



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A

LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA

EMPRESA PESQUERA JORANA S.A.

AUTOR:

JÚPITER RIVERA JOSÉ ANTONIO

TUTOR:

ING. CAROLA ALEJANDRO, MSC.

LA LIBERTAD, ECUADOR

SEPTIEMBRE DE 2021

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Ensayo titulado, “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa pesquera Jorana S.A”, elaborado por el señor José Antonio Júpiter Rivera, de la Carrera Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, con la modalidad examen complejo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

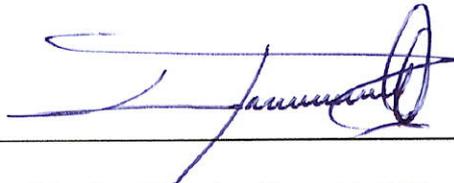
Atentamente



Ing. Carola Alejandro Lindao, Msc

PROFESOR TUTOR

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



Lic. José Xavier Tomalá, MSc

DIRECTOR DE CARRERA



Ing. Carola Alejandro, MSc.

DOCENTE TUTOR



Ing. Jacqueline Bacilio, MSc.

DOCENTE ESPECIALISTA



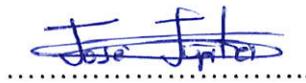
Ing. Sabina Villón Percero, Mgt.

DOCENTE GUÍA DE LA

AUTORÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **José Antonio Júpiter Rivera** con cédula de identidad número 0928501105 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



José Antonio Júpiter Rivera

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado primeramente al señor todopoderoso por haberme brindado sabiduría, paciencia y fuerza durante todo mi proceso académico y permitirme culminar mi tan ansiada carrera universitaria.

Segundo a un gran amigo y compañero quien fue Ricardo Rodríguez por motivos de salud no pudo culminar la carrera y muy agradecido por los consejos que me daba a mí y al resto de compañeros en el curso.

Y por último dedico este trabajo a mi familia por haberme apoyado desde inicio a fin durante mi carrera universitaria.

José Antonio Júpiter Rivera

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi querida Universidad Estatal Península de Santa Elena por haberme permitido ser parte de la carrera Administración de Empresas y a todos los docentes que conocí durante mi carrera por impartir sus conocimientos y experiencias, como también consejos que en algún momento llegue a necesitar en las aulas de clase.

De manera muy especial también quiero agradecer a mi profesora tutora, por haberme asesorado durante el proceso de este trabajo de investigación aportando con los lineamientos, sus conocimientos y experiencias.

Y quiero agradecer infinitamente a mi padre, madre y hermano por el apoyo emocional y económico durante mi carrera universitaria, sin ellos no fuera la persona que soy hoy en día.

José Antonio Júpiter Rivera

INDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO	4
CONCLUSIONES	17
RECOMENDACIONES	18
REFERENCIAS	19
ANEXOS	20

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PESQUERA JORANA S.A.

RESUMEN

En la actualidad el clima organizacional ha tomado un impulso en las relaciones y el desempeño laboral de las empresas pesqueras de la comuna San Pablo en la provincia de Santa Elena, por lo tanto, existen ciertas debilidades a tomar en cuenta como la motivación, la satisfacción laboral, los valores, la cultura organizacional, el estrés, el ambiente físico, el ambiente social, el involucramiento, etc. que son partes del entorno organizacional que afectan las competencias o conocimientos, habilidades y funciones del desempeño laboral dentro de las organizaciones que trabajan con la pesca. El objetivo del presente documento es analizar los factores del clima organizacional que se articulan en un ambiente laboral y el desempeño laboral que se aplican en los procesos internos de la empresa "Jorana S.A.". La metodología de investigación aplicada a este estudio es exploratoria en la que se aplicaron los métodos analítico y sintético, las técnicas que se aplicaron son la observación y entrevistas cuyas herramientas contribuyen a la obtención de datos reales y necesarios para la presente investigación. La indagación de este escrito permite obtener los resultados que sirven como base científica para otros estudios similares con el ámbito empresarial en la pesca local y nacional.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral y empresas pesqueras.

ABSTRACT

Currently, the organizational climate has taken a boost in the relationships and work performance of the fishing companies of the San Pablo commune in the province of Santa Elena, therefore, there are certain capacities to take into account such as motivation, job satisfaction, values, organizational culture, stress, physical environment, social environment, involvement, etc. with fishing. The objective of this document is to analyze the factors of the organizational climate that are articulated in a work environment and the work performance that are applied in the internal processes of the company "Jorana S.A.". The research methodology applied to this study is exploratory in which analytical and synthetic methods were applied, the techniques that were applied are observation and interviews to obtain real and necessary data for the present investigation. The research in this writing allows obtaining the results that serve as the scientific basis for other similar studies with the business field in local and national fishing.

Keywords: organizational climate, work performance and fishing companies.

INTRODUCCIÓN

Cada día las empresas pesqueras son conscientes de mantener un nivel de competitividad en los servicios o productos relativos a la actividad pesquera que estas pueden ofrecer a sus clientes, sin embargo es claro que esta meta no solo se logra con inversiones o tecnología de alta gama que se puede implementar en la industria, también se requiere un recurso humano que estén íntegros completamente con la estructura organizacional para lograr un desarrollo integral.

Este ensayo expone la importancia de conservar un clima organizacional adecuado en la empresa pesquera “JORANA S.A.” de la comuna San Pablo, provincia de Santa Elena en función del desempeño laboral que demuestren los administrativos y operarios a través de sus mejores habilidades y capacidades en el área pesquera, cuyas conclusiones beneficien ambas partes como organización.

Cabe indicar que el clima organizacional se puede medir mediante las dimensiones que son la motivación, la satisfacción laboral, el involucramiento, las actitudes, los valores, la cultura organizacional, como también el ambiente social y el ambiente físico dentro de estas empresas que ayudan a mejorar el desempeño laboral dentro de la anteriormente mencionada.

Actualmente las empresas pesqueras buscan mejorar sus procesos internamente para tener un reconocimiento en la industria de la pesca, para esto los colaboradores que se ven inmersos en estas compañías deben familiarizarse con la

filosofía de estas para consagrar un trabajo en equipo y manifestar un ambiente laboral eficiente.

Por lo tanto, la mayoría de las compañías pesqueras ya establecidas o que recientemente han iniciado con sus actividades les dan limitada importancia o posible el caso de desconocer el hecho de manejar un excelente clima organizacional se direcciona a un proceso sin interrupciones o inconvenientes para lograr sus objetivos establecidos. La insuficiente aplicación de los factores que componen el clima organizacional dentro de estas sociedades por parte de los colaboradores interfiere a que congregue un eficaz ambiente para establecer sus servicios o productos.

El objetivo del presente documento es analizar los factores del clima organizacional que se articulan en un ambiente laboral y el desempeño laboral que se aplican en el proceso interno de la empresa pesquera “JORANA S.A”.

En función del análisis se identifica los factores o elementos que intervienen en las variables que contribuirá a que las compañías pesqueras sobresalgan para ofertar sus servicios y productos de calidad para un reconocimiento en la industria de la pesca, sobre todo en los procesos internos que tiene como un fin llegar a satisfacer la demanda de los clientes ya que el clima en estos establecimientos es de suma importancia el proceso de enseñanza, por lo tanto se indagara el ambiente social y el ambiente físico para poder medir el desempeño laboral de recurso humano.

DESARROLLO

Clima organizacional

En un estudio acerca del clima organizacional y su importancia, (Chruden & Sherman, 1999) , revelan que una organización tiene su propia y única personalidad o clima que la distingue de otras organizaciones. Debido a los efectos que tiene el clima sobre la satisfacción de las necesidades psicológicas y sociales de su personal y sobre el logro de los objetivos de la organización, consideran que la gerencia debe poner una cuidadosa atención sobre esta cualidad.

Según (Llaneza, 2007) menciona que "es la valoración de los elementos de la cultura de una empresa en un momento dado por parte de los trabajadores. Por ello la percepción negativa en las diversas variables puede desencadenar procesos de estrés. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de las condiciones de trabajo existentes, si no que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores, relacionados por lo tanto con la interacción entre características personales y organizacionales".

Para (Chiavenato I. , 2009) el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

El autor (Chiavenato, 2011) menciona que: El clima organizacional está vinculado al ambiente interno y a la atmósfera de las organizaciones, en la que guarda estrecha relación con el grado de motivación de cada uno de sus integrantes, porque si las motivaciones de su personal es alta, el clima organizacional mejorará la permanencia de la empresa dentro del mercado y esta determinará los ingresos económicos positivos o negativos para el negocio.

(Sánchez, 2016) , indica que: El clima se define como todos aquellos sentimientos, percepciones, expectativas, normas, políticas, procedimientos, actitudes y conductas que caracterizan la vida laboral de los empleados dentro de la organización.

Como resaltan los autores antes mencionados, el clima organizacional es el ambiente laboral que se encuentra internamente dentro de una empresa. Se fundamenta en el ambiente formado por las sensaciones de los miembros de una organización que incurren en el desarrollo de una empresa por el cual esta vinculado con la motivación de los colaboradores, de tal manera se manifiesta tanto en la parte emocional como física y mental.

Se puede interpretar y, es de resaltar, que la clave es tener en cuenta que el comportamiento de un trabajador no es una consecuencia de los elementos organizacionales existentes, sino que depende de las apreciaciones del colaborador respecto a estos factores, en todo caso las percepciones del trabajador sí son altamente dependientes de las condiciones del medio ambiente en la empresa, su cultura, las interacciones o relaciones interpersonales, factores de

poder, las normas, creencias y valores establecidos, ya que todo ello conforma un sistema que regula el comportamiento y desempeño de los colaboradores. En este orden de ideas, también podemos inferir que el clima organizacional es un reflejo de esas interacciones, características perceptivas de los colaboradores y sistema organizacional; de tal manera que hablamos de un sistema de intercambios simbióticos, los cuales influyen drásticamente en la satisfacción y en la productividad, radicando en ello la vital importancia del clima organizacional y la necesidad de gestionarlo adecuadamente; para esto es necesario atender varios factores los cuales, positiva o negativamente, incidirán en esta crucial variable (clima organizacional).

Categorías del clima organizacional

Según (Pérez, 2015) puede determinar tres dimensiones las cuales están divididas en las siguientes categorías:

1.- Comportamiento organizacional: permite estudiar los actos y actitudes que las personas muestran en las organizaciones.

- *Motivación:* conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, son aquellas reacciones y actitudes que se dan de manera natural.
- *Comunicación:* proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización y su entorno.

- *Relaciones interpersonales y de trabajo:* percepción que tienen los integrantes de la empresa acerca de la existencia de un ambiente grato y buenas relaciones.

2.- *Estructura organizacional:* es el ordenamiento dinámico, cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios.

- *Funcionamiento:* conjunto de procesos que le da vida y movimiento a la organización, es la manera de organizarse para cumplir con sus objetivos.
- *Liderazgo:* es la influencia ejercida por ciertas personas especialmente por los jefes de la empresa o de las diferentes áreas, en el comportamiento de otros para lograr los resultados óptimos en el negocio.
- *Condiciones de trabajo:* condiciones ambientales, físicas y sicosociales en que se realiza el trabajo para el cumplimiento de los objetivos asignados.
- *Estímulo al desarrollo organizacional:* poner énfasis en la búsqueda de la mejora continua para lograr un cambio planeado en la organización conforme a las necesidades identificadas.

3.- *Estilo de dirección:* forma adoptada en las prácticas de dirección en la institución para guiar u orientar las acciones y así cumplir con los objetivos.

- *Participación:* contribución de las personas y los grupos formales al logro de objetivos de la organización.
- *Solución de conflictos:* estado en que los miembros de la organización acepten las opiniones de todo el personal para solucionar problemas en cuanto surjan.

- *Trabajo en equipo*: logro de los objetivos comunes con la participación organizada y en un ambiente de apoyo mutuo de los integrantes.

Desempeño Laboral

Estos autores (Gonzales & Melo, 2003) definen que “el desempeño laboral implica que, en la organización del trabajo, la fuerza de trabajo necesaria para la producción del producto es realizada fundamental (pero no únicamente) por los trabajadores. De esta manera, cualquier análisis del trabajo "no puede dejar de considerar que la empresa de hoy en día está marcada por una forma específica de organización que refleja la manera como está organizado el trabajo en la sociedad”.

El autor (Falconí, 2015) menciona que el desempeño laboral se traduce en la relación entre la ejecución del trabajo realizado y los resultados obtenidos por el mismo beneficio de la organización. Dicha relación no depende únicamente de quien realiza las labores y las funciones que corresponden a un determinado cargo, sino que además está condicionado a factores externos a su persona.

(Moncayo, 2015) Basándose en Chiavenato indica que el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que

apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos y metas de la empresa.

De acuerdo a estos autores mencionados anteriormente manifiestan que el desempeño laboral es donde los trabajadores desenvuelven sus competencias, habilidades y conocimientos que contribuyen a una organización para alcanzar resultados positivos para lograr una posición o éxito en el mercado laboral, uno de los factores que incide en este desempeño es el clima organizacional donde se distribuyen los roles y funciones laborales dentro del entorno de trabajo.

Aspectos para medir el desempeño laboral

La evaluación del desempeño del personal de trabajo es fundamental para cualquier empresa que quiera comprobar el nivel de productividad interna, esta permite analizar si los objetivos de los colaboradores se están cumpliendo o no y poder tomar decisiones que permitan seguir trabajando y logrando objetivos de la organización.

El autor (Galpin, 2013) indica que no hay restricciones al aspecto que puedan tener las mediciones. Sin embargo, existen 3 elementos que se deben considerar para ayudar a generar nuevas ideas.

- *Autoevaluación:* se pide al equipo de trabajo que valoren y evalúen su propio desempeño dentro de la empresa y de manera personal, proponer nuevas formas de mejoras en el trabajo teniendo una excelente comunicación. Los directivos suelen descubrir que las puntuaciones que

los miembros de sus equipos se dan a sí mismos son muchas veces más críticas que aquellas que les hubieran dado ellos.

- *Medición de los comportamientos:* funciona con aspectos intangibles como la comunicación, el trabajo en equipo y el servicio, medir comportamientos puede ser muy sencillo, solo es cuestión de palpar como un empleado trata a sus compañeros y como se comunica con ellos.
- *Mediciones visuales:* estas mediciones son una buena manera de mantener a las personas motivadas e interesadas en su desempeño, por lo que se observa todo lo que pasa a su alrededor y se aplican estrategias para mejorar aquellas anomalías que surgen en la empresa y perjudican a los empleados, considerando las condiciones físicas para que el colaborador se sienta bien en el área de trabajo.

(Chávez, 2015) Menciona que la preocupación principal de las organizaciones se centra en la medición y monitoreo. Estos se basan en cuatro aspectos que son:

- *Resultados:* estos deben ser precisos y finales, en un tiempo determinado, los empleados deben ser evaluados en periodos establecidos para conocer qué resultados han aportado para la organización.
- *Desempeño:* evaluar el comportamiento de cada individuo en el área de trabajo, y conocer las relaciones entre compañeros.
- *Competencias:* habilidades que diferencian a las personas, cabe recalcar que no todos los colaboradores son iguales, existen empleados muy efectivos, así como también existen personas con un nivel de desempeño

bajo, en las empresas se debe tomar decisiones enfocadas al bienestar de la empresa y de los integrantes.

- *Características fundamentales para tener éxito:* atributos que poseen las personas y las utilizan incluso en el trabajo, son habilidades que pueden ser descubiertas y sirven para ubicar a las personas en el puesto correcto.

La metodología de investigación aplicada en el presente estudio fue tipo exploratoria(no experimental) porque permitió conocer más acerca del tema, sin tener que realizar una manipulación de las variables, al observar los hechos en realidad; y documental porque los conceptos y dimensiones de las variables clima organizacional y desempeño laboral fueron obtenidos de diferentes fuentes documentales como páginas web, tesis, revistas, artículos y libros con la finalidad de recabar el enfoque de distintos autores que asisten al sustento de este ensayo investigativo.

El método de investigación aplicado fue el analítico-sintético debido a que permitió desagregar los elementos en partes más puntuales de la variable dependiente e independiente para adquirir información más a fondo y se sintetizó aquella información recabada para entender mejor el objeto de estudio.

Como técnicas de investigación se utilizaron la observación y entrevista, esta primera técnica se efectuó a través de las visitas realizadas en el campo de investigación, específicamente en la empresa pesquera “JORANA S.A” lo que permitió observar e interpretar el comportamiento de los trabajadores de la compañía, mientras que la siguiente técnica estuvo dirigida al gerente general de

“JORANA S.A” y a un trabajador de la institución ya mencionada, con la finalidad de obtener información confiable acerca del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores que integran esta organización.

Se consideró como instrumento de investigación la ficha de observación bajo la escala de Likert en la que se registraron las acciones observadas en base a los criterios referentes al tema y la guía de entrevista que consistió en un banco de diez preguntas abiertas.

La observación directa permitió identificar que el personal de la empresa no se encuentra debidamente satisfecho al realizar sus actividades al estar motivados, la relación y comunicación de la directiva entre los trabajadores escasamente no es la adecuada, pero por otro lado la comunicación entre compañeros que realizan el trabajo hormiga es buena. Con respecto al desempeño laboral se refleja un trabajo en equipo eficiente, se obtiene buenos resultados por parte de los trabajadores, pero no los esperados por el personal operativo en la planta.

De acuerdo a la entrevista efectuada a ambas partes, es decir al gerente general y a un trabajador de la compañía pesquera se tienen como resultados los siguientes datos:

Dentro de esta empresa que se dedica a la industria de alimentos específicamente en los frescos congelados igualmente a la industria de las conservas de mariscos y frutas, se considera que su ambiente organizacional está sujeta a modificaciones constantemente en toda la cadena de procesos sin mucho énfasis en la parte

organizacional. El ambiente organizacional es muy bueno para los empleados y la directiva.

Ocasionalmente en este campo en las cual desarrollan sus actividades pesqueras suceden muchos imprevistos como cualquier empresa, dentro de este sector pesquero cuando surgen daños en los equipos o maquinarias, como también la carencia de materia prima, entonces de alguna manera u otra inciden en los trabajadores.

Este ambiente también se ve afectado en muchas ocasiones por el incumplimiento del personal cuando llega atrasado o no presenta una excusa por el motivo en el cual se llega con retraso.

Totalmente, no solo tomando la participación de los obreros sino también de todo el equipo dentro de la empresa, simulando como un trabajo de hormiga en la cual cada uno depende del otro porque básicamente todo el grupo forma la compañía y si un operario limitadamente realiza sus funciones afecta al resto del personal, así como también el personal administrativo desempeña deficientemente sus funciones pues la organización se involucra en varias actividades o procesos administrativos que tardíamente se resuelven en la empresa.

Es sumamente importante el desempeño de la mano de obra y el talento humano en su conjunto. Cada persona desarrolla su rol en el lugar donde le corresponde, cada colaborador conoce las tareas de cada de las áreas de trabajo en consecuencia se considera que nadie es indispensable pero si todos los colaboradores en la compañía son necesarios.

Existe relativa comunicación entre los miembros de la empresa. Toda la organización pretende la perfección siempre se presentan problemas con colaboradores que no se han desempeñado en su labor como las personas cabeceras de la organización han requerido que básicamente son resultados.

Los canales de comunicación son eficientes entre ambas partes, decir que muy relativa ya que cada uno comunica lo que puede hacer a la directiva y por lo tanto se realiza las funciones que los administrativos ordenen.

Todos los colaboradores tienen su participación dentro de las actividades que se realizan internamente en la compañía, de una u otras maneras estas tienen que verse inmersos en el tema empresarial y laboral indistintamente.

Claramente hay una participación de los trabajadores en forma activa en las reuniones de los mismos compañeros o integraciones.

La empresa realiza como motivación al personal de trabajo administrativo y operario son reuniones o integraciones de trabajo eventualmente, ya que estas personas mencionadas algunas veces tienen que laborar en horarios no convencionales por lo tanto son horas muy complicadas para trabajar, por lo tanto se incentiva al personal con un incentivo económico o bonificación (semanal, quincenal o mensual), descansos o incluso al punto de festejar los cumpleaños de los compañeros para que tomen en cuenta que la empresa los toma en consideración.

Una base para mantener motivado a los trabajadores en la compañía es capacitarlos constantemente con nuevas formas de desarrollar sus funciones de una manera garantizada independientemente en cada uno de sus roles.

En el presente momento no se sienten satisfechos al cien por ciento con la labor que hacen, porque constantemente hay que mejorar procesos en la cual están sumisos a cambios, por lo tanto no hay una reacción rápida sino se aplica el factor innovación quedarían aplazados durante la temporada buena. No existe mayor capacitación al personal de trabajo hormiga u obreros y al personal administrativo ya que son los fundamentales dentro del proceso de cadena de producción que manejan.

En cada uno de los trabajadores tanto administrativos y los que realizan el trabajo hormiga se sienten satisfechos con sus funciones dentro de la compañía. Totalmente hay un apoyo entre compañeros, como se mencionaba anteriormente es una actividad que involucra un trabajo en cadena desde el inicio hasta el fin, en pocas palabras se brinda apoyo en su totalidad en el proceso que se manejan las materias primas como en la administración. Cuando es necesario apoyar se realiza un trabajo en equipo cuando ocurren imprevistos como cuando un compañero falta por enfermedad o calamidad doméstica.

El trabajo individual es una decadencia porque la delegación de una labor individual en este campo esta sujeto a un trabajo en equipo indirectamente, es decir si un trabajador falla o llega a faltar cae el peso a los demás trabajadores doblgando esfuerzos. Alrededor de los 50 trabajadores en la empresa a cada uno

se le delega un trabajo individual e individualmente depende de cada uno que reflejen resultados positivos.

Es considerable de forma permanente el trabajo en equipo en este tipo de industrias, ya que cada trabajador se supera así mismo y a la vez comparte sus conocimientos, habilidades y nuevos aprendizajes a los demás compañeros.

En cuanto al espacio físico se deben realizar pequeños arreglos, poco a poco se ira modificando ya que demanda gastos y en la actualidad la industria pesquera se ha vuelto muy competitiva y además no se cuenta con los recursos económicos debido al golpe que ocasiona la pandemia. En esto han subido los insumos, los servicios básicos, etc. Por lo tanto para lograr ser una compañía sofisticada tiene que someterse a frecuente cambios en la infraestructura organizacional.

La empresa consta con un buen espacio para desempeñar las labores rutinarias, además existe un buen ambiente agradable para desarrollar las labores pero en si incide que esta empresa tiene que someterse a cambios físicos en su infraestructura para poder competir con empresas que están por arriba de ellos en cuestión de maquinarias, materia prima y tecnología.

CONCLUSIONES

Los factores que incidieron en el clima organizacional fueron revelados mediante la aplicación de herramientas metodológicas lo que permitió obtener información notable y pertinente en la empresa pesquera “JORANA S.A”, en la cual se determinaron inconvenientes que deben ser remediados, para dar solución a estos detalles se desarrolló estrategias reflejadas en un plan de mejoras, no obstante este trabajo permitió obtener las siguientes conclusiones:

- De acuerdo a lo investigado se determinó que los directivos de la empresa pesquera se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, al ser estos la parte fundamental para el desarrollo de la compañía, a estos escasamente no se les brinda oportunidades para capacitarse, además valoran el trabajo en equipo tomando en cuenta las expectativas en las funciones de cada trabajador, también se considera la participación y opinión de los operarios en las tomas de decisiones.

RECOMENDACIONES

Es importante que esta empresa pesquera ejecute el plan de mejoras para fortalecer el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores asegurando su sostenibilidad en el entorno empresarial. Para la ejecución del plan se debe efectuar un diagnóstico en toda la empresa mediante herramientas metodológicas que permitan detectar la situación actual por la que pasa la empresa para aplicar métodos de solución. Por lo tanto se establecen las siguientes recomendaciones:

- Es necesario que se ejecuten análisis anuales del clima organizacional y desempeño laboral para establecer nuevas teorías que servirán para estudios investigativos.
- Es importante que la empresa implemente programas de capacitación, compensación y de desempeño laboral con la finalidad mantener actualizado los conocimientos de los trabajadores e identificar el nivel profesional como la integridad de cada uno logrando un alto nivel de satisfacción en ellos.
- Se recomienda diseñar un plan para minimizar las debilidades encontradas con la finalidad de obtener un mejor desempeño laboral y reconocimiento a nivel provincial.

REFERENCIAS

- Chávez, L. V. (2015). *Gestión de Talento humano*. Riobamba, Ecuador: Espoch.
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. Obtenido de <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- Chruden, & Sherman. (1999). *Administración de Personal*. Obtenido de <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- Davis, & Newstrom. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Falconí, M. A. (2015). *La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la Empresa Jara Seguridad*. Obtenido de <https://1library.co/document/y6el1mnz-clima-organizacional-influencia-desempeno-laboral-trabajadores-mibanco-agencia.html>
- Galpin, T. (2013). *Medir el desempeño*. Madrid: Díaz De Santos.
- Gonzales, & Melo. (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid: Pearson Educación. S. A.
- Llaneza. (2007). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Moncayo, D. F. (2015). El Clima Organizacional Dentro de una Empresa. *Contribuciones a la Economía*, 15.
- Pérez, A. M. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*.
- Sánchez, T. R. (2016). *Recursos Humanos*. Obtenido de <https://docplayer.es/amp/208183957-Universidad-tecnica-de-ambato.html>

ANEXOS

GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: el clima organizacional y su desempeño laboral en la empresa pesquera “JORANA S.A”.

Objetivo del instrumento: Obtener criterios principales sobre el clima organizacional en la empresa pesquera.

Datos

Lugar:

Empresa:

Fecha:

Informante:

1.- ¿Cómo considera actualmente el clima organizacional en la empresa?

2.- ¿Qué factores creen que afectan al clima organizacional en la empresa?

3.- ¿Considera usted que la participación de los trabajadores es importante para el desarrollo de la organización?

4.- ¿Cómo es la comunicación entre los directivos principales y los trabajadores?

5.- ¿Participan los trabajadores en las actividades empresariales?

6.- ¿Qué tipos de motivación implementa a sus trabajadores?

7.- ¿Se siente satisfecho con el labor que está ejerciendo en la organización?

8.- ¿Usted brinda apoyo a sus compañeros de trabajo?

9.- ¿Considera usted más importante el trabajo en equipo o el trabajo individual? Explique su respuesta. ¿Por qué?

10.- ¿La infraestructura de la empresa es la adecuada para los trabajadores?

FICHA DE OBSERVACION

INSTRUCCIONES

La presente ficha de observación tiene como propósito es determinar el nivel de clima organizacional y desempeño laboral de la empresa pesquera “JORANA S.A” La escala valorativa propuesta a la respuesta de los ítems planteados es la siguiente: 1: Siempre 2: Casi siempre 3: A veces 4: Casi nunca 5: Nunca

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

DESCRIPCION		VALORACION				
CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
1	Se observa motivado al personal de trabajo.					
2	Existe una buena relación y comunicación entre compañeros.					
3	Hay una buena función de cada uno de los trabajadores.					
4	Existe un buen liderazgo por parte de las autoridades principales.					
5	Existen buenas condiciones de trabajo para el desarrollo del mismo.					
DESEMPEÑO LABORAL						

1	Existe un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores.					
2	Se obtiene buenos resultados en función a los labores de los trabajadores.					
3	Existe un trabajo en equipo.					
4	Se observan habilidades diferentes en los trabajadores.					
5	Se refleja satisfacción en los trabajadores.					

SOLICITUD PARA ENTREVISTA

La Libertad, 5 de Agosto del 2021

Sr. Ricardo Castro Pinargote

GERENTE GENERAL DE "JORANA S.A."

En su despacho;

*Ricardo Castro
Recibido 5 de Agosto 2021*

De mis consideraciones.-

Quien suscribe, señor **JOSE ANTONIO JUPITER RIVERA**, con cédula de identidad N° **0928501105**, estudiante de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, presento a usted un efectivo saludo.

Me dirijo a usted, muy respetuosamente, para solicitarle me conceda una entrevista necesaria a fin de realizar mi proyecto de titulación denominado "El clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Jorana S.A." de la Comuna San Pablo, Provincia de Santa Elena" en esta prestigiosa organización.

Cabe resaltar que el proyecto antes mencionado es requisito fundamental previo la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas.

Esperando que mi petición tenga buena acogida lo más pronto posible expreso mi imperecedero agradecimiento.

Atentamente



José Antonio Júpiter Rivera

C.I. 0928501105

Cel. 0939615398

CARTA AVAL

La Libertad, 6 de Agosto del 2021



Sr. Ricardo Castro Pinargote

GERENTE GENERAL DE JORANA S.A

Saludos, estimado JOSE ANTONIO JUPITER RIVERA, de mis consideraciones yo RICARDO ANDRE CASTRO PINARGOTE con C.I. 0922472790. Gerente General de la compañía JORANA S.A. dedicada a la industria de alimento, ubicada en la comuna San Pablo, provincia de Santa Elena. Acepto cordialmente acceder a la entrevista, además de colaborar con un operario de la empresa para la misma con fines académicos para su proyecto de titulación.

Atentamente

A handwritten signature in black ink that reads "Ricardo Castro".

RICARDO CASTRO

GERENTE GENERAL DE JORANA S.A