



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

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

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO
DE LARVAS DE CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DE
MAR BRAVO; CANTÓN SALINAS,
PROVINCIA DE SANTA ELENA
AÑO 2015**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR: HUGO DARÍO CHÉRREZ TERÁN
TUTORA: ING. SOFÍA LOVATO TORRES, MBA.**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

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

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO
DE LARVAS DE CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DE
MAR BRAVO, CANTÓN SALINAS,
PROVINCIA DE SANTA ELENA.**

AÑO 2015

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR: HUGO DARÍO CHÉRREZ TERÁN
TUTORA: ING. SOFÍA LOVATO TORRES, MBA.**

LA LIBERTAD - ECUADOR

2015

La Libertad, Marzo del 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, “**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS DE CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DE MAR BRAVO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015**”, elaborado por el Sr. **HUGO DARÍO CHÉRREZ TERÁN**, egresado de la Escuela de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniero en 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 académico y científica, razón por la cual la Apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....

ING. SOFÍA LOVATO TORRES, MBA
TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de Titulación o Graduación, **“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS DE CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DE MAR BRAVO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”**, elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este trabajo de investigación son de exclusiva propiedad, responsabilidad legal y académica del autor. No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Atentamente

.....

Hugo Darío Chérrez Terán

C.C. 092331075-9

DEDICATORIA

El presente proyecto realizado con mayor esfuerzo, dedicación y esmero, está dedicado en primer lugar a **DIOS**, el ser supremo que ha estado a mi lado en todo tiempo.

Igualmente va dedicado a mis **PADRES**, porque ellos me brindaron su apoyo incondicional orientándome por el camino de la superación. A mis Hermanas, por sus oraciones y apoyo diario que me dan.

A mi **FAMILIA** y **AMIGOS** que son el origen de apoyo y motivación en todas las actividades que encamino, a ellos que están a mi lado comprendiendo y dándome sus palabras de aliento para seguir y culminar con éxito mi instrucción superior.

Hugo Darío Chérrez Terán

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena que me abrió sus puertas para poder formarme profesionalmente.

A los Docentes de la Carrera de Administración de Empresas y en especial a mi tutora Ing. Sofía Lovato T. MBA. Por sus conocimientos y experiencias impartidas para la culminación exitosa del presente trabajo de titulación

Al Ac. Walter Intriago Díaz, Gerente General BIOGERMAR S.A. y personal administrativo, por permitirme recopilar información para llevar a cabo el presente trabajo de titulación.

Hugo Darío Chérrez Terán

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Mercedes Freire Rendón. MSc.
**DECANA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Ing. Linda Núñez Guale. MSc
**DIRECTORA DE ESCUELA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

Ing. Sofía Lovato Torres. MBA.
PROFESORA-TUTORA

Econ. Karina Bricio Samaniego. MIM
PROFESORA DE ÁREA

Abg. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

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

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS
DE CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DE MAR BRAVO, CANTÓN SALINAS,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”**

**Autor: Hugo Darío Chérrez Terán.
Tutora: Ing. Sofía Lovato Torres, MBA.**

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo crear un Diseño Organizacional para el laboratorio BIOGEMAR S.A. del cantón Salinas de la provincia de Santa Elena, el mismo que aportará a la definición de una visión clara, la implementación de objetivos medibles, la empresa se dedica a la producción y comercialización de larvas de camarón. La misma que busca proveer un producto de óptima calidad y brindar un servicio personalizado a sus clientes, pues se ha tomado en consideración las necesidades, gustos y preferencias de sus consumidores. Toda empresa, sin importar su tamaño o sector en el que se desenvuelve, precisa elaborar un Diseño Organizacional. Este debe seguir una serie de pasos para lograr la optimización de recursos de forma eficaz y eficiente. Este Diseño Organizacional es un instrumento de gestión y desarrollo administrativo que determina los pasos a seguir, para alcanzar las metas en el tiempo estipulado, además es un plan que sirve para mejorar de forma eficiente, la parte de la planificación estratégica de una compañía. Si una empresa debe estar vigente en el mercado se requiere del diseño de estrategias competitivas, las cuales les permite realizar un enfoque más técnico y científico, buscando la mejora de sus relaciones comerciales con sus clientes. Proporciona la infraestructura en la que los procesos de negocio se implementan y se asegura de que las cualidades fundamentales de la organización se realizan a través de los procesos desplegados dentro de la organización. Este trabajo busca dar solución inmediata a la problemática presente en la empresa ya que ésta no cuenta con una estructura sólida y organizada, ni con descripciones de puestos departamentales, lo que dificulta el aprovechamiento de los recursos. La presente investigación parte de un diagnóstico situacional de la empresa BIOGEMAR S.A. La misma que implica realizar una evaluación del ambiente interno y externo de la empresa, de esta misma manera se procedió a utilizar la matriz FODA, pudiendo identificar sus fortalezas y oportunidades para minimizar las debilidades y amenazas, lo que permitió definir el diseño organizacional adecuado para mantener la competitividad de la empresa en el mercado.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
TRIBUNAL DE GRADO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xvi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	xviii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xix
INTRODUCCIÓN	1
MARCO CONTEXTUAL	2
1. Tema.....	2
2. El problema de investigación.....	2
3. Delimitación del problema.....	4
4. Formulación del problema	4
5. Sistematización del problema	4
6. Evaluación del problema.....	5
7. Justificación	6
8. Objetivos	8
9. Hipótesis.....	9
10. Variables	9
11. Operacionalización de las variables	10
CAPÍTULO I.....	12
MARCO TEÓRICO.....	12
1.1. ANTECEDENTES DEL TEMA	12
1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	13
1.2.1. Estructura organizacional - variable independiente.....	13

1.2.1.1. Concepto de la organización	13
1.2.1.2. Importancia de la organización	14
1.2.1.3. Ventajas del diseño organizacional	14
1.2.2. Modelos de diseños organizacionales	14
1.2.2.1. Modelo de Richard L. Daft	15
1.2.2.2. Modelo elaborado por Ailed Labrada Sosa.....	17
1.2.2.3. Modelo basado en las teorías de Henry Mintzberg.....	19
1.2.3. Componentes del diseño organizacional.....	20
1.2.3.1. Análisis de mercado - análisis situacional de la organización	20
1.2.3.2. MEFI Análisis interno de la organización	20
1.2.3.3. MEFE Análisis de los factores externos de la organización.....	21
1.2.4. Situación actual	21
1.2.4.1. Análisis FODA.....	21
1.2.4.2. Análisis de PORTER	22
1.2.5. Dirección estratégica.....	23
1.2.5.1. Misión	23
1.2.5.2. Visión.....	23
1.2.5.3. Objetivo organizacional	23
1.2.5.4. Estrategias organizacionales	24
1.2.5.4.1. Estrategia Empresarial	24
1.2.5.4.2. Estrategia de Mercado actual	24
1.2.5.4.3. Penetración de mercados:.....	25
1.2.5.4.4. Desarrollo de mercados:.....	25
1.2.5.4.5. Desarrollo de productos:	25
1.2.5.5. Plan de acción	25
1.2.6. Gestión de las necesidades	26
1.2.6.1. Clientes.....	26
1.2.6.1.1. Clientes Interno	26
1.2.6.1.2. Clientes Externo	26
1.2.6.2. Proveedores	27
1.2.7. Diseño organizacional.....	27

1.2.7.1. Tipos de estructura organizacional	27
1.2.7.1.1. Estructura simple.....	28
1.2.7.1.2. Estructura Funcional	28
1.2.7.1.3. Estructura divisional	29
1.2.7.1.4. Estructura matricial	30
1.2.7.2. Políticas organizacionales	31
1.2.7.3. Sistema de comunicación.....	31
1.2.7.4. Cultura organizacional	32
1.2.8. Resultados de efectividad.....	32
1.2.8.1. Eficiencia.....	32
1.2.8.2. Eficacia.....	33
1.2.8.3. BSC- Cuadro Mando Integral	33
1.2.8.4. Dimensiones del diseño organizacional.....	34
1.2.8.4.1. Dimensiones estructurales.....	34
1.2.8.4.2. Dimensiones contextuales.....	35
1.3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA- VARIABLE DEPENDIENTE	36
1.3.1. Antecedentes	36
1.3.2. Actividad económica.....	37
1.3.3. Marco situacional.....	38
1.3.4. Procesos administrativos.....	38
1.3.4.1. Planificación.....	39
1.3.4.2. Organización	39
1.3.4.3. Ejecución.....	39
1.3.4.4. Control	39
1.3.4.5. Dirección.....	40
1.3.5. Recursos administrativos	40
1.3.5.1. Recursos humanos.....	40
1.3.5.2. Recursos tecnológicos.....	41
1.3.5.3. Recurso financiero	41
1.3.5.4. Recursos materiales.....	41
1.4. MARCO LEGAL.....	42

1.4.1. Constitución de la República del Ecuador, 2008	42
1.4.2. Plan Nacional del buen vivir. 2013	42
1.4.3. Código orgánico de la Producción Comercio e Inversión, 2010	43
CAPÍTULO II	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	46
2.3.1. Por el propósito	46
2.3.2. Por el Nivel de estudio	46
2.3.3. Por el lugar	47
2.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	47
2.4.1. Método inductivo	47
2.4.2. Método deductivo	48
2.4.3. Método analítico	48
2.4.4. Método síntesis	48
2.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	48
2.5.1. Encuestas.....	48
2.5.2. Entrevista	49
2.6. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	49
2.6.1. Cuestionario	49
2.6.2. Guión de entrevista	49
2.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	50
2.7.1. Población.....	50
2.8. PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
2.8.1. Procedimiento	50
2.8.2. Procesamiento	51
CAPÍTULO III.....	52
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	52
3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA AL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA BIOGEMAR S.A.	52

3.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PARTE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA.	53
3.2.1. Área administrativa	53
3.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS A LA PARTE OPERATIVA DE LA EMPRESA	60
3.4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS CLIENTES	69
3.5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
3.5.1. Conclusiones	76
3.5.2. Recomendaciones.....	77
CAPÍTULO IV.....	78
4.1. PRESENTACIÓN.....	78
4.2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	79
4.3. JUSTIFICACIÓN	80
4.4. MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS Y CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DEL CANTÓN SALINAS ...	81
4.5. ANÁLISIS SITUACIONAL.....	82
4.5.1. Análisis del ambiente interno.....	82
4.5.1.1. Matriz de evaluación de factores internos.....	82
4.5.2. Análisis del ambiente externo	83
4.5.2.1. Matriz de evaluación de factores externos	84
4.5.3. FODA.....	85
4.5.3.1. Fortalezas	85
4.5.3.2. Debilidades.....	85
4.5.3.3. Oportunidades	86
4.5.3.4. Amenazas	86
4.6. Matriz FODA estratégico	87
4.7. Análisis de las 5 fuerzas de Porter	88
4.7.1. Amenaza de los competidores potenciales.....	88
4.7.2. Poder de negociación de los proveedores	88
4.7.3. Poder de negociación de los compradores	89

4.7.4. Amenazas de productos sustitutos	89
4.7.5. Rivalidad entre competidores.....	90
4.8. DIRECCIÓN DE ESTRATEGIAS	90
4.8.1. Misión	90
4.8.2. Visión	90
4.8.3. Valores corporativos	91
4.8.4. Objetivos	91
4.8.4.1. Objetivos específicos	91
4.8.5. Estrategias organizacionales	92
4.8.5.1. Estrategias empresariales	92
4.8.5.2. Estrategia de penetración del mercado.....	93
4.8.5.3. Estrategia de desarrollo de producto	93
4.8.5.4. Estrategia de capacitación	94
4.8.6. Plan de acción a ejecutar para cumplir con las estrategias que conlleven a minimizar las debilidades y amenazas del laboratorio BIOGEMAR S.A.	94
4.9. Gestión de las necesidades	96
4.9.1. Clientes.....	96
4.9.2. Proveedores	96
4.10. DISEÑO ORGANIZACIONAL	97
4.10.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL.....	97
4.10.2. Funciones y responsabilidades por departamentos del laboratorio BIOGEMAR. S.A	98
4.10.3. Políticas organizacionales	138
4.10.3.1. Política de calidad	138
4.10.3.2. Política de seguridad y salud ocupacional	139
4.10.4. Sistemas de comunicación	139
4.10.5. Cultura organizacional	140
4.10.6. Resultado de efectividad	141
4.10.6.1. Eficiencia	141
4.10.6.2. Eficacia.....	141
4.10.7. Cuadro del mando integral	142

4.11. Presupuesto	143
4.12. Conclusión	144
4.13. Recomendaciones.....	145
BIBLIOGRAFÍA	146
ANEXOS	153

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO # 1 Operacionalizacion de la variable independiente.....	10
CUADRO # 2 Operacionalizacion de la variable dependiente.....	11
CUADRO # 3 Matriz MEFI.....	20
CUADRO # 4 Matriz MEFE.....	21
CUADRO # 5 Población.....	50
CUADRO # 6 Muestra.....	50
CUADRO # 7 Matriz FODA “BIOGEMAR S.A.”	87
CUADRO # 8 Amenaza de los competidores potenciales.....	88
CUADRO # 10 PLAN DE ACCIÓN.....	95
CUADRO # 11 Mando integral	142

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA # 1 Diseño organizacional.....	53
TABLA # 2 Cuenta con misión, visión y objetivos.....	54
TABLA # 3 Estructura organizacional	55
TABLA # 4 Cuenta con recursos necesarios	56
TABLA # 5 Nuevas estrategias competitivas	57
TABLA # 6 Herramientas administrativas	58
TABLA # 7 Políticas internas	59
TABLA # 8 Clima laboral.....	60
TABLA # 9 Funciones ajenas	61
TABLA # 10 Comunicación	62
TABLA # 11 Actividad.....	63
TABLA # 12 Técnicas de competitividad	64
TABLA # 13 Supervisan las actividades	65
TABLA # 14 Medio tecnológico	66
TABLA # 15 Mejorar el trabajo.....	67
TABLA # 16 Trabajo planificado	68
TABLA # 17 Políticas de trabajo.....	69
TABLA # 18 Servicio Y Atención.....	70
TABLA # 19 Cuánto tiempo es cliente.....	71
TABLA # 20 Sistema administrativo.....	72
TABLA # 21 Gestión administrativa	73
TABLA # 22 Demanda de sus clientes	74
TABLA # 23 Asesoría durante y después del cierre del negocio	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO # 1 Diseño organizacional	53
GRÁFICO # 2 Cuenta con misión, visión y objetivos	54
GRÁFICO # 3 Estructura organizacional	55
GRÁFICO # 4 Cuenta con recursos necesarios	56
GRÁFICO # 5 Nuevas estrategias competitivas	57
GRÁFICO # 6 Herramientas administrativas	58
GRÁFICO # 7 Políticas internas.....	59
GRÁFICO # 8 Clima laboral	60
GRÁFICO # 9 Funciones ajenas.....	61
GRÁFICO # 10 Comunicación.....	62
GRÁFICO # 11 Actividad	63
GRÁFICO # 12 Técnicas de competitividad	64
GRÁFICO # 13 Supervisan las actividades	65
GRÁFICO # 14 Medio tecnológico	66
GRÁFICO # 15 Mejorar el trabajo	67
GRÁFICO # 16 Trabajo planificado.....	68
GRÁFICO # 17 Políticas de trabajo.....	69
GRÁFICO # 18 Servicio Y Atención	70
GRÁFICO # 19 Cuánto tiempo es cliente.....	71
GRÁFICO # 20 Sistema administrativo	72
GRÁFICO # 21 Gestión administrativa.....	73
GRÁFICO # 22 Demanda de sus clientes.....	74
GRÁFICO # 23 Asesoría durante y después del cierre del negocio	75

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN # 1 Modelo de diseño organizacional Por: Richard Daft	16
ILUSTRACIÓN # 2 Modelo de labrada	18
ILUSTRACIÓN # 3 Modelo basado en las teorías de Henry Mintzberg	19
ILUSTRACIÓN # 4 Análisis de Porter	22
ILUSTRACIÓN # 5 Estructura simple	28
ILUSTRACIÓN # 6 Estructura funcional.....	29
ILUSTRACIÓN # 7 Estructura divisional.....	30
ILUSTRACIÓN # 8 Estructura matricial	31
ILUSTRACIÓN # 9 BSC Cuadro mando integral.....	33
ILUSTRACIÓN #10 Ubicación del laboratorio Biogemar S.A	37
ILUSTRACIÓN # 11 Modelo BIOGEMAR S.A.	81

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXOS # 1 Entrevista dirigida al Gerente General de Biogemar S.A.	154
ANEXOS # 2 Encuesta dirigida al personal de área administrativa	155
ANEXOS # 3 Encuesta dirigida al personal del área operativo.....	157
ANEXOS # 4 Encuesta aplicada a clientes de Biogemar S.A.	159
ANEXOS # 5 Carta aval de la empresa Biogemar S.A.	161
ANEXOS # 6 Certificado de la Gramatóloga	162
ANEXOS # 7 Fotos del Laboratorio Biogemar S.A.	163
ANEXOS # 8 Permisos legales del SRI.....	164
ANEXOS # 9 Permiso Municipal del Laboratorio BIOGEMAR S.A.....	166
ANEXOS # 10 Permiso para realizar sus actividades productivas del Ministerio de Acuacultura y Pesca del Ecuador.	167
ANEXOS # 11 Plano del laboratorio BIOGEMAR S.	170

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación está direccionado a la elaboración de un diseño organizacional para el laboratorio de larvas de camarón BIOGEMAR S.A. ubicado en Mar Bravo en el cantón Salinas provincia de Santa Elena.

Lo que motivó a que se realice el presente trabajo en el laboratorio, por lo que existen una serie de falencias en el área administrativa, no permitiendo que esta empresa crezca en el mercado y se convierta en competitiva, logre el reconocimiento de sus clientes como una excelente empresa. La presente investigación contiene cuatro capítulos que se detallan a continuación:

En el capítulo I.- Se basa en la recopilación de conceptos teóricos que lo relacionan al objeto de estudio, con su respectiva fuente bibliográfica dando acreditación de su conceptualización, de tal manera, que se identifiquen las situaciones internas de la empresa.

En el Capítulo II.- Trata de la metodología, el procedimiento para obtener información directa y concreta a través del uso de instrumentos de investigación como las entrevistas y demás alternativas de investigación que aportan con técnicas para la ejecución.

El Capítulo III.- Desarrolla la parte del análisis e interpretación de los resultados de las encuestas, donde se procedió a tabular y graficar los datos para facilitar su análisis y saber la situación actual de la empresa.

Capítulo IV.- Analiza las diferentes estrategias comerciales, se diseña la parte administrativa y lo concerniente a la elaboración del Diseño Organizacional para el Laboratorio de larvas de camarón BIOGEMAR S.A.

MARCO CONTEXTUAL

1. Tema

La influencia de la estructura organizacional permitirá el fortalecimiento en la gestión administrativa, de la empresa BIOGEMAR S.A., **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS DE CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DE MAR BRAVO, DEL CANTÓN SALINAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERÍODO 2015.**

2. El problema de investigación

Planteamiento del problema

La provincia de Santa Elena es nueva en su creación y dispone de una gran extensión de playas, que les ayuda a tener características particulares que han permitido que se desarrollen actividades acuícolas en este sector del país, para el mejoramiento de la actividad económica de los pueblos aledaños, este sitio se encuentra centrada la producción de nauplios y larvas de camarón, la empresa BIOGEMAR S.A. Ubicada vía Mar Bravo, cantón Salinas, en la provincia de Santa Elena.

Se emplean conceptos modernos de biotecnología y genética molecular para corregir y preservar la calidad genética del camarón ecuatoriano, la historia ofrece ejemplos de cómo la actividad comercial ha sido el medio que posibilitó los contactos económicos y sociales, e incluso los intercambios políticos y culturales, entre los distintos pueblos de la tierra la necesidad de vender sus productos forzó siempre a los comerciantes a buscar nuevos mercados donde hallar salida, adelantándose de los vínculos políticos y culturales.

Situación actual

Al momento de crear una empresa es importante definir el proceso administrativo que deberá seguir, porque sirve de guía para que la empresa desarrolle y ejecute organizadamente sus actividades y operaciones, mediante la aplicación de los principios permitirán en conjunto tomar las decisiones para poder ejercer el control de sus recursos, adquirir compromisos y obligaciones logrando el posicionamiento en el mercado.

En la actualidad la empresa no tiene una estructura bien definida, la descripción de las funciones de puestos por departamentos lo que ha dificultado que las personas que están a cargo de la dirección y control de las operaciones de la empresa no aporten con el cumplimiento de los objetivos, al igual que muchas empresas esta no es la excepción porque no cuenta con una organización formal debido al poco conocimiento administrativo siendo dirigida de una manera empírica, sólo en base a experiencia de su propietario, ocasionando un debido manejo en cada área por departamento, trayendo como consecuencia un desinterés por parte de los colaboradores, retrasando el crecimiento de la empresa.

Descrito el problema que presenta la empresa BIOGEMAR S.A; la ausencia de un diseño organizacional se evidencia las siguientes causas y consecuencias que se describe a continuación:

Situaciones Futuras

Al analizar las situaciones futuras se debe mencionar que al no realizar este diseño dentro de la empresa, no se logrará crecer en el mercado, por lo que es evidente que se debe plantear la solución al problema para que sea competitiva y el personal sea eficiente en el desempeño de sus labores. La implementación de un diseño organizacional que contenga las diversas funciones como el manual de funciones, políticas, estrategias, objetivos, principios que deben ser acatados por

todos los que conforman la empresa, para la optimización de recursos y lograr la rentabilidad de la empresa.

3. Delimitación del problema

Este Diseño Organizacional está dirigido a la empresa BIOGEMAR S.A., enfocado en lo que respecta a los procesos administrativos.

Campo : Laboratorio BIOGEMAR S.A.
Área : Administrativa
Aspecto : Diseño organizacional
Universo : Personal administrativo, clientes fijos
Tema : Diseño organizacional para la Empresa BIOGEMAR S.A., cantón Salinas, provincia de Santa Elena, Año 2015.

4. Formulación del problema

¿Cómo influye la Estructura Organizacional en la gestión administrativa de la empresa BIOGEMAR S.A; ubicada en Mar Bravo del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2015?

5. Sistematización del problema

- ¿Qué fundamentación teórica se debe aplicar para el diseño de la estructura organizacional de la empresa BIOGEMAR. S. A?
- ¿Qué métodos y herramientas de investigación permitirán la recolección de información de manera relevante de la empresa BIOGEMAR. S.A?
- ¿Cómo afecta el limitado conocimiento de un diseño organizacional en la gestión administrativa BIOGEMAR S.A?
- ¿Cuál es el diagnóstico actual de la empresa BIOGEMAR S.A?

- ¿Qué modelo de diseño organizacional permitirá el fortalecimiento en la gestión administrativa de la empresa BIOGEMAR S.A?

6. Evaluación del problema

Delimitado.- La implementación de una estructura organizacional para el Laboratorio de Larvas “BIOGEMAR S.A.” del sector Mar Bravo del cantón Salinas, año 2015, es importante para el mejoramiento y desarrollo de sus funciones.

Claro.- La presente investigación será clara y concisa para la elaboración de un diseño organizacional y la estructuración de un manual de procedimientos para dirigir a los colaboradores de la empresa logrando la competitividad.

Evidente.- Mediante el diseño se mejora la gestión productiva que fomente el desarrollo de la empresa BIOGEMAR S.A., con una estructura acorde a las exigencias del mercado actual.

Concreto.- La propuesta a desarrollar un diseño organizacional para la estabilidad de la empresa, logrando un mejor equilibrio en el desempeño de la institución BIOGEMAR S.A., con el fin de un mejoramiento en las funciones por departamentos.

Relevante.- Nos permite cambiar elementos dentro de la organización, para la mejoría del desempeño de gestión del recurso humano para enriquecer con nuevas estrategias dentro el ámbito administrativo y empresarial.

Contextual.- El diseño organizacional se direcciona a solucionar las falencias que existen en cada departamento, con la formación y evaluación del talento humano para el crecimiento del desempeño de la empresa BIOGEMAR. S.A.

7. Justificación

A medida que ha pasado el tiempo, se ha producido un desarrollo económico lo que ha provocado un cambio en las organizaciones, sin embargo, hay organizaciones que vienen arrastrando muchas falencias por los distintos cambios que han transcurrido a nivel mundial, la empresa en la actualidad se han vuelto más competitiva debido a muchos cambios dentro del mercado lo que origina que las empresas no puedan adaptarse a los mismos, una de estas razones, es porque no cuentan con los recursos necesarios o herramientas administrativas suficientes para hacerle frente a los cambios que exige el entorno, por eso, funcionan de forma empírica, en muchas ocasiones sólo se pueden sostener a este mercado improvisando, su tendencia tiende a debilitarse poco a poco por no contar una dirección sólida en la empresa.

Justificación teórica

En base a conceptualizaciones de teorías según varios autores se describirán la importancia en construir el mejoramiento continuo del diseño organizacional, se busca tener un fortalecimiento en el desempeño de los departamentos de cada puesto de trabajo, es decir, el objetivo es tener clara y ordenada todas las funciones de cada cargo y de las unidades de trabajo de manera formal para garantizar el cumplimiento y poder tener una optimización de los recursos de una forma eficaz y eficiente, para el logro de los objetivos propuestos dentro de la organización.

El diseño organizacional desarrollado y aprobado por los diferentes autores, se busca conocer el grado de identificación de la fuerzas de su estructura con sus objetivos de la empresa, liderazgo total, competitividad que caracterizan y definen el diseño organizacional según las necesidades que existen en la empresa y elegir al personal asignado para la empresa BIOGEMAR S.A.

Justificación metodológica

La estructura formal es un elemento fundamental para proporcionar un ambiente interno adecuado en la organización, en donde las actividades que desarrollan sus miembros contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

En este sentido, una estructura eficaz si facilita el logro de los objetivos. Una estructura es eficiente si permite esa consecución con el mínimo de costo o evitando consecuencias imprevistas para la organización.

En el siguiente trabajo se aplicó la investigación descriptiva para el cumplimiento del estudio, se acude a la implementación de técnicas de investigación como son la entrevista y encuestas, a las que se realizó el debido procesamiento y análisis de los resultados.

También se seleccionó los instrumentos para medir así, los resultados de la investigación apoyados en la aplicación de instrumentos de investigación válidas en el medio como entrevistas, guía de entrevistas, formulario de preguntas, y datos históricos.

Justificación práctica

Este estudio demuestra que la aplicación del diseño organizacional dentro del desarrollo del negocio del cultivo de nauplios y larvas de camarón, dará solución a la problemática que existe dentro de la empresa BIOGEMAR S.A, permitiendo tener liderazgo en el mercado, logrando la identidad empresarial en la mente de sus clientes, y el sentido de pertenencia en los colaboradores.

Este proceso será de gran utilidad porque permitió tener una mejor orientación en su estructura organizacional, progreso en los procesos administrativos y

científicos, favoreciendo el cumplimiento de los estándares de calidad, y logrando condiciones óptimas en el desarrollo de sus objetivos.

Si BIOGEMAR S.A. aplica el diseño organizacional llegará a ser una empresa bien estructurada que servirá como guía para ser competitivo con otras organizaciones, el mismo que logrará contar con un equipo de trabajo eficiente para poder tener un mejor desenvolvimiento en la distribución de funciones.

Cada departamento tendrá sus funciones específicas, el mismo que permite brindar una atención de calidad y personalizada para la satisfacción de las necesidades de los clientes pudiendo así, convertir a BIOGEMAR S.A en una empresa rentable y sobre todo crecer como industria comercial a largo plazo. Convertirse con el tiempo en una empresa sólida que incremente su producción y comercialización de nauplios y larvas de camaróna nivel nacional e internacional.

Al aplicar el diseño organizacional en la empresa BIOGEMARS.A., tendrá una herramienta útil donde será capaz de identificar con mayor claridad el momento oportuno para desarrollar sus actividades, facilitando la toma de decisiones acertadas de acuerdo a la tendencia del mercado. Estas son situaciones que justifican la realización de esta investigación, el que contará con una serie de pasos en su desarrollo, dicha información facilitará la toma de decisiones canalizando eficientemente los recursos.

8. Objetivos

Objetivo general

Proponer un diseño organizacional mediante el análisis situacional aplicando técnicas de investigación que permita la elaboración del diseño organizacional con la finalidad de fortalecer la gestión de la empresa BIOGEMAR S.A., en el cantón Salinas.

Objetivo Específico

- Realizar la fundamentación teórica mediante la investigación documental de acuerdo a diferentes autores para el diseño de la estructura organizacional, acorde a las necesidades existentes que permitan el mejoramiento de los procesos administrativos de la empresa BIOGEMAR S.A.
- Establecer los métodos y herramientas de investigación que permitan recolectar información relevante de la empresa como aporte sustentable para el desarrollo del diseño organizacional.
- Considerar el diagnóstico actual de la empresa BIOGEMAR S.A. mediante un análisis de los puestos de trabajos a través de los resultados obtenidos en los mecanismos de investigación que faciliten el diseño de la estructura organizacional.
- Presentar un Diseño Organizacional que permita el fortalecimiento de la gestión administrativa para la empresa BIOGEMAR S.A. mediante lineamientos en las áreas departamentales por medio de la estructura y procedimientos que involucren a los clientes internos para alcanzar las metas de la empresa.

9. Hipótesis

La influencia de la estructura organizacional permitirá el fortalecimiento de la gestión administrativa de la empresa BIOGEMAR S.A. en el cantón Salinas de la provincia de Santa Elena, año 2015.

10. Variables

Variable independiente: Estructura organizacional.

Variable dependiente: Gestión administrativa de la Empresa BIOGEMAR S.A.

11. Operacionalización de las variables

CUADRO # 1 Operacionalización de la variable independiente

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO
La influencia de la estructura organizacional permitirá el fortalecimiento de la gestión administrativa de la empresa BIOGEMAR S.A. En el cantón de Salinas de la provincia de Santa Elena	Estructura organizacional	La estructura organizacional, se caracteriza por la situación actual de la empresa, se define por medio de dirección estratégica donde se coordinan la visión, misión y estrategias para la gestión de las necesidades de los clientes y proveedores, para los logros de los objetivos basados en un adecuado diseño organizacional, se incluyen la división de tareas en que sean designados a cada puesto de trabajo o departamentos con el fin de alcanzar los resultados de efectividad y eficacia	Situación actual	-Matriz FODA. -Análisis PORTER.	¿Es necesario ejecutar un diseño organizacional para la empresa BIOGEMAR S.A.? ¿Sabe Ud. Si el ambiente laboral es el indicado para desarrollar un Diseño organizacional?	Entrevista Encuesta
			Dirección Estratégica	-Misión. -Visión. -Objetivos. -Estrategias Organizacionales. -Plan de Acción	¿La organización debería implementar nuevas estrategias competitivas para el mejor desarrollo de la empresa? ¿Conoce cuál es la misión, visión y objetivos organizacionales de la empresa BIOGEMAR?	
			Gestión de las necesidades	-Clientes - Proveedores.	¿Es necesario tener una gestión de control en los procesos administrativos para mejorar nuestra competitividad? ¿Existe buena comunicación entre sus colaboradores y clientes?	
			Diseño Organizacional	- Estructura Organizacional. - Políticas organizacionales. -Sistemas de comunicación. -Cultura Organizacional	¿Cuenta la empresa con una estructura organizacional adecuada? ¿Cree Ud. Que la empresa debería aplicar nuevas políticas de trabajo para el mejoramiento de la misma?	
Resultados de efectividad	-Eficiencia -Eficacia. - Cuadro Mando Integral.	¿La empresa BIOGEMAR S.A. cuenta con un personal eficaz para brindar un servicio de calidad para mejorar el clima laboral en la organización? ¿Es necesario aplicar herramientas administrativas que permitan controlar el cumplimiento de las tareas.				

Fuente: Biogemar S. A.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

CUADRO # 2 Operacionalización de la variable dependiente

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
La influencia de la estructura organizacional permitirá el fortalecimiento de la gestión administrativa de la empresa BIOGEMAR S.A. En el cantón de Salinas de la provincia de Santa Elena	Gestión administrativa	La Gestión administrativa dentro de BIOGEMAR S.A. desarrolla mecanismo de gestión dentro el proceso administrativo que está planifica, organiza, dirige y controla de una forma adecuada las tareas o actividades en la empresa. Mediante políticas de trabajo, responsabilidades, funciona por medio de equipos de trabajo que están apto a cumplir las tareas designadas con capacidad y liderazgo, con los recursos tecnológicos que nos facilitan cumplir a cabalidad las obligaciones asignadas con una calidad de servicio para poder lograr los objetivos o metas deseadas	Empresa BIOGEMAR. S.A	-Antecedentes. . -Leyes constitucionales. -Actividad Actual.	¿Es importante tener todos los permisos previos y contar con políticas internas en la empresa?	Entrevista Encuesta
			Procesos administrativos	-Planificación. -Organización. -Ejecución. -Control. -Dirección.	¿La empresa BIOGEMAR S.A. cuenta con un sistema administrativo alineado a sus necesidades? ¿Cree usted que la gestión administrativa de la empresa BIOGEMAR S.A. es eficiente?	
			Recursos Administrativos	- Humano -Tecnológico -Financiero. -Materiales.	¿La empresa BIOGEMAR S.A. cuanta con recursos necesario para implementar un nuevo diseño organizacional? ¿Qué clases de recursos usaría más para desarrollar nuevas técnicas de competitividad? ¿La empresa BIOGEMAR S.A. cuenta con recursos necesario para alcanzar sus objetivos?	
			Servicio	-Calidad. -Atención -Imagen	¿La empresa BIOGEMAR S.A. cubre la demanda de sus clientes en la producción de larvas de camarón? ¿Se logra alcanzar todas las metas propuestas en el cronograma de trabajo planificado inicialmente? ¿La empresa BIOGEMAR S.A. cumple con todos parámetros en estándares de calidad en la producción de larvas de camarón?	

Fuente: Biogemar S. A.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DEL TEMA

(Ormeño Salazar, 2013) En la provincia de Santa Elena existen una diversidad de emprendimientos en diferentes ámbitos comerciales y productivos, en este caso no se podían quedar atrás aquellos negocios que se dedican a la producción y comercialización de nauplios, debido a la existencia de una extensa playa que permiten el desarrollo de este tipo de empresas.

En el Ecuador, existe un desarrollo relativo en la acuicultura en los últimos años, esta actividad se encarga de dar realce y demostrar la importancia en la explotación de cultivo del camarón. Esta actividad permite que nuestro país contar con un mercado competitivo permitiendo así desarrollar esta actividad productiva para el mejoramiento de la economía del país.

El sector acuícola ecuatoriano se encuentra en su etapa de madurez, luego de treinta años de trabajo, la industria de la cría de camarón en cautiverio está encontrando un equilibrio entre el recurso humano, y tecnológico.

El Ecuador ha sido el único país que ha cultivado camarón en cautiverio durante tres décadas sin interrupciones, convirtiéndose en uno de los principales productores del mundo y colocando su producto en mercados tan exigentes como Europa, Asia y Norteamérica.

El Ecuador empezó a exportar alrededor de 30 millones de larvas de camarón de laboratorios en maduración hacia los países de Centroamérica, la decisión fue adoptada mediante Acuerdo Ministerial N° 665 del 27 de diciembre de 1990.

Tras un crecimiento constante, en 1998 llegó a exportar 114.795 toneladas a un valor FOB de 875 millones de dólares, los niveles más altos de su historia.

1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.2.1. Estructura organizacional - variable independiente

(Kast & Rosenzweig, 2007) Los elementos sobre la estructura organizacional.

1. Un patrón de relaciones y obligaciones formales, es decir un organigrama y una descripción de puesto de trabajo.
2. Un criterio de asignación de las tareas a las unidades orgánicas, departamentos y personas.
3. La forma en que las diferentes tareas son coordinadas o integradas.
4. La relación de poder, estatus y jerarquía.
5. La política, procedimiento, normas y controles formales que guían y regulan la actividad de los miembros de la organización. (Pág. #3 y 4).

1.2.1.1. Concepto de la organización

Según (Herrscher, Enrique G., 2013)

“En términos generales, el desafío de organizar, dado unos objetivos a alcanzar, se centra en lograr una división de trabajo, que coordinada adecuadamente logre el cumplimiento de los objetivos mencionados”. (Pág. # 89).

Al referirnos a la organización hacemos mención a contribuir a la orientación y creación de un entorno favorable para el desempeño del recurso humano. Se considera como un instrumento administrativo que permite la coordinación de todos los recursos con los que la empresa cuenta y logra que la aplicación se haga de manera eficiente.

1.2.1.2. Importancia de la organización

Es de carácter importante para toda empresa contar con una estructura organizacional bien definida para tener una clara idea de lo que se desea hacer y obtener.

Según (Hitt, Michael A., 2006)

En general, el diseño de una estructura organizacional podría ser una de las actividades más complejas de la administración, la importancia de su función en la competitividad de la organización prácticamente garantiza que los administradores que comprendan el diseño organizacional, y sean hábiles, tendrán además mayores oportunidades de crecimiento en su organización. (Pág. #262).

1.2.1.3. Ventajas del diseño organizacional.

Por medio de la organización podemos diagnosticar como se está interrelacionando cada puesto de trabajo, con el propósito de observar si se lleva a cabo al cumplimiento de sus funciones con la finalidad de alcance logro de las metas propuestas.

1.2.2. Modelos de diseños organizacionales

(Daft, 2013) En su libro Teoría y diseño organizacional ofrece un modelo en donde la alta dirección es importante ya que los directivos pueden interpretar el entorno de manera diferente y desarrollar diversas metas. (pág. #57).

Hay diferentes modelos de diseños organizacionales que aportan con el crecimiento de la empresa a través de un modelo organizacional donde se puede establecer una estructura que cubra las falencias que existen de la empresa, permitiendo gozar de un buen control en sus funciones y actividades con la aplicación de técnicas, normas y políticas, estas deberán ser acatadas por los

colaboradores, para desarrollar una comunicación estable que permita desarrollar nuevas estrategias competitivas para el logro de los objetivos de forma eficiente.

1.2.2.1. Modelo de Richard L. Daft

En su libro Teoría y diseño organizacional (2007), en donde habla de los ambientes externo e interno de la organización y los pasos a seguir para el buen desarrollo institucional.

Según Richard Daft, se basa en su análisis de ambiente externo e interno, habla también sobre la importancia que se le debe dar a la administración estratégica, al diseño organizacional y resultados de efectividad en donde se mide la eficiencia, el logro de los objetivos y la optimización de los recursos económicos y humanos.

Dentro del Ambiente externo se analizan las oportunidades, amenazas y la disponibilidad de recursos, en cambio al analizar el ambiente interno se debe detallar las fortalezas, las debilidades, y el desempeño de las personas, etc.

Por su parte dentro de la administración estratégica se debe definir la misión, la visión, los objetivos oficiales y operativos, incluyendo además las estrategias competitivas, para el logro de las metas.

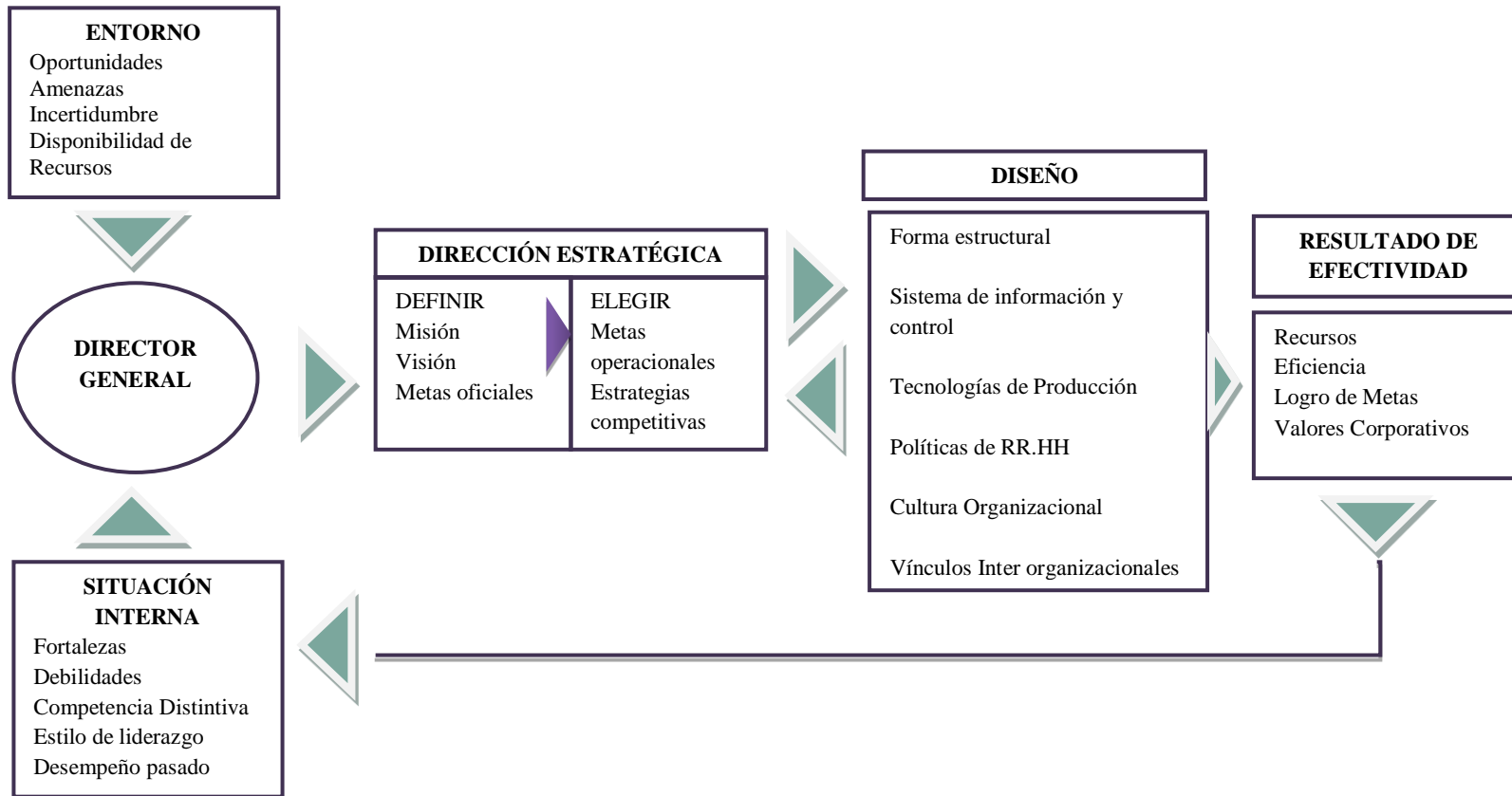


ILUSTRACIÓN # 1 Modelo de Richard Daft

Fuente: (Daft, 2013)

Elaborador por: Hugo Darío Chérrez Terán.

1.2.2.2. Modelo elaborado por Ailed Labrada Sosa

Según (Labrada Sosa, 2012) este modelo organizacional es amplio cuenta con cuatro principio que establecen una mejor figura en la necesidad de contar con nuevas herramientas para poder introducir en la estructura organizacional y lograr un equilibrio en el enfoque estratégico y contar con nuevos procesos administrativos que sirvan para tener un control.

- a) Preparación y análisis organizacional.
- b) Proyección estratégica y gestión de las necesidades.
- c) Diseño de los procesos y sistema de gestión y control.
- d) Estructura organizativa y reglamento interno.

Comprende la proyección de la estructura y el reglamento interno, obteniéndose como resultados la definición de los cargos de la organización, el diseño de los puestos por competencias, la proyección de la estructura organizacional, la plantilla, el manual de funciones, el reglamento interno y el código de ética.

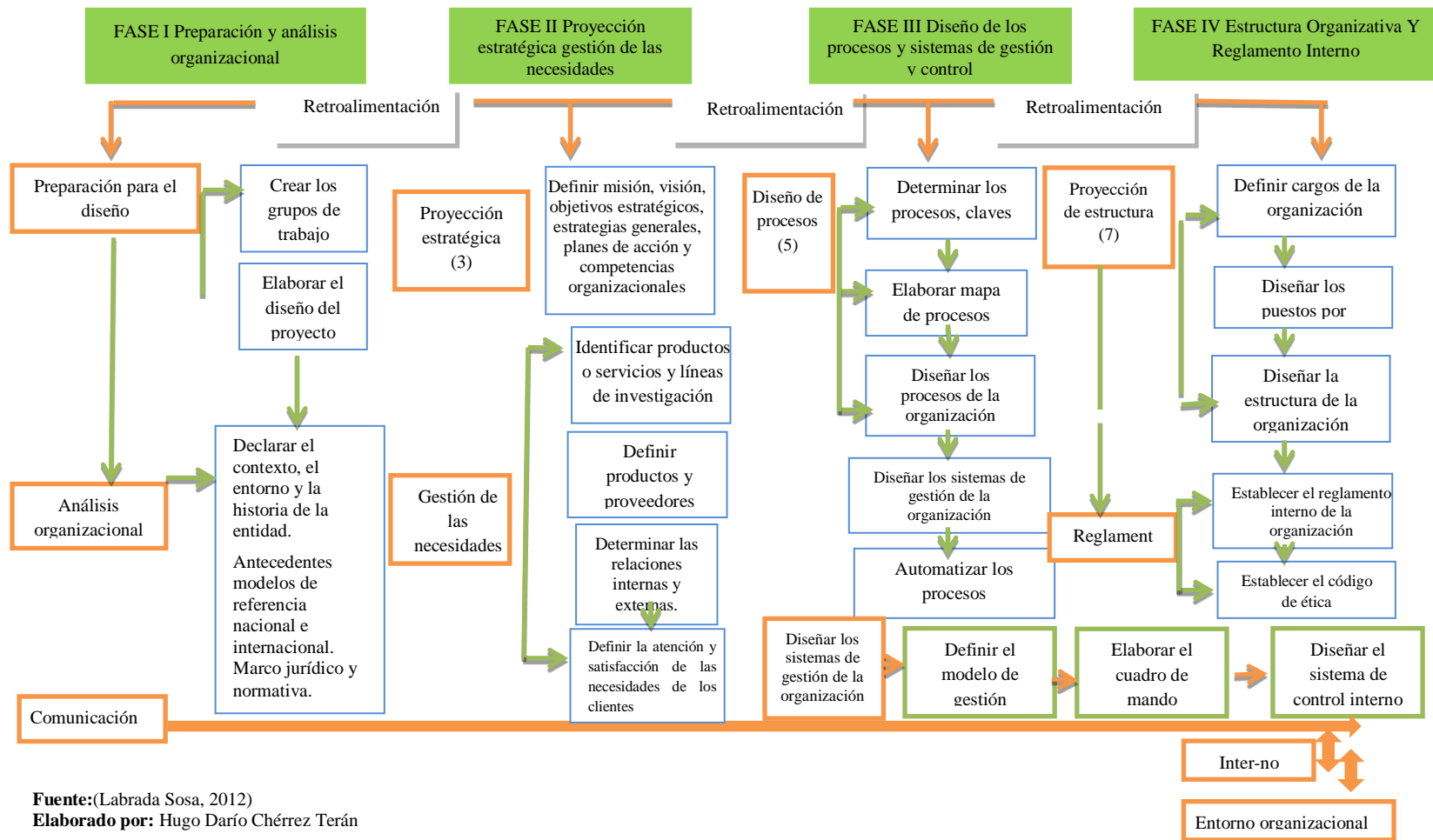


ILUSTRACIÓN # 2 Modelo de Labrada

Fuente: (Labrada Sosa, 2012)

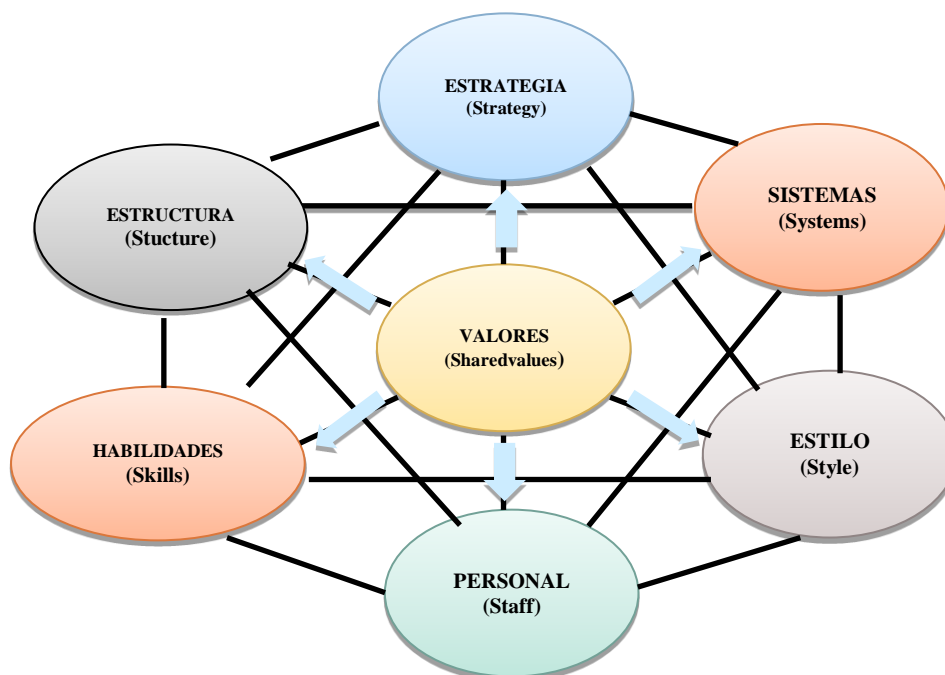
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

1.2.2.3. Modelo basado en las teorías de Henry Mintzberg

El Modelo de las 'Siete-S', como el nombre lo implica, considera las siguientes siete variables (N.T.: Todas ellas inician con la letra “s” en el término original en inglés):

- 1.-Estructura:** la designación formal e informal de tareas y responsabilidades
- 2.-Estrategia:** la construcción de la misión organizacional y su nicho de mercado
- 3.-Habilidades:** las habilidades individuales y organizacionales
- 4.-Estilo:** la cultura y el comportamiento de la organización
- 5.-Personal:** la naturaleza de la gente en la organización
- 6.-Valores compartidos:** el sistema de creencias abrazadas y reales
- 7.-Sistemas:** los procesos al interior de la organización

ILUSTRACIÓN # 3 Modelo basado en las teorías de Henry Mintzberg



Fuente: Henry Mintzberg
Elaborador por: Hugo Darío Chérrez Terán

1.2.3. Componentes del diseño organizacional

1.2.3.1. Análisis de mercado - análisis situacional de la organización

El análisis situacional comprende información sobre cómo se deben llevar los procesos administrativos dentro de la empresa para esto es importante el análisis interno y externo de la organización, que influyen de manera directa en las actividades comerciales y productivas de la empresa, esto ayuda a tener un enfoque claro en esos factores para la toma de decisiones de manera adecuada.

1.2.3.2. MEFI Análisis interno de la organización

(Marcelo L, 2007)

La matriz de factores internos, son aspectos internos de la organización que se deben maximizar – fortalezas - o minimizar –debilidades - para hacer frente a los retos del entorno. Las fortalezas y debilidades a los sistemas internos de la organización, tales como: productos, recursos humanos, tecnología, insumos, administración. (Pág. #74).

La matriz (MEFI), evalúa y analiza las relaciones o actividades internas entre las diferentes áreas departamentales de la organización, con herramientas analíticas y estrategias que identifiques sus fortalezas y evalúe sus debilidades. Para poder diseñar nuevas estrategias que permitan aprovechar las fortalezas, y que permitan anular las debilidades que existen en la organización.

CUADRO # 3 Matriz MEFI

Factores críticos para el éxito	Peso	Calificación	Total ponderado
Fortalezas			
Debilidades			
Total			

Fuente: Marcelo L.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

1.2.3.3. MEFE Análisis de los factores externos de la organización

Esta matriz es el análisis de los factores externos de la organización, y ayuda a la mejora de las situaciones de la empresa, esta matriz se encarga de analizar las oportunidades y las amenazas mediante la implantación de estrategias que ayudan a contrarrestar el margen de incompatibilidad de la empresa.

CUADRO # 4 Matriz MEFE

Factores críticos para el éxito	Peso	Calificación	Total ponderado
Oportunidades			
Amenazas			
Total			

Fuente: Marcelo L.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

1.2.4. Situación actual

1.2.4.1. Análisis FODA

Según (Muñiz, 2013) menciona que el análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la empresa u organización, permitiendo de esta manera, obtener un diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones acorde con los objetivos y políticas formulados.

“Con el análisis FODA se enfoca solamente hacia los factores claves para el éxito de la empresa donde se resalta las fortalezas y debilidades diferenciales internas al compararlo de manera objetiva y realista con la competencia y con las oportunidades y amenazas claves del entorno” (Pág. # 40). La matriz FODA es un instrumento que permite diagnosticar la situación actual que se encuentra la empresa y poder tener un claro perfil de las fortalezas y debilidades, las oportunidades y amenazas para poder ser los correctivos de una manera objetiva

que permita un mejor funcionamiento en sus diferentes áreas y tomar decisiones acordes a los objetivos y políticas de la organización.

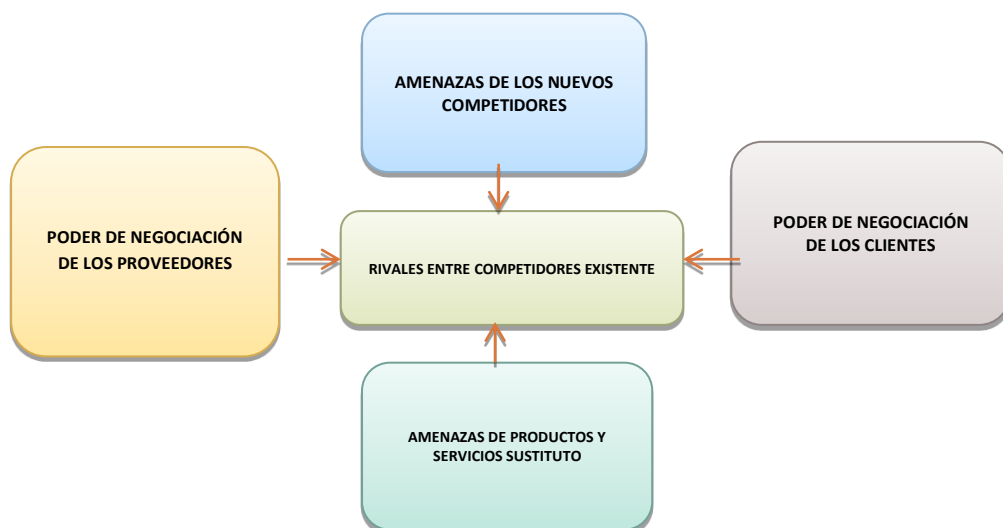
1.2.4.2. Análisis de PORTER

(Ventura Juan, 2008)

“El modelo de análisis de PORTER considera cinco fuerzas que influyen sobre el grado de atractivo de una industria: las barreras de entrada, la rivalidad entre las empresas instaladas, la amenaza de los productos sustitutos y, finalmente, el poder de negociación entre las empresas instaladas y los suministradores de factores productivos y el poder de negociación entre las empresas instaladas y los compradores de sus productos.” (Pág. #138)

El análisis de las fuerzas competitivas de Porter se aplica con el propósito de identificar las estrategias aplicadas y poder medir el grado de problemas y donde se debe corregir o reforzar el estudio o evaluación.

ILUSTRACIÓN # 4 Análisis de Porter



Fuente: Juan Ventura

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

1.2.5. Dirección estratégica

1.2.5.1. Misión

Según (Ruiz Ordoñez, Ronald Uriel;, 2007)

“La Misión de una organización es una frase concisa, con foco interno de la razón de la existencia de la organización, su propósito básico hacia el que apuntan sus actividades, y los valores que guían las actividades de sus empleados, describe las metas de mediano a largo plazo.” (Pág. #19).

Dentro de una empresa es importante definir de manera clara y concisa la misión porque ésta facilita que la organización tenga una dirección correcta de dónde quiere llegar, esto identifica a los colaboradores a saber qué es lo que se quiere lograr en la empresa.

1.2.5.2. Visión

(Mantilla, Katty;, 2011) “La visión de una organización es una imagen de los miembros de la empresa quieren que esta sea, o llegue a ser.” (Pág. #75).

La visión orienta a la empresa con una dirección futura mediante proyecciones deseadas por los accionistas, es decir, lo que se desea en un futuro para la empresa, el cumplimiento de objetivos y metas y el crecimiento de la empresa.

1.2.5.3. Objetivo organizacional

(Rodríguez Valencia, Joaquín, 2011)

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

Los objetivos son fundamental dentro de la empresa porque mediante estos se puede evaluar si se ha cumplido o no con el propósito, los objetivos son piezas claves para el triunfo de las organizaciones que se llevan a cabo mediante planes de acción se puede alcanzar estos objetivos de forma eficiente.

1.2.5.4. Estrategias organizacionales

Según (Jones, Gareth R.;, 2008)

“La estrategia organizacional permite a una empresa moldear y controlar sus dominios para explotar las competencias esenciales con que ya cuenta y desarrollar otras nuevas, lo que la hace una mejor competidora en la búsqueda de recursos.” (Pág. # 205).

Las estrategias son planes que se deben ejecutar dentro de la empresa para mejorar la competitividad mediante las acciones y procedimientos para aprovechar sus competencias y así identificar la ventaja competitiva, que le permitan aumentar sus ingresos con el propósito de alcanzar los objetivos.

1.2.5.4.1. Estrategia Empresarial

(Jones, Gareth R.;, 2008) Es importante su implementación para el logro de los objetivos de las empresas ya sean grande, pequeña, mediana y micro. Las estrategias son elaboradas por la persona que se encuentra a cargo de la gerencia con ayuda de los colaboradores.

1.2.5.4.2. Estrategia de Mercado actual

(Jones, Gareth R.;, 2008) La gerencia debe elaborar estrategias y realizar monitoreo constantemente, para detectar a tiempo las dificultades como: escasez en la materia prima, entrada de nuevos competidores o cambios tecnológicos; el mercado actual debe incrementar para que la empresa tenga éxito.

1.2.5.4.3. Penetración de mercados:

(Jones, Gareth R.;, 2008) Consiste en crecer en el mismo mercado y con los mismos productos.

1.2.5.4.4. Desarrollo de mercados:

(Jones, Gareth R.;, 2008) Es identificar nuevos mercados mediante la aplicación de técnicas como la observación, focus groups, para medir el grado de satisfacción de los clientes actuales y de los posibles nuevos clientes.

1.2.5.4.5. Desarrollo de productos:

(Jones, Gareth R.;, 2008) Es innovar los productos existentes en la empresa o identificar de acuerdo a las necesidades de los clientes que otro producto se podría incorporar a la lista de los ya existentes.

1.2.5.5. Plan de acción

(Lopez M., 2013)

“El desarrollo de un plan de acción es la forma en que la organización construye su futuro y alcanza sus anhelos. Los procesos de planeación estratégica permiten convertir los programas y proyectos en acciones eficientes.” (Pág. # 35).

Los planes de acción están formados mediante las actividades que se desarrollan dentro la organización con un estricto orden y que se deben seguir para el logro de los objetivos planteados. Para llevar a cabo el cumplimiento de estos planes se desea la responsabilidad por partes de las parte de los miembros de la organización.

1.2.6. Gestión de las necesidades

(Gomez D. , 2013)

“Manifiesta de acuerdo a la satisfacción de las necesidades como nos encontramos en un entorno de cambio permanente, y esas necesidades van modificándose, las organizaciones deben trabajar en el análisis constantes para identificarlas con antelación para satisfacerlas.” (Pág. #16).

Es importante que las empresas tengan un plan de trabajo establecido para poder hacerle frente a los cambios del mercado y poderse adaptar en el menor tiempo posible, con el desarrollo de estrategias eficientes orienten al cumplimiento de las metas de la empresa.

1.2.6.1. Clientes

1.2.6.1.1. Clientes Interno

Se denomina así, a los miembros de la organización, el equipo de trabajo, la directiva, socios, que constituyen a la empresa. A estos se los considera clientes potenciales, los mismos que se mantiene en el mercado por ser fijos en la compra de sus productos.

1.2.6.1.2. Clientes Externo

(Empro capital, 2010)

“Un cliente externo no es sólo aquel que utiliza o disfruta de nuestros servicios, sino también son todos aquellos clientes con los cuales las empresas en el desarrollo de su gestión empresarial tienen oportunidad de tratar o contactar o establecer negocios.” (Pág. # 1).

Por medio de los clientes externos también podemos ver como una oportunidad de negocio y abrir espacio en nuevos mercados para dar a conocer la calidad de nuestro productos.

1.2.6.2. Proveedores

Los proveedores son aquellas organizaciones que satisfacen las necesidades de sus clientes, que disponen de la materia prima, insumos para que puedan desarrollar sus actividades de producción o servicio.

1.2.7. Diseño organizacional

Según (Galán Zazo, José Ignacio, 2006)

“El diseño organizativo en sentido amplio abarca toda la empresa: concejo de administración, dirección general, subdirecciones generales, divisiones, áreas, el funcional, niveles, departamento, así como las tareas de supervisión vinculadas con el núcleo de operaciones.” (Pág. # 6).

Las organizaciones están constituidas por áreas específicas que permite desarrollar nuevas estrategias mediante los recursos humanos, para fomentar nuevos mecanismos de desarrollo con elementos materiales, que le sirvan minimizar los recursos en menor tiempo y tener un mejor control en sus actividades empresariales.

1.2.7.1. Tipos de estructura organizacional

Mediante la implementación de una buena estructura organizacional las empresas pueden alcanzar los objetivos y metas planteados al inicio de sus operaciones comerciales por lo que es necesario contar con un excelente equipo de trabajo es decir el talento humano en cada área.

- Estructura simple

- Estructura funcional
- Estructura divisional
- Estructura matricial

1.2.7.1.1. Estructura simple

La estructura simple se debe aplicar a la organización de acuerdo a las necesidades que esta tenga.

Según (Crespo R, López Yespez, & Carreño Sandoval, 2003)

“Esta organización está compuesta por la dirección y un conjunto de participantes. Se trata de una estructura con una mínima división del trabajo. Este tipo de estructura se da en empresas pequeñas. La principal ventaja que proporciona es la flexibilidad, la coordinación se consigue por supervisión directa de la dirección sobre los participantes. No existen departamentos.” (Pag.159).

ILUSTRACIÓN # 5 Estructura simple



Fuente: Crespo R, Tomas
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

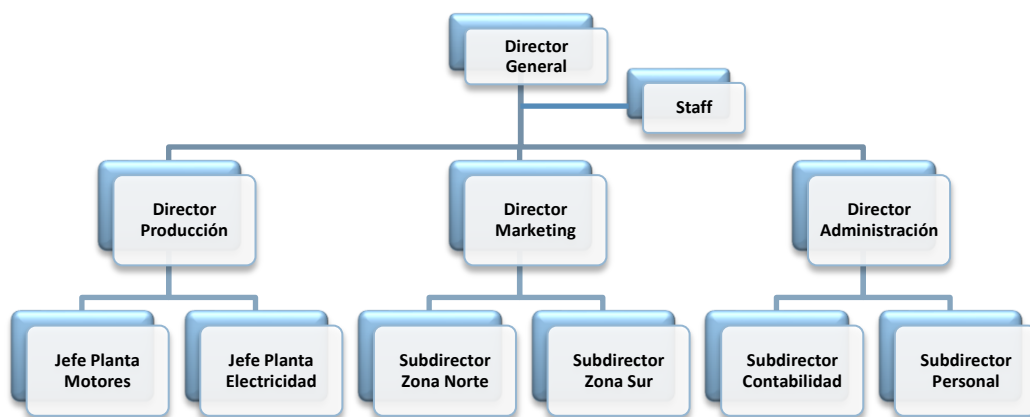
1.2.7.1.2. Estructura Funcional

Este tipo de estructura se dirige a empresas que se enfocan en sobresalir en el mercado, aplicándola como una estrategia estable, se especializan en ese campo con las habilidades y esfuerzo su personal que integran y aportan al desarrollo de la organización.

De acuerdo a (Crespo R, López Yespez, & Carreño Sandoval, 2003)

“Es un modelo que trata de aprovechar las ventajas de la especialización, las cuales se traducirán en aumento de la productividad de la empresa, se trata de una estructura que tiende a la centralización y al establecimiento de numerosos niveles jerárquicos, con un ángulo de autoridad reducido.” (Pag.159).

ILUSTRACIÓN # 6 Estructura Funcional



Fuente: Crespo R, Tomas
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

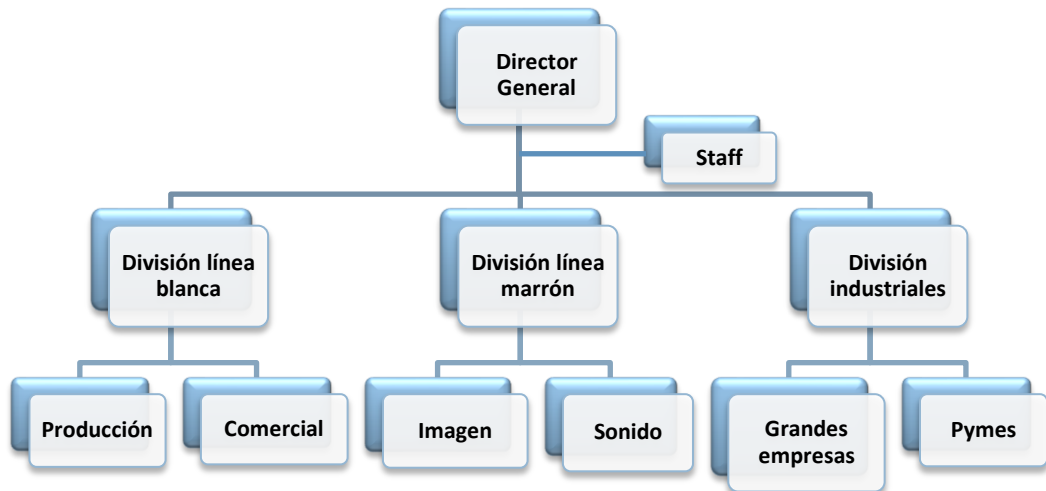
1.2.7.1.3. Estructura divisional

(Crespo R, López Yespez, & Carreño Sandoval, 2003)

“Este tipo de estructura agrupa los elementos y unidades organizativas en divisiones o unidades semiautónomas. Responde a la necesidad de descentralización. En ella se puede identificar el ápice estratégico, al que suele acompañar un staff de aporte y las divisiones, cada una de las cuales tiene su propia estructura.” (Pag.160).

Esta estructura ayuda a que la empresa se organice de manera correcta, impulsa proyectos, los cuales se podrían desarrollar al mismo tiempo siempre y cuando cada proyecto tenga su grupo de involucrados y funcione a través de sucursales que les implique crear nuevos departamentos y se dividan en actividades que aporten al proyecto y por ende al objetivo de BIOGEMAR S.A.

ILUSTRACIÓN # 7 Estructura Divisional



Fuente: Crespo R, Tomas
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

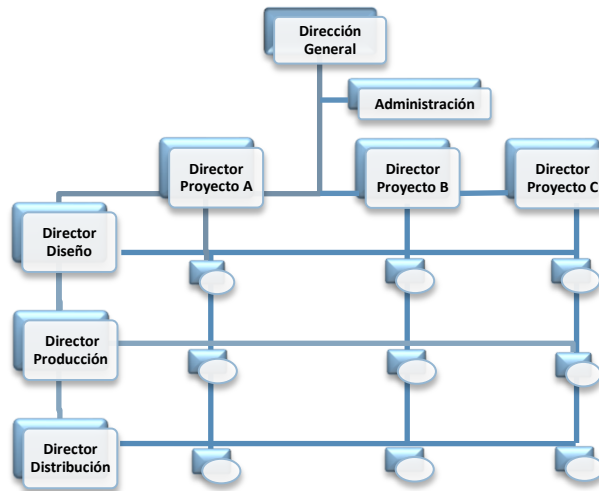
1.2.7.1.4. Estructura matricial

(Crespo R, López Yespez, & Carreño Sandoval, 2003)

“Esta estructura se caracteriza por el empleo de dos criterios de departamentalización de forma simultánea, tratando de aprovechar las ventajas derivadas de la eficiencia y de la descentralización, esta estructura se mantiene el ápice estratégico y el núcleo operativo, el cual, como se ha señalado, se agrupa bajo una doble dimensión, por lo que cuenta con una doble jerarquía y desaparece el principio de unidad de mando.” (Pag.161).

La estructura matricial habla de la combinación entre la estructura funcional y la estructura divisional; donde resulta ser muy ventajosa por la oportunidad que se da al crear equipos de trabajos con empleados especializados, de acuerdo a las necesidades de los proyectos pero a la vez, resulta crear controversia si los involucrados no tienen claro quién es el responsable del proyecto y por ende esto puede ser perjudicial para el desarrollo de la empresa con el cumplimiento de sus objetivos.

ILUSTRACIÓN # 8 Estructura Matricial



Fuente: Crespo R. Tomas
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

1.2.7.2. Políticas organizacionales

Las políticas organizacionales de expresa en normas, estatutos, procedimientos reglas de comportamiento dentro de la empresa, con la finalidad de desarrollar un ambiente de armonía y confianza.

Es un compromiso que se debe cumplir en cada área de trabajo de la empresa para la toma de decisiones y tener un mejor desempeño y el logro de los objetivos.

1.2.7.3. Sistema de comunicación

(Fernandez A, 2010)

“Los sistemas de información son un conjunto de componentes interrelacionados que recolectan (o recuperan), procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar la toma de decisiones, la coordinación, y el control.” (Pág. #12).

Estos sistemas son herramientas que se utilizan de apoyo y que permiten a las organizaciones la interrelación mediante la comunicación de información confidencial para el desarrollo de las actividades administrativas, procesos productivos para tener un mejor control en los programas y poder lograr el cumplimiento de los objetivos.

1.2.7.4. Cultura organizacional

(Caldas Blanco, María Eugenia; Carrión Herraéz, Reyes; Heras Fernández, Antonio;, 2014)

“La cultura organizacional es un marco ideológico (un conjunto de creencias, principio, valores y normas asumido y compartido por todos los miembros de la organización. Podríamos decir que constituye el espíritu personal de la empresa” (Pág. #33).

Son los valores, creencias y normas, compartido por todos los miembros de la organización, estos principios básicos pueden referirse al comportamiento ético, al compromiso con los colaboradores.

1.2.8. Resultados de efectividad

1.2.8.1. Eficiencia

(Robbins S. Y Coulter M, 2013) “La eficiencia se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la mejor cantidad de recursos.” (Pág. #7). Toda organización posee característica que marcan la diferencia entre las demás existentes, mediante la capacidad del personal con el que cuentan, la forma como este se desenvuelva depende el éxito de la organización.

La eficiencia es hacer las cosas pertinentes, producir alternativas creativas, maximizar el aprovechamiento de los recursos, obtener resultados, aumentar las utilidades.

1.2.8.2. Eficacia

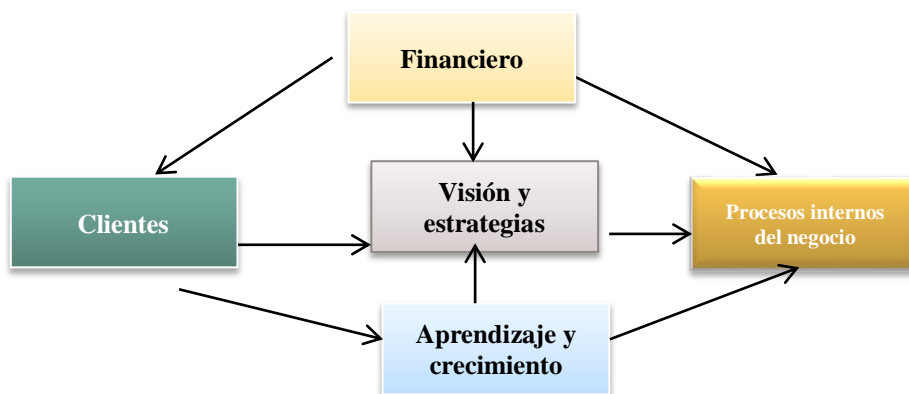
(Robbins S. Y Coulter M, 2013) “La eficacia se suele describir cómo hacer las cosas correctas, es decir, realizar aquellas actividades que ayudarán a la organización a alcanzar su metas.” (Pág. # 7). La eficacia es realizar las cosas con certeza, resolver problemas, cuidar los recursos que se aplican, cumplir con las obligaciones y reducir costos.

1.2.8.3. BSC- Cuadro Mando Integral

(Martinez Pedros, Daniel; Milla Gutiérrez, Artemio;, 2012) El Cuadro de Mando Integral (CMI) o Balanced Scorecard (BSC) es una herramienta que permite describir y comunicar una estrategia de forma coherente y clara no se puede aplicar una estrategia que no se puede describir (Pág. #199). Dentro de los beneficios del BSC se cuenta con los siguientes:

- Alineación de los colaboradores hacia la visión de la empresa.
- Mejora la comunicación de hacia todo el personal de los objetivos.
- Mejora de la capacidad de análisis y de la toma decisiones.

ILUSTRACIÓN # 9 BSC Cuadro Mando Integral



Fuente: DEXON SOFTWARE
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

1.2.8.4. Dimensiones del diseño organizacional.

(Daft, 2013)

“Las dimensiones describen rasgos específicos de diseño de la organización, estas dimensiones describen a las organizaciones en gran parte en la misma forma en que la personalidad y los rasgos físicos lo hacen con la gente. (Pag.26).

1.2.8.4.1. Dimensiones estructurales

(Daft, 2013) Proveen etiquetas para diferenciar las características internas de una organización, crean una base para medirlas y compararlas. Los elementos de la dimensión estructural son:

Formalización: Son todos los documentos que la organización posee y se debe considerar para la elaboración de: manual de funciones, reglamento interno, política, misión y visión.

Especialización: Es la subdivisión de puestos de trabajo o especialización, los colaboradores realizan tareas específicas en relación con su puesto buscando cumplir los objetivos de los diferentes departamentos.

Estandarización: Cuando una empresa tiene una estandarización elevada, el contenido del trabajo se describe en fragmento y el trabajo similar se desempeña de la misma forma en todas las ubicaciones existente en la organización.

Jerarquía de autoridad: Esta cadena se refleja en la autoridad de mando que existe en las organizaciones es decir, se las debe definir bien para que sean comprendidas por todos los que integran.

Centralización: Se centra al nivel jerárquico que tiene cada persona en la toma de decisiones. Cuando la toma de decisiones se mantiene en los niveles altos la organización está centralizada.

Profesionalismo: Se orienta al nivel de educación y preparación de los colaboradores para ocupar un cargo en la organización. Si los colaboradores se toman mucho tiempo en capacitarse en nivel de profesionalismo es bajo y demoraría los trabajos.

1.2.8.4.2. Dimensiones contextuales

(Daft, 2013) Se caracterizan en toda la organización, a través de su tamaño, tecnología, ambiente y metas, describen el marco organizacional que influye y modela las dimensiones estructurales. Los elementos son:

Tecnología: Son las herramientas con la que cuenta la empresa que se utiliza dependiendo el tipo de actividad a la que se dedica cada organización.

Tamaño: El tamaño que cuenta una empresa se ve reflejado en el número de colaboradores con los que una empresa cuenta.

Entorno: Se incluye a todo lo que rodea a la organización son factores que están en nuestro alrededor los cuáles deben ser analizados para que puedan ser controlados ya que tienden a tendencia ya que cada vez son más cambiante.

Cultura: Son los valores y el comportamiento que poseen los miembros de la organización.

1.3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA- VARIABLE DEPENDIENTE

(Terry, 2011)

“Explica que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.” (Pág. # 3)

De acuerdo a lo antes mencionado gestión administrativa es el proceso que permite diseñar y mantener un entorno favorable donde el trabajo en equipo es más beneficioso para los colaboradores donde puedan cumplir de manera eficientemente sus actividades y se logre el cumplimiento de los objetivos.

1.3.1. Antecedentes

El laboratorio de larvas de camarón “BIOGEMAR S.A.” es una empresa familiar que está ubicada en la ciudadela Miramar Mz. 52 y 53 Solar 12 del sector mar bravo del cantón Salinas en la provincia de Santa Elena, la misma que tiene accionistas: Sra. Catherine Cáceres Achurra de Intriago y el Sr. Ac. Walter Intriago Díaz, que son los propietarios de la empresa. Cuentan con más 80 empleados.

BIOGEMAR S.A. es una empresa que se dedica exclusivamente a la producción y comercialización de nauplios y larvas de camarón y que inicia sus operaciones en la provincia de Santa Elena en el año 2002 como QUIFOMER y desde el 2006 como BIOGEMAR S.A.

Denominación: Laboratorio nauplios y larvas de camarón “BIOGEMAR S.A.”

RUC: 0992459123001

Domicilio: Ciudadela Miramar S/N carretero Mar Bravo

Actividad: BIOGEMAR S.A. se dedica a la producción y comercialización de larvas de camarón y maduración de nauplios mediante estrategias de producción responsable y la aplicación de los más altos estándares de calidad.

ILUSTRACIÓN # 10 Ubicación del Laboratorio Biogemar S.A



Fuente: Datos de la investigación
Elaborado: Hugo Darío Chérrez Terán

1.3.2. Actividad económica

BIOGEMAR S.A. es una empresa ecuatoriana dedicada a la producción de postlarvas de camarón PL12, que posteriormente son engordadas en piscinas o esteros en Ecuador u otros países del entorno hasta que alcanzan la talla comercial. Se trata de la productora de postlarvas más importantes de Ecuador, produciendo actualmente 50 millones de nauplios por día y un aproximado de 200 millones de larvas al mes. Dependiendo de la demanda del mercado permitiéndole ser una de las principales empresa exportadora de nauplios y larvas de camarón.

La empresa se dedica a la producción y comercialización de nauplios y larvas de camarón, mediante estrategias de producción responsable y la aplicación de los más altos estándares de calidad, cuenta con las certificaciones de Naturland y Global G.A.P; bajo condiciones de cultivo respetuosas con el medio ambiente y el consumidor respetando en sus procesos la inocuidad alimentaria, la salud y seguridad de los trabajadores, el bienestar animal y el cuidado ambiental y ecológico, a lo largo de todo el proceso productivo y la cadena de suministros y materia prima.

1.3.3. Marco situacional

BIOGEMAR S.A. es considerado como un análisis interno, un diagnóstico general de la gestión administrativa, para descubrir cómo están distribuidos los recursos que cuenta la empresa, cuáles son los conflictos o problemas o el déficit de productividad dentro de cada departamento, lo que no permite el desarrollo continuo de la misma, conocer la situación real sea esta crítica, lo importante es como dar soluciones a los problemas que se presentan a diario para permitir el crecimiento eficiente de la empresa.

1.3.4. Procesos administrativos

Según (Munch, Lourdes, 2007)

“El proceso administrativo es una metodología que permite al administrador, gerente, ejecutivo, empresario o cualquier otra persona, manejar eficazmente una organización, y consiste en estudiar la administración como un proceso integrado por varias etapas. Cada etapa responde preguntas fundamentales: ¿Qué? ¿Para qué? ¿Cómo? ¿Con quién? ¿Cuándo? y ¿Dónde?, interrogantes que siempre deben plantearse durante el ejercicio de la administración, y que son conocidas como las preguntas claves de esta disciplina” (Pág. # 36).

1.3.4.1. Planificación

(Arcia Cáceres, 2011)

Mediante la planificación permite a los gerentes a seleccionar y declarar las tareas mediante pronóstico para establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuáles se hará el trabajo, establecer un plan general de logro, enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejor desempeño del trabajo, establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño

1.3.4.2. Organización

La organización permite coordinar y reestructurar el trabajo mediante obligaciones operativas o unidades manejables y relacionadas que aclarare los requisitos del puesto, que permitan seleccionar y colocar a los individuos idóneos en el puesto adecuado, para proporcionar facilidades personales y otros recursos para utilizar y acordar la autoridad adecuada para cada miembro, que permita alcanzar las metas y objetivos.

1.3.4.3. Ejecución

Este elemento pone en práctica la filosofía para lograr que las acciones se realicen de manera eficiente para que hagan su mejor esfuerzo, con la participación de todos los de la empresa.

1.3.4.4. Control

Se refiere al control minucioso que deben tener los directivos de la empresa de las operaciones o actividades para que pueda lograr lo que se propone al iniciar las actividades.

1.3.4.5. Dirección

(Munch, Lourdes, 2007)

“La dirección es la fase donde se ejecuta todas las etapas del proceso administrativo mediante la comunicación y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo hacia el logro de la misión de la organización.” (Pág. # 51).

Mediante este recurso se puede direccionar para tener un mayor control en la ejecución de procesos administrativos mediante la comunicación de los colaboradores con los jefes inmediatos de la empresa.

1.3.5. Recursos administrativos

Son elementos que facilitan una clara coordinación y organización, en el mejoramiento de la gestión administrativa, logrando tener un mejor control y desempeño en las actividades y en la producción el cumplimiento de las metas. Los recursos que cuenta la empresa BIOGEMAR S.A. son indispensables para el desarrollo de las actividades, clasificándolas de la siguiente forma:

1.3.5.1. Recursos humanos

(Munch, Lourdes, 2007) “Los recursos humanos pueden definirse como el conjunto de habilidades, experiencia, conocimientos y competencia del personal que integra una empresa” (Pág. # 153).

El recurso humano con el que cuenta la empresa BIOGEMAR S.A. debería de explotar en su totalidad las competencias, conocimientos y cualidades que le permitan fortalecer el desempeño en sus funciones con jerarquía para brindar un servicio personalizado a nuestros clientes y poder lograr de los objetivos de la empresa. El recurso humano con el que cuenta el laboratorio es realmente

competitivo pero a pesar de su conocimiento este debe implementar estrategias y lograr que el equipo de trabajo se identifique con la empresa es decir desarrollar en ellos el sentido de pertenencia con la empresa.

1.3.5.2. Recursos tecnológicos

(Munch, Lourdes, 2007) “Los recursos tecnológicos son la aplicación del conocimiento científico al desarrollo de actividades prácticas y sistemas tales como la máquina, equipos, instrumentos y procesos” (Pág. # 154).

Los equipos utilizados en los diferentes procesos de producción son los adecuados para lograr la optimización y la efectividad en la empresa.

1.3.5.3. Recurso financiero

(Munch, Lourdes, 2007)

“Los recursos financieros son los elementos monetarios de que dispone la empresa para ejecutar sus decisiones, estos proviene de la aportación de los socios, las utilidades y las ventas, así como de los préstamos, créditos y emisiones de valores” (Pág. # 153).

Los recursos financieros son importantes porque con ellos se pueden implementar tecnología, e incrementar recurso humano y adquirir la materia prima.

1.3.5.4. Recursos materiales

(Munch, Lourdes, 2007) “Los recursos materiales son los bienes tangibles e insumos propiedad de la organización” (Pág. # 153). Los recursos materiales son más conocidos como activos fijos de la organización, estos son los equipos o herramientas de trabajo que cuenta la empresa, que nos ayudan a realizar nuestras actividades de una forma rápida y segura en menos tiempo de una forma eficiente.

1.4. MARCO LEGAL

1.4.1. Constitución de la República del Ecuador, 2008

Art. 325.-Establece:

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

1.4.2. Plan Nacional del buen vivir. 2013

Objetivo 3

“Mejorar la calidad de vida de la Población”

Mejorar la calidad de vida de la población es un reto amplio que demanda la consolidación de los logros alcanzados en los últimos años y medio, mediante el fortalecimiento de políticas intersectoriales y la consolidación del Sistema Nacional de inclusión y Equidad Social.

Objetivo 8

“Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible”

El sistema económico mundial requiere renovar su concepción, priorizando la igualdad en las relaciones de poder, tanto entre países como al interior de ellos. De igual manera, dando prioridad a la redistribución y al ser humano, sobre el crecimiento económico y el capital. En esta nueva concepción permitirá concretar aspectos como la inclusión económica y social de millones de personas, la transformación del modo de producción de los países del sur, el fortalecimiento de

las finanzas públicas, la regulación del sistema económico, y la justicia e igualdad en las condiciones laborales.

Objetivo 11

“Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica”

El Ecuador tiene una oportunidad histórica para ejercer soberanamente la gestión económica, industrial y científica, de sus sectores estratégicos. Esto permitirá generar riqueza y elevar en forma general el nivel de vida de nuestra población. Para el gobierno de la Revolución Ciudadana, convierte la gestión de los sectores estratégicos en la punta de lanza de la transformación tecnológica e industrial del país, constituye un elemento central de ruptura con el pasado.

1.4.3. Código orgánico de la Producción Comercio e Inversión, 2010

Título: De la promoción del trabajo productivo digno

Art. 9.- Componentes del salario digno

Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumaran los siguientes compontes:

- a) El sueldo o salario mensual.
- b) La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo periodo de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del código del trabajo.
- c) La decimocuarta remuneración dividida para doce cuyo, periodo de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del código del trabajo.
- d) Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales.

- e) El monto de la participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la ley, divididas para doce.
- f) Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,
- g) Los fondos de reservas.

Título III: De los incentivos para el desarrollo productivo

Capítulo I: Normas generales sobre incentivos y estímulo de desarrollo económico.

Art. 23.- De los incentivos.- Los incentivos de orden tributario que reconoce esta normativa se incorporan como reformas a las normas tributarias pertinentes, como constan en las disposiciones reformativas al final de este código.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación se constituye un plan general del investigador para obtener datos primarios y secundarios, para dar respuestas a las interrogantes o justificar a la hipótesis mediante procedimientos alternativos que sirvan como ayuda para el diseño.

La información recolectada ayudó a identificar la problemática que existe dentro de la empresa y además corroboró con la identificación de las exigencias que tienen los clientes al momento de adquirir los productos y en la calidad del servicio al cliente.

2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La modalidad para el desarrollo del trabajo de titulación es del proyecto factible porque a través del estudio realizado se elaboró una propuesta basada en un modelo operativo viable como es la elaboración de un diseño organizacional con la finalidad de dar solución a la problemática encontrada en la empresa BIOGEMAR S.A.

Se analizaron aspectos importantes como fuente de información útil que se obtuvo en base a temas de interés a través de la participación de directivos, empleados y clientes.

Así mismo se orientó a los recursos como es el talento humano los mismos que ayudan para la realización de las encuestas, el recurso tiempo que consistió en la

planificación del cronograma de tareas estableciendo objetivos y metas a alcanzar.

Con la ejecución del diseño organizacional los directivos podrán mejorar la situación actual de la empresa contribuyendo a mejorar sus productos y su calidad de vida; los beneficiarios indirectos son sus clientes por satisfacer las necesidades y la provincia porque contribuye al desarrollo económico.

2.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

2.3.1. Por el propósito

Investigación aplicada

El interés de este tipo de investigación se centró en la aplicación de nuevos conocimientos que permitieron definir y explicar en términos teóricos la estructura y funcionamiento del diseño organizacional. Este tipo de investigación es el análisis de las hipótesis y resultados, enmarcados en la aplicación y confirmación del tema de investigación.

2.3.2. Por el Nivel de estudio

Investigación descriptiva

La investigación descriptiva permitió identificar las características y actitudes de cada uno de los miembros de la empresa, clientes, competencia, proveedores, etc. Además permitió describir y establecer una determinación de las características particulares del tema que se investigó sobre todo cual es el desarrollo económico que ha tenido la empresa durante el tiempo que se creó hasta la actualidad.

2.3.3. Por el lugar

Documental

La investigación documental aportó con la recopilación de información existente dentro de la empresa, mediante esto ayudó a plantear los correctivos necesarios. Los medios investigados fueron consultados en libros, enciclopedias, diarios, trípticos y documentos relacionados con el tema incluso documentación de la misma empresa.

De campo

Este tipo de investigación se aplicó en el estudio porque los problemas que se estudian nacen de la realidad y la información solicitada debe obtenerse directamente del lugar donde está planteado el problema en este caso la empresa BIOGEMAR S.A, muestra la ausencia de un diseño organizacional reconociéndolo en la actualidad como una herramienta esencial para la elaboración del estudio.

2.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1. Método inductivo

Se desarrolló con el propósito de obtener conclusiones en todo lo general de la empresa basándose en la problemática que existe dentro, a través de la aplicación de encuestas y entrevistas para tener información relevante.

2.4.2. Método deductivo

Esta investigación fue aplicada con el propósito que la información adquirida sea real, verídica y explícitas, partiendo de situaciones generales se lleguen a identificar explicaciones particulares. Así de la teoría general acerca de un fenómeno o situación, se explican hechos o situaciones particulares.

2.4.3. Método analítico

Se empleó como una herramienta que a través del análisis se asimilan los hechos y fenómenos separando sus elementos constitutivos para fijar su importancia, la relación entre ellos, cómo están organizados y cómo funcionan estos elementos.

Mediante este método se analizó y evaluó la aplicación del Diseño Organizacional en la empresa explicando a partir de los postulados básicos que señalan las características del mismo; analizando los problemas del desarrollo del estudio. Se buscará encontrar explicaciones de conducta y actitudes de las personas que se encuentran laborando en BIOGEMAR S.A para que permita conocer la situación interna.

2.4.4. Método síntesis

Esta herramienta se aplicó para de acuerdo a la información adquirida y recopilada se sacaron conclusiones de todo lo anterior.

2.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

2.5.1. Encuestas

Las encuestas son un instrumento orientado para captar información y poder diagnosticar la realidad del problema que presenta la investigación, la encuesta

encierra un sin número de preguntas que son elaboradas con la finalidad de obtener respuestas que se puedan cuantificar, para conocer acerca del producto en la mente de los clientes.

2.5.2. Entrevista

Es una técnica que se utilizó para obtener datos que ayuden a la solución del problema las entrevistas se las realizaron a la gerencia y colaboradores de la empresa BIOGEMAR S.A., con la finalidad de establecer criterios respecto a funciones y sus respectivos responsables.

2.6. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.6.1. Cuestionario

El cuestionario se utilizó para la elaboración de las preguntas de la encuesta las mismas que fueron claras, con un lenguaje manejable y de fácil entendimiento.

2.6.2. Guión de entrevista

Este instrumento de información se utilizó correctamente para el proceso de recopilación de información mediante un formato de preguntas. El guión es un respaldo que influye como objeto en el estudio de todas las preguntas.

2.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.7.1. Población

CUADRO # 5 Población

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
GERENTE GENERAL	1
ÁREA ADMINISTRATIVA	10
OPERARIOS	80
CLIENTES FRECUENTES	50
TOTAL DE LA POBLACIÓN	141

Fuente: Datos de la Investigación.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

2.7.2. Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico por criterios por considerar su población pequeña. El tamaño de la muestra nos indica que se realizó a 141 encuestas entre la parte administrativa, colaboradores y clientes frecuentes.

CUADRO # 6 Muestra

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
GERENTE GENERAL	1
ÁREA ADMINISTRATIVA	10
OPERARIOS	80
CLIENTES POTENCIALES	50
TOTAL DE LA POBLACIÓN	141

Fuente: Datos de la Investigación.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

2.8. PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

2.8.1. Procedimiento

Los procedimientos a seguir en el estudio de investigación se detallan a continuación;

- Planteamiento y formulación del problema
- Sistematización del problema
- Justificación del problema
- Revisión bibliográfica.
- Hipótesis y operacionalización de las variables
- Establecer la población
- Determinar la muestra

2.8.2. Procesamiento

El procesamiento de la Información empezó por:

- La tabulación de las preguntas establecidas en el cuestionario
- Se procedió a realizar los gráficos estadísticos con los respectivos análisis de acuerdo a la información tabulada.
- Conclusión y recomendaciones.

CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA AL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA BIOGEMAR S.A.

Al utilizar la entrevista como una técnica de recolección de información hecha al representante legal de BIOGEMAR S.A., se determinó que verdaderamente existen varios inconvenientes por la falta de un diseño organizacional por lo tanto resultaría importante la implementación de este para proponer posibles soluciones que conlleven a los colaboradores al logro de los objetivos.

La información que se obtuvo del Ac. Walter Intriago Díaz, Gerente Administrativo de BIOGEMAR S.A., es relevante porque mencionó que por mucho tiempo han utilizado una misma estructura organizacional, ya que realmente nadie ha promovido la renovación de sus bases empresariales y las mismas que trasciendan beneficiosas para el correcto desenvolvimiento de las actividades cotidianas dentro del laboratorio.

Además no se ha realizado evaluación al personal que ayude a determinar que el colaborador este en capacidad de aportar con ideas creativas para la reorganización de la estructura del laboratorio, motivo por la que muchas veces no se toman en cuenta las opiniones de estos, y solamente se recurre a los aportes de los acciones en beneficio general.

De esta misma forma supo manifestar que suelen tomar decisiones que no constan en un plan, razón por la que muchas veces deben actuar de una manera poca acertada ante los diferentes cambios que demanda el mercado, el mismo que deja una mala imagen y resulta poco competitivo.

3.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PARTE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA.

3.2.1. Área administrativa

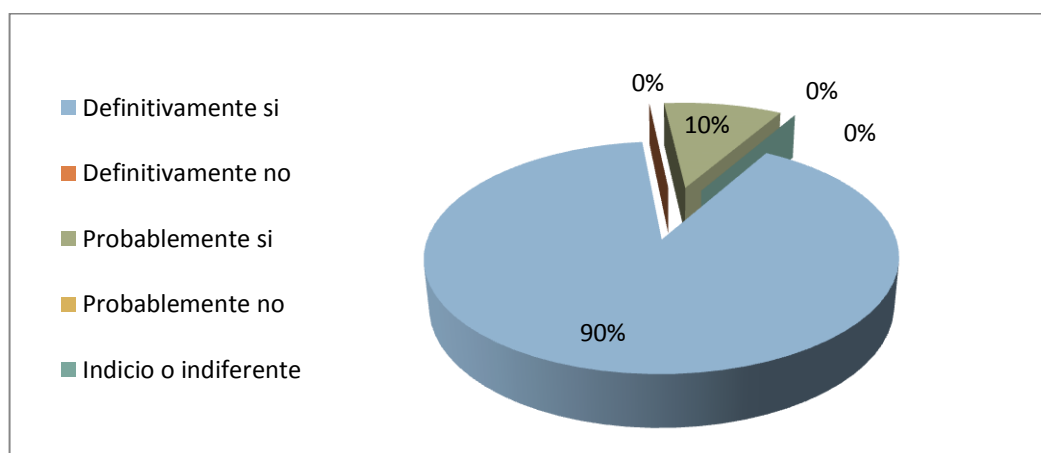
PREGUNTA # 1 ¿Conoce qué es un diseño organizacional?

TABLA # 1 Diseño organizacional

Nº 1	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	9	90%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	1	10%
	Probablemente no	0	0%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 1 Diseño organizacional



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Al realizar esta encuesta a los colaboradores se obtuvo el siguiente resultado, el 90% de ellos si tienen conocimiento de lo que es un diseño organizacional mientras que un 10% no tienen conocimiento de éste por lo que se llega a la conclusión que al querer implementar este diseño dentro de la empresa no será tan complicado que los colaboradores se adapten a esta nueva propuesta.

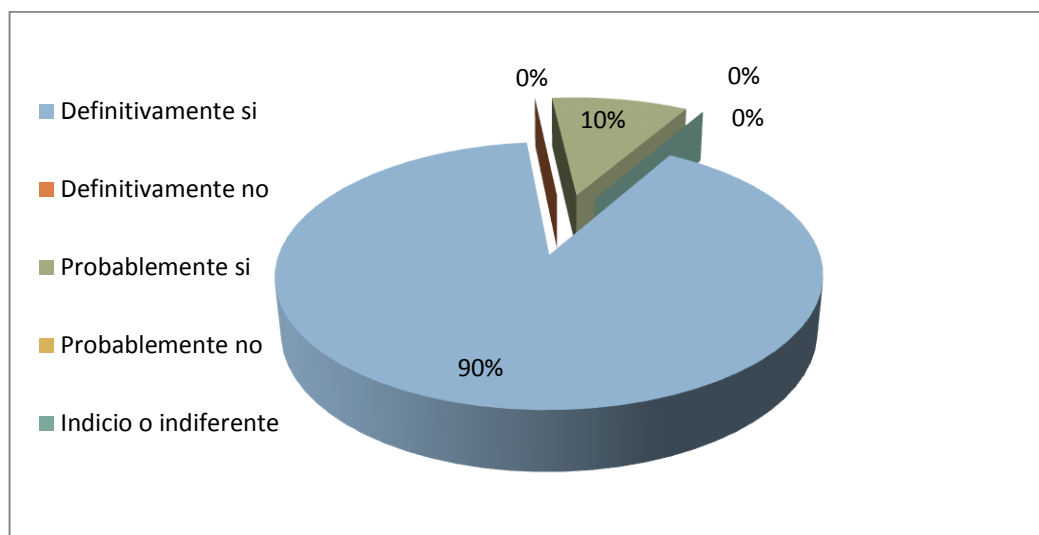
PREGUNTA # 2 ¿Su empresa cuenta con misión, visión y objetivos organizacionales de la Empresa BIOGEMAR S.A.?

TABLA # 2 Cuenta con misión, visión y objetivos

N° 2	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	9	90%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	1	10%
	Probablemente no	0	0%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 2 Cuenta con misión, visión y objetivos



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

El 90% si saben que existen dentro de la empresa una misión, visión, objetivos, y un 10% no esta tan seguro esto da como resultado que no todos tienen claro que existen estas y que deben hacerlas parte de ellos para el cumplimiento de metas y para que estos creen un sentido de pertenencia con la empresa.

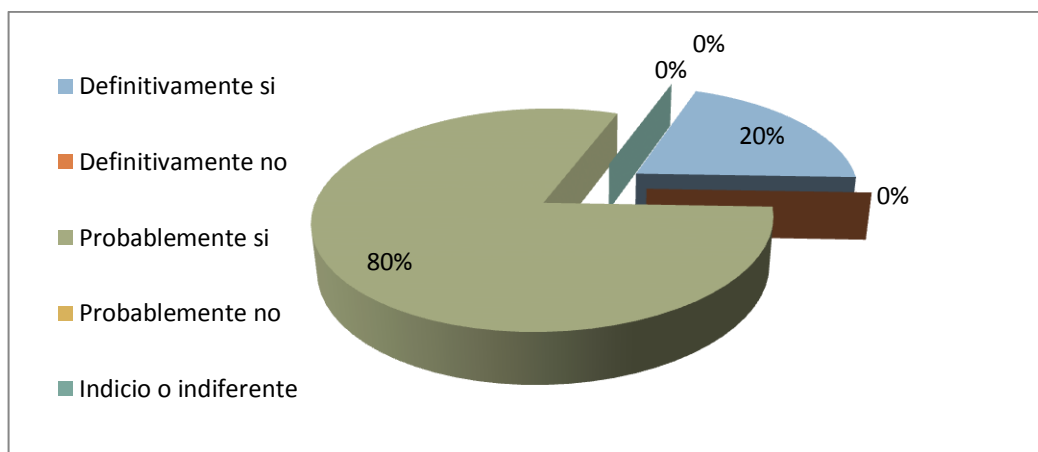
PREGUNTA # 3 ¿Cuenta la empresa con una estructura organizacional adecuada?

TABLA # 3 Estructura organizacional

N° 3	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	2	20%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	8	80%
	Probablemente no	0	0%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 3 Estructura organizacional



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

El 80% de los encuestados manifestaron que la empresa probablemente si cuenta con una adecuada estructura organizacional y un 20% que corresponde a 2 personas que manifestaron que no están tan seguras que esta cuenta con una adecuada estructura organizacional.

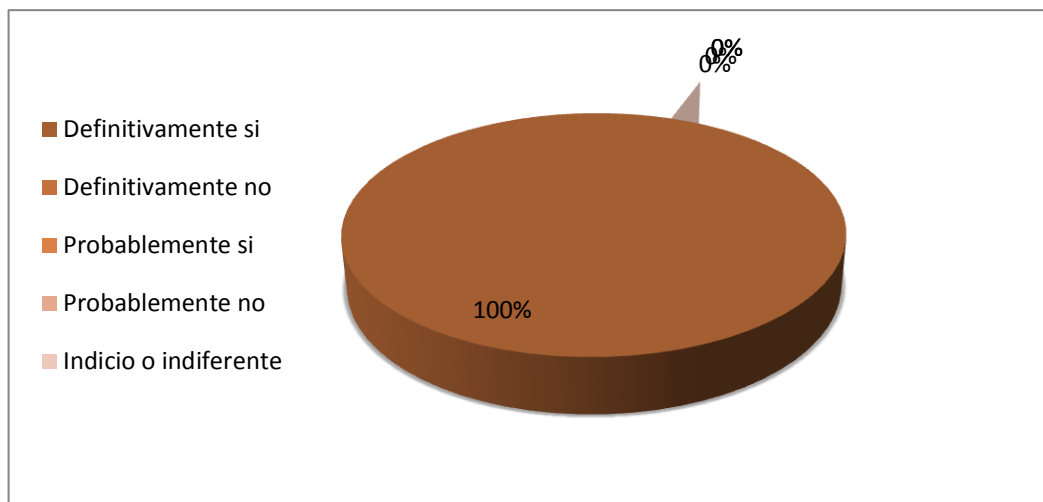
PREGUNTA # 4 ¿La empresa BIOGEMAR S.A. cuenta con recursos necesarios para alcanzar sus objetivos?

TABLA # 4 Cuenta con recursos necesarios

Nº 4	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	10	100%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	0	0%
	Probablemente no	0	0%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 4 Cuenta con recursos necesarios



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Al preguntar si la empresa cuenta con recursos necesarios para funcionar todos los encuestados manifestaron que si la empresa tiene recursos los mismos que se hacen notar al momento de la producción, solo que falta innovación y que todos deben aportar para el crecimiento de la empresa.

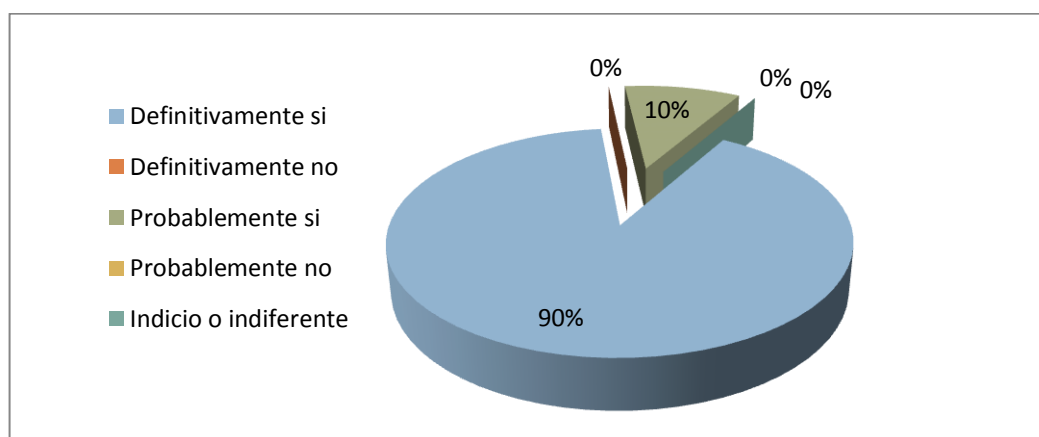
PREGUNTA # 5 ¿La organización debería implementar nuevas estrategias competitivas para el mejor desarrollo de la empresa?

TABLA # 5 Nuevas estrategias competitivas

Nº 5	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	9	90%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	1	10%
	Probablemente no	0	0%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 5 Nuevas estrategias competitivas



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

El 90% de los encuestados están de acuerdo que debe innovar las estrategias para lograr el cumplimiento de las metas de la empresa, mientras que un 10% manifiesta que probablemente es necesaria la implementación de éstas para el logro de las metas.

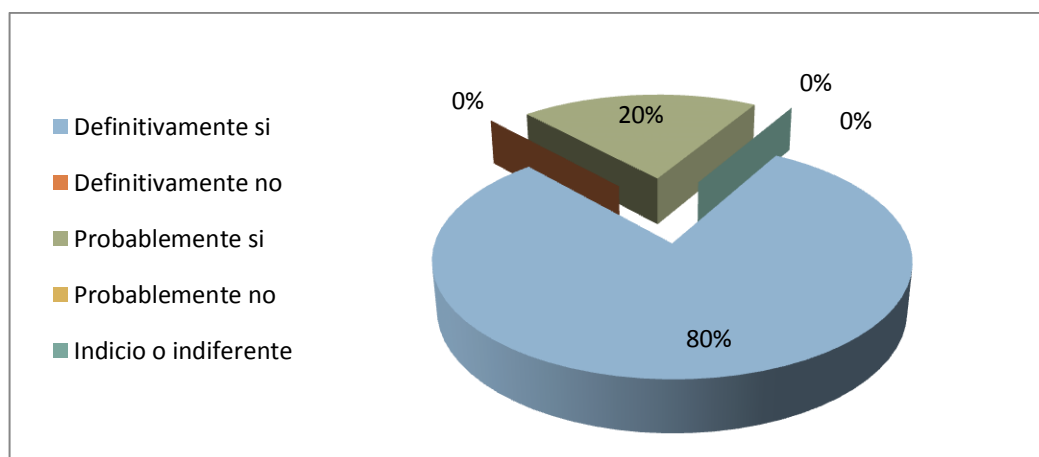
Pregunta # 6 ¿Es necesario aplicar herramientas administrativas que permitan controlar el cumplimiento de las tareas?

TABLA # 6 Herramientas administrativas

N° 6	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	8	80%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	2	20%
	Probablemente no	0	0%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 6 Herramientas administrativas



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Según el gráfico el 80% que corresponde a 8 de las personas encuestadas manifestaron que definitivamente si es necesario aplicar herramientas administrativas que permitan controlar el cumplimiento de las tareas y contra un 20% que corresponde a 2 personas quienes manifiestan que probablemente si es necesario aplicar herramientas administrativas que permitan controlar el cumplimiento de las tareas. Se establecerán técnicas precisas que ayudarán al administrador a tomar la mejor decisión en el momento que se presente un problema tanto administrativo como productivo.

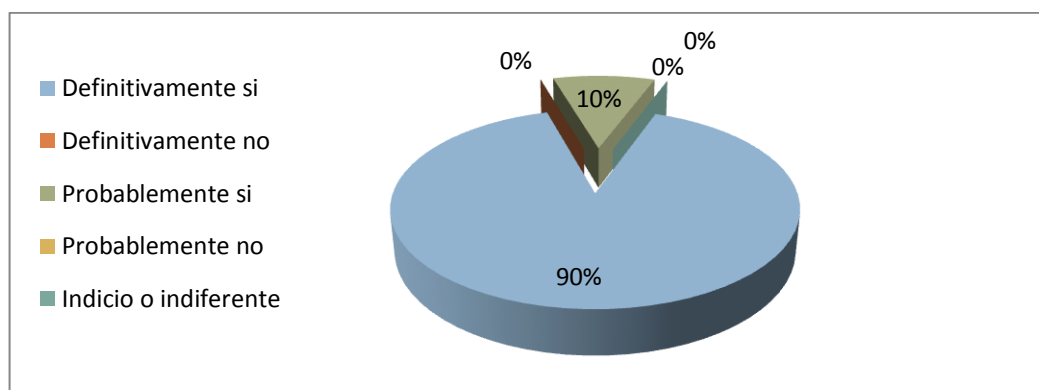
Pregunta # 7 ¿Es importante contar con políticas internas en la empresa?

TABLA # 7 Políticas internas

N° 7	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	9	90%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	1	10%
	Probablemente no	0	0%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 7 Políticas internas



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Según el gráfico el 90% que corresponde a 9 de las personas encuestadas manifestaron que definitivamente si es importante contar con políticas internas dentro de la empresa, y contrasta un 10% que corresponde a 1 personas quienes manifiestan que probablemente si es importante contar con políticas internas dentro de la empresa. Se establecerán políticas internas que permitan tener un control adecuado de la empresa, ya que si están bien establecidos se tomarán buenas decisiones con respecto a sus colaboradores si estos llegaran a incumplirlas.

3.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS A LA PARTE OPERATIVA DE LA EMPRESA

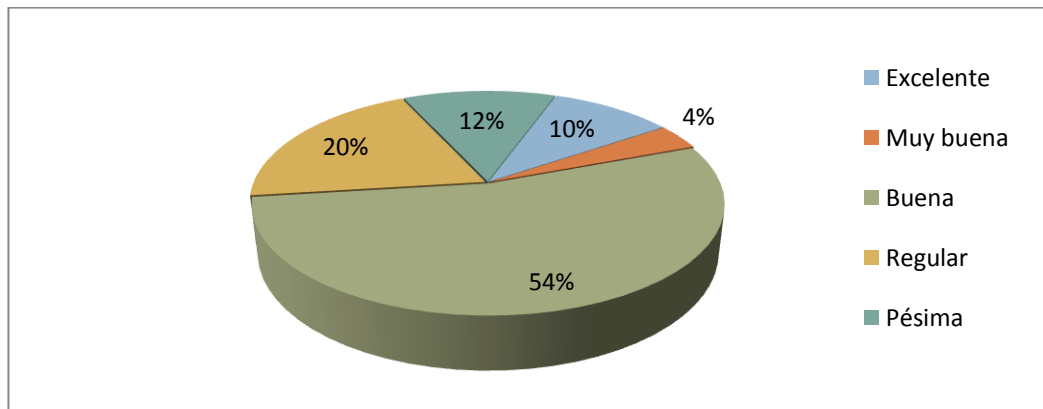
PREGUNTA # 1 ¿Cómo es el clima laboral dentro del laboratorio BIOGEMAR S.A.?

TABLA # 8 Clima laboral

Nº 1	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Excelente	8	10%
	Muy buena	3	4%
	Buena	43	54%
	Regular	16	20%
	Pésima	10	13%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 8 Clima laboral



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Del total de los encuestados el 10% respondió que el clima laboral dentro del laboratorio es excelente, mientras que el 4% respondió que es muy buena, el 54% buena, el 20% regular y el 13% pésima. Es importante que la empresa dirija sus estrategias hacia un buen clima laboral, para que sus actividades diarias no se vean afectadas, así fortalecer la gestión administrativa de una forma eficiente.

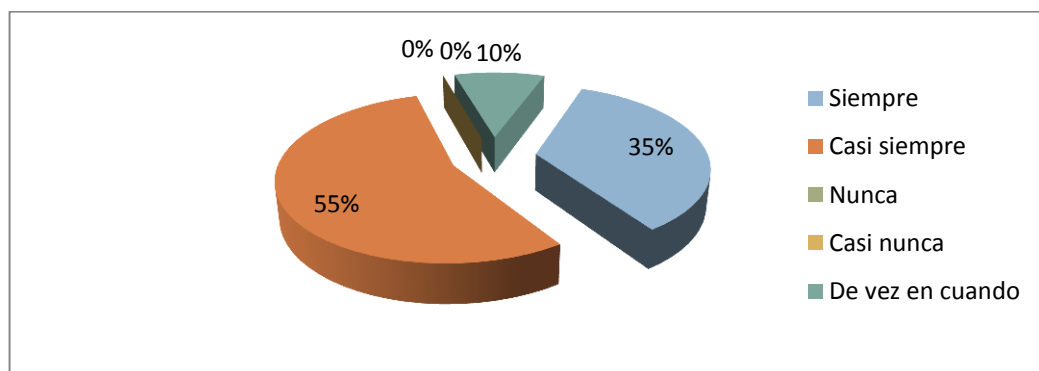
PREGUNTA # 2 ¿Con qué frecuencia realiza funciones ajenas a su departamento?

TABLA # 9 Funciones ajenas

N° 2	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Siempre	28	35%
	Casi siempre	44	55%
	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	De vez en cuando	8	10%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 9 Funciones ajenas



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Según el gráfico el 35% que corresponde a 28 de las personas encuestadas manifestaron que siempre realizan funciones ajenas a su departamento, seguido de un 55% que corresponde a 44 personas que manifestaron que casi siempre realizan funciones ajenas a su departamento y un 10% que equivale a 8 personas que manifestaron que de vez en cuando realizan funciones ajenas a su departamento. Con estos datos notamos que la empresa no posee una segregación de funciones adecuada, o no cuenta con el personal necesario para cada función, pero con este diseño se propone cada colaborador tenga su cargo bien estructurado.

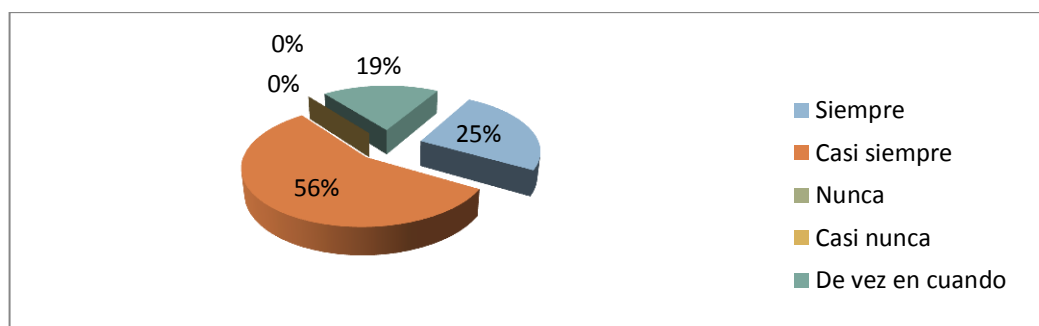
Pregunta # 3 ¿La comunicación entre usted y su jefe inmediato es frecuente?

TABLA # 10 Comunicación

N° 3	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Siempre	20	25%
	Casi siempre	45	56%
	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	De vez en cuando	15	19%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 10 Comunicación



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Según el gráfico el 25% que corresponde a 20 de las personas encuestadas manifestaron que siempre mantienen una comunicación con su jefe inmediato, y contrasta un 56% que corresponde a 45 personas quienes manifiestan que casi siempre mantienen una comunicación con su jefe inmediato y un 19% que equivale a 15 personas que señalan que de vez en cuando mantienen una comunicación con su jefe inmediato. Son conscientes que la falta de comunicación puede ser causa muchos problemas y esto origina falencias en la gestión administrativa en la hora de brindar el producto o servicio a nuestros clientes.

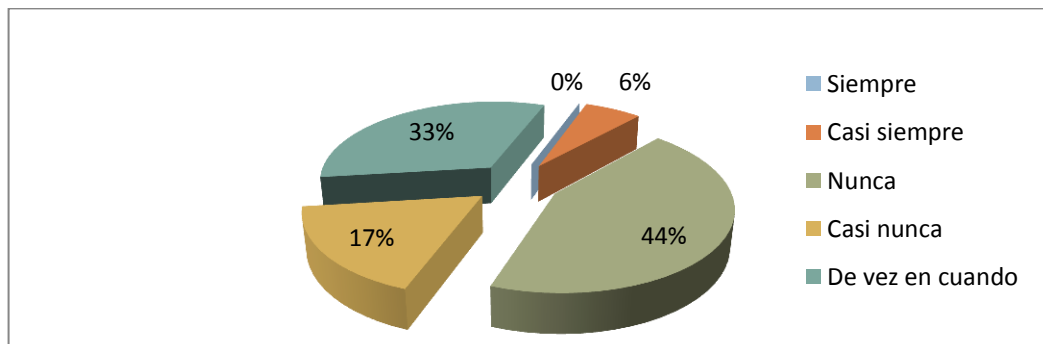
Pregunta # 4 ¿Cuándo realiza una actividad de manera eficiente se presenta la información al inmediato superior?

TABLA # 11 Actividad

N° 4	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Siempre	0	0%
	Casi siempre	5	6%
	Nunca	35	44%
	Casi nunca	14	18%
	De vez en cuando	26	33%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 11 Actividad



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Según el gráfico el 6% que corresponde a 5 las personas encuestadas manifestaron que casi siempre realizan una actividad de manera eficiente se presenta la información al inmediato superior, seguido de un 44% que corresponde a 35 personas que manifestaron que nunca se presenta la información al inmediato superior y un 18% que equivale a 14 personas que manifestaron que casi nunca se presenta esa información. Y con 33% que equivale a 26 personas dicen que de vez en cuando se da esa información a su jefe inmediato. Con estos datos notamos que la empresa no posee una da un incentivo en motivacional a su colaboradores.

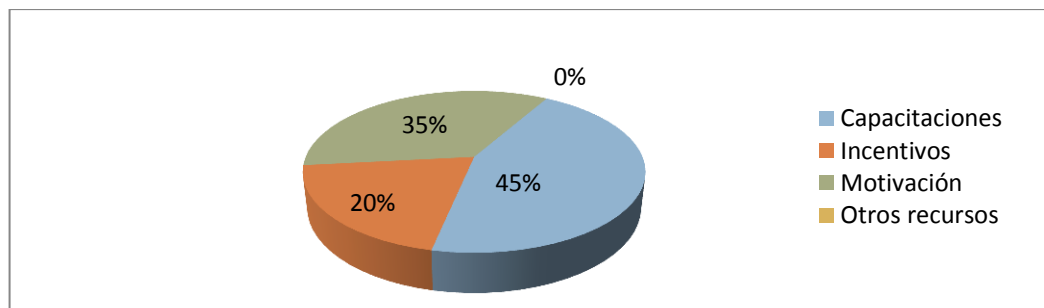
Pregunta # 5 ¿Qué clases de recursos usaría para desarrollar nuevas técnicas de competitividad?

TABLA # 12 Técnicas de competitividad

Nº5	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Capacitaciones	36	45%
	Incentivos	16	20%
	Motivación	28	35%
	Otros recursos	0	0%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 12 Técnicas de competitividad



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Según los resultados que nos arroja esta encuesta es que el 45% que corresponde a 36 personas se inclinan por las capacitaciones, seguido con un 35% que corresponde a 28 personas se optan por la motivación como un recurso, y como último lugar con un 25% corresponden a 16 personas se inclinan por incentivos económicos, es por eso que la empresa BIOGEMAR S.A. debería de implementar un plan de capacitaciones para que su colaboradores se sientan motivados y puedan desempeñar bien sus funciones para mejorar el ambiente laboral con el propósito de fortalecer gestión administrativa.

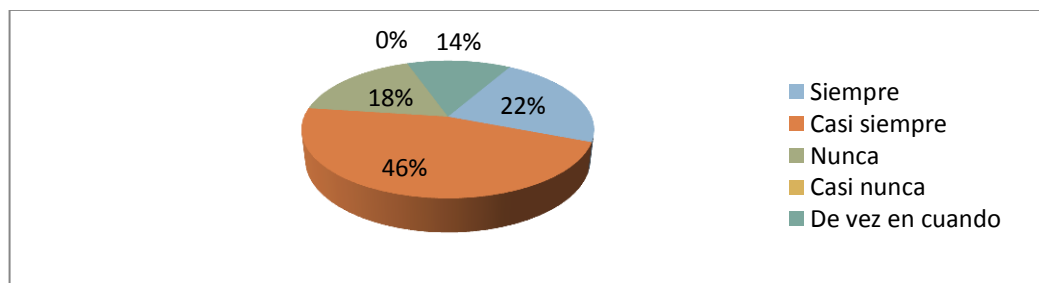
Pregunta # 6 ¿Los jefes inmediatos supervisan las actividades que usted realiza?

TABLA # 13 Supervisan las actividades

N° 6	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Siempre	18	23%
	Casi siempre	37	46%
	Nunca	14	18%
	Casi nunca	0	0%
	De vez en cuando	11	14%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 13 Supervisan las actividades



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Según los resultados que un 46% que equivale a 37 personas dicen que casi siempre revisan las labores que realiza en su puesto de trabajo, y un 23% que optan que corresponde a 18 personas dicen que siempre supervisan sus labores que realiza en su puesto de trabajo, con un 18% que corresponden a 14 personas comentan que nunca supervisan su trabajo, y un 14% corresponde a 11 personas que opinan que de vez en cuando supervisan sus labores, el laboratorio BIOGEMAR S.A. Deberá tener a personas adecuadas e idóneas a su puesto para que no se sientan presionados en realizar sus trabajo, ya que estos puede causar problemas en el entorno de los equipos de trabajo.

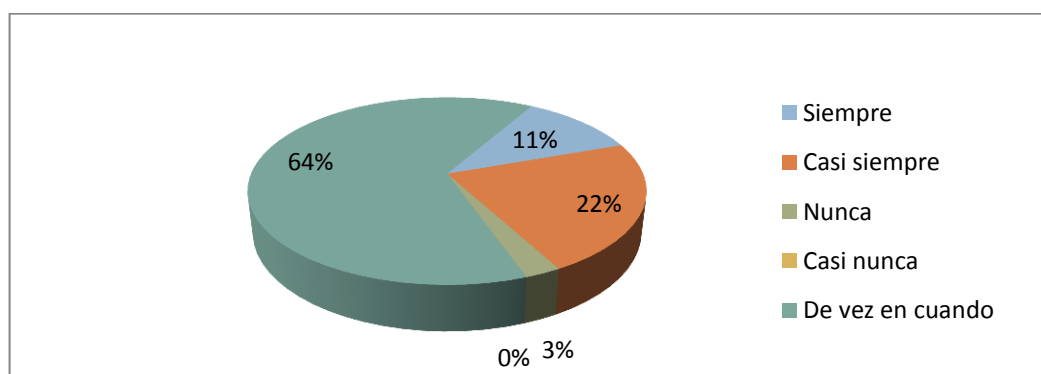
Pregunta # 7 ¿Los medios tecnológicos proporcionados por la institución para la realización de su trabajo son adecuados?

TABLA # 14 Medio tecnológico

N° 7	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Siempre	9	11%
	Casi siempre	18	23%
	Nunca	2	3%
	Casi nunca	0	0%
	De vez en cuando	51	64%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 14 Medio tecnológico



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Según los resultados que un 64% que corresponde a 51 personas que de vez en cuando proporciona herramientas óptimas para realizar su trabajo, con un 23% que equivale a 18 personas dicen que casi siempre cuenta con nueva tecnología, 11% que equivale a 9 personas cuentan que siempre cuentan con nuevos equipos tecnológicos que le permiten realizar eficientemente su trabajo, y con el 3% que corresponde a 2 personas que nunca cuentan con nuevos equipos tecnológicos, esto quiere decir que la empresa Biogemar S.A. debe de preparar bien a su colaboradores para que se adapten a diferentes tipos de cambios.

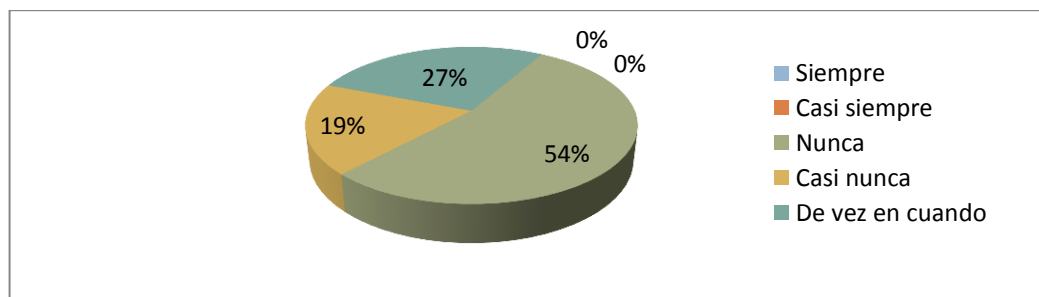
Pregunta # 8 ¿Consideran su opinión o alguna sugerencia para mejorar el trabajo?

TABLA # 15 Mejorar el trabajo

N° 8	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Siempre	0	0%
	Casi siempre	0	0%
	Nunca	43	54%
	Casi nunca	15	19%
	De vez en cuando	22	28%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 15 Mejorar el trabajo



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Según el gráfico se da que el 54% que corresponde a 43 personas encuestada nos dan a conocer que nunca consideran su opinión o sugerencia para mejorar el ambiente laboral y sus funciones, con un 28% que corresponde a 22 personas encuestadas nos dicen que de vez en cuando se consideran sus opiniones o sugerencias para mejorar sus labores, y 19% que corresponde a 15 personas comentan que casi nunca se toma en cuenta sus opiniones y sugerencias en la empresa, por eso la empresa debe tener más integrado a su colaboradores para poder fortalecer su equipo de trabajo y desarrollar nuevas ideas que permitan fortalecer el gestión administrativa.

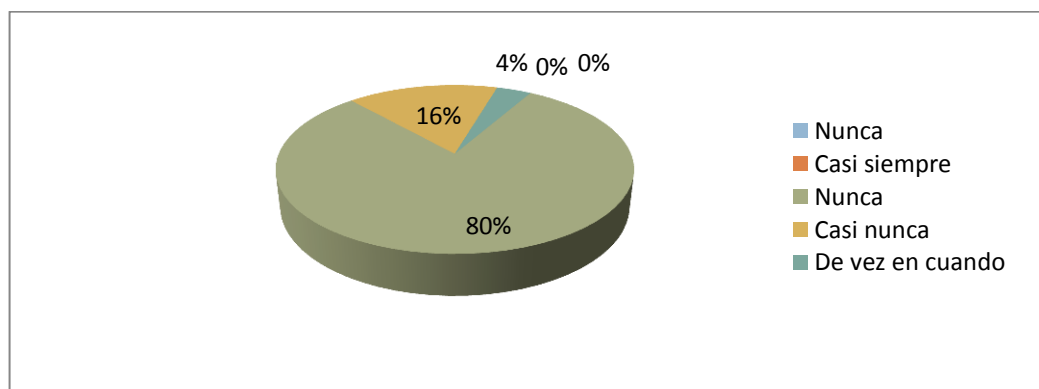
Pregunta # 9 ¿Se logra alcanzar todas las metas propuestas en el cronograma de trabajo planificado inicialmente?

TABLA # 16 Trabajo planificado

N° 9	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Nunca	0	0%
	Casi siempre	0	0%
	Nunca	64	80%
	Casi nunca	13	16%
	De vez en cuando	3	4%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 16 Trabajo planificado



Fuente: Empleados de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Este gráfico indica que con el 80% que equivalen a 64 personas encuestadas nos dan a conocer que nunca se logra alcanzar las metas que son propuestas en el cronograma de trabajo, en segunda instancia con el 16% que corresponde a 13 personas nos indican que casi nunca se logra alcanzar las metas y como último con un 4% se corresponden a 3 personas dicen que de vez en cuando se logra alcanzar las metas de trabajo, es por eso que BIOGEMAR S.A. Debe tener bien estructurado sus estrategias para poder alcanzar las metas que se proponen ya éstas sean a corto o mediano plazo.

3.4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS CLIENTES

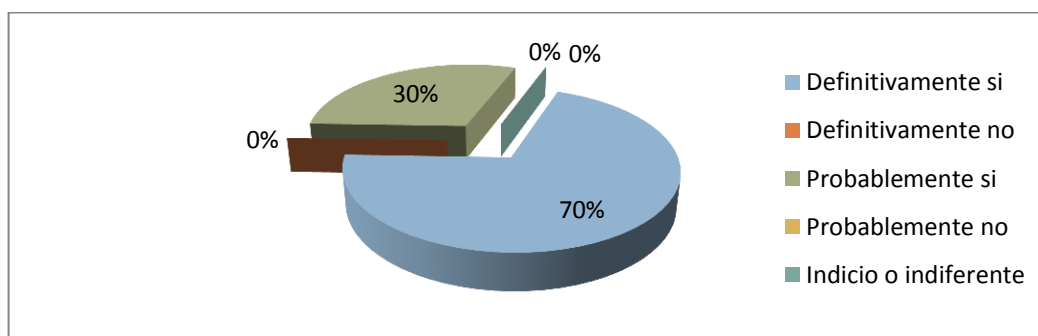
Pregunta # 1 ¿Cree Ud. que la empresa debería aplicar nuevas políticas de trabajo para el mejoramiento de la misma?

TABLA # 17 Políticas de trabajo

Nº 1	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	35	70%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	15	30%
	Probablemente no	0	0%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 17 Políticas de trabajo



Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Aquí podemos ver que con un 70% que corresponde a 35 personas encuestadas sugieren que la Empresa BIOGEMAR S.A debería implementar nuevas políticas de trabajo para el mejoramiento de la misma. Y con el 30% que corresponde a unas 15 personas que probablemente la empresa BIOGEMAR S.A. si necesite hacer una restructuración de nuevas políticas que le permitan ejecutar de una forma eficiente y eficaz sus actividades productivas y comerciales.

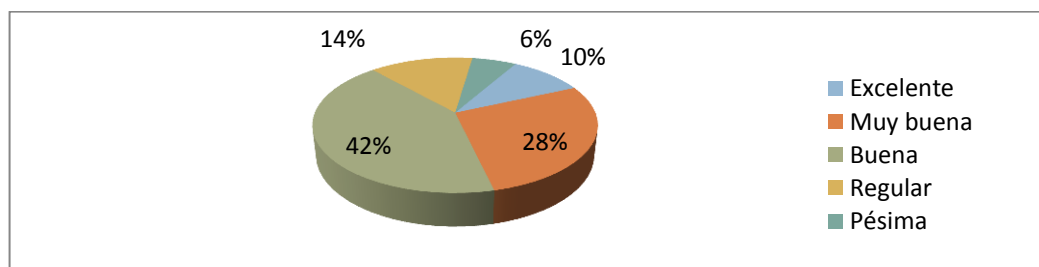
Pregunta # 2 ¿Cómo considera el servicio y la atención por parte del personal de BIOGEMAR S.A.?

TABLA # 18 Servicio Y Atención

N° 2	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Excelente	5	10%
	Muy buena	14	28%
	Buena	21	42%
	Regular	7	14%
	Pésima	3	6%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 18 Servicio Y Atención



Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Aquí se ve que 42% corresponde a 21 personas que es buena el servicio y atención de los colaboradores de BIOGEMAR S.A., Con el 28% equivale a 14 personas dicen que es muy buena la atención de parte de los colaboradores de BIOGEMAR S.A., Con un 14% corresponden a 7 personas comentan que es regular el servicio y la atención que brinda los colaboradores de BIOGEMAR S.A. Con un 10% que equivale a 5 personas nos indica que la atención brindada por los Colaboradores de BIOGEMAR S.A. es excelente y por ultimo con un 6% que corresponden a 3 personas indican que es pésima la atención, es por eso que BIOGEMAR S.A. tiene que fortalecer la parte de la calidad de servicio que brinda a sus clientes para tener una mejor acogida de estos.

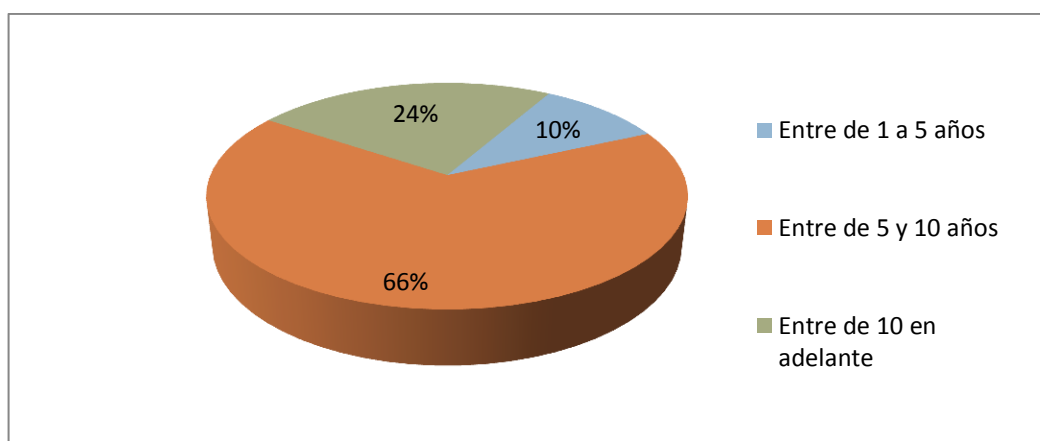
Pregunta # 3 ¿Durante cuánto tiempo es cliente del Laboratorio BIOGEMAR S.A.?

TABLA # 19 Cuánto tiempo es cliente

N° 3	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Entre de 1 a 5 años	5	10%
	Entre de 5 y 10 años	33	66%
	Entre de 10 en adelante	12	24%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 19 Cuánto tiempo es cliente



Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

En este gráfico nos indica que el 66% que corresponde a 33 clientes encuestados con tienen entre 5 a 10 años de ser cliente de BIOGEMAR S.A. y en segundo lugar tenemos con un 24% equivale a 12 clientes encuestados que entre 10 años en adelante son clientes de BIOGEMAR S.A. este grupo se puede decir que ya tiene fidelidad con la marca, y con un 10% que corresponde a 5 clientes encuestados que tiene poco tiempo trabajando con nuestros productos. BIOGEMAR S. A. tiene que trabajar con nuevas estrategias para aumentar su cartera de clientes para ganar su fidelidad y tener un cliente garantizado.

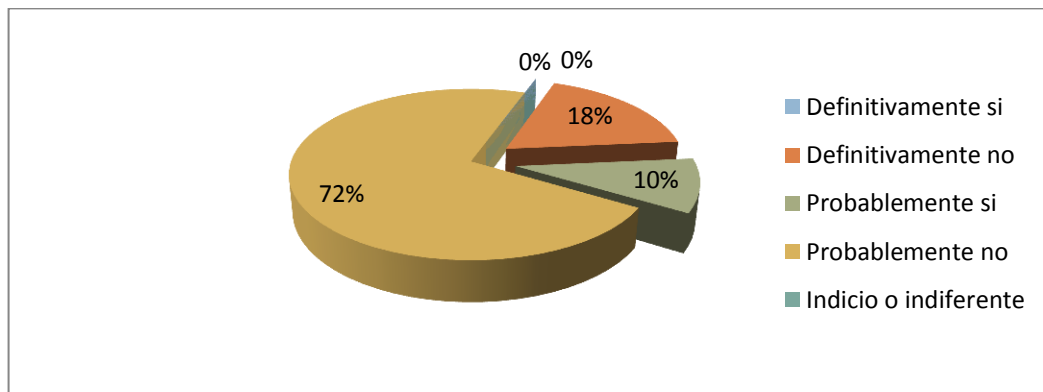
Pregunta # 4 ¿La empresa BIOGEMAR S.A. cuenta con un sistema administrativo alineado a sus necesidades?

TABLA # 20 Sistema administrativo

N° 4	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	0	0%
	Definitivamente no	9	18%
	Probablemente si	5	10%
	Probablemente no	36	72%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 20 Sistema administrativo



Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

El 72% se opta que probablemente no cuenta con un sistema administrativo la empresa BIOGEMAR S.A que le permita desarrollar sus actividades, con 18% se hablan de que definitivamente no cuenta con un sistema administrativo y por ultimo con 10% nos indican que probablemente sí cuenta la empresa BIOGEMAR S.A. Con un sistema administrativo. Es por eso QUE BIOGEMAR S.A. Desde un principio debe tener un sistema administrativo alineado a sus necesidades para que le permita desarrollar de forma eficiente todas sus actividades para el mejoramiento continuo de la gestión administrativa.

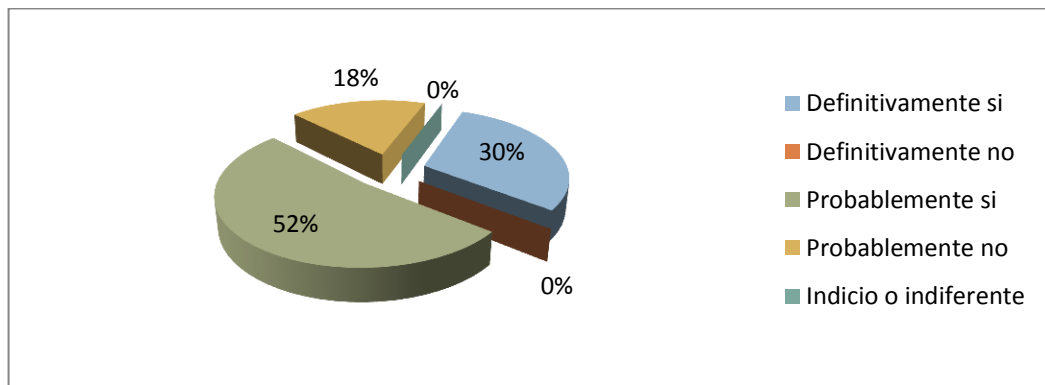
Pregunta # 5 ¿Cree usted que la gestión administrativa de la empresa BIOGEMAR S.A. es eficiente?

TABLA # 21 Gestión administrativa

Nº 5	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	15	30%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	26	52%
	Probablemente no	9	18%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 21 Gestión administrativa



Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Con un 52% nos indica que la probablemente si es eficiente la gestión administrativas de la Empresa BIOGEMAR S.A. y con un 30% nos indica que definitivamente si cuenta con una gestión administrativa eficiente, y con un 18% nos indica que probablemente no es eficiente la gestión administrativa, es por eso que BIOGEMAR debe re reestructura sus dirección Estratégica para fortalecer la gestión administrativa que y poder convertir nuestras debilidades en fortalezas que nos beneficie en el desarrollo de nuestros objetivos.

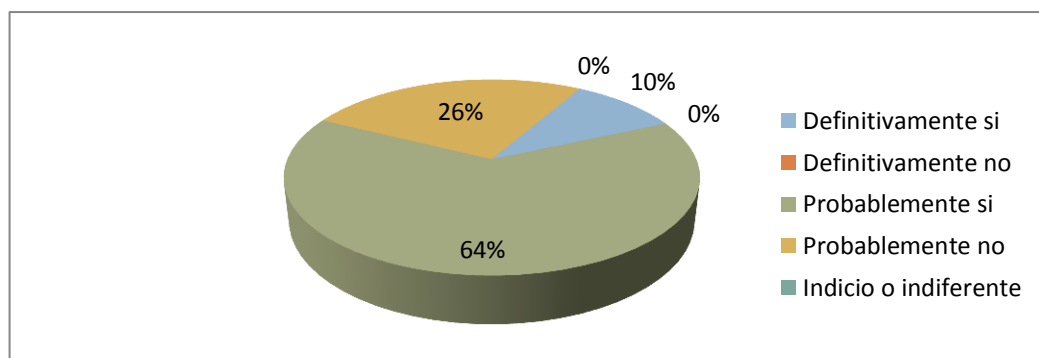
Pregunta # 6 ¿La empresa BIOGEMAR S.A. cubre la demanda de sus clientes en la producción de larvas de camarón?

TABLA # 22 Demanda de sus clientes

N° 6	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	5	10%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	32	64%
	Probablemente no	13	26%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 22 Demanda de sus clientes



Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Con este 64% que nos indica que probablemente si cubre la demanda que nos exige nuestro clientes en la producción de larvas de camarón, con un 26% nos indican que probablemente no se cubre la demanda que nos exige nuestros clientes, y por ultimo con un 10% nos indica que definitivamente si se cubre la demanda de nuestros clientes, en esto BIOGEMAR S.A debe de ser más responsable en satisfacer en su totalidad a sus clientes para poder ganarse su fidelidad y poder aumentar su cartera de clientes.

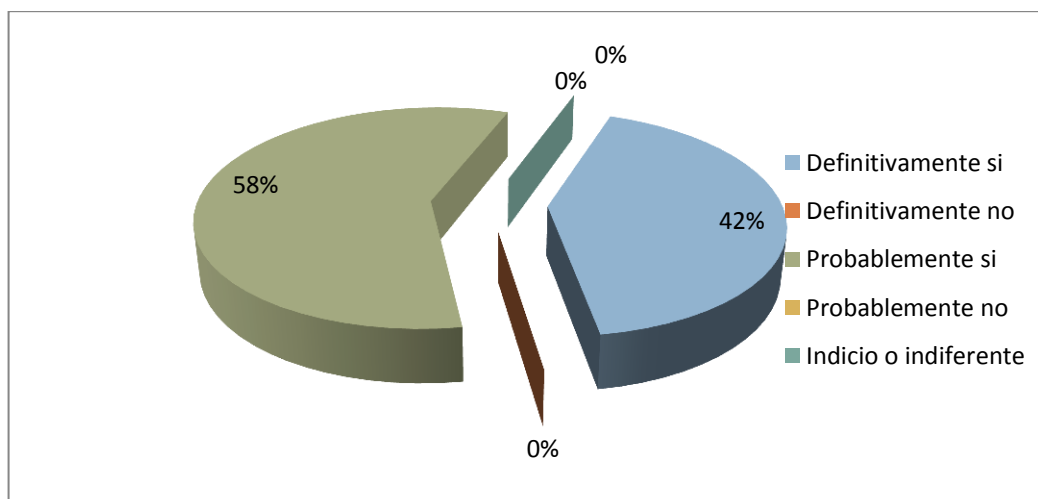
Pregunta # 7 ¿Le gustaría contar con la asesoría durante y después del cierre de negocio por la compra de nauplios y larvas de camarón?

TABLA # 23 Asesoría durante y después del cierre del negocio

N° 7	Ítems	Valoración	Porcentaje
	Definitivamente si	21	42%
	Definitivamente no	0	0%
	Probablemente si	29	58%
	Probablemente no	0	0%
	Indicio o indiferente	0	0%
	TOTAL	50	100%

Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

GRÁFICO # 23 Asesoría durante y después del cierre del negocio



Fuente: Clientes de BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Análisis:

Con el 58% nos indica que probablemente si le gustaría contar con una asesoría previa antes de cerrar el negocio, y con un 42% nos da conocer que es definitivamente si aceptable la asesoría que brinda BIOGEMAR S.A. a sus clientes antes de cerrar el negocio, esto nos indica que la estrategia que usa BIOGEMAR S.A. es rentable para hacer negocio con nuestros clientes.

3.5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.5.1. Conclusiones

- 1.** Con la aplicación de un adecuado diseño organizacional para la empresa BIOGEMAR S.A se pretende fijar las funciones de cada colaborador acorde a la misión y objetivos, lo que permitirá tener personal altamente capacitado y comprometido con el desarrollo de la organización.
- 2.** La identificación de puestos y formulación de proyectos permitirá a la empresa definir una estructura funcional adecuada a las exigencias del mercado.
- 3.** La consecución de un diseño organizacional permitirá utilizar eficaz y eficientemente los recursos de la empresa y hacer frente a la competencia generando crecimiento continuo en el capital humano y propiamente en la organización.
- 4.** Existe un nivel bajo de motivación para los colaboradores del laboratorio en diferentes áreas, esto origina que el desarrollo de las actividades sea de una manera ineficiente, porque existe una poca participación de los directivos donde puedan contribuir para el logro de los objetivos.
- 5.** La correcta aplicación permitirá al capital humano mejorar la comunicación en la empresa cambiando de esta forma el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.

3.5.2. Recomendaciones

- 1.** Implementar manuales de funciones que guíen a los colaboradores y directivos de la empresa BIOGEMAR S.A, en las diferentes actividades organizacionales y lograr la toma de decisiones oportunas en beneficio de la empresa.
- 2.** Concienciar a los colaboradores sobre la importancia que tiene la comunicación de manera eficiente y eficaz, adoptando una precisa relación con el equipo de trabajo para desarrollar nuevos canales de comunicaciones claras y precisas de información para evitar la entrada de información distorsionada.
- 3.** Con la implementación del diseño organizacional se logrará que la empresa cuente con una estructura organizativa que le permita el detalle de cada trabajo de sus miembros, la misión, visión, objetivos y las políticas institucionales con la finalidad de que sea un ente formal que se caracterice por el ejercicio de un eficiente servicio a la comunidad.
- 4.** Tomar en cuenta la estructura organizacional establecida a fin de que cada departamento tenga sus funciones y de esta manera el capital humano evite pérdida de tiempo y dinero en las actividades diarias.
- 5.** Implementar planes de capacitación, motivación y evaluación para fortalecer el conocimiento de los colaboradores a fin de que estos tengan clara la misión, visión, objetivos y el correcto cumplimiento de sus actividades diarias.

CAPÍTULO IV

DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS DE CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DE MAR BRAVO, DEL CANTÓN SALINAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERÍODO 2015.

4.1. PRESENTACIÓN

Toda empresa debe tener un diseño organizacional como punto inicial para saber cómo va el desarrollo de su administración, en esta propuesta se plantea el diseño organizacional para que sea aplicado a la empresa BIOGEMAR S.A., enfocado para facilitar información que permitan el crecimiento y desarrollo de la empresa y así lograr el fortalecimiento en su gestión administrativa, en cuanto a la toma de decisiones para satisfacer la demanda de los clientes, proveedores, donde cada puesto de trabajo tendrá obligaciones, responsabilidades que deberán cumplirse de manera eficiente.

Con la implementación del diseño organizacional, la empresa podrá enfrentar a los conflictos que se presenten en el futuro, porque en la actualidad el mundo de los negocios vive un cambio continuo con la evolución e innovación, por ello, es necesario que la administración tenga la capacidad dinámica y estrategia que le permita resolver los cambios que se originan dentro su entorno donde se desempeñan las organizaciones, ya que debe contar con personal idóneo que asuma de manera responsable y eficiente.

Este diseño se realiza para tener un buen procedimiento, control, coordinación y ejecutar el funcionamiento de las actividades de los colaboradores en cada uno de sus puestos, con el propósito de lograr el bienestar de la organización para el logro de los objetivos y metas del Laboratorio BIOGEMAR S.A., logrando de esta manera formar una estructura sólida y competitivo en el mercado local y nacional.

4.2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

DEFINICIÓN DEL NEGOCIO:

BIOGEMAR S.A. Es una empresa con amplia trayectoria dedicada a la producción de cultivo postlarvas de camarón; cuenta con especialistas calificados que garantizan un producto de alta calidad.

RAZÓN SOCIAL: BIOGEMAR S.A.

UBICACIÓN: Ciudadela Miramar S/N carretero Mar Bravo

CORREO ELECTRÓNICO:

- Walter Intriago Díaz: walter@biogemar.com
- Catherine Cáceres de Intriago: catherine@biogemar.com
- Jenny Quijije Suárez: jenny@biogemar.com

TELÉFONOS: (593 4) 593 4 3831801, 3831802 y 3831803

SLOGAN/LOGOTIPO



Fuente: Biogemar S.A.

Elaborado: Hugo Darío Chérrez Terán

4.3. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo se lleva a cabo con el propósito de elaborar un diseño organizacional para el laboratorio de nauplios y larvas de camarón BIOGEMAR .S.A. el mismo que le permitirá el progreso de la gestión administrativa, porque en la actualidad la empresa sobrelleva varios problemas de dirección y coordinación en la tareas y funciones.

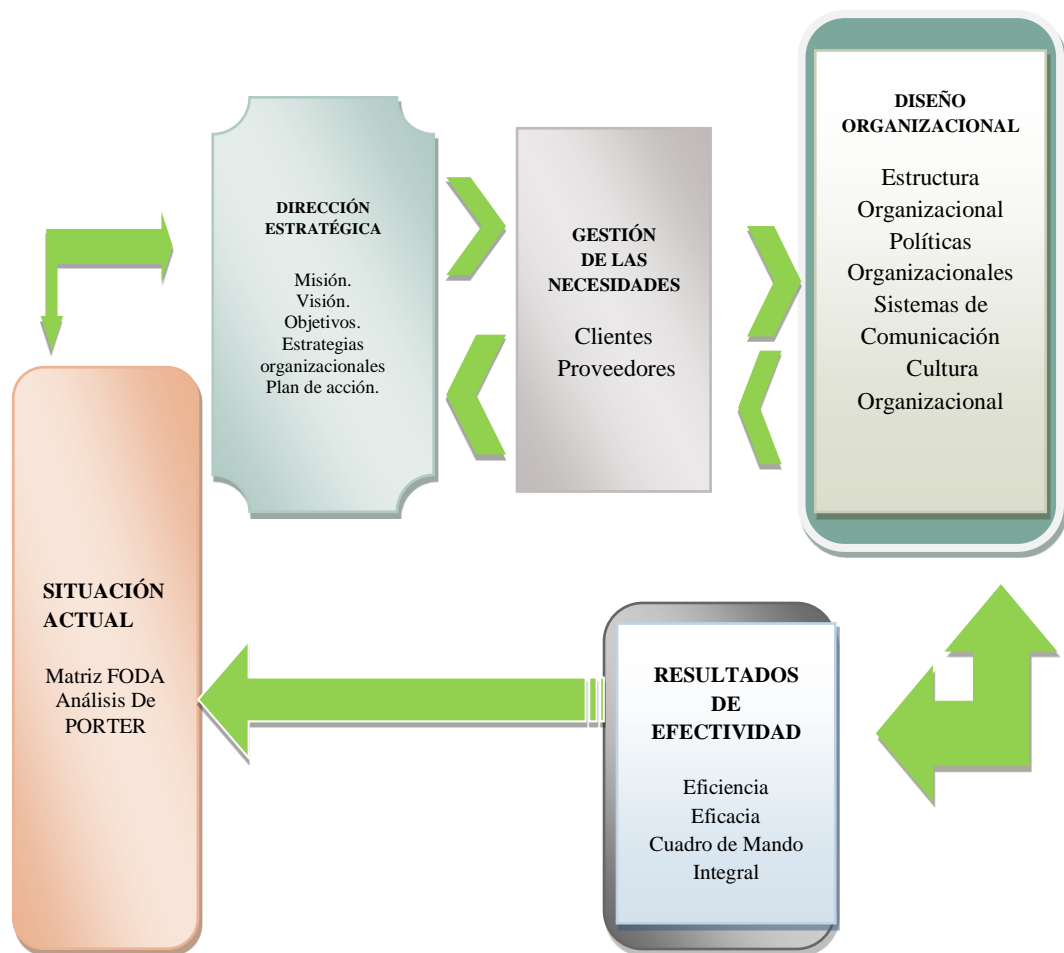
Con la implementación del diseño organizacional el laboratorio Biogemar, espera lograr el fortalecimiento de la dirección administrativa que contribuye al alcance de los objetivos propuestos de una forma eficiente y oportuna. Juntamente con la reestructuración organizacional, se especificarán las funciones y responsabilidades de cada colaborador, también se establece un control con respecto al flujo de información, entradas y salidas de materias primas e insumos.

Con la elaboración de la propuesta del diseño organizacional, se pretende que el laboratorio de larvas proyecte una imagen empresarial con dirección estratégica a corto y mediano plazo que contribuya al desarrollo de las actividades del laboratorio BIOGEMAR S.A.

El diseño organizacional permitirá que la comercialización del producto se realice con la seguridad y rentabilidad, sobre todo podrá crecer a largo plazo y así convertirse en una empresa sólida que no solo se dedique a la producción sino también a la comercialización de larva de camarón a nivel nacional e internacional.

4.4. MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS Y CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DEL CANTÓN SALINAS

ILUSTRACIÓN # 5 Modelo BIOGEMAR S.A.



Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

4.5. ANÁLISIS SITUACIONAL

4.5.1. Análisis del ambiente interno

Se miden las fortalezas y debilidades de la empresa BIOGEMAR S.A. y a través de esta información elaborar las respectivas estrategias que contribuirán con el crecimiento de la empresa.

4.5.1.1. Matriz de evaluación de factores internos

FACTORES DETERMINANTES DE ÉXITO	PESO	CALIFICACIÓN	PESO PONDERADO
FORTALEZA			
Cuenta con una excelente infraestructura	0,05	2	0,12
Asesoramiento personalizado dentro del cultivo de camarón.	0,06	4	0,32
Cuenta con equipos tecnológicos	0,05	3	0,24
Buenas relaciones comerciales tanto con clientes y proveedores.	0,05	3	0,15
Alianzas estratégicas	0,05	4	0,15
Posicionar la marca	0,04	4	0,12
Capacitación al personal.	0,07	4	0,32
Cuenta con un equipo de investigación y profesionalismo	0,08	4	0,40
Publicidad en Pagina Web	0,05	5	0,25
TOTAL FORTALEZAS	0,50		2,07
DEBILIDADES			
No dispone de un manual de Funciones	0,11	4	0,44
Deficiente organización administrativa	0,07	2	0,14
Existe poca comunicación	0,08	2	0,16
Poca planificación y organización.	0,12	2	0,24
Poca motivación al personal	0,12	3	0,36
TOTAL DEBILIDADES	0,50		1,34
TOTAL	1		3,41

Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

La ponderación nos da un resultado de 3,41% lo cual quiere decir que las estrategias utilizadas hasta el momento han sido adecuadas y por lo tanto cubren con las necesidades de la organización teniendo un buen desempeño, pero aún debe de haber algunas mejorías para reducir las debilidades tener un mejor rendimiento de las fortalezas y de los recursos para tener un mejor resultado.

El Laboratorio BIOGEMAR S.A. es una empresa que se procura en desarrollar nuevas investigaciones para el desarrollo de nuevos procesos productivos de la producción cultivos de nauplios y larvas de camarón para ser identificados por su alta calidad en el mercado nacional e internacional. La empresa cuenta con instalaciones adecuada para el desarrollo de sus actividades. La empresa carece de un diseño organizacional donde los colaboradores tengan definida sus funciones al no contar con un manual de procedimientos y funciones, lo cual impide el crecimiento de la empresa, debido a la falta de organización, dificultando a la realización de sus actividades.

4.5.2. Análisis del ambiente externo

La existencia de otras empresas que se dedican a la misma actividad de producción y comercial dentro del mercado local y nacional hace que la empresa tenga que ser más innovadora, creativa e investigadora para desarrollar nuevas tendencias de mejorar la calidad de producto y brindar un excelente servicio a sus clientes para ganar la fidelidad de las mismas.

En el análisis del ambiente externo de la empresa BIOGEMAR S.A. se puede analizar las oportunidades que esta tienen como la de crecimiento en la apertura de nuevos mercados, áreas geográficas, alianzas con proveedores; mientras que en las amenazas que existen en la empresa son la existencia de nuevos competidores por lo que es necesario un buen control de las actividades.

4.5.2.1. Matriz de evaluación de factores externos

FACTORES DETERMINANTES DE ÉXITO	PESO	CALIFICACIÓN	PESO PONDERADO
OPORTUNIDADES			
Existe una alta demanda por el consumo de camarón	0,16	4	0,39
Nuevos avances tecnológicos	0,17	3	0,43
Expansión de nuevos mercados	0,16	4	0,48
TOTAL OPORTUNIDADES	0,49		1,30
AMENAZAS			
Existencia de varias empresas que se dedican a las mismas actividades	0,08	2	0,16
Escasez de materia prima	0,10	3	0,30
Competidores con precios bajos	0,12	3	0,36
Una alza en los aranceles perjudicaría	0,10	4	0,40
Cambios en las leyes	0,10	3	0,30
TOTAL AMENAZAS	0,50		1,52
	1		2,82

Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

El resultado de esta matriz dio como resultado un 2,82%, lo que nos da una idea sobre el factor externo que es favorable para la organización ya que es mayor a 2,50 lo cual quiere decir que las amenazas están disminuyendo y dando paso a las oportunidades que nos presenta y poder explotarla de manera eficiente lo más posible para que la organización se encuentre en un buen lugar en el mercado.

4.5.3. FODA

4.5.3.1. Fortalezas

- Cuenta con una excelente infraestructura para el desempeño de las actividades que se realizan dentro la empresa.
- Asesoramiento personalizado dentro del cultivo de nauplios y larvas de camarón que generen mayor interés al momento de hacer una venta.
- Dispone buenas relaciones comerciales tanto con clientes y proveedores.
- Integra a su equipo de trabajo con profesionales creativos y con excelente calidad en servicio.
- Cuenta con un equipo de investigación y profesionalismo que permiten desarrollar nuevas técnicas para el desarrollo de la producción biogenética de la producción de nauplios y larvas de camarón.
- Dispone con equipos tecnológicos.
- Capacitan al personal constantemente para promover un servicio de calidad.
- Extensa Publicidad en Pagina Web y Anuncios en páginas reconocidas como.
- Alianzas estratégicas con otras instituciones.
- Posicionar la marca de “BIOGEMAR”.

4.5.3.2. Debilidades

- Los colaboradores de la empresa BIOGEMAR S.A. no disponen de un manual de Funciones para realizar sus operaciones, generando una sobrecarga de actividades en cada área de trabajo.
- Deficiente organización administrativa en sus diferentes áreas.
- Existe poca comunicación en diferentes áreas de trabajo.
- Falta de planificación y organización.

- Falta de motivación al personal.

4.5.3.3. Oportunidades

- Existe una alta demanda por el consumo de camarón por mejoramiento en sus procesos de producción con todos los estándares de calidad.
- Nuevos avances tecnológicos que permiten el desarrollo del camarón
- Expansión de nuevos mercados a nivel nacional e internacional.

4.5.3.4. Amenazas

- Existencia de varias empresas que se dedican a las mismas actividades.
- Escasez de materia prima.
- Competidores con precios bajos.
- Un alza en los aranceles perjudicaría en las actividades comerciales.
- Cambios en las leyes.
- Falta de equipos tecnológicos.

4.6. Matriz FODA estratégico

CUADRO # 7 Matriz FODA “BIOGEMAR S.A.”

FACTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
LABORATORIO BIOGEMAR S.A.	1.- Cuenta con una excelente infraestructura 2.- Asesoramiento Personalizada dentro el cultivo de camarón. 3.- Cuenta con equipos tecnológicos 4.- Tienen buenas relaciones comerciales tanto con clientes y proveedores. 5.- Disponen de profesionales creativos 6.- Cuentan con un equipo de investigación y profesionalismo 7.- Publicidad en página Web. 8.- Alianzas estratégicas. 9.- Posicionar la marca.	1.- No disponer de un manual de Funciones. 2.- Deficiente organización administrativa. 3.- Existe poca comunicación. 4.- Poca de planificación y organización. 5.- Poca de motivación al personal.
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
1.- Existe una alta demanda por el consumo de camarón. 2.- Nuevos avances tecnológicos. 4.- Expansión de nuevos mercados.	1.- Dar a conocer los beneficios que trae el camarón para fortalecer el posicionamiento del producto en nuevos mercado. 2.- Crear nuevas tácticas de negociación que faciliten el posicionamiento de la marca en nuevos mercados. 3.- Participar en Ferias de acuicultura y dar a conocer los estándares calidad, y el tamaño.	1.- Capacitar a los colaboradores en diferentes ámbitos. 2.- Establecer nuevos canales de comunicación, para el desarrollo de las actividades. 3.- Contar con misión, visión, objetivos estratégicos. 4.- Desarrollar un manual de funciones para guiar a sus colaboradores en sus diferentes áreas.
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
1.- Existencia de varias empresas que se dedican a las mismas actividades. 2.- Escasez de materia prima. 3.- Competidores con precios bajos. 4.- Un alza en los aranceles perjudicaría. 5.- Cambios en las leyes	1.- Desarrollar nuevos procesos productivos que permitan incrementar la productividad. 2.- Promover nuevos tipos de servicios y asesoramiento para dar a conocer los beneficios de nuestro producto. 3.- Contar con planes de contingencia que sirva de ayuda en enfrentar los diferentes cambios políticos o económicos. 4.- Contar con equipo de trabajo que cuenten con un profesionalismo para que en sus funciones.	1.- Crear nuevas políticas de trabajo para mejorar el ambiente de laboral. 2.- Desarrollar nuevas investigaciones que permitan mejorar los estándares de calidad de los nauplios y larvas de camarón. 3.- Promover nuevas técnicas de motivación para que el personal se sienta seguro en realizar sus funciones. 4.- Incentivar a los colaboradores cuando se hayan destacado en sus puesto de trabajos

Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

Después de efectuar el diagnóstico interno y externo del Laboratorio BIOGEMAR S.A, se procede a desarrollar las estrategias, que le permitan ampliar al nuevo diseño organizacional y a la vez excluyendo las debilidades, reduciendo las amenazas y aprovechando al máximo todas aquellas oportunidades externas que se presentan el mejoramiento de las actividades optimizando recursos.

4.7. Análisis de las 5 fuerzas de Porter

4.7.1. Amenaza de los competidores potenciales

En nuestro país y principalmente en la provincia de Santa Elena existen muchas empresas que se dedican a la producción de cultivos de nauplios y larvas de camarón.

Empresas competitivas de laboratorio de BIOGEMAR S.A.

CUADRO # 8 Amenaza de los Competidores Potenciales

Nombre de la Empresa	Productos de Oferta
1. Nautillyus	Nauplios
2. Laboratorio Texcumar	Nauplios y Larvas
3. Acualarva	Larvas
4. Lobo Marino	Nauplios y Larvas
5. Laboratorio Menisa	Larvas

Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

4.7.2. Poder de negociación de los proveedores

Las exigencias de los consumidores se deben interpretar en forma muy amplia en lo que se refiere a las características de este tipo de productos; es decir aspectos como: Calidad, higiene, frescura, empaque, precio, cantidad, además de la

atención y seguridad que brinde la empresa, características que no solo incentivarán a la compra sino que darán prestigio a nuestra empresa.

BIOGEMAR S.A. adquiere insumos de las siguientes empresas para el proceso productivo de nauplios y larvas de camarón.

CUADRO # 9 Poder de negociación de los proveedores

Nombre de la Empresa	Productos que Oferta
1. Prilabsa	Alimentos, Prebióticos, Aditivos, equipos y accesorios.
2. Codemet	Alimentos, Prebióticos, Aditivos, equipos y accesorios.
3. Gisis	Alimentos, Prebióticos.

Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A.
Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

4.7.3. Poder de negociación de los compradores

A todos los clientes de la empresa se les da a conocer la calidad y tamaño del producto, es por esto que la empresa les ofrece los nauplios y larvas de camarón que tienen un costo estándar de acuerdo de tamaños.

Una vez que el cliente finalmente se decida por la compra si es de contado se le hace un descuento o darle una promoción que no perjudique a la empresa y que sea aceptable por el cliente.

4.7.4. Amenazas de productos sustitutos

La amenaza más fuerte que puede existir en el medio como productos sustitutos es el cultivo de la tilapia, el atún. En el medio existen empresas que se dedican a la producción de ese producto.

4.7.5. Rivalidad entre competidores

En cuanto a la competencia dentro del mercado de la producción de cultivos de nauplios y larvas de camarón nos hemos dado cuenta que existen una gran cantidad empresas que se dedican a la misma actividad dentro la provincia de Santa Elena claro, sin tomar en consideración a nivel nacional e internacional que si se dedican a lo mismo.

4.8. DIRECCIÓN DE ESTRATEGIAS

La dirección estratégica de la empresa BIOGEMAR S.A. es de tener bien claro qué camino tomar y determinar los pasos a seguir, y poseer un direccionamiento definido que sirva como guía para lograr los objetivos propuestos.

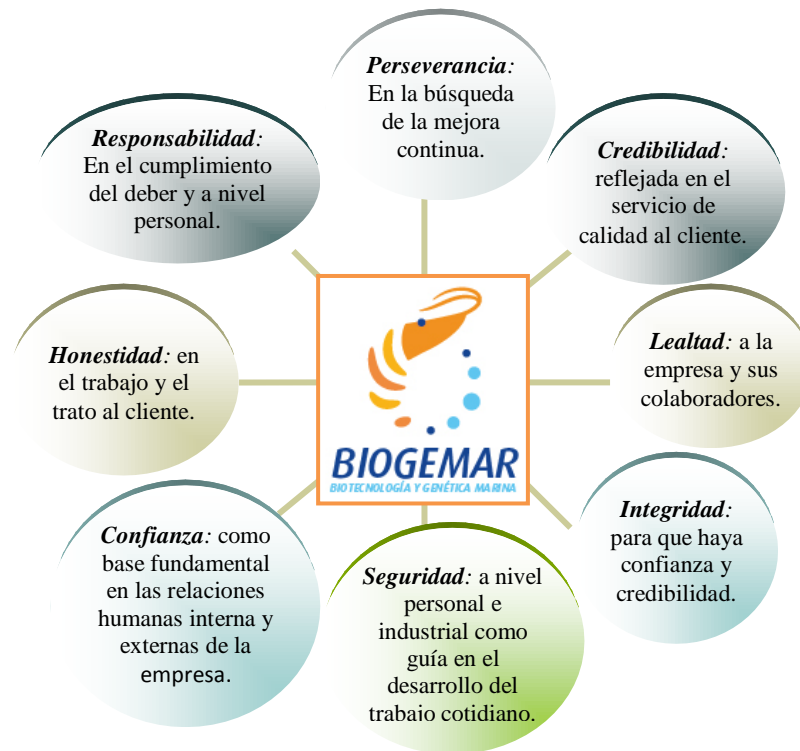
4.8.1. Misión

Somos una empresa dedica a la producción y comercialización de nauplios y larvas de camarón con valor agregado y entrega oportuna contando con equipos especializados y personal calificado logrando satisfacer a nuestros clientes y contribuyendo al desarrollo socioeconómico de la provincia de Santa Elena.

4.8.2. Visión

Ser líder y estar siempre en la búsqueda permanente de innovación y desarrollo en la producción de nauplios y larvas de camarón, garantizando calidad certificada, consolidando el posicionamiento en el mercado de la industria acuícola.

4.8.3. Valores corporativos



4.8.4. Objetivos

Incrementar la producción y comercialización a través de estrategias competitivas que permitan cumplir con las metas para una mayor rentabilidad y calidad de vida de nuestros colaboradores cumpliendo con responsabilidad social.

4.8.4.1. Objetivos específicos

- Promover estrategias que permitan fortalecer el servicio y calidad del cultivo de nauplios y larvas de camarón ofreciendo confianza y rapidez en la atención, permitiendo obtener clientes satisfechos y fieles.
- Diagnosticar el comportamiento del mercado mediante estudios para el mejoramiento de los canales de comercialización de nauplios y larvas de camarón para optimizar recursos.

- Fortalecer la gestión administrativa mediante métodos por procesos para el desarrollo de la misma que permita el crecimiento en los niveles jerárquico.
- Identificar y evaluar los indicadores para fortalecer el servicio y calidad de los procesos de los nauplios y larvas de camarón, con el propósito de medir la gestión de la organización para optimizar recursos y procesos.

4.8.5. Estrategias organizacionales

4.8.5.1. Estrategias empresariales

Con la implementación de las estrategias BIOGEMAR S.A. puede:

- Determinar claramente las acciones, tácticas, procedimientos o manuales que le beneficie para el desarrollo de sus actividades comerciales y productivas en sus diversas áreas de la empresa.
- Contar con un personal que desarrolle sus actividades en diversos niveles los que en general, se clasifican como operativos, tácticos y estratégicos.
- Buscar nuevos nichos en el mercado que oriente a encontrar nuevas oportunidades de negocios poder disminuir los tipos de problemas que se presentan en los mercados actuales.
- La alta gerencia puede enfrentar las dificultades o tropiezos a los cambios constantes que se presentan en el desarrollo de sus actividades como: escases de la materia prima, la competencia, cambios tecnológicos, por eso debe implementar, publicidad, propaganda, para dar a conocer el producto.

4.8.5.2. Estrategia de penetración del mercado

El laboratorio BIOGEMAR S.A. busca la expansión en el mercado para incrementar sus ventas en nauplios y larvas de camarón que la empresa produce y para ello se realiza publicidad en los diferentes medios de publicación dentro y fuera de la provincia. Los medios que usa BIOGEMAR S.A. para la penetración del mercado son los siguientes:

- Página Web de la empresa BIOGEMAR.
- Página de la Cámara Nacional de la Acuicultura.
- Revista de acuicultura.
- Ferias de acuicultura.
- Revistas de economía.
- Revistas de emprendedores

4.8.5.3. Estrategia de desarrollo de producto

Comprenden el desarrollo de nuevos productos para los mercados existentes con el fin de:

- A.** Satisfacer las necesidades y deseos cambiantes de los clientes.
- B.** Recuperar el crecimiento de las ventas de los productos, mediante promociones o descuentos especiales.
- C.** Enfrentar las nuevas ofertas de la competencia.
- D.** Aprovechar al máximo los avances tecnológicos.
- E.** Cumplir con los parámetros de calidad de las ISO en el mercado.
- F.** Enfrentar a la competencia extranjera.

El laboratorio BIOGEMAR S.A. ha visto la necesidad de implementar un nuevo laboratorio de larvas que le permita mejorar los procesos productivos de las larvas de camarón que está ubicado en el cantón Salinas, sector Mar Bravo.

4.8.5.4. Estrategia de capacitación

Esta estrategia está enfocada a fortalecer el conocimiento del talento humano, la misma que permitirá mejorar los procesos dentro de la empresa y logrará competitividad en el mercado, mediante la implementación de sistemas de manejo de recursos humanos, así como la implementación técnicas de control. Los principales objetivos serán los siguientes:

- A. Contar con un recurso humano capacitado y motivado para cumplir las exigencias del negocio y el cliente.
- B. Capacitar continuamente a los colaboradores, principalmente a los que se encuentran dentro del laboratorio ya que de ésta manera la producción será eficiente y eficaz para la empresa
- C. Aplicar técnicas de motivación y superación, haciendo sentir al colaborador parte de la empresa, logrando un capital humano totalmente fortalecido.

4.8.6. Plan de acción a ejecutar para cumplir con las estrategias que conlleven a minimizar las debilidades y amenazas del laboratorio BIOGEMAR S.A.

Mediante el desarrollo de las estrategias que se determinaron para anular las debilidades y amenazas del laboratorio BIOGEMAR S.A. se implementa el Plan de acción que especifica las directrices para proponer planes que sea de guía en el mejoramiento de los procesos administrativos y productivos de una excelente calidad y servicio óptimo que brinda BIOGEMAR S.A. en la venta de nauplios y larvas de camarón. El plan de acción abarca todo el personal que conforma BIOGEMAR S.A. desarrollando programas de compensación, motivación, evaluación y control de factores que contribuyen de manera relevante en la planificación a largo plazo del Laboratorio BIOGEMAR S.A.

CUADRO # 10 PLAN DE ACCIÓN

Problema Principal: ¿Cómo influye la Estructura Organizacional en la gestión administrativa de la empresa BIOGEMAR S.A. ubicada en Mar Bravo del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2015?					
Fin del proyecto: Elaborar un modelo de Diseño Organizacional para el Laboratorio de nauplios y larvas de camarón BIOGEMAR S.A. en Mar Bravo, del cantón Salinas de la provincia de Santa Elena, periodo 2015.					Indicadores Entrevistas encuestas
Propósito del Proyecto. Fortalecer el desarrollo de la gestión administrativa y de las actividades y distribución de trabajo de manera eficiente para el desarrollo de la cultura organizacional.					Indicadores Directivos colaboradores
Estrategias	Objetivos	Actividades	Indicadores	Coordinador	Recursos
Estrategia empresarial	Fortalecer la gestión administrativa mediante métodos por procesos para el desarrollo de la misma consiguiendo el crecimiento en los niveles jerárquico.	Estructura interna	En este año 2015 se estructura el manual de funciones en un 90% para los colaboradores de acuerdo al puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente. • Gerente general. 	200,00
Estrategias de mercados	Promover estrategias que permitan fortalecer el servicio y calidad del cultivo de nauplios y larvas de camarón ofreciendo confianza y rapidez en la atención, obteniendo clientes satisfechos y fieles.	Alianzas estratégicas	En el 2015 se fortalecerá los canales comerciales un 5% para mejorar nuestras relaciones con nuestros clientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente. • Gerente general. 	200,00
Estrategia de penetración en el mercado	Diagnosticar el comportamiento del mercado para el mejoramiento de los canales de comercialización de nauplios y larvas de camarón para optimizar recursos.	Realizar publicidad	En este año 2015 se diseñara nuevas estrategias de penetración de mercado para fortalecer los canales comerciales en un 10%	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente. • Gerente general. 	200,00
Estrategia de capacitación	Identificar y evaluar los indicadores para fortalecer el servicio y calidad de los procesos de los nauplios y larvas de camarón, con el propósito de medir la gestión de la organización.	Capacitaciones	Se llevara un plan de capacitaciones para mejorar un 5% en la participación en la producción del camarón.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente. • Gerente general. 	1000,00

Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

4.9. Gestión de las necesidades

Es importante tener en conocimiento para poder estar involucrados que requiere el laboratorio para el desarrollo de sus actividades con los clientes y proveedores.

4.9.1. Clientes

Los clientes del laboratorio BIOGEMAR S.A. que ha logrado captar a lo largo del desarrollo de sus actividades productivas y comerciales que le ha permitido mantenerse en el mercado de la acuicultura.

Clientes Potenciales de laboratorio BIOGEMAR S.A.

- Anisaleo S.A.
- Taura S.A.
- Epagram S.A.
- Sabana Grande.

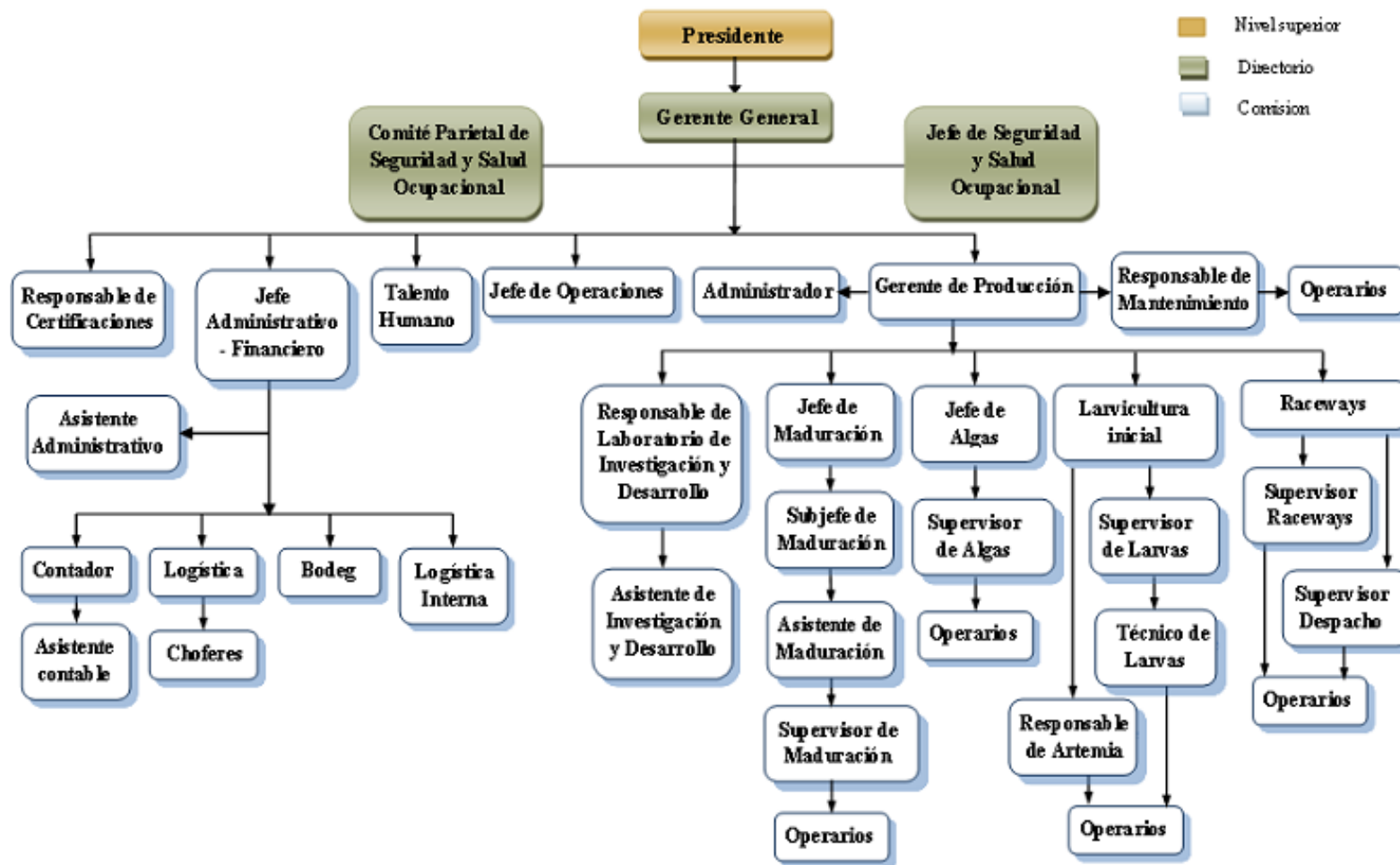
4.9.2. Proveedores

Los proveedores son empresas que abastecen de la materia prima y productos al laboratorio. Por la gran cantidad de productos que maneja el laboratorio esto se adquiere directamente a las diferentes empresas que brindan un producto garantizado para así poder tener una relación comercial y fortalecer la confianza con los proveedores.

Los principales proveedores son:

- Prilabsa
- Codemet
- Gisis

4.10. DISEÑO ORGANIZACIONAL.
4.10.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL
LABORATORIO BIOGEMAR.



Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A.
 Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

4.10.2. Funciones y responsabilidades por departamentos del laboratorio BIOGEMAR. S.A.

1.- Cargo: Presidente

Requisitos

- Título profesional de Ing. Comercial, Ing. Administración de Empresas o carreras afines.
- Contar con experiencia mínima de 5 años en cargos similares.
- Cursos administrativos o afines al puesto.

Competencias

- Liderazgo y compromiso con la organización.
- Visionario.
- Resolución de Conflictos.
- Capacidad de análisis.

Descripción

Este será el principal responsable de vigilar todo el sistema de la organización y la tarea de guiar a los demás, ejecutar y dar órdenes y lograr que las cosas hagan para poder cumplir correctamente con el objetivo y la misión que promueve la organización.

Funciones y responsabilidades del presidente

- Presidir todas las sesiones y actos protocolarios de la empresa.
- Cumplir y hacer cumplir las decisiones adoptadas en las sesiones
- Apoyar las actividades de la empresa sugiriendo los medios y acciones que considere, para la buena marcha de la misma.

- Analizar los informe presentados por la Gerencia Administrativas financiera y la gerencia general.
- En caso de falta de ausencia o impedimento de la Presidencia, esta de inmediato será reemplazado por el Gerente General.
- Ejercer la representación legal de la empresa.

2.- Cargo: Gerencia General

Requisitos

- Título profesional de Ing. Biología Marina, Ing. Administración de Empresas.
- Contar con experiencia mínima de 5 años en cargos similares.
- Cursos administrativos o afines al puesto.

Competencias

- Liderazgo y compromiso con la organización.
- Planificación, organización, dirección, control de las actividades que realiza la empresa.
- Resolución de conflictos y capacidad de análisis.
- Carácter adecuado para liderar al equipo de trabajo.

Descripción

Estará a cargo de planificar, organizar, dirigir, controlar, coordinar, analizar, todo el sistema de la organización y los que están a cargo de él, ejerzan su función eficazmente para llevar el sistema de la organización a la respectiva meta establecida al principio del estudio.

Funciones y responsabilidades del gerente general

- Ejercer la representación legal de la empresa.
Es el responsable máximo de las áreas de administración y contabilidad de la empresa.
- Define y elabora con la Presidencia cada una de las políticas financieras y contables de la empresa así como los planes de inversiones y los aspectos de tributación.
- Supervisa normalmente las funciones del área contable, control presupuestario, análisis financiero, las auditorías y, en muchos casos, los sistemas de proceso de datos.
- Recibe y consolida los presupuestos de los diferentes departamentos de la empresa y aprueba el correspondiente presupuesto global.
- Se responsabiliza, directamente o a través de su personal, de la veracidad de las cuentas de la empresa en sus partidas de activo, pasivo y resultados.
- Se responsabiliza de las herramientas informáticas, es decir, hardware y software que la empresa utiliza y promueve su correcta aplicación. Para ello, proporciona apoyo técnico a los diferentes departamentos de la empresa para resolver problemas específicos de utilización.
- Firmar cheques para pago de proveedores y gastos varios.
- Coordinar con el Departamento de Certificaciones, el Gerente de Producción y Jefes encargados (de nauplios y larvas) el mantenimiento de los registros de las actividades realizadas en el laboratorio.
- Crear, desarrollar y mantener buenas relaciones con los clientes y proveedores, teniendo como objetivo un correcto funcionamiento de la empresa.

3. Cargo: Jefe administrativo – Financiero

Requisitos

- Título profesional de Ing. Comercial, Ing. CPA. Economía.

- Cursos administrativos o afines al puesto.
- Manejo de las herramientas de Office: Word, Excel,
- Contar con experiencia mínima de 2 años en cargos similares, en el manejo de indicadores financieros, declaración tributaria, pagos, entre otros.

Competencias

- Ser Organizado con las cuentas.
- Control de todos los estados financieros.
- Capacidad de análisis.
- Estar pegado a las normas y reglas tributarias y jurídicas

Descripción

Medirá todos los movimientos contables para aprobar o rechazar inversiones futuras viendo las tendencias de las cuentas que maneja la empresa, es decir la rotación del efectivo, inventarios y activos fijos.

Funciones y responsabilidades

- Coordinar pedidos de exportación (Reproductores, nauplios o larvas) e informar de dicha exportación a las personas responsables de los laboratorios.
- Enviar documentos de exportación al Cliente y Agente de Aduana.
- Coordinar con Agencia de viajes el transporte aéreo o terrestre.
- Enviar factura por correo a cliente para su aprobación y poder iniciar con trámites de exportación y coordinar con los responsables del laboratorio, Logística y Asistente Administrativo para recolección de muestras y su posterior envío al Instituto Nacional de Pesca para realizar análisis y obtener certificados, enviar muestras al exterior cuando el cliente solicite.

- Ingreso de cheques posfechados en el Sistema Contable y custodia de los mismos.
- Revisión de saldos diarios de las cuentas bancarias.
- Realizar pagos urgentes o transferencias vía satélite y preavisos de cheques. Realizar proyecciones de cobranzas y flujo de efectivo semanal, previo análisis de la Gerencia General, de la disponibilidad de recursos con el que se cuenten con el objetivo de cumplir con las obligaciones que tiene BIOGEMAR S.A.
- Realizar gestiones de cobranzas.
- Manejo de Caja Chica para compras menores y gastos urgentes en BIOGEMAR S.A.
- Receptar Solicitud de pedidos de insumos y materiales, para revisión y aprobación de Gerencia General.
- Realizar compra de diesel, insumos y materiales.

4.- Cargo: Responsable de certificaciones

Requisitos

- Título profesional de Ing. Comercial, Ing. Administración.
- Contar con experiencia mínima de 2 años en cargos similares,
- Cursos administrativos o afines al puesto.

Competencias

- Ser Organizado en su puesto de trabajo.
- Control de todas sus responsabilidades.
- Capacidad de análisis.

Funciones y responsabilidades

- Es responsable de llevar a cabo todos los procesos de certificación, que asuma la empresa.
- Debe supervisar el cumplimiento de las actividades realizadas conforme a lo establecido por cada certificación.
- Coordinar y supervisar los ajustes necesarios en el laboratorio, presentando proyectos de mejora y crecimiento, conforme a las certificaciones obtenidas.
- Cumplir con los indicadores establecidos en la certificación.
- Vigilar que los registros realizados, sean utilizados en los momentos adecuados y que se mantengan actualizados.
- Recibir y atender en conjunto con la Gerencia General y/o la persona designada, a los certificadores e inspectores, durante las visitas que estos realicen a las instalaciones de BIOGEMAR S.A.
- Mantener actualizadas las fichas técnicas, hojas de seguridad y toda clase de información necesaria de los productos e insumos utilizados en BIOGEMAR S.A.
- Realizar periódicamente auditorías internas que permitan observar los problemas que puedan presentarse en el laboratorio y elaborar y ejecutar las acciones correctivas a los mismos.

5.- Cargo: Asistente Administrativo-Financiero

Requisitos

- Título profesional de Ing. Comercial, Ing. Administración.
- Contar con experiencia mínima de 2 años en cargos similares,
- Cursos administrativos o afines al puesto.

Competencias

- Ser Organizado y capacidad de análisis.

- Tolerante a la incertidumbre con que se mueven los negocios.
- Con capacidad de crear, innovar e implementar
- Manejar la tecnología informática moderna para obtener información y conocimiento de valor agregado.

Descripción

Se contará con una secretaria que apoyará las necesidades que la gerencia general, incluyendo la asistencia al contador de la empresa, al mismo tiempo que será la encargada principalmente de la recepción de los documentos y pedidos de los proveedores y de los clientes.

Funciones y responsabilidades

- Responsable de retiros de documentos importantes de BIOGEMAR S.A. en la ciudad de Guayaquil.
- Responsable de los retiros de cheques en la Ciudad de Guayaquil y Machala previa coordinación con Jefe Administrativo - Financiero.
- Responsable de depósito de cheques.
- Coordinar con Oficina central las cotizaciones y compra de maquinarias e insumos que se requieren en cada una de las bases.
- Es responsable de llevar a cabo los trámites de las siguientes instituciones:
 - Subsecretaria De Acuicultura
 - DIRNEA (Dirección Nacional de los Espacios Acuáticos)
 - Ministerio de Medio Ambiente
 - INP (Instituto Nacional de Pesca)
- Tramitar las exportaciones de reproductores, nauplios y postlarvas de camarón para los clientes internacionales.

6.- Cargo: Contador

Requisitos

- Título profesional de Ing. Comercial, Ing. Administración.
- Contar con experiencia mínima de 2 años en cargos similares,
- Cursos administrativos o afines al puesto.
- Manejo de las herramientas de Office: Word, Excel e Internet.

Competencias

- Ser organizado y responsable en sus tareas
- Controlar los activos fijos de la empresa.
- Capacidad de análisis.
- Estar pegado a las normas y reglas tributarias y jurídicas.

Descripción

Se contará con una secretaria que apoyará las necesidades que la gerencia general, incluyendo la asistencia al contador de la empresa, al mismo tiempo que será la encargada principalmente de la recepción de los documentos y pedidos de los proveedores y de los clientes.

Funciones y responsabilidades

- Elaborar los estados financieros mensuales y anuales con sus respectivos anexos, el análisis de los resultados de cada uno de los estados financieros mensuales y anuales con el fin de evaluar la razonabilidad de las cifras, la rentabilidad del negocio y los resultados económicos de la empresa.

- Atender y tener a disposición de los asesores y diferentes organismos de control la información contable requerida para sus trabajos, así como colaborarles en lo que requieran en materia contable.
- Control de los certificados de retención en la fuente e impuesto a las ventas, que sean solicitados por los proveedores y/o terceros.
- Responder por la adecuada presentación y entrega oportuna de los balances, anexos e informes exigidos por la Gerencia General y las entidades de control y vigilancia, así como por la atención de los requerimientos formulados por los mismos.
- Velar por la adecuada conservación y archivo de los soportes de la información contable y los libros auxiliares y oficiales conforme a las normas legales vigentes.
- Revisar los costos realizados por el Asistente Contable, previa presentación al Jefe Administrativo - Financiera.
- Registrar la información relacionada con activos fijos y el funcionamiento de la interface de ajustes integrales por inflación y depreciaciones con Sistema Integrado de Aplicaciones Empresariales (SIAPRE).
- Revisión mensual de la nómina, pagos de aportes (Salud, Pensión y Cajas de Compensación).
- Realizar análisis de la información contable con el fin de brindar información que ayude a la toma de decisiones por parte de la Gerencia General.
- Estar permanentemente actualizado sobre las normas y políticas que en materia contable, tributaria, comercial, etc., sean establecidas por las entidades estatales de control y vigilancia y su implementación en la empresa.
- Coordinar con el asistente contable que el registro de la información sea oportuna y confiable, verificando mensualmente la consistencia de los registros, así como implementando nuevos reportes que faciliten y agilicen el cruce y la generación de nueva información.

7.- Cargo: Asistente Contable

Requisitos

- Título de Contador privado o CPA. O Ing. Comercial.
- Experiencia mínima un año en labores afines, preferiblemente en una empresa comercial.
- Manejo de las herramientas de Office: Word, Excel, e Internet.

Competencias

- Ser Organizado. Capacidad de análisis.
- Responsable en sus tareas
- Controlar los activos fijos de la empresa.
- Estar pegado a las normas y reglas tributarias y jurídicas.

Funciones y responsabilidades

- Ingreso de las facturas de compras (promedio 500) y contabilizarlas y emitir los comprobantes de retención.
- Llevar control archivo retenciones físicas.
- Llevar control archivo liquidaciones de compras físicas.
- Emisión de cheques pagos a proveedores (pago de facturas de compras ingresadas).
- Registros de ajustes (cruce de anticipos y facturas de compras).
- Control de los anticipos hechos a proveedores.
- Distribución de consumos de combustibles por centro de costos por laboratorios por corridas y RW.
- Distribución de consumos de servicios básicos por centro de costos por laboratorios por corridas y RW.

- Distribución de consumos de agua de pozo y agua potable por centro de costos por laboratorios por corridas y RW.
- Distribución de Alimentación por centro de costos por laboratorios por corridas y RW.
- Registro de facturas de compras realizadas con las tarjetas de créditos.
- Elaborar las facturas (promedio 100) y contabilizarlas y emitir los comprobantes.
- Realizar los sobres para envío de factura.
- Llevar control archivo facturas físicas.
- Llevar control de las ventas de cada corrida.
- Llevar control archivo retenciones físicas hechas por clientes.
- Ingresar los cobros de cuentas de clientes (registro de depósitos).
- Ingresar los cobros de cuentas de clientes (registro de crédito o transferencia).
- Ingresar retenciones hechas por cliente (hacer una rastreo y monitoreo de las retenciones de clientes).
- Registro de notas de débitos y créditos.
- Emisión de cheque para pago de sueldos y beneficios sociales a empleados (aun no enrolados o que no tienen cuentas aperturadas en bancos).
- Emisión de cheque para pagos de anticipos varios a proveedores.
- Registros de gastos de caja chica y liquidación del Jefe Administrativo – Financiero.
- Registros de gastos de caja y liquidación del Asistente Administrativo – Financiero.
- Emisión de cheque para pago IESS y varios.
- Realizar las cartas de exportación.
- Control de venta de camarones tanto a empleados como otras persona.
- Realizar Cruces entre los módulos de cuentas por pagar y cobrar.
- Registro de facturas de compras (promedio 500) realizadas con las tarjetas de créditos.

8.- Cargo: Talento Humano

Requisitos

- Título de Ing. Administración - Ing. Comercial
- Experiencia mínima tres años en cargos de responsabilidad frente a la dirección de personal y/o mejoramiento de procesos de recursos humano.
- Cursos a fines al puesto o en áreas administrativas
- Manejo de las herramientas de Office: Word, Excel, Power Point.

Competencias

- Ser Organizado Capacidad de análisis.
- Responsable en sus tareas
- Controlar las actividades que realizan los colaboradores de la empresa.
- Estar pegado a las normas y reglas y jurídicas.

Funciones y responsabilidades

- Atender a las necesidades del personal de las diferentes áreas de la empresa.
- Llevar el control de vacaciones y permisos, así como de días adicionales de trabajo.
- Elaboración de formatos de permisos, cuando sean requeridos.
- Encargado del proceso de nómina que tiene que ver con el manejo de los ingresos, descuentos, bonos de alimentación y movilización, seguros de asistencia médica, descuentos del IESS y retenciones de impuestos de los empleados.
- Creación de carpetas de empleados para registro de cédulas, documentos del IESS, contratos de trabajo, avisos de entrada, y cualquier otro documento relacionado con el colaborador.

- Es responsable de coordinar y llevar a cabo las capacitaciones del personal.
- Es responsable de difundir y hacer cumplir el Reglamento Interno.
- Es responsable de la actualización del Reglamento Interno cuando sea necesario.
- Coordinar los exámenes psicológicos para el personal.
- Promover en los empleados las políticas y lineamientos de la empresa, a fin de cumplir con el buen funcionamiento de las actividades que conlleven a una producción de calidad.
- Supervisar el buen funcionamiento en los procesos de selección, contratación y desarrollo de personal así como de pagos de sueldos y prestaciones del personal.
- Inducir al personal de nuevo ingreso con el propósito de darle a conocer los derechos y obligaciones dentro de la empresa.
- Dar a conocer las funciones, a cada una de las personas que ingresan o son removidas del cargo, con el fin de desarrollar un trabajo eficaz.
- Mantener actualizados los expedientes del personal, desde la hoja de vida a comunicaciones internas enviadas, como amonestaciones, promociones, etc.
- Supervisar las aplicaciones de los descuentos que por cuotas y aportaciones de seguridad social sean aplicables a los empleados.
- Ayudar al personal con los trámites del Seguro Social que soliciten, como préstamos quirografarios/hipotecarios, fondos de reserva, atenciones especiales, etc.
- Coordinar con los proveedores de servicios externos (limpieza y comida), el normal desarrollo de sus actividades.
- Coordinar con el área contable el pago a los proveedores de servicios externos.

9.- Cargo: Jefe de logística

Requisitos

- Título de Ing. Administración - Ing. Comercial
- Experiencia mínima dos año en labores afines, preferiblemente en una empresa comercial.
- Manejo de las herramientas de Office: Word, Excel, Power Point e Internet.

Competencias

- Ser Organizado.
- Responsable en sus tareas
- Coordinar y controlar cada una de las actividades que se realiza en la empresa.

Descripción

Estará encargado de supervisar toda el área de distribución para que de esta manera pueda llevar un control y nuestro producto este siempre a la disposición del cliente, en el momento que lo pida

Funciones y responsabilidades

- Coordinar con el Jefe Administrativo-Financiero y los choferes a su cargo las actividades a realizarse fuera del laboratorio como compras, cotizaciones, etc.
- Responsable de coordinar el mantenimiento y limpieza de los vehículos con los que cuenta la empresa.
- Coordinar con el Jefe Administrativo-Financiero los pedidos de dietas e insumos que se requieren en cada una de las bases de BIOGEMAR S.A.
- Coordinar viajes diarios de algas a las bases de BIOGEMAR S.A.

- Coordinar viajes de transferencia de larvas de las bases a Raceways.
- Coordinar retiro de Tanques de Oxígeno para las cosechas, transferencias de BIOGEMARS.A.
- Coordinar vehículo para la transferencia de Nauplios a sembrar para las bases de BIOGEMAR S.A.
- Coordinar retiro diario de Gavetas a los laboratorios que se ha despachado Nauplios.
- Coordinar retiro de Calamar (cada 3 días) para BIOMIRAMAR.
- Coordinar entrega de almuerzos y meriendas al personal de Lartesa (Ballenita).
- Responsable de coordinar movimiento de equipos o materiales del personal de Mantenimiento.
- Elaborar el horario del personal a su cargo (choferes).
- Coordinar y designar las tareas diarias al personal que se encuentra a su cargo.
- Responsable de coordinar con el Jefe Administrativo – Financiero y con los Jefes de Producción en las bases, movilizaciones en casos de emergencias (salida después de horas de trabajo, o movilización a otras bases).
- Responsable de coordinar que se cumplan las funciones y normas internas del personal que está a su cargo.
- Responsable de matriculación anual de los vehículos de BIOGEMAR S.A.
- Realiza mensajería a nivel local.

10.- Cargo: Chofer

Requisitos

- Mínimo tercer año de colegio aprobado
- Experiencia mínima dos año en labores afines, preferiblemente en una empresa comercial.
- Licencia profesional.

Competencias

- Responsable y respetuoso sumamente cuidadoso.
- Amplio espíritu de servicio.
- Sumamente ordenado y organizado.
- Disponibilidad de tiempo para viajar.

Descripción

El chofer del camión es el encargado de entregar los pedidos a tiempo a los diferentes puntos, es muy importante este trabajo ya que la cadena de distribución tiene que ser muy eficaz porque solo contamos con 1 camioneta.

Funciones y responsabilidades

- Mantener limpios los vehículos con los que cuenta la empresa.
- Mantener en buen estado los vehículos a su cargo y comunicar a su Jefe inmediato alguna anomalía que encuentre en los mismos.
- Realizar las encomiendas y tareas en el día designadas por el Jefe de Logística y/o Jefe Administrativo-Financiero.
- Retirar pedidos de balanceado e insumos que se requieren en cada una de las bases.
- Llevar los requerimientos de insumos a las diferentes bases desde la Bodega Principal.

11.- Cargo: Jefe de seguridad

Requisitos

- Mínimo tercer año de colegio aprobado

- Experiencia mínima dos año en labores afines, preferiblemente en una empresa comercial.
- Haber realizado el acuartelamiento militar.

Competencias

- Responsable y respetuoso.
- Amplio espíritu de servicio.
- Buen manejo de relaciones interpersonales.
- Capacidad de trabajo bajo presión.

Funciones y responsabilidades

- Controlar el ingreso y salida del personal del laboratorio, manteniendo al día el Formato de Control de Asistencia.
- Controlar el ingreso de proveedores y/o visitas al laboratorio.
- Colaborar con el protocolo de bioseguridad, el ingreso de vehículos al laboratorio, mediante el uso de bomba aspersor para la desinfección de las llantas.
- Comunicar al Responsable de Bodega la llegada de los insumos y suministros, receptando la orden de compra, factura o guía de despacho por parte del proveedor.
- Notificar al Jefe Administrativo-Financiero algún tipo de anomalía o inconformidad con los productos recibidos, en cuanto a calidad y cantidad.
- Llevar el control diario de ingreso de la comida para el personal

12.- Cargo: Jefe de bodega

Requisitos

- Título profesional de Ing. Comercial, Ing. Administración de Empresas. Como mínimo tercer año de colegio aprobado
- Experiencia mínima dos año en labores afines, preferiblemente en una empresa comercial.
- Cursos o conocimientos en manejo de Bodegas e inventarios.
- Familiarizado con sistemas de control de inventarios.

Competencias

- Responsable y Sumamente ordenado y tener todo organizado.
- Habilidad numérica
- Buen manejo de relaciones con sus colaboradores.
- Capacidad de trabajo bajo presión.

Funciones y responsabilidades

- Asegurarse que el techo del área de bodega, no tenga algún tipo de filtración, evitando la humedad y el daño de los productos.
- Recibir los insumos y suministros, tomando en consideración que el producto cumpla con las cantidades y calidades emitidas en la orden de compra, factura o guía de despacho del proveedor.
- Verificar que cada producto que adquiera el laboratorio, cuente con los registros y permisos correspondientes (INP, registro sanitario, número de lote, fechas de caducidad, etc.).

- Contar con un sistema de kardex (control de ingresos y egresos de productos), que faciliten el manejo de inventarios y la información para elaborar los costos de producción.
- Despachar correctamente los productos, según las cantidades y especificaciones autorizadas y establecidas en la solicitud que emite el jefe de producción.
- Notificar a los asistentes contables algún tipo de anomalía o inconformidad con el producto.
- Mantener los productos rotulados y ubicados correctamente, todos con sus respectivas fichas técnicas y hojas de seguridad a fin de evitar posibles accidentes durante el despacho de los mismos.
- Mantener organizada el área de bodega, realizando la limpieza respectiva y manteniendo los productos sobre perchas o pallets.
- Colocar trampas en lugares estratégicos, evitando la propagación de plagas.

13.- Cargo: Jefe de Mantenimiento

Requisitos

- Ingeniero Industrial o carrera a fin al área donde va a desempeñarse. Como mínimo tercer año de colegio aprobado
- Experiencia mínima dos años carácter operativo, supervisor y estratégico en el área de mantenimiento y/o reparaciones.

Competencias

- Conocimientos básicos en mantenimiento y conservación de instalaciones de bienes muebles e inmuebles.
- Rapidez, eficiencia y al momento de realizar las tareas de trabajo.

- Riesgos que involucran los distintos trabajos y las medidas de precaución que deben observarse en los mismos.

Funciones y responsabilidades

- Es responsable del cuidado y funcionamiento de las bombas, blowers, calderos y de todo equipo del laboratorio.
- Realiza la limpieza de las bombas, blowers y de todo equipo, previo informe de su jefe inmediato.
- Mantener un abastecimiento constante del tanque de combustible del laboratorio, para un correcto funcionamiento de equipos como bombas, calderos y blowers.
- Es deber y responsabilidad del personal de mantenimiento el uso correcto de los equipos de protección como botas, gafas, orejeras, guantes, chaleco y casco durante las horas de trabajo.
- Verificar la necesidad de reparación de algún equipo y colaborar con la administración para la compra de los repuestos que sean necesarios.
- Es responsabilidad del personal de mantenimiento mantener el orden y la limpieza en las áreas de su competencia, como taller, área de bombeo, blowers, calderos, tanque de combustible.
- Vigilar las normas de seguridad industrial establecidas y hacer que sean cumplidas por todas las personas que se encuentren en su área.
- Cumplir con el Plan Anual de Mantenimiento.
- Crear un inventario de los equipos existentes en BIOGEMAR S.A., si este existiera actualizarlo cada 6 meses.

14. Cargo: Operario de mantenimiento

Requisitos

- Tener título de bachiller en especialidad al cargo o carreras afines.
- Experiencia mínima dos año en labores afines.

Competencias

- Responsable en su puesto de trabajo
- Ser organizado en su puesto.
- Tener dinámico y competitivo.

Funciones y responsabilidades

- Realizar mantenimiento a las bombas, blowers, calderos y todo equipo del laboratorio, según indicaciones de su jefe inmediato.
- Realizar la limpieza de las bombas, blowers y de todo equipo, previo informe de su jefe inmediato.
- Abastecer los tanques de combustible, para un correcto funcionamiento de equipos como bombas, calderos y blowers.
- Usar correctamente los equipos de protección como botas, gafas, orejeras, guantes, chaleco y casco.
- Reportar a su jefe inmediato la necesidad de reparación de algún equipo del laboratorio.
- Mantener orden y la limpieza en las áreas de su competencia, como taller, área de bombeo, blowers, calderos.
- Vigilar las normas de seguridad industrial establecidas y hacer que sean cumplidas por todas las personas que se encuentren en su área.
- Colaborar en el cumplimiento del Plan Anual de Mantenimiento.

15.- Cargo: Investigaciones y desarrollo

Requisitos

- Ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima dos años en labores a fines.
- Cursos de investigación.

Competencias

- Responsable en su puesto de trabajo
- Ser organizado en las investigaciones que se realizar en los distintos estudios en la producción del camarón.
- Tener informes de cada investigación que se realiza dentro la empresa.

Funciones y responsabilidades

- Coordinación y planificación de actividades de Investigación y Desarrollo del laboratorio.
- Brindar apoyo a nivel de diagnósticos a las áreas de producción, realizando los análisis de calidad de agua, microbiología y biología molecular que requieran.
- Supervisión del personal que labora en el laboratorio de Investigación y Desarrollo.
- Velar por el funcionamiento adecuado del laboratorio de análisis.
- Garantizar la calidad de las técnicas analíticas utilizadas.
- Establecer con los asistentes del área los horarios de trabajo garantizando la funcionalidad permanente del laboratorio.
- Velar por el cuidado de equipos y materiales del laboratorio.
- Coordinar el mantenimiento preventivo y/o reparaciones de equipos y materiales, en base al presupuesto aprobados por la Gerencia General.

- Mantener al día los registros generados en su área con respecto a los resultados obtenidos.
- Hacer los pedidos de insumos en base al stock en el laboratorio.

16.- Cargo: Asistente de investigación y desarrollo

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio o graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 5año en labores a fines.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con lo parámetro de investigación.
- Ser organizado en las investigaciones que se realizar en los distintos estudios n la producción del camarón.

Funciones y responsabilidades

- Acorde a las direcciones y protocolos establecidos, ejecutar las metodologías de análisis.
- Cumplir con la implementación y desarrollo de las nuevas técnicas analíticas, requeridas para dar soporte a áreas de producción y/o investigación.
- Cumplir con los horarios establecidos por la Jefatura del área y bajo la supervisión de Recursos Humanos.
- Velar por el buen uso de equipos y materiales del laboratorio durante su jornada de trabajo.
- Reportar a jefatura algún daño o mal funcionamiento de equipos y/o materiales.

- Registrar en bitácoras todos los procedimientos y análisis de trabajo.
- Reportar los resultados en los formatos establecidos en el área.
- Cumplir con el desarrollo de las actividades de investigación, indicados por la jefatura.
- Cooperar con la ejecución de actividades administrativas requeridas por Gerencia General.

17.- Cargo: Jefe de maduración

Requisitos

- Ser graduado en Biología Marina o egresado, o título de bachiller graduado en Qui-bio
- Experiencia mínima 5 años en labores a fines al puesto.
- Cursos relacionados al proceso de acuicultura.

Competencias

- Responsable en su trabajo y cumplir con lo parámetro de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.

Funciones y responsabilidades

- Elaborar el cronograma de siembra, para el desarrollo de la producción en la empresa.
- Realizar las trazabilidades de las producciones de nauplios.
- Mantener contacto directo con el personal administrativo para los requerimientos de insumos a ser utilizados.
- Realizar los pedidos a Bodega, de los productos a utilizarse durante la producción, especificando su descripción y cantidad.

- Realizar la tabla de alimentación semanal, tomando en consideración la cantidad de biomasa de animales.
- Coordinar con Mantenimiento, el perfecto estado de los equipos utilizados en la producción.
- Responsable de coordinar con sub-jefes, supervisores y operarios en las distintas actividades relacionadas a la producción de maduración (alimentación, calidad de agua y manejo de cultivo).
- Supervisar el progreso de la producción.
- Tomar las respectivas medidas correctivas ante cualquier circunstancia laboral que influya en el proceso de producción.
- Mantener al día todos los registros de las áreas involucradas en la producción de nauplios.
- Seguir y vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecidas.
- Responsable de coordinar la limpieza e higiene del área y el mantenimiento de equipos.
- Responsable de llevar a cabo el control técnico después de venta de producto y emitir informe sobre la calidad de los nauplios.
- Responsable de coordinar con administración las ventas de Nauplios.
- Revisa con sus asistentes los tachos de la basura orgánica que estén en condiciones aceptables y reportar plásticos reciclados a oficina central.
- Responsable de coordinar que se cumplan las funciones y normas internas del personal dentro de la maduración.
- Responsable de mantener al día la tabla de mortalidades, población y alimentación.
- Coordina con el personal de Certificaciones y Administración el ingreso de personal para realizar actividades de fumigación y desratización en la maduración.
- Responsable de hacer cumplir las actividades para las diferentes certificaciones, y plan de manejo ambiental, dentro del área de maduración.

- Verificar que al personal tenga en buenas condiciones de higiene las habitaciones y el baño general.

18. Cargo: Sub-jefe de maduración

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 5año en labores a fines al puesto.
- Cursos relacionados al proceso de larvicultura.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con lo parámetro de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.

Funciones y responsabilidades

- Reportar al Jefe de Maduración cualquier evento que se presente en el área de su competencia.
- Control de asistencia y atrasos de los trabajadores, y hacer cumplir los normas de ingreso al área (no ingresar en estado etílico, y con correcta vestimenta) y al momento de salida en la noches revisar las mochilas del personal.
- Control de actividades de las personas asignadas para las distintas áreas de maduración (producción, alimentación, desoves, eclosión, despacho y reserva).
- Coordinación de los despachos de nauplios, es decir estar pendientes de los parámetros solicitados por cliente y el correcto envió a sus destinos de ventas.

- Es responsable de verificar óptimos parámetros (calidad de agua, temperatura, aireación y alimentación) durante el día y noche.
- Responsable de descartes y formación de nuevos tanques, es decir mantener el número requerido de población en los tanques de producción.
- Verificar el aseo de las diferentes áreas con las que cuenta maduración.
- Reportar la mortalidad de los reproductores de camarones de los tanques.
- Coordinar y designar un buen grupo de pescadores de hembras ovadas para producción de nauplios.
- Verificar el stock de insumos, agua y alimentos que demanda maduración y reportar al Jefe de Maduración realizar los pedidos correspondientes.
- Revisa con sus asistentes los tachos de la basura orgánica que estén en condiciones aceptables y reportar plásticos reciclados a oficina central.
- Verificar que los parámetros de preparación de tanques sea el adecuado.
- Responsable de chequear el buen funcionamiento de equipos y dar conocer cuando estos no se encuentren en buenas condiciones.
- Responsable de hacer cumplir al personal un buen mantenimiento de las habitaciones y las buenas normas del convivir en el lugar de trabajo.
- Coordinar con Administración los pedidos de agua.
- Responsable de llenar las guías de embarque de nauplios que se envía a las diferentes bases y para ventas. Reportar información a oficina central.
- Responsable de llenar los reportes de limpieza y desinfección, control diario del área de maduración.

19. Cargo: Asistente de Maduración

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 5 años en labores a fines al puesto.

- Cursos relacionados al proceso de larvicultura.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con los parámetros de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.

Funciones y responsabilidades

- En ausencia del Jefe y Subjefe de Maduración él asumirá directamente las funciones del jefe de área.
- Reportar al Jefe de Maduración y/o Subjefe algún evento que necesite ser evaluado para darle una solución inmediata.
- Cooperar en el control de asistencia y atrasos de los trabajadores, y hacer cumplir las normas de ingreso al laboratorio (no ingresar en estado etílico, y con correcta vestimenta) y al momento de salida en la noche ayudar en la revisión de las mochilas al personal.
- Control de actividades de las personas asignadas para las distintas áreas de maduración (producción, alimentación, desoves, eclosión, despacho y reserva).
- Coordinación de despacho de nauplios, es decir estar pendientes de parámetros solicitados por el cliente y correcto envío a sus destinos de ventas.
- Es responsable verificar parámetros óptimos (calidad de agua, temperatura, aireación y alimentación) durante el día y noche.
- Responsable de descartes y formación de nuevos tanques, es decir mantener el número requerido de población en los tanques.
- Verificar el aseo de las diferentes áreas con las que cuenta maduración.
- Reportar la mortalidad de los reproductores de camarones de los tanques.
- Cooperar en el control del consumo de agua y solicitar lo necesario en insumos y alimento fresco a su jefe inmediato.

- Revisa con sus asistentes los tachos de la basura orgánica que estén en condiciones aceptables y reportar plásticos reciclados a oficina central.
- Verificar que los parámetros de preparación de tanques sea el adecuado.
- Cooperar en el control del buen funcionamiento de los equipos de su área y dar conocer alguna anomalía cuando estos no se encuentren en buenas condiciones.
- Responsable de hacer cumplir al personal un buen mantenimiento de las habitaciones y las buenas normas del convivir en el lugar de trabajo.
- Coordinar con Administración los pedidos de agua.
- Responsable de solicitar la comida del personal dependiendo del número de trabajadores que asistan en el día.
- Responsable de llenar las guías de embarque de nauplios que se envía a las diferentes bases y para ventas. Reportar información a oficina central.
- Responsable de llenar los reportes de limpieza y desinfección, control diario del área de maduración.

20.- Cargo: Supervisor de maduración

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio o ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 5 años en labores a fines al puesto.
- Cursos o seminarios relacionados al proceso de larvicultura.

Competencias

- Responsable y honesto en su trabajo.
- Cumplir con lo parámetro de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.

Funciones y responsabilidades

- Reportar al jefe de maduración algún evento de problemas y cooperar en la implementación de medidas para la solución de los mismos.
- En ausencia del subjefe al momento de salida en las noches revisar las mochilas al personal.
- Control de actividades de las personas asignadas en cada grupo para las distintas áreas de maduración (producción, alimentación, desoves, eclosión, despacho y reserva).
- Controlar los parámetros óptimos (temperatura y salinidad) solicitados por cliente en el momento de despacho de Nauplios.
- Encargado de despachar nauplios.
- Mantener parámetros óptimos (calidad de agua, temperatura, aireación y alimentación) durante el día y noche dependiendo de los grupos que se les asigne.
- Es responsable de la preparación de tanques para desove, eclosión y reserva.
 - Llenado de tanques
 - Salinidad adecuada
 - Colocación de EDTA
 - Temperatura
- Es responsable de clasificación de los animales y formación de nuevos tanques en el área de producción y reserva.
- Reportar la mortalidad de los reproductores de camarones de los tanques, dependiendo del grupo en que se encuentren y reportar al subjefe.
- Verificación de insumos y alimentos que demanda maduración y reportar al sub-jefe de maduración para elaborar el pedido.
- Es responsable de chequear el buen funcionamiento de equipos y dar conocer a su jefe inmediato, si la falla o problema es un punto crítico, como no funcionamiento de calderos, bombas y generador y coordinar con el jefe de mantenimiento la solución de estos problemas.

- Entregar al personal del siguiente turno, las debidas novedades y trabajos a realizar.
- Es responsable de cumplir y hacer cumplir el aseo del área de maduración y de alimento.
- Es responsable de cumplir o hacer cumplir las normas de bioseguridad e higiene entre el personal a su cargo.
- Responsable de llenar las guías de embarque de nauplios que se envía a las diferentes bases y para ventas. Reportar información a oficina central.
- Responsable de llenar las hojas de Control Nocturno.

21.- Cargo: Operario maduración

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio o ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 5año en labores a fines al puesto.
- Cursos relacionados al proceso de larvicultura.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con lo parámetro de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.

Funciones y responsabilidades

- Reportar al Jefe de Maduración o su jefe inmediato algún evento de problemas y ayudar a la corrección del mismo.

- Realizar las actividades encomendadas por los supervisores dependiendo del grupo al que sea asignado en el día laboral, estas actividades pueden ser:
- Alimentación adecuada (hora y peso según la tabla de alimentación).
- Preparación de alimento de forma adecuada (picado o pelletizado).
- Desinfección de áreas desove, eclosión y despacho de nauplios.
- Desinfección de tanques y material utilizado en las diferentes áreas.
- Preparación de tanques (llenado de tanques, colocación de EDTA, temperatura).
- Mantener parámetros óptimos (calidad de agua, temperatura, aireación y alimentación) durante el día y noche dependiendo de los grupos que se les asigne.
- Chequear al momento de alimentar, animales moribundos, flujo de agua, falta o exceso de alimento, tubos y mangueras con Pseudomonas y reportar al Supervisor.
- Reportar la mortalidad de los reproductores de camarones de los tanques, dependiendo del grupo en que se encuentren y reportar al Supervisor.
- Responsable de cumplir el buen mantenimiento de higiene de habitación y el baño general.
- Responsable de cuidar y mantener limpio su vestimenta (botas en especial).

22.- Cargo: Gerente de Producción

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio o ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 5 años en labores afines al puesto.
- Cursos relacionados al proceso de acuicultura.
- Cursos de buenas relaciones humanas.
- Manejo de los sistemas de equipo de larvicultura.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con lo parámetro de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.

Funciones y responsabilidades.

- Es responsable de las actividades de producción de nauplios y larvas de BIOGEMAR S.A.
- Proponer a su jefe inmediato la adquisición de nuevos equipos a fin de mejorar la productividad, según las necesidades del departamento.
- Mantener una comunicación interdepartamental fluida con la Gerencia General y el personal a su cargo, con el fin de informar sobre el desarrollo de la producción.
- Garantizar colaboración con la persona Responsable de Recursos Humanos, para que se imparta una formación inicial y continua, adecuada al personal de producción.
- Optimizar el uso y aprovechamiento de los recursos tanto humanos como materiales y financieros acorde a las políticas, normas y tecnología de la empresa.
- Velar por la aplicación periódica de la evaluación de desempeño de su personal operario, garantizando así la adecuada aplicación del adiestramiento suministrado en relación a las Normas de Buenas Prácticas, Higiene y Seguridad Industrial y cualquier otra información impartida a través de los programas de capacitación, necesarios para alcanzar los niveles de calidad y productividad esperados.
- Elaborar, revisar y mantener actualizadas las descripciones de puestos del personal a su cargo.

23. Cargo: Técnico de Larvicultura

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio o ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 7 años en labores afines al puesto.
- Cursos relacionados al proceso de larvicultura.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con lo parámetro de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.

Funciones y responsabilidades

- Garantizar la calidad de las larvas antes de su transferencia.
- Mantener una revisión permanente de los tanques, para realizar los controles respectivos.
- Controlar que la gente cumpla con los trabajos establecidos en la bitácora, cumpliendo con las horas indicadas de cada tarea.
- Vigilar que al momento de que se realice el tamizado del balanceado, se lo haga de la mejor manera, evitando el desperdicio.
- Controlar que se tome la temperatura, en la hora indicada.
- Reportar cualquier tipo de anomalía o novedad al Jefe de Producción.
- Realizar la requisición de bodega con la respectiva autorización.
- Mantener la limpieza y el orden en su área de trabajo, y vigilar que cualquier persona que no sea de las salas de cría, mantenga las normas de higiene y seguridad establecidas.

24.- Cargo: Jefe de raceways y comercialización

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio o ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 7 años en labores afines al puesto.
- Cursos relacionados al proceso de larvicultura.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con lo parámetro de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.

Funciones y responsabilidades

- Mantener una revisión permanente de los tanques, para realizar los controles respectivos.
- Controlar que el personal a su cargo cumpla con los trabajos establecidos en la bitácora, cumpliendo con las horas indicadas de cada tarea.
- Realizar los pedidos de insumos y materiales a su jefe inmediato o a la Administración del grupo.
- Coordinar con el Supervisor de Raceways los tanques a ser cosechados.
- Mantener contacto con los clientes para la venta de la larva a ser cosechada.
- Coordinar con el departamento administrativo-financiero, la facturación de los clientes.
- Entregar las guías de remisión de los despachos efectuados al departamento contable para su respectiva facturación.

- Asegurar la calidad de la larva para cosecha y realizar un control de calidad antes del despacho.
- Hacer la distribución de las larvas según pedido de los clientes, de manera semanal.

25.- Cargo: Supervisor de Raceways

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio o ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 7 años en labores afines al puesto.
- Cursos o seminario relacionado referente al puesto.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con lo parámetro de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo

Funciones y responsabilidades

- Mantener una revisión permanente de los tanques, para realizar los controles respectivos.
- Realizar los reportes de revisión.
- Controlar que el personal a su cargo cumpla con los trabajos establecidos en la bitácora, cumpliendo con las horas indicadas de cada tarea.
- Vigilar que al momento de que se realice el tamizado del balanceado, se lo haga de la mejor manera, evitando el desperdicio.
- Controlar que se tome la temperatura, en la hora indicada.

- Reportar cualquier tipo de anomalía o novedad al Jefe de Raceways.
- Realizar la requisición de bodega con la respectiva autorización.
- Mantener la limpieza y el orden en su área de trabajo, y vigilar que cualquier persona que no sea del departamento de Raceways mantenga las normas de higiene y seguridad establecidas.
- Asegurar la calidad de la larva para cosecha.
- Colaborar en el mantenimiento de los registros de su área.

26.- Cargo: Asistente de Despacho

Requisitos

- Título de bachiller graduado en administración y contabilidad o ser graduado en Ing., comercial, administración de empresas o egresado.
- Experiencia mínima 7 años en labores afines al puesto.
- Cursos o seminario relacionado referente al puesto.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con lo parámetro de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.

Funciones y responsabilidades

- Coordinar con el Supervisor de Despachos los tanques a ser cosechados.
- Supervisa al personal contratado para el embalaje de los cartones con la larva cosechada.
- Hace la distribución de las larvas, según pedido de los clientes, en los cartones o tinas.

- Coordinar con los clientes los despachos: hora de embarque, salinidad y temperatura requerida, número de cajas o tinas, etc.
- De ser necesario y si lo solicita el cliente, coordina el envío de personal durante el trayecto de entrega de la larva.

27.- Cargo: Operario de larvicultura.

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio o ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 4 años en labores afines al puesto.
- Cursos o seminario relacionado referente al puesto.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con los parámetros de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.
- Disponibilidad de tiempo.

Funciones y responsabilidades

- Cumplen las diferentes actividades asignadas por su jefe inmediato, durante la jornada de labores.
- Es responsable del peso y traslado de balanceado.
- Con los técnicos o supervisores encargados, realizara el tamizado del balanceado procurando su correcta optimización.
- Es responsable de mantener limpia y ordenada el área de trabajo

- Debe utilizar el equipo adecuado para el desarrollo de sus actividades, como botas, guantes, mascarilla, que permitan realizar una buena gestión.
- Es responsable de la alimentación, cumpliendo con lo establecido por sus mandos superiores.
- Solicitar al técnico los productos que se deben utilizar, para realizar el respectivo pedido a bodega.
- En caso de no contar con el equipo adecuado, sugerir a sus mandos superiores el abastecimiento del mismo.
- Vigilar que las personas externas a su área cumplan con las disposiciones establecidas en cuanto a Seguridad e Higiene.
- Realizar los pedidos a su jefe inmediato de los nutrientes para el repique de las algas.
- Cumplir con las cantidades de Artemia a decapsular, dispuestas por su jefe inmediato.
- Realizar los pedidos a su jefe inmediato de los productos a usarse para la hidratación y de capsulación de Artemia.
- Verificar que el equipo de protección personal para la de capsulación de Artemia esté en perfectas condiciones de uso.
- Vigilar el proceso de capsulación de Artemia, para la alimentación de las larvas.
- Colaborar en el mantenimiento de los registros que se generan en su área de trabajo.

28.- Cargo: Operario de raceways

Requisitos

- Título de bachiller graduado en Qui-bio o ser graduado en Biología Marina o egresado.
- Experiencia mínima 4 años en labores afines al puesto.

- Cursos o seminario relacionado referente al puesto.

Competencias

- Responsable en su trabajo
- Cumplir con los parámetros de investigación.
- Tener un buen manejo de las herramientas de trabajo.
- Dinámico y emprendedor.

Funciones y responsabilidades

- Coordinar en conjunto con el Supervisor de Raceways el cumplimiento de las diferentes actividades que tendrán que realizarse durante la jornada laboral.
- Es responsable del peso y traslado del balanceado.
- Con la asistencia y control del supervisor, realizara el tamizado del balanceado procurando su correcta optimización.
- Es responsable de mantener limpia y ordenada el área de trabajo.
- Debe utilizar el equipo adecuado para el desarrollo de sus actividades, como botas, guantes, mascarilla, que permitan realizar una buena gestión.
- Es responsable de la alimentación, cumpliendo con lo establecido por su jefe inmediato.
- Solicitar al Supervisor los productos que se deben utilizar, para realizar el respectivo pedido a bodega.
- Vigilar que las personas externas a Raceways cumplan con las disposiciones establecidas en cuanto a Seguridad e Higiene.

- Coordinar el programa de siembras de algas en conjunto con el técnico o supervisor encargado.
- Revisar que el alga que recibe este en óptimas condiciones.

- Cumplir con las cantidades de Artemia a decapsular, dispuestas por su jefe inmediato.
- Realizar los pedidos a su jefe inmediato de los productos a usarse para la hidratación y decapsulación de Artemia y algas.
- Verificar que el equipo de protección personal para la decapsulación de Artemia esté en perfectas condiciones de uso.
- Vigilar el proceso decapsulación de Artemia, para la alimentación de las larvas.
- Colaborar en el mantenimiento de los registros que se generan en su área de trabajo.

4.10.3. Políticas organizacionales

Las políticas organizacionales son reglas que guían para orientar la acción y ayuda a comprometerse más con la empresa, con la finalidad de implantar un ambiente de confianza y armonía entre los colaboradores para el progreso de una forma eficiente de sus actividades.

Las políticas organizacionales que se implementan en el laboratorio BIOGEMAR S.A. para mejorar y fortalecer el desarrollo de su gestión pueden ser las siguientes:

- Políticas de calidad.
- Políticas de seguridad y salud ocupacional.

4.10.3.1. Política de calidad

La compañía BIOGEMAR S.A. fomenta la investigación y el uso de la biotecnología para ofrecer nauplios y larvas de camarón con los más altos estándares de calidad con un servicio personalizado a sus clientes.

Así como también cumplen con las normas establecidas por las entidades nacionales e internacionales, fomentando el bienestar social, respetando la preservación del medio ambiente, permitiendo un desarrollo sustentable en beneficio del país, que es avalado por certificaciones internacionales y locales.

4.10.3.2. Política de seguridad y salud ocupacional

BIOGEMAR S.A. se dedica a las actividades de laboratorios de producción de larvas de camarón y maduración, pensando siempre en que el recurso humano es el más valioso, destina la máxima seguridad a la protección, promueve la planificación, ejecución y control de acciones para minimizar los riesgos potenciales y aumentar la seguridad; además define planes para emergencias y de contingencia.

Se asegura que cuantos ingresen a sus instalaciones tengan, la información apropiada y el equipo adecuado para desempeñar de forma segura su trabajo la calidad es ofrecer excelentes productos, un servicio eficiente para satisfacer los requerimientos de nuestros clientes y el crecimiento de la empresa.

Los procesos de productivos de BIOGEMAR S.A. en cuanto a nauplios y larvas de camarón son de punta y tecnologías más limpias, basadas en calidad total, reconoce el efecto que sus actividades tienen en la seguridad y salud de sus trabajadores y en el medio ambiente circundante, por lo cual, implantará un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales y Ambientales, basando su gestión en una mejora continua de la calidad.

4.10.4. Sistemas de comunicación

Los sistemas de información y control que implementa el laboratorio BIOGEMAR S.A. le permiten desarrollar y procesar su información de una manera eficiente y eficaz a través de los programas que la empresa adopta en base

a sus requerimientos; estos sistemas ayudan a la gerencia y a sus colaboradores a resolver los problemas y a visualizar asuntos complejos, a manejar todo el proceso sea de producción, distribución y control del mismo, así como crear nuevos procesos productivos para el mejoramiento de sus actividades.

4.10.5. Cultura organizacional

La cultura organizacional que implementa BIOGEMAR S.A. se caracteriza por costumbres tradicionales que influye en el comportamiento de sus colaboradores.

Es sumamente importante la iniciativa en tener estas actividades para que fortalezca las relaciones laborales entre directivos y colaboradores para obtener un ambiente de armonía y próspero que le permita obtener los objetivos deseados.

Las actividades que se pueden realizar se mencionan las siguientes:

- Fiestas de integración entre directivos y colaboradores para celebrar el día del trabajador.
- En hacer partícipe en agasajo navideño en compañía entre las familias de los colaboradores y directivos.
- Festejar el cumpleaños de cada colaborador por ser parte de esta familia Biogemar S.A.
- Olimpiadas internas que se realizan entre todo el personal tanto administrativos como operativos.
- Fortalecer los principios y valores que nos permitan formar en unas personas de calidad.

4.10.6. Resultado de efectividad

4.10.6.1. Eficiencia

Para obtener la eficiencia dentro del laboratorio BIOGEMAR S.A. debe realizar lo siguiente:

- Diseñar nuevos procesos productivos, mediante los parámetros de calidad para la optimización de tiempo y recurso, el mejoramiento de la producción y fortalecer la cartera de clientes.
- Promover el desarrollo de la gestión administrativa, mediante la ejecución de nuevas estrategias y políticas. A través de este objetivo se logrará colaboradores comprometidos con la empresa.
- Impulsar programas de superación y valores a los colaboradores a través de capacitaciones creando una visión optimista. Con esto se conseguirá tener colaboradores capacitados, motivados y preparados para enfrentar las diferentes dificultades que se presentan.

4.10.6.2. Eficacia

La eficacia comprender realizar las actividades necesarias que tengan efectos positivos para el logro de los propósitos del laboratorio BIOGEMAR. S.A, entre las actividades a ejecutar para mejorar la eficacia se mencionan las siguientes:

- Motivar el crecimiento del laboratorio mediante alianzas estratégicas generando competitividad.
- Impulsar normas de control y calidad para brindar e innovando en el servicio.

4.10.7. Cuadro del mando integral

CUADRO # 11 Mando integral

CUADRO DE MANDO INTEGRAL										
Misión			Visión			CUMPLIMIENTO REAL				
El compromiso de la empresa BIOGEMARS.A. Brindar un producto basado en los más altos estándares de calidad para satisfacer las necesidades de sus consumidores potenciales, en cuanto a la optimización del trabajo en resultados, generando a su vez el desarrollo de la compañía.			BIOGEMAR S.A. Estar siempre en la búsqueda permanente de innovación y desarrollo del producto, para lograr respaldo y calidad certificada. Permita ser una empresa consolidada muy bien posicionada y líder en el mercado del nauplios y larvas de camarón.							
Perspectiva	Estrategias	Indicadores de Resultados	Indicadores Impulsores	Iniciativas Estratégicas	Metas	2016	2017	2018	2019	2020
Financiera	Dar a conocer las promociones a nuestros clientes para aumentar nuestra rentabilidad.	Aumentar un 15% en las ventas anuales.	Ingresos/ Utilidades.	Destinar recursos en publicidad y capacitaciones.	15%					
De los clientes	Brindar servicio personalizado y darle a conocer las características y calidad del producto que nos permitan ganar la lealtad de nuestros clientes.	Incrementar un 10% la cartera de Clientes satisfechos en este periodo.	Resultados de satisfacción.	Buscar nuevos mercados.	10%					
De los procesos internos	Mejorar los procesos administrativos que permitan fortalecer el equipo de trabajo.	Tener en consideración los comentarios o sugerencias de los colaboradores para fortalecer la gestión de la empresa.	Rendimientos de los colaboradores.	Incentivar la comunicación del personal.	15%					
De la innovación y el aprendizaje	Implementar tecnología que garantice el mejoramiento de la producción de larvas de camarón.	Se aumentara un 15% la producción de larvas de camarón.	Nivel de producción	Capacitar al personal en las diferentes áreas	15%					

Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán

4.11. Presupuesto

Cuadro No. Presupuesto del Proyecto				
R E C U R S O S	EMPRESA PRIVADA			
	LABORATORIO BIOGEMAR S.A.			
	TALENTO HUMANO QUE PERMITA IMPLEMENTAR EL DISEÑO ORGANIZACIONAL			
	MATERIAL Y EQUIPOS			
	PC de escritorio, Impresora, Grabadora, Cámara Digital, Tinta, Resmas A4, Lápices, Marcadores, Esferográficos, Copias, Anillados, Movilización y Comunicación.			
	ECONÓMICOS			
	\$ 6.545,00			
PRESUPUESTO TRIMESTRAL				
RECURSO MATERIALES Y EQUIPOS				
No	Denominación	Tiempo	Costo Unitario	Total
1	Laptop		\$ 1.200,00	\$ 1.200,00
1	Impresora		\$ 150,00	\$ 150,00
1	Cámara Fotográfica Digital		\$ 260,00	\$ 260,00
10	Resma de papel A4		\$ 4,00	\$ 40,00
15	Lápiz, Esferográficos, Marcadores		\$ 1,00	\$ 15,00
SUBTOTAL				\$ 1.665,00
ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN E IMPLEMENTACIÓN				
No	Denominación	Tiempo	Costo Unitario	Total
1	Diagnóstico situacional		\$ 200,00	\$ 200,00
1	Propuesta		\$ 300,00	\$ 300,00
1	Elaboración Reglamento interno		\$ 150,00	\$ 150,00
1	Manual de Organización y Funciones		\$ 200,00	\$ 200,00
2	Capacitación		\$ 800,00	\$ 1.600,00
1	Sistema de información y Control		\$ 200,00	\$ 200,00
2	Alianza Estratégicas		\$ 200,00	\$ 400,00
SUBTOTAL				\$ 3.050,00
OTROS				
No	Denominación	Tiempo	Costo Unitario	Total
1	Movilización	3 meses	\$ 20,00	\$ 60,00
1	Energía eléctrica y Agua	12 meses	\$ 40,00	\$ 480,00
1	Instalación de internet	12 meses	\$ 100,00	\$ 1.200,00
1	Comunicación	3 meses	\$ 30,00	\$ 90,00
SUBTOTAL				\$ 1.830,00
TOTAL				\$ 6.545,00

Fuente: Laboratorio BIOGEMAR S.A.

Elaborado por: Hugo Darío Chérrez Terán.

4.12. Conclusión

- El presente trabajo de investigación es una herramienta de gestión que sirva como una guía para llegar a un lugar determinado, para dar conocer una propuesta de cambio y mejoramiento de la situación actualmente que se vive en muchas organizaciones especialmente en el laboratorio BIOGEMAR S.A.
- Si BIOGEMAR S.A. desea estar vigente en el mercado requiere fortalecer sus estrategias que le permitan mejorar sus relaciones comerciales con sus clientes creando iniciativas de posicionamiento, y mejorando los vínculos con el mercado
- Se establece que los directivos y los colaboradores están de acuerdo con la elaboración del diseño organizacional, considerando que tiene un costo es muy accesible para una inversión que genera un cambio y rentabilidad para BIOGEMAR S.A. y les ayude a estar mejor organizados, tener más delimitadas sus políticas, reglas y funciones.
- La propuesta de un diseño organizacional para el laboratorio BIOGEMAR S.A., les permitirá a todos sus colaboradores adquieran un claro conocimiento para fortalecer sus habilidades y destrezas y puedan tener un mejor desempeño en cada una de sus funciones.
- Mediante un diagnostico se pudo reestructurar la misión , visión y los objetivos institucionales, para fortalecer la estructura organizacional y poder tener un mejor desempeño en sus actividades, así tener una fortalecimiento en la gestión administrativa mediante estrategias y tener resultados eficientes.

4.13. Recomendaciones

- La implementación de este Diseño Organizacional y Manual de Funciones se identifica las capacidades y competencias que requieren los colaboradores del laboratorio BIOGEMAR S.A. para asumir en las responsabilidades que requiere cada puesto de trabajo en condiciones óptimas.
- Implementar y difundir el Diseño Organizacional en el Laboratorio BIOGEMAR S.A. le permitirá desarrollar de forma eficiente sus actividades comerciales y productivas, con campos de acción que fortalezcan la gestión administrativa con un direccionamiento en lograr los objetivos en beneficio de la organización.
- Determinar la capacitación que requiere cada departamento en su especialidad ya que no todos desempeñan las mismas funciones y es necesario realizar un cronograma para que todos puedan ser partícipe de las capacitaciones en el implemento del Diseño Organizacional para el Laboratorio BIOGEMAR S.A.
- Socializar la Estructura Organizacional y el manual de funciones a los directivos y colaboradores describiendo la operatividad como complemento a un sistema de gestión de calidad, así mismo, capacitarlos en Atención al Cliente, con el fin de brindar un servicio de calidad.
- Diseñar nuevos formatos para la elaboración de planes de acción que faciliten en desarrollo de las actividades, que cada departamento lo requiera con el propósito de orientar al mejoramiento continuo para medir los resultados que generen soluciones a los posibles problemas.

BIBLIOGRAFÍA

- Arcia Cáceres, I. (14 de 03 de 2011). Archivo Blogger. (A. C. Arcia Cáceres, Ed.) Recuperado el 23 de 11 de 2014, de Archivo Blogger: <http://gestion-admtiva.blogspot.com/>
- Arias, Fidas;. (21 de 04 de 2013). emirarismendi-planificaciondeproyectos. (2013). Recuperado el 23 de 11 de 2014, de emirarismendi-planificaciondeproyectos: http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html
- Borrego, D. (01 de 06 de 2010). Herramientas para PYMES. (D. Borrego, Ed.) Recuperado el 15 de 11 de 2014, de Herramientas para PYMES: <http://www.herramientasparapymes.com/que-es-la-matriz-bcg-boston-consulting-group>
- Caldas Blanco, María Eugenia; Carrión Herraéz, Reyes; Heras Fernández, Antonio;. (2014). Empresa e iniciativa emprendedora. Madrid, España: Editex S.A.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones (Segunda ed.). (M. Á. Toledo Castellanos, R. Del Bosque Alayón, M. Rocha Martínez, Edits., & P. Mascaró Sacristán, Trad.) Mexico, Mexico, Mexico: Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.
- CODIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, C. E. (22 de 12 de 2010). CODIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES. (A. Nacional, Editor) Recuperado el 15 de 11 de 2014, de CODIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES: <http://www.proecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2014/02/1-Codigo-Organico-de-la-Produccion-Comercio-e-Inversiones-pag-37.pdf>

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). <http://www.derechoecuador.com/Files/images/Documentos/Constitucion-2008.pdf>. Recuperado el 11 de 12 de 2014, de <http://www.derechoecuador.com/Files/images/Documentos/Constitucion-2008.pdf>:
- Crespo R, T., López Yespez, J., & Carreño Sandoval, F. (2003). *Administración de Empresas*. Madrid.
- Daft R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. Mexico.
- Daft, R. L. (2013). *Diseño Organizacional (Vol. 1)*. (L. A. González Balon, Ed.) La Libertad, Santa Elena, Ecuador: Universidad Península de Santa Elena.
- Delgado Gonzalez, S., & Ena Ventura, B. (2008). *Recursos humanos: administración y finanzas (CUARTA ed.)*. (A. Cerviño Gonzalez, & C. Lara Carmona, Edits.) Madrid, España: Paraninfo S.A.
- Ecuador, Cámara nacional de acuicultura del. (s.f.). www.cna-ecuador.com/. Recuperado el 30 de 12 de 2014, de www.cna-ecuador.com/.
- Empro capital. (10 de 12 de 2010). *Cliente Interno y Externo*. Recuperado el 20 de Enero de 2015, de Empro capital: <http://emprocapital.com/documentos/ClienteInternoyExterno.pdf>
- Equipo Vértice;. (2007). *Estructuras organizativas Recursos humano*, Editorial Vértice.
- Fayol, H. (12 de 02 de 2014). *14 principios de Fayol para la administración eficiente*. (ALTONIVEL, Editor, & ALTONIVEL, Productor) Recuperado el 17 de 11 de 2014, de Altonivel: <http://www.altonivel.com.mx/19059-los-14-principios-de-henry-fayol-para-una-administracion-eficiente.html>

- Fernandez A. (2010). repositorio.upse.edu.ec. <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1531/DEL%20PEZO%20GABRIELA.pdf?sequence=1>
- Fernandez De Navarrete, Fernando Casani; Llorente Ramos, Augusto; Pérez Gorostegui, Eduardo;. (2009). Economía de la Empresa 2.- Bachillerato. Editex.
- Galán Zazo, José Ignacio. (2006). Diseño Organizativo. (C. M. De La Fuente Rojo, C. Garcia Asencio, & O. M. Viente Crespo, Edits.) Madrid, Madrid, España: Paraninfo.
- GILLI, J. J. (2007). DISEÑO ORGANIZATIVO: ESTRUCTURA Y PROCESOS. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Gomez, D. (2013). Diseño Organizacional. En C. Pazmiño Tomala, & C. Pazmiño Tomala (Ed.), Tesis (pág. 204). La Libertad, Santa Elena: Upse.
- Gomez, M. (2013). Diseño Organizacional. (W. L. Troya Muñoz, Ed.) Santa Elena, Santa Elena, Ecuador: Universidad Península de Santa Elena.
- Hellriegel Slocum. (2009). Comportamiento Organizacional. (C. L. America, Ed.)
- Hernández León, R. A., & Coello Gonzalez, S. (2011). El proceso de Investigación Científica. Habana, Cuba: Universitaria.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación (Cuarta ed.). (MacGraw-hill/interamericana, Ed.)
- Herrscher, Enrique G.:. (2013). Administración Aprender y Actuar. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Hitt, Michael A. (2006). Administración. (M. De Anta, & F. Hernández Carasco, Edits.) Mexico, Mexico: Pearson Educación, Mexico.

- http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/AE/DO/S02/DO02_Lectura.pdf. (30 de 12 de 2014). http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/AE/DO/S02/DO02_Lectura.pdf. Obtenido de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/AE/DO/S02/DO02_Lectura.pdf.
- Jones, Gareth R;. (2008). Diseño y cambio en las organizaciones. En G. R. Jones, & P. M. Guerrero Rosas (Ed.), Diseño y cambio en las organizaciones (Quinta ed., pág. 552). Mexico: Pearson Educacion.
- Kast, & Rosenzweig. (2007). Estructuras organizativas. (E. Vértice, Ed.) Malaga, España: Vértice.
- Kellog, G. (03 de 04 de 2011). Search the world's digital library. (B. Alanoca Velasquez, Ed.) Recuperado el 05 de 11 de 2014, de Search the world's digital library: <http://es.scribd.com/doc/52203301/TIPOS-DE-MANUALES>
- Labrada Sosa, A. (2012). Diseño Organizacional. En C. P. Tomala, Diseño Organizacional (pág. 204). La Libertad.
- Lopez M. (12 de 12 de 2013). repositorio.upse.edu.ec. Recuperado el 10 de 01 de 2015, de repositorio.upse.edu.ec: <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/bitstream/123456789/1113/1/TESIS%20HUGO%20ROCA.pdf>
- Mantilla, Katty;. (2011). Conceptos fundamentales en la Planificación Estratégica de las Relaciones Públicas. Editorial UOC.
- Marcelo L. (2007). Diseño Organizacional. (M. E. De La Cruz Yagual, Ed.) UPSE.
- Martinez Pedros, Daniel; Milla Gutiérrez, Artemio;. (2012). La elaboración del plan estratégico a través del Cuadro de Mando Integral. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

- Martins, S. p. (21 de 04 de 2013). planificaciondeproyectos. planificaciondeproyectos.
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). Diseño y Desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales (Cuarta ed.). Bogota: Limusa S.A. de C.V. 2006.
- Mideplan. (05 de 2009). Mideplan. Recuperado el 15 de 11 de 2014, de Mideplan:
<http://documentos.mideplan.go.cr/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/f2ef05c6-005a-4d04-b0e5-e2bfd350bccb/guia-manuales-administrativos-2009.pdf>
- Munch, Lourdes. (15 de 06 de 2007).
<http://repositorio.upse.edu.ec:8080/bitstream/123456789/1113/1/TESIS%20HUGO%20ROCA.pdf>. (H. H. Roca Rocafuerte, Editor) Recuperado el 11 de 12 de 2014,
de <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/bitstream/123456789/1113/1/TESIS%20HUGO%20ROCA.pdf>:
<http://repositorio.upse.edu.ec:8080/bitstream/123456789/1113/1/TESIS%20HUGO%20ROCA.pdf>
- Muñiz. (2013). repositorio.upse.edu.ec, pdf. (H. H. Roca Rocafuerte, Editor) Recuperado el 01 de 11 de 2014, de repositorio.upse.edu.ec:
<http://repositorio.upse.edu.ec:8080/bitstream/123456789/1117/1/tesis%20Geconda%20Reyes12.pdf>
- Muñoz, Carlos. (2011). Diseño Organizacional. (A. Ormeño, Ed.)
- Ormeño Salazar, A. (2013). Diseño Organizaiconal. (E. Pico, Ed.) Recuperado el 01 de 11 de 2014
- Plan de buen vivir. (s.f.). www.buenvivir.gob.ec/. Recuperado el 15 de 12 de 2014, de www.buenvivir.gob.ec/.

- Risco Garcia, Laura. (2013). Economía de la empresa. Estados Unidos: Palibrio, 2013.
- Robbins S. Y Coulter M. (2 de 12 de 2013). repositorio.upse.edu.ec. Recuperado el 15 de 1 de 2015, de repositorio.upse.edu.ec: <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/bitstream/123456789/1113/1/TESIS%20HUGO%20ROCA.pdf>
- ROBERTS, M. Y. (2006). Diseño Organizativo. (C. M. De la Fuente Rojo, C. Garcia Asencio, & O. M. Vicente Crespo, Edits.) Madrid, Madrid, España: Paraninfon.
- Rodríguez Valencia, Joaquín. (2011). Administración de pequeñas y medianas empresas (Sexta ed.). (C. L. Editores, Ed.)
- Ruiz Ordoñez, Ronald Uriel;. (2007). DIRECCION EMPRESARIAL ASISTIDA Cómo Alinear Estratégicamente su Organización (Primera ed.). Madrid, España: Visión Libros.
- Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo. (2013). Plan del buen vivir.
- SOFTWARE, DEXON. (25 de SEPTIEMBRE de 2013). DEXON SOFTWARE. Recuperado el 11 de NOVIEMBRE de 2014, de DEXON SOFTWARE: dixon.org/2013/09/25/algunas-notas-sobre-cuadro-de-mando-integral/
- Terry, G. (03 de 07 de 2011). Archivo blogger. (M. Calix, Ed.) Recuperado el 12 de 11 de 2014, de Archivo blogger: <http://marielgestadmonhond11.blogspot.com/p/contenidos.html>
- Ventura, Juan;. (2008). Analisis Estratégico de la Empresa (Reimpresión ed.). (A. Otero Reguera, Ed.) Madrid, Madrid, España: Paraninfo S.A.
- Weber. (30 de 06 de 2007). Diseño Organizacional. (Chepito_dicky, Editor) Recuperado el 12 de 12 de 2014

- www.altonivel.com.mx/. (s.f.). www.altonivel.com.mx/. Recuperado el 25 de 12 de 2014, de www.altonivel.com.mx/.
- www.wordreference.com/definicion/innova. (s.f.). www.wordreference.com/definicion/innova. Recuperado el 25 de 12 de 2014, de www.wordreference.com/definicion/innova.

A

N

E

X

O

S

ANEXOS # 1 Entrevista dirigida al Gerente General de Biogemar S.A.



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS ACCIONISTAS Y REPRESENTANTE
LEGAL**

1.- ¿Las actividades que realiza en el laboratorio considera la Opinión del personal que conforma la BIOGEMAR S.A.?

.....

2.- ¿El laboratorio BIOGEMAR S.A. está preparado para enfrentar a los diferentes cambios que existen en el mercado comercial, políticas, tecnológico, etc.?

.....

3.- ¿Se evalúa constantemente el desempeño de los colaboradores del laboratorio?

.....

4.- ¿De qué forma ha venido realizando sus actividades el área administrativa del Laboratorio BIOGEMAR S.A.?

.....

5.- ¿La empresa ha podido generar eficacia en los procesos de gestión organizacional para el desarrollo de los objetivos?

.....

.....

ANEXOS # 2 Encuesta dirigida al personal de área administrativa

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Instrumento dirigido al Personal Administrativo del Laboratorio BIOGEMAR S.A. El objetivo de esta encuesta, es recolectar información sobre la Gestión Administrativa y de qué manera puede aportar en la elaboración de un Diseño Organizacional acorde a la necesidad del Laboratorio BIOGEMAR S.A.

1.- ¿Conoce qué es un diseño organizacional?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

2- ¿Su empresa cuenta con misión, visión y objetivos organizacionales de la Empresa BIOGEMAR S.A.?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

3.- ¿Cuenta la empresa con una estructura organizacional adecuada?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

4.- ¿La empresa BIOGEMAR S.A. cuenta con recursos necesario para alcanzar sus objetivos?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

5.- ¿La organización debería implementar nuevas estrategias competitivas para el mejor desarrollo de la empresa?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

6.- ¿Es necesario aplicar herramientas administrativas que permitan controlar el cumplimiento de las tareas?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

7.- ¿Es importante contar con políticas internas en la empresa?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

ANEXOS # 3 Encuesta dirigida al personal del área operativo



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Instrumento dirigido al Personal Operativo del Laboratorio BIOGEMAR S.A. El objetivo de esta encuesta, es recolectar información sobre la Gestión Administrativa y de qué manera puede aportar en la elaboración de un Diseño Organizacional acorde a la necesidad del Laboratorio BIOGEMAR S.A.

1.- Como es el clima laboral dentro del laboratorio BIOGEMAR S.A.?

Excelente Muy buena Buena
Regular Pésima

2.- ¿La comunicación entre usted y su jefe inmediato es frecuente?

Siempre Casi siempre Nunca
Casi Nunca De vez en cuando

3.- ¿Cuándo realiza una actividad de manera eficiente se presenta la información al inmediato superior?

Siempre Casi siempre Nunca
Casi Nunca De vez en cuando

4.- ¿Qué clases de recursos usaría para desarrollar nuevas técnicas de competitividad?

Capacitaciones Incentivos Motivación
Otros recursos

5.- ¿Los jefes inmediatos supervisan las actividades que usted realiza?

Siempre Casi siempre Nunca

Casi Nunca De vez en cuando

6.- ¿Los medios tecnológicos proporcionados por la institución para la realización de su trabajo son adecuados?

Siempre Casi siempre Nunca

Casi Nunca De vez en cuando

7.- ¿Consideran su opinión o alguna sugerencia para mejorar el trabajo?

Siempre Casi siempre Nunca

Casi Nunca De vez en cuando

8.- ¿Se logra alcanzar todas las metas propuestas en el cronograma de trabajo planificado inicialmente?

Siempre Casi siempre Nunca

Casi Nunca De vez en cuando

ANEXOS # 4 Encuesta aplicada a clientes de Biogemar S.A.



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

Con el fin de mejorar la gestión administrativa del Laboratorio BIOGEMAR S.A.; se requiere establecer grado de satisfacción de los clientes con respecto a su Producto y servicios.

1.- ¿Cree Ud. Que la empresa debería aplicar nuevas políticas de trabajo para el mejoramiento de la misma?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

2.- ¿Con que frecuencia realiza funciones ajena a su departamento?

Siempre Casi siempre Nunca
Casi Nunca De vez en cuando

3.- ¿Cómo considera el servicio y la atención por parte del personal de BIOGEMAR S.A.?

Excelente Muy buena Buena
Regular Pésima

4.- ¿Durante cuánto tiempo es cliente del Laboratorio BIOGEMAR S.A.?

Entre de 1 a 5 años Entre de 5 a 10 años Entre de 10 en adelante

5.- ¿La empresa BIOGEMAR S.A. cuenta con un sistema administrativo alineado a sus necesidades?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

6.- ¿Cree usted que la gestión administrativa de la empresa BIOGEMAR S.A. es eficiente?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

7.- ¿La empresa BIOGEMAR S.A. cubre la demanda de sus clientes en la producción de larvas de camarón?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

8.- ¿Le gustaría contar con la asesoría durante y después del cierre de negocio por la compra de nauplios y larvas de camarón?

Definitivamente si Probablemente si Indicio o Indiferente
Definitivamente no Probablemente no

ANEXOS # 5 Carta aval de la empresa Biogemar S.A.



Salinas, 15 de Enero del 2015

**INGENIERA.
MERCEDES FREIRE
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

De nuestras consideraciones:

Reciba usted un cordial saludo al mismo tiempo deseándole éxitos en la función que acertadamente dirige.

Por medio de la presente se autoriza al **SR. HUGO DARIO CHÉRREZ TERÁN** con C.I. 092331075-9 para que desarrolle sus tesis de grado en nuestra empresa **BIOTECNOLOGIA Y GENÉTICA MARINA BIOGEMAR S.A.**, la misma que tiene como tema **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS DE CAMARÓN BIOGEMAR S.A. DEL SECTOR MAR BRAVO, DEL CANTÓN SALINAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA PERIODO 2015**, quien desde ya tiene todas las facilidades y garantías para poder elaborar dicho trabajo.

Y también dándole la autorización de subir su trabajo de tesis en la página web. De la **UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

Atentamente,



Ac. Walter Intriago Díaz
**GERENTE GENERAL
BIOGEMAR S.A.**



ANEXOS # 6 Certificado de la Gramatóloga

Lcda. Jessica Tomalá De La Cruz. MSc

C.I N°0919715474
Registro SENESCYT N°1014-12-749731

CERTIFICADO

Yo, JESSICA ALEXANDRA TOMALÁ DE LA CRUZ, certifico haber revisado el Trabajo de Titulación del Sr. HUGO DARÍO CHÉRREZ TERÁN, con cédula de identidad N°092331075-9, egresado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Escuela de Administración, Carrera de Administración de Empresa, con tema: DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS DE CAMARÓN BIOGEMAR S.A. EN MAR BRAVO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015.

Por lo que certifico que el Trabajo de Titulación está apto para seguir el procedimiento pertinente.

Atentamente,

Lcda. Jessica A. Tomalá De La Cruz
MAGISTER EN GERENCIA E
INNOVACIONES EDUCATIVAS

Lcda. JESSICA A. TOMALÁ DE LA CRUZ

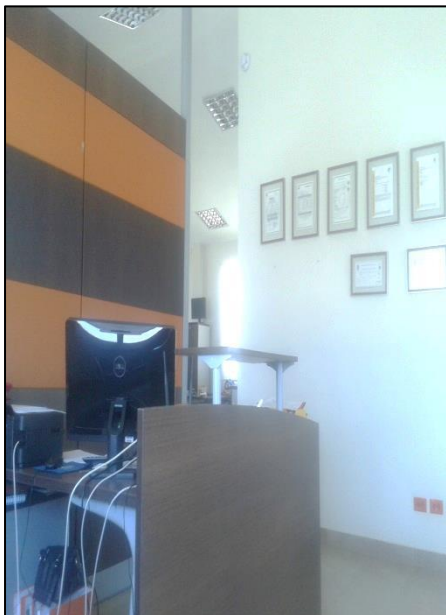
C.I. N°: 0919715474

ANEXOS # 7 Fotos del Laboratorio Biogemar S.A.

Gerente General de Biogemar S.A.



Laboratorio Biogemar S.A.



ANEXOS # 8 Permisos legales del SRI

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES



NUMERO RUC: 0992459123001
RAZON SOCIAL: BIOTECNOLOGIA & GENETICA MARINA S.A. BIOGEMAR
NOMBRE COMERCIAL: BIOMIRAMAR
CLASE CONTRIBUYENTE: ESPECIAL
REPRESENTANTE LEGAL: INTRIAGO DIAZ WALTER ERNESTO
CONTADOR: GOMEZ MUÑOZ DOLORES MERCEDES

FEC. INICIO ACTIVIDADES: 16/05/2006 **FEC. CONSTITUCION:** 16/05/2006
FEC. INSCRIPCION: 16/06/2006 **FECHA DE ACTUALIZACIÓN:** 07/05/2014

ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:

ACTIVIDADES DE PRODUCCION DE LARVAS DE CAMARON Y MADURACION DE NAUPLIUS

DOMICILIO TRIBUTARIO:

Provincia: SANTA ELENA Cantón: SALINAS Parroquia: JOSE LUIS TAMAYO Ciudadela: MIRAMAR Número: S/N Carretero: MAR BRAVO Referencia ubicación: JUNTO AL LABORATORIO PIRAMILAB Telefono Trabajo: 042948064 Fax: 042948064 Celular: 0997444445 Apartado Postal: 0990714000 Email: biogemar@gmail.com Web: WWW.BIOGEMAR.COM


DOMICILIO ESPECIAL:

OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:

- * ANEXO ACCIONISTAS, PARTÍCIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES
- * ANEXO RELACION DEPENDENCIA
- * ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
- * DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
- * DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- * DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA

DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS: del 001 al 006 **ABIERTOS:** 4
JURISDICCION: \ REGIONAL LITORAL SURI SANTA ELENA **CERRADOS:** 2


FIRMA DEL CONTRIBUYENTE


SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).

Usuario: KCV4018411 Lugar de emisión: GUAYAQUIL/ROSA BORJA DE Fecha y hora: 07/05/2014 12:35:18

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES



NUMERO RUC: 0992459123001
RAZON SOCIAL: BIOTECNOLOGIA & GENETICA MARINA S.A. BIOGEMAR

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

No. ESTABLECIMIENTO: 003 ESTADO ABIERTO MATRIZ FEC. INICIO ACT. 29/07/2010

NOMBRE COMERCIAL: BIOMIRAMAR FEC. CIERRE:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS: FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES DE PRODUCCION DE LARVAS DE CAMARON Y MADURACION DE NAUPLIUS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: SANTA ELENA Cantón: SALINAS Parroquia: JOSE LUIS TAMAYO Ciudadela: MIRAMAR Número: S/N Referencia:
JUNTO AL LABORATORIO PIRAMILAB Carretero: MAR BRAVO Telefono Trabajo: 042948064 Fax: 042948064 Celular:
0997444445 Apartado Postal: 0990714000 Email: biogemar@gmail.com Web: WWW.BIOGEMAR.COM

No. ESTABLECIMIENTO: 002 ESTADO ABIERTO LOCAL COMERCIAL FEC. INICIO ACT. 29/07/2010

NOMBRE COMERCIAL: PROYECTO BIOGEMAR FEC. CIERRE:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS: FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES DE PRODUCCION DE LARVAS DE CAMARON Y MADURACION DE NAUPLIUS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: SANTA ELENA Cantón: SALINAS Parroquia: JOSE LUIS TAMAYO Ciudadela: MIRAMAR Número: S/N Referencia:
JUNTO AL LABORATORIO BEMULD Carretero: MAR BRAVO Telefono Trabajo: 042948014 Fax: 042948014 Celular: 0997444445
Apartado Postal: 0990714000 Email: biogemar@gmail.com

No. ESTABLECIMIENTO: 004 ESTADO ABIERTO LOCAL COMERCIAL FEC. INICIO ACT. 29/07/2010

NOMBRE COMERCIAL: ESTEROMAR FEC. CIERRE:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS: FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES DE PRODUCCION DE LARVAS DE CAMARON Y MADURACION DE NAUPLIUS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: SANTA ELENA Cantón: SANTA ELENA Parroquia: SANTA ELENA Ciudadela: COMUNA SAN PABLO Número: S/N Referencia:
JUNTO AL LABORATORIO CEDALAB Carretero: SAN PABLO - MONTEVERDE Telefono Trabajo: 042912085 Fax:
042912085 Celular: 0999744445 Apartado Postal: 0990714000 Email: biogemar@gmail.com

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se derivan (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).

Usuario: KCVAM0411 Lugar de emisión: GUAYAQUIL/ROSA BORJA DE Fecha y hora: 07/05/2014 12:35:18

ANEXOS # 9 Permiso Municipal del Laboratorio BIOGEMAR S.A.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS
RUC 0960001380001

COMPROBANTE DE INGRESO A CAJA

DÍA	MES	AÑO	TÍTULO DE CREDITO N°	N° DE CONTROL
5	Sep	2014	201400138485M	0685721

CÓDIGO TRANSMICIÓN
201400474937M

<p>CONTRIBUYENTE BIOTECNOLOGIA & GENETICA MARINA SA BIOGEMAR</p> <p>CONCEPTO</p> <p>PATENTE MUNICIPAL 2014</p> <p>Patrimonio Activo Total P. Cha. 50.560,60</p> <p>Detalle del Impuesto</p> <p>(*) IMP. MUNICIPAL A LOS COMERCIANTES 814,55</p> <p>(*) ACT. FLOS 75,84</p> <p>(*) ZONIFICACION DE COMERCIOS 10,00</p> <p>(*) PATENTE ANUAL COMERCIOS 1,00</p> <p>(*) V. T. C. 1,00</p> <p>(*) Total del Impuesto 902,39</p>	<p>CEDEULARUC 0952458123001</p> <p>CÓDIGO REFERENCIA 201400474937M</p> <p>Código Neg.: Clase Causal: 62 - 3 - 3 - 00 - 1 - 0</p> <p>JOSE LUIS TAMAYO MIRAMAR MANZANA 52 LOTE D F MANZANA 53 LOTE 1 ALEX 805-2000</p> <p>VALORES CANCELADOS</p> <p>Tarjeta N°: 4935303419410024 902,39 BANKCARD</p> <p style="text-align: center;"><i>(Firma)</i></p> <p>EMISIÓN: 05-sep-2014</p> <p>(+) 0,00 % Intemas: 0,00</p>
--	---

TOTAL: 902,39

No invadir esta zona con rasgos caligráficos ni sellos





<p><i>(Firma)</i></p> <p>DIRECTOR FINANCIERO</p>	<p><i>(Firma)</i></p> <p>TESORERO MUNICIPAL</p>	<p><i>(Firma)</i></p> <p>JEFE DE IDENTIFICACION</p>
--	---	---

Impreso por PDL (F) RUC C.A. - TRLR - (04) 25667733, Puntac - (02) 2901154, C.A. - RUC 099915433001 - Adm. - 1122 - 02

Impreso por PDL (F) RUC C.A. - TRLR - (04) 25667733, Puntac - (02) 2901154, C.A. - RUC 099915433001 - Adm. - 1122 - 02

SELO Y FIRMA DEL CAJERO
www.salinas.gov.ec

**ANEXOS # 10 Permiso para realizar sus actividades productivas del
Ministerio de Acuicultura y Pesca del Ecuador.**

	 Viceministerio de Acuicultura y Pesca
ACUERDO No. 071-2012-M	
EL VICEMINISTERIO DE ACUICULTURA Y PESCA	
CONSIDERANDO:	
<p>Que, la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 325 establece: "El Estado garantiza el derecho al trabajo. Se reconocen todas modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores".</p>	
<p>Que, la Ley de Pesca y su Reglamento General a la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero y Texto Unificado de Legislación Pesquera, publicado en el Registro Oficial No. 690 del 24 de octubre de 2002.</p>	
<p>Que, mediante Acuerdo Ministerial No. 281 del 29 de julio de 2011, publicado en el Registro Oficial 198 del 30 de septiembre del 2011, se emite el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca.</p>	
<p>Que, mediante Acuerdo Ministerial No. 263 del 06 de agosto de 2012, el señor Ministro de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca delega al señor Viceministro de Acuicultura y Pesca, las atribuciones y competencias relacionadas con la expedición de acuerdos, reglamentos, instructivos y resoluciones relacionados con la dirección y control de las actividades acuícolas y de pesca en el país.</p>	
<p>Que, mediante Acuerdo Ministerial No. 147 del 14 de agosto de 2007, clasifica a la compañía BIOTECNOLOGÍA & GENÉTICA MARINA BIOGEMAR S.A. como empresa pesquera en la categoría "B"; y se autoriza a ejercer la actividad pesquera mediante la operación de dos laboratorios: uno ubicado en el sitio Bricefío, parroquia Canoa, cantón sucre, provincia Manabí, arrendado a la compañía OMARSA S.A; y otro de larvicultura, ubicado en la ciudadela Miramar, parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia del Guayas, en la categoría de integrado; y su comercialización interna y externa. Laboratorios entregados a la compañía BIOTECNOLOGÍA & GENÉTICA MARINA BIOGEMAR S.A. mediante arrendamiento y comodato por parte de la compañía OMARSA S.A.</p>	
<p>Que, mediante Acuerdo Ministerial No. 258, del 30 de noviembre de 2000, autoriza a la compañía BIOACUÁTICOS BIOMIRAMAR S.A. el ejercicio de la actividad pesquera, mediante la operación y funcionamiento de un laboratorio de producción de larvas de camarón, donde desarrolle las fases de maduración, cría y desarrollo larvario y la comercialización interna de su producción, laboratorio ubicado en los solares "D", "E", "F" y "UNO A", ubicados en la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia de Santa Elena.</p>	
	



- Que**, la compañía BIOGEMAR S.A., adquirió en propiedad, mediante escritura pública de compraventa, celebrada el 02 de abril de 2009, ante el Notario Vigésimo Noveno Suplente del cantón Guayaquil, Ab. Renato Esteves Sañudo, tres solares que forman un solo cuerpo, signados con las letras "D", "E" y "F", ubicados en la parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, en donde funciona el laboratorio denominado "BIOMIRAMAR".
- Que**, mediante petición del 19 de Agosto de 2009, presentada por el señor Walter Ernesto Intriago Díaz, por los derechos que representa de la compañía BIOTECNOLOGÍA & GENÉTICA MARINA S.A. BIOGEMAR, en su calidad de Gerente General, solicita la extensión de la actividad de producción de nauplios de camarón.
- Que**, mediante informe No. DGDSA-030-I-2012, del 12 de mayo de 2012, emitido por la Dirección de Gestión y Desarrollo Sustentable Acuicola, concluye que los laboratorios de la compañía BIOTECNOLOGÍA & GENÉTICA MARINA S.A. (BIOGEMAR S.A.), realizan la fase de cría larvaria y cuentan con las instalaciones necesarias para realizar la actividad acuicola, el laboratorio BIOMIRAMAR, ubicado en ciudadela Miramar, solares D, E y F, parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia Santa Elena, realiza la fase de maduración, desove y eclosión de nauplios de camarón.
- Que**, la Dirección de Control Acuicola mediante memorando No. MAGAP-DCA-2012-1917-M, del 31 de octubre de 2012, concordando con la Unidad de Asesoría Jurídica mediante Informe Jurídico No. DAJ-260-2012, del 05 de octubre de 2012, se pronuncia favorablemente para autorizar la actividad acuicola, mediante el laboratorio BIOMIRAMAR, el mismo que realiza la fase de maduración, desove y eclosión, ubicado en la mz. 52 de la ciudadela Miramar, solares D, E y F, parroquia José Luis Tamayo, cantón Salinas, provincia Santa Elena.

En uso de las facultades que les confiere el Reglamento General a la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero y Texto Unificado de Legislación Pesquera y sus reformas; y los Acuerdos Ministeriales mencionados.

ACUERDA:

Art. 1.- Autorizar a la compañía "BIOTECNOLOGÍA & GENÉTICA MARINA S.A." BIOGEMAR, el ejercicio de la actividad acuicola mediante la operación de uno de los laboratorios de su propiedad, denominado "BIOMIRAMAR", en el que realiza la fase de maduración, desove y eclosión, ubicado en la Mz. 52 de la Cdia. Miramar, solares D, E y F, parroquia José L. Tamayo, cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

Art. 2.- Clasificar a la Compañía BIOTECNOLOGÍA & GENÉTICA MARINA S.A. BIOGEMAR, como empresa pesquera en la categoría "B", de conformidad con lo establecido en la Codificación de la Ley de Pesca y Desarrollo Pesquero.

G



Art. 3.- Derogar el Acuerdo Ministerial No. 258, del 30 de noviembre de 2000.

Art. 4.- Derogar el Acuerdo Ministerial No. 147, del 14 de agosto de 2007.

Art. 5.- La compañía deberá cumplir con los siguientes requisitos y condicionamientos a partir de la suscripción del presente Acuerdo Ministerial, caso contrario quedará sin efecto su vigencia:

- Solicitar el levantamiento del Acta de Producción Efectiva a cada uno de los laboratorios, dentro de 120 días, previo a la comercialización de su producción, para lo cual deberán estar en funcionamiento y operabilidad.
- Aplicar las medidas más apropiadas de prevención, control, mitigación, etc., de su Plan de Manejo Ambiental, para evitar una posible contaminación ambiental al sector, aprobado por la autoridad competente.
- Deberá cumplir con todas las disposiciones legales y/o reglamentarias impuesta por el Viceministerio de Acuacultura y Pesca y Subsecretaría de Acuacultura, bajo las prevenciones de aplicar las sanciones determinadas en la misma, en caso de incumplimiento.

COMUNIQUESE.

Dado en Santiago de Guayaquil a 20 de Mayo de 2017.


Ing. Guillermo Morán Velásquez
VICEMINISTRO DE ACUACULTURA Y PESCA
PDP/GRR/VSGG



ANEXOS # 11 Plano del laboratorio BIOGEMAR S.

