIONES</b> .....	29
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	29
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	30
<b>ANEXOS</b> .....	32

## INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, se diferencian por la inmensa competitividad a nivel nacional e internacional, por esta razón se vuelve exigente la búsqueda de alternativas que logren elevar la calidad y efectividad de los productos y/o servicios de las empresas. Sin embargo, las organizaciones se enfrentan en un estado de incertidumbre ante los imprevistos cambios que con tanta rapidez se ocasionan en el mercado, dicho esto las empresas de Latinoamérica no están exceptas a este ambiente, por lo que es necesario que siempre se adapten a una transformación a nivel organizacional, para que se adecúen al entorno.

Conceptualizando la definición del desarrollo organizacional que necesitan los negocios para mejorar su desempeño, Benavides (2017) manifiesta que:

El desarrollo organizacional se basa en las relaciones humanas, que conceptualiza a los grupos como sistemas y trabaja con el capital humano para asegurar la eficiencia, así como el éxito de la organización, a partir de las ciencias del comportamiento y la comunicación. (p. 16)

A través del tiempo se ha determinado que una empresa se puede destruir si no fortalece su conocimiento y su clima organizacional necesariamente para prevalecer los objetivos empresariales, por ello Hernandez, Gallarzo & Espinoza (2011) señalan que:

El desarrollo organizacional es un procedimiento de cambio controlado, una forma de comprender los diferentes problemas que enfrentan las

organizaciones; dicha alteración está constituida por considerables esfuerzos encaminados a prescindir de una circunstancia inadmisibles mediante la concertación de un arreglo de actividades y trámites que son el resultado de una investigación de la empresa. (p. 15)

El emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis, se encuentra ubicado en la parroquia de José Luis Tamayo del cantón Salinas, cuenta con un personal de trabajo de 9 empleados, su misión es ofrecer productos de mejor calidad a un precio accesible, esforzándose en estar actualizado en la tecnología para satisfacer las necesidades de sus clientes. Fue creada con la intención de brindar productos variados en temas de ferretería y materiales de construcción. Sus productos se destacan por su buena calidad y la necesidad de estos en el mercado se hace evidente en las cifras del comercio al por menor y al por mayor del sector.

Por esta razón realizamos el presente proyecto cuya formulación del problema se plantea de la siguiente manera: ¿Cómo es el desarrollo organizacional en el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis del cantón Salinas?

Para ello se iniciará realizando un estudio en donde su objetivo principal es: “Analizar un modelo de desarrollo organizacional para el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis del cantón Salinas”

Con esto se define el objetivo específico “Diagnosticar el desarrollo organizacional para el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis del cantón Salinas”, el cual nos mostrará las necesidades y requerimientos que se deben emplear en el modelo y que se adapte a las actividades del negocio.

## **DESARROLLO.**

Para el desarrollo del tema investigado se ha tomado como referencia trabajos similares de relevancia los cuales se detallan a continuación:

Macias Raisa, (2019) en su tesis titulada “Diseño de un modelo de desarrollo organizacional para la empresa macias de la ciudad de Machala.” para optar el título de Ingeniera Comercial Mención en Administración de Empresas, su objetivo diseñar un modelo de desarrollo acorde a los requerimientos de la organización, la investigación realizada es de carácter descriptivo- cualitativo por lo que se hizo una entrevista al gerente. En los resultados se plasmó una propuesta para la construcción de un modelo idóneo con los requerimientos de la organización, se aplicaron las fases del modelo de planeación de “Faria Mello” que está compuesto por 6 fases secuenciales, como conclusión la implementación del modelo aportaría al fortalecimiento de las relaciones entre los colaboradores de la organización para mejorar el clima laboral y por ende desempeño integral de la misma

Molina Lizandro, Brione Ítalo, & Arteaga Helen, (2016) en su artículo de revista “El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas”. Su objetivo fue establecer adecuadas estrategias para comprender y mejorar los retos del cambio empresarial. Su principal problema se acentúa en repercusión extraordinaria en el campo de la administración de empresas productivas y de servicios, ya sean de carácter público o privado. El diseño que utilizó fue exploratorio, por lo que indago la incidencia en que se manifiestan las

variables, Como conclusión el estudio del comportamiento organizacional permite concretar modelos de gestión de recursos humanos que contribuyan al incremento de la eficiencia y eficacia de los servicios en un ambiente favorable

Rivera Andrés, Carrillo Sandra, Forgiony Jesús, Nuvar Irma, & Rozo Astrid, (2018) en su artículo de revista “Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables”. Su objetivo, realizar una revisión documental para analizar este concepto. Su principal problema es que las organizaciones actualmente van encaminadas hacia un cambio continuo, el método utilizado fue cualitativo con un diseño bibliográfico de tipo documental, Como conclusión se determinó las implicaciones de la cultura organizacional en las empresas.

Charry Héctor. (2018). en su artículo de revista “La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público”. Su objetivo fue establecer la correlación entre comunicación interna y clima organizacional, mediante una investigación cuantitativa de diseño no experimental a partir de una muestra de 200 trabajadores de tipo probabilístico de selección aleatoria simple estratificada. El recojo de información se realizó a través de 2 instrumentos: encuesta de comunicación interna y de clima laboral. Las conclusiones del estudio permiten obtener un promedio de 3.48 en relación al clima organizacional, por tanto, la percepción del clima organizacional es desfavorable.

## Definiciones del Desarrollo Organizacional

Dentro de una empresa se puede analizar aspectos importantes dentro de la organización para generar una eficiencia y eficacia dentro de ella por lo que Torres, Uvidia, & Carapas (2021) definen al desarrollo organizacional como: “Una estrategia administrativa que a través de la investigación de valores, comportamientos, clima organizacional entre otras perspectivas, busca generar un alter en las empresas tomando como punto de partida a los individuos” (p. 3).

Dentro de los conceptos del desarrollo organizacional, Diaz (2019) expresa que:

Es esa zona de información y acción humana que centra su consideración en la comprensión, clima, alteración, cambio y avance de las formas subjetivas que suceden en las organizaciones laborales. Su razón es contribuir al bienestar laboral y adecuación organizacional. (p. 3)

Dentro de las empresas se evidencian varios aspectos importantes como los que manifiestan Molina, Brione, & Arteaga (2016) que son:

Los comportamientos organizacionales que al mismo tiempo impactan en la cristalización de altos niveles de deber social, inspiración y sentimientos de pertinencia y prueba reconocible con las empresas, lo que definitivamente conduce a un incremento en la competencia y adecuación del negocio en la satisfacción de su razón social. por lo que la mayoría de las variables del cambio organizacional son: cultura organizacional y clima organizacional. (p. 6)

El desarrollo organizacional surge a través de los diferentes cambios que una empresa sufre a raíz de un comportamiento del entorno, dejando así que la empresa debe estar preparada con un proceso innovador que se da a partir del análisis de la cultura y del clima organizacional, todo esto como una estrategia administrativa, con el único fin de obtener un desarrollo integral de la organización y mejora de la productividad, generando un trabajo eficiente y eficaz en el cumplimiento de su objeto social.

Modelos de desarrollo organizacional.

Según (Macias, 2019) coincide con varios autores sobre los tipos de desarrollo organizacional donde ciertamente se plantean instrumentos de planeación y de cambio que buscan la eficiencia y eficacia de los procesos, estos modelos clásicos son los siguientes:

- A. El Modelo de Cambio de Kurt Lewin.
- B. El modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley.
- C. Modelo de cambio planeado de Faria Mello.

- *El Modelo de Cambio de Kurt Lewin.*

Este modelo está establecido por un sistema de fuerzas impulsadoras y restrictivas, por tal motivo esta modificación trae cambios en el sistema organizacional, de esta manera Martinez, Carrasco, & Bull (2018) explican: “tres etapas para encargarse del cambio en el negocio, las cuales corresponden a las fases de: descongelamiento de las prácticas antiguas, desplazamiento y cambio de

la organización hacia la nueva trayectoria y re-congelamiento de los modos más positivos” (p. 2).

**Tabla 1 Etapas del proceso de cambio según Kurt Lewin**

Descongelamiento	Desequilibrio Insatisfacción Toma de conciencia Procedimientos, hábitos, costumbres.
Desplazamiento	Infraestructura Inestabilidad Inseguridad Incertidumbre
Re-congelamiento	Homeostasis Claridad situacional Equilibrio Mayor adaptabilidad

Fuente: (Macias, 2019)

- *El Modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley.*

El modelo de planeación fue desarrollado para definir etapas de cambio planeado con el fin de asegurar el éxito de la misma, así como lo menciona Gutierrez & Molinares (2017) que: “Los conceptos fundamentales de esta demostración señalan que todos los datos deben ser compartidos sin reservas entre la organización y el especialista externo, que estos datos son valiosos, para que luego puedan transformarse en planes de actividades.” (pp. 58-59), el modelo de estos autores plantea:



**Tabla 2 Etapas del modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley**

Exploración	El agente de cambio y el sistema-cliente explotan juntos.
Entrada	Desarrollo de un contrato y expectativas mutuas
Diagnóstico	Identificación de metas específicas de mejoramiento.
Planeación	Identificación de pasos para la acción y posible resistencia al cambio.
Acción	Implantación de los pasos para la acción.
Estabilización y evaluación	Evaluación para determinar el éxito del cambio y la necesidad de la acción posterior.
Terminación	Dejar el sistema o suspender un proyecto e iniciar otro

Fuente: (Macias, 2019)

- *Modelo de cambio planeado de Faria Mello.*

El modelo ofrece una perspectiva fundamental para entender e influir sobre el proceso de cambio de modo que se pueda convertir en un cambio planeado, desde la perspectiva más general la fase de entrada se considera algo que comienza acontecer antes del contrato, siendo la misma una sub-base de contacto.

De acuerdo con Jimenez & Vasquez (2017) manifiesta el modelo como: “Contacto, contrato y entrada que se organicen en una gran fase inicial de multi-contactos, precontratos y sub-contratos, con diversos grados de profundidad o como amplificación de la entrada” (p. 51).

**Tabla 3 Etapas del modelo de cambio planeado de Faria Mello.**

Contacto y contrato	Información, interacción y compromiso
Entrada	Clima organizacional
Recolección de datos	Observación y entrevista
Diagnóstico	Necesidad de cambio
Planeación de acciones	Diseñar plan de acción
Acción, acompañamiento, evaluación y termino.	Implementar plan de acción, control, seguimiento y retroalimentación.

Fuente: (Macias, 2019)

Lo que plantean los diversos autores sobre el desarrollo organizacional con sus diferentes modelos son los respectivos cambios que se deben dar en una empresa, por motivo de mejoras continuas a través de los distintos métodos y técnicas de las cuales se puede proveer, todo esto conociendo a profundidad la cultura y el clima organizacional que lleva a cabo en la institución y como puede afectar internamente como externamente a la empresa.

Factores influyen en el desarrollo organizacional

- *Cultura Organizacional.*

Diseñar una cultura organizacional es clave para captar nuevos talentos en los trabajadores por ello Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuvar, & Rozo (2018) opinan que:

La cultura organizacional nace de los requerimientos de la persona, de los instrumentos de recolección y del impacto de la administración del originador de la organización, ya que es vital proteger esta cultura dentro de la empresa, ya que permite encontrar problemas. dentro de los diversos grupos de trabajo. (pp. 2-3)

La cultura organizacional son aquellas normas y valores por las que se rige en una empresa de esta manera Suarez, Paredes, & Ortega (2017) lo manifiestan como: “Una hipótesis que se relaciona con la ejecución de la empresa hablada como un círculo, en el centro del cual están las convicciones y sospechas de la organización como corazón de la organización.” (p. 3).

*Valores y creencias.*

Dentro de la cultura organizacional se describe como la base sobre la cual se construye cualquier organización, pero Guevara X. (2018) señala que “Dan un esquema de referencia común, que hace que los individuos tengan una concepción más o menos homogénea de la realidad y un diseño comparativo de comportamiento en circunstancias particulares” (p. 32).

A través de la cultura organizacional se encuentra el desempeño del empleado en donde se destacan las actitudes y aptitudes, del mismo modo los valores y creencias que resaltan en la organización, que se puede tomar como un mecanismo evaluador permitiendo resolver problemas a futuros, en los diferentes grupos de trabajos que integran la empresa.

- *Clima organizacional*

El estudio del clima organizacional resulta útil para las diferentes empresas por motivo que es el indicador más exacto que muestra los niveles que se tiene en la organización en cuanto a relaciones profesionales es por eso que Segredo (2017) expresa: “Hoy en día puede ser una figura clave dentro de la mejora de las organizaciones y su profunda reflexión sobre la determinación y el cambio de la misma influyendo específicamente en el llamado alma de la organización.” (p. 3)

El clima organizacional o laboral es el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral o como lo enuncia Charry (2018) “Es la construcción intangible que se relaciona con el discernimiento que tienen los colaboradores entorno al trabajo, es el tono entusiasta interior de los representantes de la entidad respecto a las variables distintivas en un momento dado” (p. 4).

Por consiguiente, tiene que ver con el sentido compartido alrededor de las políticas, prácticas y medidas de una organización que se relacionan con la experiencia de los empleados, sin embargo, su compromiso radica en que tiene

una atribución importante en la productividad, comportamiento y motivación que llevan los trabajadores.

#### *Motivación.*

La motivación es la forma de incitar un comportamiento, inspirar energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de fuerza subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre, de igual manera Rivera, Hernandez, Forgiony, Bonilla, & Rozo, (2018) dice que: “Se considera como el motor de las personas dentro de una empresa y, posteriormente, llega a ser vital para la organización.” (p. 2).

#### *Satisfacción laboral.*

La satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador de análisis del grado en que a los empleados les gusta su trabajo o como Marin & Placencia (2017) lo menciona “Es un estado emocional positivo que se infiere del reconocimiento subjetivo de los encuentros laborales de un individuo, marcado por el ajuste final entre el papel que cada especialista necesita cumplir y el papel que finalmente desempeña” (p. 2).

EL clima organizacional se muestra como el evaluador exacto a nivel profesional, da una percepción más general en cuanto al entorno profesional, en conjunto con sus políticas, prácticas y medidas que lleva una organización, por esta razón debe estar fortalecida con una motivación que inspire al empleado a tener una

satisfacción laboral propia, generando un balance final entre los roles que cada trabajador debe cumplir y desempeñar.

## Metodología

La presente investigación tiene un enfoque mixto por lo que se buscará encontrar procesos sistemáticos, empíricos y críticos involucrados en la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, además de incorporar un análisis general que contribuirá a una mejor comprensión de los objetivos del estudio.

El alcance de la investigación se obtendrá a partir del estudio exploratorio mismo que permitirá indagar las primicias del desarrollo organizacional en el emprendimiento Bloques EJR y ferretería Genesis, también tiene un alcance descriptivo que permitirá describir de manera numérica la variable del estudio.

El tipo de investigación que contendrá corresponde a los siguientes:

- El bibliográfico, debido a que se ha recopilado y analizado varias fuentes bibliográficas relevantes acerca de la variable de estudio Desarrollo Organizacional que han permitido sostener la presente investigación.
- El deductivo, para poder enfocar la realidad general y verificar el problema a contrastar en el contexto de estudio, de esta forma, si el supuesto es verdadero y se aplica el método correcto.
- El analítico, que ha permitido descomponer las partes y/o elementos de la variable Desarrollo Organizacional, para así poder tener una mejor

comprensión del fenómeno y construcción de instrumentos de recolección de datos.

La población escogida es el emprendimiento Bloques EJR y ferretería Genesis, en la cual se realizará una entrevista al gerente con el único fin de recabar información fidedigna de quien lidera el negocio, y una encuesta que será aplicada a los 10 colaboradores acorde a su experiencia laboral.

Se utilizarán instrumentos de recolección como son:

- La entrevista cuyo objetivo es diagnosticar el desarrollo organizacional del Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis, que será realizada al gerente y que consta de 5 preguntas que se realizaran acerca de los modelos organizacionales de estudios como son; el Modelo de Cambio de Kurt Lewin, el modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley y el modelo de cambio planeado de Faria Mello, con sus respectivas preferencias.
- El cuestionario cuya finalidad es determinar el desarrollo organizacional del Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis, de forma cuantitativa su nivel de importancia de los procesos de los modelos organizacionales estudiados como son: el Modelo de Cambio de Kurt Lewin, el modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley y el modelo de cambio planeado de Faria Mello y contara de 22 preguntas, una primera sección con 3 preguntas sociodemográficas, una segunda sección con 19

preguntas relacionados a los métodos de desarrollo organizacional con su respectiva escala de Likert.

Resultados.

- *Análisis de resultado de la entrevista.*

**¿Conoce qué es el desarrollo organizacional y sus modelos de planeación?**

Se tiene conocimientos acerca de cómo planificar, diseñar y aplicar cambios estratégicos, pero no a profundidad de modo que dichas estructuras las han llevado a cabo de una forma empírica que trae beneficios al emprendimiento, sin embargo, tener una base estructural aportara mayores progresos al desempeño en el desarrollo organizacional del negocio.

**¿Qué modelo de desarrollo organizacional considera usted que aportaría mayores beneficios al emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?**

El trabajo empírico que lleva a cabo el emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis tiene más acercamiento al modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley, por esta razón la implementación de este desarrollo organizacional podrá aportar estrategias para mejorar el desempeño integral del negocio.



- *Análisis de resultado de la encuesta*

**Tabla 4. Modelo de Cambio de Kurt Lewin.**

¿Qué tan importante considera usted los siguientes factores pertenecientes al modelo organizacional de cambio de Kurt Lewin de ser aplicado por el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?		No es importante		Poco importante		Neutral		Importante		Muy importante		TOTAL
		1	2	3	4	5						
<b>1</b>	<b>Descongelamiento:</b>	0	0	0	0	1	10%	2	20%	7	70%	100%
<b>2</b>	<b>Desplazamiento:</b>	0	0	0	0	1	10%	1	10%	8	80%	100%
<b>3</b>	<b>Re-congelamiento:</b>	0	0	0	0	0	0	1	10%	9	90%	100%
<b>Total</b>		0	0	0	0	2	7%	4	13%	24	80%	100%

**Fuente:** Colaboradores del emprendimiento Bloques EJR y ferretería Genesis.

**Elaborado por:** Alberto Adrián Panchana del Pezo.

El modelo organizacional de cambio de Kurt Lewin dio un resultado general porcentual del 80% a nivel muy importante en el emprendimiento, demostrando que todas las actividades importan pero que el re-congelamiento tiende a tener una respuesta inmediata al cambio por la fase de estabilización y mecanismos como la cultura, normas, políticas y estructura que motivan a los trabajadores.

**Tabla 5. Modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley.**

¿Qué tan importante considera usted los siguientes factores pertenecientes al modelo organizacional de planeación de Lippitt, Watson y Westley de ser aplicado por el Emprendimiento Bloques EJR y Ferrería Génesis?		No es importante		Poco importante		Neutral		Importante		Muy importante		TOTAL
		1	2	3	4	5						
1	Exploración:	0	0	0	0	0	0	2	20%	8	80%	100%
2	Entrada:	0	0	0	0	0	0	1	10%	9	90%	100%
3	Diagnostico:	0	0	0	0	1	10%	3	30%	6	60%	100%
4	Planeación:	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100%	100%
5	Acción:	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100%	100%
6	Estabilización y Evaluación:	0	0	0	0	0	0	2	20%	8	80%	100%
7	Terminación:	0	0	0	0	0	0	1	10%	9	90%	100%
<b>Total</b>		0	0	0	0	1	1%	9	13%	60	86%	100%

**Fuente:** colaboradores del emprendimiento Bloques EJR y ferretería Génesis.

**Elaborado por:** Alberto Adrián Panchana del Pezo.

El modelo organizacional de planeación de Lippitt, Watson y Westley dio un resultado general porcentual de 86% a nivel muy importante en el emprendimiento, expresando que todas las operaciones son significativas, de tal manera que la planeación y acción siempre se han desarrollado dentro del negocio generando así la facilidad de la implementación de dichos cambios.

**Tabla 6. Modelo de cambio planeado de Faria Mello.**

¿Qué tan importante considera usted los siguientes factores pertenecientes al modelo organizacional de cambio planeado de Faria Mello de ser aplicado por el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?		No es importante		Poco importante		Neutral		Importante		Muy importante		TOTAL
		1	2	3	4	5						
1	<b>Contacto y Contrato:</b>	0	0	0	0	0	0	2	20%	8	80%	100%
2	<b>Entrada:</b>	0	0	0	0	0	0	2	20%	8	80%	100%
3	<b>Recolección de datos:</b>	0	0	0	0	1	10%	3	30%	6	60%	100%
4	<b>Diagnostico:</b>	0	0	0	0	0	0	5	50%	5	50%	100%
5	<b>Planeación de acciones:</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100%	100%
6	<b>Acción, acompañamiento, evaluación y termino:</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100%	100%
<b>Total</b>		0	0	0	0	1	2%	12	20%	47	78%	100%

**Fuente:** colaboradores del emprendimiento Bloques EJR y ferretería Génesis.

**Elaborado por:** Alberto Adrián Panchana del Pezo.

El modelo organizacional de cambio planeado de Faria Mello dio un resultado general porcentual de 78% a nivel muy importante en el emprendimiento, con la manifestación que todos los procesos son significativos, pero la planeación de acción, acompañamiento, evaluación y termino tiende a tener una respuesta positiva a raíz de la aceptabilidad de mejoras en las actividades.

**Tabla 7. Modelos de Desarrollo Organizacional**

¿Qué tan importante considera usted los modelos de desarrollo organizacional de ser aplicado por el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?		No es importante		Poco importante		Neutral		Importante		Muy importante		TOTAL
		1	2	3	4	5						
1	Modelo de cambio planeado de Kurt Lewin.	0	0	0	0	0	0	1	10%	9	90%	100%
2	Modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100%	100%
3	Modelo de cambio planeado de Faria Mello.	0	0	0	0	0	0	2	20%	8	80%	100%

**Fuente:** colaboradores del emprendimiento Bloques EJR y ferretería Génesis.

**Elaborado por:** Alberto Adrián Panchana del Pezo.

Dentro de los modelos de desarrollo organizacional manifestaron que todos son importantes, sin embargo, el que tuvo mayor grado de aceptabilidad del 100% de los trabajadores es el de Lippitt, Watson y Westley, que tiene más acogida para el emprendimiento, por la facilidad del cumplimiento de sus procesos, que posiblemente se pueda establecer con los respectivos cambios que la misma conlleva.

## **CONCLUSIONES**

Dentro del emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis se viene trabajando con un modelo de desarrollo organizacional no estructurado, que de una u otra manera han generado buenos resultados; pero no los óptimos, de manera que el diagnóstico de los modelos organizacionales como son, El Modelo de Cambio de Kurt Lewin, El modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley y Modelo de cambio planeado de Faria Mello van a forjar un cambio positivo en el emprendimiento.

A través del análisis de los modelos organizacionales se logró encontrar que la planeación de Lippitt, Watson y Westley permitirían contar con una facilidad de cambio estructural que asegure el crecimiento y la permanencia del negocio en el mercado al que se quiere o desea llegar.

## **RECOMENDACIONES.**

Se debe mantener el constante estudio de los modelos organizacionales de forma anual, con el único fin de seguir diagnosticando posibles desviaciones que pueden generar poco agrado en el ámbito laboral y por tal disminuya la productividad de la empresa.

Implementar el modelo organizacional de planeación de Lippitt, Watson y Westley, de manera que tenga un proceso formal que otorgue herramientas de seguimiento a sus procesos y que ayuden a tener una base estructurada que garantice el cumplimiento de los objetivos.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Benavides, G. (2017). *La importancia del desarrollo organizacional en las empresas familiares en el caso particular de la empresa AVPSA*. Puebla: Universidad Autónoma de Puebla.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Scielo*, 1-10.
- Díaz, M. (2019). Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planeado en una organización del sector de los servicios. *Scielo*, 1-16.
- Guevara, X. (2018). *Clima Organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Quito: Unidad Educativa Particular La Dolorosa.
- Gutierrez, K., & Molinares, G. (2017). *Recursos Humanos: Desarrollo Organizacional como un proceso de cambio* . Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua .
- Hernandez, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Jimenez, A., & Vasquez, U. (2017). *Recursos Humanos: Habilidades gerenciales y su importancia en el desarrollo organizacional*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Macias, R. (2019). *Diseño de un modelo de desarrollo organizacional para la empresa macias de la ciudad de Machala*. Machala: Univesidad Tecnica de Machala.
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Scielo*, 42-52.

- Martinez, E., Carrasco, C., & Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 88-98.
- Molina, L., Brione, Í., & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las ciencias*, 1-13.
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuvan, I., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, 1-14.
- Rivera, D., Hernandez, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 1-19.
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Scielo*, 1-11.
- Suarez, J., Paredes, S., & Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 352-365.
- Torres, O., Uvidia, K., & Carapas, A. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 1-21.

## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	PROPÓSITO (OBJETIVO)	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Desarrollo organizacional para el emprendimiento bloques EJR y ferretería génesis de la parroquia de José Luis Tamayo.	¿Cómo es el desarrollo organizacional en el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis del cantón Salinas?	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar un modelo de desarrollo organizacional para el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis del cantón Salinas</li> </ul> <p>Objetivo Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnosticar el desarrollo organizacional para el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis del cantón Salinas</li> </ul>	Desarrollo Organizacional	El Modelo de Cambio de Kurt Lewin.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Descongelamiento</li> <li>Desplazamiento</li> <li>Re-congelamiento</li> </ul>	La presente investigación es de carácter descriptivo, desde una perspectiva mixta para lo cual se realizará una entrevista directa aplicada al gerente y una encuesta para los colaboradores, a través del tipo de importancia que lleva la escala de Likert, del emprendimiento antes mencionado.
				El modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exploración</li> <li>Entrada</li> <li>Diagnostico</li> <li>Planeación</li> <li>Acción</li> <li>Estabilización y evaluación</li> <li>Terminación</li> </ul>	
				Modelo de cambio planeado de Faria Mello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contacto y contrato</li> <li>Entrada</li> <li>Recolección de datos</li> <li>Diagnostico</li> <li>Planeación de acciones</li> <li>Acción, acompañamiento, evaluación y termino.</li> </ul>	



## ANEXO 2. ENTREVISTA



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

**Tema:** “Desarrollo Organizacional para el emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis de la parroquia de José Luis Tamayo.”

**Objetivo:** Diagnosticar el desarrollo organizacional del Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis de la parroquia de José Luis Tamayo

**Entrevista dirigida a:** Guillermo Isaías Rodríguez Yagual

#### **Preguntas para la entrevista al gerente del emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis.**

**Pregunta No 1.** ¿Conoce qué es el desarrollo organizacional y sus modelos de planeación?

**Pregunta No 2.** ¿Conoce usted en qué consiste el modelo de cambio de Kurt Lewin y cuán importante considera su implementación en el desarrollo organizacional del emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?

**Pregunta No 3.** ¿Conoce usted en qué consiste el modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley y cuán importante considera su implementación en el desarrollo organizacional del emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?

**Pregunta No 4.** ¿Conoce usted en qué consiste el modelo de cambio planeado de Faria Mello y cuán importante considera su implementación en el desarrollo organizacional del emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?

**Pregunta No 5.** ¿Qué modelo de desarrollo organizacional considera usted que aportaría mayores beneficios al emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?

### ANEXO 3. ENCUESTA.



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

**Trabajo de titulación:** “Desarrollo Organizacional para el emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis de la parroquia de José Luis Tamayo.”

**Objetivo:** Diagnosticar el desarrollo organizacional del Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis del cantón Salinas

**Encuesta dirigida a los colaboradores del emprendimiento bloques EJR y  
ferretería génesis**

Variable independiente: Desarrollo Organizacional						
Preguntas / Ítems		Escala de valoración				
<b>Dimensión 1- Modelo de Cambio de Kurt Lewin.</b>						
¿Qué tan importante considera usted los siguientes factores pertenecientes al modelo organizacional de cambio de Kurt Lewin de ser aplicado por el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?		No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
		1	2	3	4	5
1	Descongelamiento					
2	Desplazamiento					
3	Re-congelamiento					
<b>Dimensión 2- Modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley.</b>						
¿Qué tan importante considera usted los siguientes factores pertenecientes al modelo organizacional de planeación de Lippitt, Watson y Westley de ser aplicado por el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?		No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
		1	2	3	4	5

4	Exploración					
5	Entrada					
6	Diagnóstico					
7	Planeación					
8	Acción					
9	Estabilización y Evaluación					
10	Terminación					
<b>Dimensión 3- Modelo de cambio planeado de Faria Mello.</b>						
¿Qué tan importante considera usted los siguientes factores pertenecientes al modelo organizacional de cambio planeado de Faria Mello de ser aplicado por el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?		No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
		1	2	3	4	5
11	Contacto y Contrato					
12	Entrada					
13	Recolección de datos					
14	Diagnostico					
15	Planeación de acciones					
16	Acción, acompañamiento, evaluación y termino					
¿Qué tan importante considera usted los modelos de desarrollo organizacional de ser aplicado por el Emprendimiento Bloques EJR y Ferretería Génesis?		No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
		1	2	3	4	5
17	Modelo de cambio planeado de Kurt Lewin.					
18	Modelo de planeación de Lippitt, Watson y Westley.					
19	Modelo de cambio planeado de Faria Mello.					

**ANEXO 4. CRONOGRAMA DE TRABAJO.**

<b>Actividades</b>	<b>Mayo 2021</b>	<b>Junio- Julio 2021</b>	<b>Agosto 2021</b>	<b>Septiembre 2021</b>	<b>Octubre 2021</b>	<b>Noviembre 2021</b>	<b>Diciembre 2021</b>	<b>Enero 2022</b>	<b>Febrero 2022</b>
Idea y tema									
Desarrollo del Anteproyecto									
Presentación del anteproyecto									
Aprobación del anteproyecto									
Tutorías del proyecto:									
Argumentos teóricos									
Argumentos metodológicos									
Resultados									
Conclusiones y Recomendaciones									
Entrega (archivo digital) de trabajo final									
Sustentación y Defensa del Trabajo de Titulación									



La Libertad, 13 de diciembre del 2021

**CERTIFICADO**  
**ANTIPLAGIO 001-TUTOR**  
**EABA-2021**

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **“DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL EMPRENDIMIENTO BLOQUES EJR Y FERRETERÍA GÉNESIS DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO”**, elaborado por el estudiante **PANCHANA DEL PEZO ALBERTO ADRIAN**, de la Carrera Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con el 4% de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,

**Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MSc.**

CI.: 0919857607

DOCENTE TUTOR



## Reporte Urkund



### Document Information

Analyzed document	Ensayo de titulación Alberto Panchana.docx (D121840562)
Submitted	2021-12-10T03:52:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	albertoadrian24@hotmail.com
Similarity	4%
Analysis address	ebohorquez.upse@analysis.urkund.com

### Sources included in the report

<b>SA</b>	Caso practico Gabriela Macias.docx Document Caso practico Gabriela Macias.docx (D54803809)	 3
<b>SA</b>	ANALISIS DE CASO GABRIELA GUEVARA FREIRE.docx Document ANALISIS DE CASO GABRIELA GUEVARA FREIRE.docx (D62720328)	 2
<b>SA</b>	TEOE_PO_10_13_A_LUCAS_KAROL.docx Document TEOE_PO_10_13_A_LUCAS_KAROL.docx (D30255533)	 1