



**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 "PIRAMILAB S.A", PROVINCIA DE SANTA
ELENA, AÑO 2015-2016**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: DEL PEZO GONZALEZ SANDRA ELENA.

TUTORA: ING.SOFIA 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 "PIRAMILAB S.A", PROVINCIA DE SANTA
ELENA, AÑO 2015-2016**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: DEL PEZO GONZALEZ SANDRA ELENA.

TUTORA: ING.SOFIA LOVATO TORRES, MBA

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

La Libertad 22 de Enero del 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del trabajo de investigación, " DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS "PIRAMILAB S.A", PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015-2016, elaborado por la Sra. Sandra Elena Del Pezo González, egresada 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 Ingeniera en Administración de Empresas, me permito declarar luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón la cual 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 "PIRAMILAB S.A", PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015-2016, elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones, 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.

La Libertad 22 de Enero del 2015

Atentamente

Sandra Del Pezo González

#0926050469

DEDICATORIA

Le dedico mi trabajo a mi Dios, a toda mi familia, por el apoyo incondicional, A mi Madre, a mi Padre, a mis Hermanos y a mi esposo e hijo por quienes me esmero para que vean un esmero de ejemplo de superación.

A mis compañeros a mis amigos, que estuvieron que estuvieron siempre apoyándome por darme la fuerza alcanzar esta meta anhelada

Sandra Del Pezo

AGRADECIMIENTO

En primer Lugar a Dios por haberme guiado por el camino del éxito, segundo a cada uno de los que son parte de mi familia por guiarme en de trayecto de mi carrera profesional y permitirme cumplir con el objetivos alcanzado.

Al Gerente General Blgo. Víctor Oleas Moreno del Laboratorio de Larvas PIRAMILAB S.A quien me permitió cumplir realizar este trabajo de importante para la culminación de mis estudios.

Sandra Del Pezo

TRIBUNAL DE GRADO

Ing., Mercedes Freire Rendón, MSc.
DECANA DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVA

Ing. Linda Núñez Guale, MSc.
DIRECTORA DE LA CARRERA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Ing. Sofía Lovato Torres, MBA.
PROFESORA-TUTORA

Econ. Karina Bricio Samaniego, MIM.
PROFESORA DE AREA

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
"PIRAMILAB S.A", PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015-2016

AUTOR: Sandra Del Pezo González

TUTORA: Ing. Sofía Lovato Torres, MBA

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente trabajo tiene como objetivo principal dar solución a la problemática existente, en la que no cuenta con una proyección de estructura dando como resultado la duplicidad de funciones, además no tienen definidas sus tareas debido a la falta de un organigrama de tal forma que se verificó que los niveles administrativos no están claramente especificadas que permitan un mejor desempeño en sus funciones que logren encaminar la entidad del logro de la empresa y mejorar la gestión administrativa donde los integrantes se sientan motivados al realizar sus actividades. La metodología se fundamenta en base a investigaciones cualitativas y cuantitativas, bibliográficas con el propósito de obtener información relevante de tal manera que sea confiable, se recurrieron a las técnicas y herramientas metodológicas como entrevistas dirigidas al Nivel directivo, de apoyo, para las encuestas a clientes y proveedores en que los resultados obtenidos de las opiniones nos permite implantar estrategias para dar solución al problema. Definitivamente un diseño organizacional equilibrará las falencias que tiene la empresa logrando que la gestión administrativa implante un control de tarea para el buen manejo en el desempeño de sus colaboradores.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
TRIBUNAL DE GRADO	VI
RESUMEN EJECUTIVO	VII
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
INTRODUCCIÓN	1
MARCO CONTEXTUAL	2
TEMA.....	2
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
EVALUACIÓN DEL PROBLEMA	6
JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	7
OBJETIVOS.....	10
OBJETIVO GENERAL.....	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN	11
HIPÓTESIS	11
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	11
CAPÍTULO I.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
1.1 ANTECEDENTES	14
1.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	14
1.2.1 DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	14
1.2.2 IMPORTANCIA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	15
1.2.3 ESTRUCTURA FUNCIONAL	16

1.2.5.1	ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.....	20
1.2.5.2	ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO	20
1.2.5.3	MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL FACTOR INTERNO (MEFI).....	22
1.2.5.4	MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL FACTOR EXTERNO (MEFE).....	22
1.2.5.5	MATRIZ SWOD (FODA).....	22
1.2.6	LAS 5 FUERZAS DE PORTER.....	23
1.2.7	PROYECCIÓN ESTRATÉGICA.....	24
1.2.7.1	MISIÓN ORGANIZACIONAL	25
1.2.7.2	VISIÓN ORGANIZACIONAL	25
1.2.8	VALORES INSTITUCIONALES.....	25
1.2.8.1	POLÍTICAS DEL PERSONAL	26
1.2.8.2	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	27
1.2.8.3	PLAN DE ACCIÓN.....	27
1.2.9	PROYECCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	27
1.2.10	ORGANIGRAMA.....	27
1.2.11	NIVELES JERÁRQUICO O ADMINISTRATIVO.....	28
1.2.11.1	ALTA DIRECCIÓN O NIVEL DIRECTIVO.....	29
1.2.11.2	MANDO INTERMEDIOS O NIVEL DE APOYO.....	29
1.2.11.3	NIVEL OPERATIVO	29
1.2.12	DESCRIPCIÓN DE PUESTO	30
1.2.13	DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y DE PUESTOS.....	30
1.2.14	EL PERFIL PROFESIONAL.....	30
1.2.15	SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE CONTROL	31
1.2.16	CUADRO DE MANDO INTEGRAL	31
1.2.17	FICHAS DE CONTROL.....	32
1.2.18	PRESUPUESTO.....	32
1.2.19	RESULTADOS DE EFECTIVIDAD	32
1.2.20	EFICIENCIA.....	32
1.2.21	EFICACIA	33
1.2.22	GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL LABORATORIO DE LARVAS PIRAMILAB SA (VARIABLE DEPENDIENTE).....	33

1.2.22.1	ASPECTOS CONSTITUTIVOS.....	33
1.2.22.2	ANTECEDENTES CONSTITUTIVOS.....	33
1.2.22.3	UBICACIÓN.....	33
1.2.22.4	DENOMINACIÓN.....	34
1.2.22.5	R.U.C:.....	34
1.2.22.6	ACTIVIDADES ECONÓMICAS.....	34
1.2.22.7	TIPO DE SOCIEDAD.....	35
1.2.23	MARCO LEGAL DEL LABORATORIO PIRAMILAB SA.....	35
1.2.24	REGLAMENTOS	35
1.2.24.1	INSTITUTO NACIONAL DE PESCA.....	35
1.2.24.2	PLAN NACIONAL DE CONTROL 2006	35
1.2.25	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	36
1.2.25.1	TÍTULO II: DERECHOS.....	36
1.2.25.2	SECCIÓN OCTAVA	36
1.2.25.3	TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	36
1.2.26	CAPÍTULO SEXTO	36
1.2.26.1	TRABAJO Y PRODUCCIÓN.....	36
1.2.26.2	SECCIÓN PRIMERA	36
1.2.26.3	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y SU GESTIÓN.....	36
1.2.26.4	PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2009-2013	37
1.2.26.4.1	OBJETIVO 4: GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LA NATURALEZA Y PROMOVER UN AMBIENTE SANO Y SUSTENTABLE.....	37
1.2.26.5	ORGANIZACIÓN	37
1.2.26.5.1	TALENTO HUMANO	38
1.2.26.5.2	RECURSO MATERIAL.....	38
1.2.26.5.3	TECNOLÓGICO.....	38
1.2.26.6	DIRECCIÓN.....	38
1.2.26.6.1	MOTIVACIÓN.....	39
1.2.26.6.2	COMUNICACIÓN.....	39
1.2.26.7	CONTROL.....	39
	CAPÍTULO II	40

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	40
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	40
2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	40
2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	41
2.3.1 INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	41
2.3.2 INVESTIGACIÓN DE CAMPO.	42
2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	42
2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACION.....	43
2.5.1 ENCUESTA.....	43
2.5.2 GUION DE ENTREVISTA	43
2.5.3 CUESTIONARIO.	44
2.5.4 ENTREVISTA:	44
2.6 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	45
2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	46
2.7.1 POBLACIÓN	46
2.7.2 MUESTRA	46
2.7.3 EL MUESTREO POR CRITERIO.....	47
2.8 PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTOS.	48
2.8.1 PROCEDIMIENTOS.....	48
2.8.2 PROCESAMIENTO:	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
CAPÍTULO III.....	50
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	50
3.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL NIVEL DIRECTIVO (JUNTA DE ACCIONISTA Y GERENTE GENERAL)	50
3.2 ENTREVISTAS DIRIGIDO A: NIVEL MEDIO Y NIVEL OPERATIVO	
55	
3.3 ENTREVISTAS DIRIGIDO A: CLIENTES.....	59
3.4 ENTREVISTAS DIRIGIDO A: PROVEEDORES	68
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75

CAPÍTULO IV	76
DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS "PIRAMILAB S.A", PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015-2016.....	76
4.1 PRESENTACIÓN	76
4.1.1 JUSTIFICACIÓN	78
4.1.2 MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO "PIRAMILAB".....	79
4.2 PREPARACIÓN Y ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	80
4.2.1 MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL FACTOR INTERNO (MEFI).....	80
4.2.2 MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL FACTOR EXTERNO (MEFE).....	85
4.2.3 MATRIZ FODA	87
4.2.4 FUERZAS COMPETITIVAS DE PORTER	89
4.3 PROYECCIÓN ESTRATÉGICA	91
4.3.1 MISIÓN INSTITUCIONAL.....	91
4.3.2 VISIÓN INSTITUCIONAL	91
4.3.3 POLÍTICAS DEL PERSONAL	91
4.3.4 VALORES INSTITUCIONALES	92
4.3.5 OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	93
4.3.6 OBJETIVO GENERAL	93
4.3.7 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	94
4.3.8 ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES	95
4.3.9 PLAN DE ACCIÓN DEL LABORATORIO PIRAMILAB S.A	96
4.3.10 ORGANIGRAMA DE LA ESTRUCTURA DEL LABORATORIO PIRAMILAB S.A	97
4.3.11 DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES Y PUESTO DE LOS NIVELES ADMINISTRATIVOS DEL LABORATORIO PIRAMILAB S.A	98
4.4 SISTEMA DE INFORMACION Y DE CONTROL	110
4.4.1 CUADRO DE MANDO INTEGRAL.....	110
4.4.2 FICHAS DE CONTROL	111
4.4.3 PRESUPUESTO	113
4.4.3.1 PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	113

4.4.3.2	PRESUPUESTO	114
4.4.3.2.1	RECURSO HUMANO.....	114
4.4.3.2.2	RECURSO TECNOLÓGICO.....	115
4.4.3.2.3	PRESUPUESTO DE LOS RECURSOS MATERIAL.....	115
4.4.3.3	PRESUPUESTO DE LOS MATERIALES PARA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES	116
4.4.3.4	PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL OPERATIVO.	116
4.4.3.5	PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL.	117
4.4.3.6	PRESUPUESTO DE PUBLICIDAD	117
4.4.3.7	PRESUPUESTO DEL RELOJ CONTROL DE ASISTENCIA DEL PERSONAL	118
4.4.3.8	PRESUPUESTO GENERAL.....	118
4.5	RESULTADOS DE EFECTIVIDAD	119
4.5.1	EFICIENCIA.....	119
4.5.2	EFICACIA	119
	CONCLUSIONES	120
	RECOMENDACIONES	121

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO # 1	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	12
CUADRO # 2	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	13
CUADRO # 3	POBLACIÓN	46
CUADRO # 4	MATRIZ SWOD O FODA.....	88
CUADRO # 6	MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	112

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA # 1	Muestra.....	48
TABLA # 2	Brinda Servicio.....	59
TABLA # 3	Factores que se considera al momento de comprar.....	60
TABLA # 4 .	Representación gráfica de la Estructura de la Organización.....	61
TABLA # 5.	Calidad del producto y servicio.....	62
TABLA # 6.	Como califica el servicio que presta el personal interno.....	63
TABLA # 7.	Existencia del Laboratorio Piramilab S.A.....	64
TABLA # 8.	Normas de seguridad.....	65
TABLA # 9 .	Condición del Producto Larvario	66
TABLA # 10	Valor Agregado	67
TABLA # 11	Comportamiento de los Empleados	68
TABLA # 12	Relación entre proveedor y la empresa	69
TABLA # 13	Realizar pedidos oportunamente	70
TABLA # 14	Empresa organizada	71
TABLA # 15	Promociones y descuentos	72
TABLA # 16	Existe buena relación Laboral.....	73
TABLA # 17	Escala de Valoracion	81
TABLA # 18	M.E.F.I.....	82
TABLA # 19.	M.E.F.E.....	86
TABLA # 20	Presupuesto de la Investigación	113
TABLA # 21	Presupuesto del Recurso Humano.....	114
TABLA # 22	Presupuesto de la implementación del Recurso Tecnológico..	115
TABLA # 23	Presupuesto de los recursos material	115
TABLA # 24	Presupuesto de Materiales para prevenir accidentes.....	116
TABLA # 25	Capacitación al mantenimiento en las piscinas o estanques	116
TABLA # 26	Capacitación con el tema de servicio al cliente	117
TABLA # 27	Presupuesto de Publicidad.....	117
TABLA # 28	Presupuesto del reloj biométrico.....	118
TABLA # 29	Presupuesto General.....	118
TABLA # 30	Tiempo de capacitación para el área operativa	119

ÍNDICE DE GRÁFICO

GRÁFICO # 1	Modelo de Richard L.Daft	17
GRÁFICO # 2	Modelo de Ailed Labrada Sosa.....	19
GRÁFICO # 3	Zona de la Matriz Swod	23
GRÁFICO # 4	Ubicación del Laboratorio Piramilab S.A.....	34
GRÁFICO # 5	Proceso del Producto Larvario	35
GRÁFICO # 6	Brinda Servicio.....	59
GRÁFICO # 7.	Factores que se considera al momento de comprar.....	60
GRÁFICO # 8.	Representación gráfica de la Estructura de la Organización	61
GRÁFICO # 9	Calidad del producto y servicio.....	62
GRÁFICO # 10.	Cómo califica el servicio que presta el personal interno...	63
GRÁFICO # 11	Existencia del Laboratorio Piramilab S.A.....	64
GRÁFICO # 12 .	Normas de seguridad.....	65
GRÁFICO # 13.	Condición del Producto Larvario	66
GRÁFICO # 14	Valor Agregado.....	67
GRÁFICO # 15	Comportamiento de los Empleados	68
GRÁFICO # 16	Relación entre proveedor y la empresa en la que se da óptima de los negó	69
GRÁFICO # 17	Realizar pedidos oportunamente	70
GRÁFICO # 18	Empresa organizada	71
GRÁFICO # 19	Promociones y descuentos	72
GRÁFICO # 20	Existe buena relación Laboral.....	73
GRÁFICO # 21	Diseño Organizacional del Laboratorio PIRAMILAB S.A	79
GRÁFICO # 22	5 Fuerzas De Porter Del Laboratorio De Larvas PIRAMILAB	90

INTRODUCCIÓN

Las empresas hoy en día para subsistir en este medio empresarial debido a la demanda de organizaciones y a las exigencias del consumidor, necesitan desarrollarse y estar altamente competitivo para el cual se realiza una investigación para la implementación de un Diseño Organizacional para el Laboratorio de Larvas PIRAMILAB S.A del Cantón Salinas.

Es importante mencionar que la investigación se desarrolló primero con el planteamiento del problema de investigación, formulación, sistematización, evaluación, justificación, objetivos, hipótesis y la Operacionalización de las variables.

El Capítulo I, Marco Teórico se especifica las consultas bibliográficas en la que varios autores gracias a la aportación fundamentan el trabajo de investigación con los conceptos que se establecieron en la Operacionalización de las variables, de tal forma que se aportará con el constructor de la opinión del investigador.

El Capítulo II, La Metodología de Investigación en la que se establecen métodos, diseños, tipos y técnicas e instrumento de investigación de manera que se recopila la información.

El Capítulo III, La realización de un análisis e interpretación la que está compuesta por las opiniones realizadas de entrevistas y gráficos que reflejan los resultados obtenidos por la tabulación y su respectivo análisis.

Capítulo IV Propuesta del Diseño Organizacional basado y fundamentado en el autor de Richard L. Daft y Ailed Labrada Sosa, conformado por la preparación y análisis situacional tanto interno como externo, la proyección estratégica, proyección en la estructura, sistemas de control y los resultados de efectividad también el presupuesto del diseño organizacional.

MARCO CONTEXTUAL

TEMA

INFLUENCIA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN LAS GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL LABORATORIO DE LARVAS "PIRAMILAB S.A.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial varias organizaciones en el proceso de modernización que inició con la Revolución Industrial, como parte del desarrollo económico incluyendo la creación de las grandes, medianas y pequeñas empresas, complejos orgánicos sociales en las que el talento humano labora de acuerdo a las competencias generales y específicas de gestión por resultados, a diferencia de hace cincuenta años atrás.

La mayoría de las organizaciones optan por el estudio de la estructura orgánica funcional que les permite elevar los niveles de efectividad, dependiendo del tamaño institucional tienden a organizarse.

En el Ecuador muchas de las empresas han incrementado sus niveles de productividad, volviéndose organizaciones competitivas, enfrentándose al mercado cambiante actual, gracias a una gestión administrativa adecuada, que guía a las empresas hacia el desarrollo organizacional, comercial y social. La ausencia de un diseño organizacional, disminuye la capacidad de desarrollo empresarial, siendo necesario así enfocarnos a planear y ejecutar funciones administrativas mediante la distribución idónea de puestos de trabajo,

implementar mecanismos de seguimiento y control al desempeño laboral, que permita alcanzar las metas y objetivos proyectados por la alta dirección.

La Provincia de Santa Elena es una provincia de la costa de Ecuador, el Cantón Salinas ha sido uno de los balnearios más desarrollados turísticamente, en la actualidad el turismo es el eje económico del Cantón, se han asentado muchas empresas comerciales, de servicio, hoteleras, además de la sal y la pesca.

Entre ellas se ha desarrollado la acuicultura representadas por laboratorios de producción de larvas de camarón, muchas de estos laboratorios asentados en el cantón salinas sector mar bravo buscan estos lugares por la condición climática e indiscutiblemente el océano pacifico. La Industria Camaronera Ecuatoriana posee una infraestructura potencial se ha propuesto llegar a todos los mercados consumidores con productos de calidad.

El Laboratorio de Larvas PIRAMILAB S.A es una empresa familiar que inicia sus operaciones en la Península de Santa Elena el 15 de noviembre 1999. El dueño de este laboratorio era parte de la Junta General de acciones como miembro de su familia pero el 19 de Octubre 2011, la junta comunica por medio de un escrito celebrado tomando en cuenta las labores desempeñadas lo asignan como al señor Víctor Oleas Moreno Gerente General y presidente del Laboratorio, en el departamento Administrativo encontramos a su hija a la Srta. Ariana Oleas González que a su vez es la responsable de cualquier firma que en caso de ausencia del gerente general.

A medida que crece su rendimiento económico necesita que la estructura tanto en el área de producción como administrativo, se divida el trabajo y especializarlos en diferentes áreas funcionales, con la perspectiva y disponibilidad de los recursos económicos de la empresa se podrá llevar a cabo las metas de esta organización para que la propuesta sea factible.

Uno de los problemas que enfrenta este laboratorio de Larvas PIRAMILAB S.A, es la falta de un diseño en la estructura organizacional que tiende a mejorar las funciones que todo el personal cumple dentro de la empresa, se encontró que hay doble función en el área administrativa, jefa de este departamento tiene muchas personas dependientes de ella.

Asimismo existen oficinas que no han sido utilizados aun, en la que debería ser aprovechada porque existe solo un departamento de administración donde funcionan la parte financiera y el de talento humano, además se sugirió un departamento seguridad industrial para precaución en caso de accidentes que se presentes dentro del Laboratorio.

También se ha venido llevando un tipo estructura simple, el poder de tomar decisiones está centralizado en una sola autoridad que es el gerente general lo que ocasiona un sobrecargo de responsabilidades, a medida que esta organización crece con los años, la estructura de ésta organización debe ir evolucionando con ella, en cuanto su reglamentos internos no existen políticas que ayude al funcionamiento de la organización.

La falta de un organigrama donde los colaboradores defina claramente su puesto de trabajo que puedan ser observado de manera que haya un control específico de cada departamento, ésta causa se desarrolla porque las actividades o tareas que realizan los empleados no están bien establecidas sus funciones y obligaciones lo que produce un caos dentro de la empresa generando la falta de compromisos entre los miembros que forman parte de ella.

Por tal razón es necesario realizar un diseño organizacional con los niveles directivo, asesor, de apoyo y operativo, políticas del personal, funciones y atribuciones, para que cada persona tenga una descripción clara y precisa de las obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo dentro del laboratorio. Así

mismo implementando parámetros de seguimiento y control, para que se cumplan los objetivos institucionales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera influye la estructura organizacional en el mejoramiento de la gestión administrativa del Laboratorio de larvas "PIRAMILAB S.A", en el Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena?

1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- a) ¿Qué fundamento teórico se debe considerar para la elaboración del diseño organizacional que proyecte la gestión del Laboratorio Piramilab SA?
- b) ¿Qué estrategias metodológicas permitirán desarrollar adecuadamente el estudio del diseño organizacional para la Laboratorio Piramilab S.A.?
- c) ¿Qué técnicas e instrumentos permitirán recolectar la información oportuna para el diseño de la propuesta del Laboratorio de Larvas Piramilab SA.?
- d) ¿Qué procedimiento aplicaríamos para el análisis de los resultados de la información procesada del laboratorio de Larvas?
- e) ¿De qué manera aportará la propuesta del diseño en la gestión administrativa del laboratorio Piramilab S. A para la mejora continua de la empresa?

2. EVALUACIÓN DEL PROBLEMA

Delimitado: La investigación del diseño organizacional para el Laboratorio de Larvas de Camarón Piramilab SA la Cdla. Miramar del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena 2014 que se desarrolla desde el mes de Octubre 2014-2015

Claro: El estudio de esta investigación se realizó mediante las teorías de varios autores que aportaron de la definición de varias conceptualizaciones con el fin de conocer la situación de la empresa y cómo podemos aportar en ella para la realización del diseño organizacional.

Evidente: Mediante la recolección de datos usando los instrumentos de investigación se podrá tener información relevante para indagar los problemas de la empresa y las respectivas soluciones.

Factible: La asistencia de cada una de las personas que interviene en el instrumento de investigación se da la aceptación y la colaboración para dar las novedades que tiene el laboratorio para el mejoramiento del proceso administrativo.

Concreto: La investigación responde a la propuesta que sugiere la realización de un diseño organizacional en el laboratorio con el fin de llevar de una manera coordinada las labores y funciones de las personas que integran esta organización.

Relevante: La ejecución del diseño organizacional permitirá que la estructura se reduzca conflictos que se obtenga responsabilidad en el cumplimiento de las tareas, permitirá la identificación del talento que se necesita ser incorporado a la organización.

3. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación permitirá la aplicación de conceptos relacionados con el diseño organizacional en la que se encontrarán definiciones que permitan el análisis de las variables de investigación tanto dependiente como independiente de tal forma que crea una propuesta en base a resultados de investigación.

El diseño organizacional es un proceso mediante el cual se construye una estructura de una empresa como herramienta de planificación se permite crear mecanismos de trabajo de coordinación que facilitan la implementación de estrategias y adaptar a la gestión en las que ayudará a direccionar las actividades para los cumplimientos de las metas propuestas por la empresa.

(L. Daft, 2011) "El diseño es la administración y ejecución del plan estratégico, la dirección organizacional se implementa por medio de decisiones acerca de la forma estructural, incluye si la organización se diseñara para aprendizaje u orientación de la eficiencia". (pág. 58)

El cambio constante de las empresas por la supervivencia de las organizaciones hacen que sean competitivas realizando estudios en el entorno, muchos de los investigadores dedicados al desarrollo de la empresa estarían de acuerdo en destacar que una parte significativa de las ventajas competitivas de la actividad económica reside en los conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades que posee la fuerza de trabajo.

De tal forma deben estar en constante formación con el fin de aprender un conjunto de conocimientos que beneficie al personal que integran un institución, de tal forma un servicio que se brinde a clientes se obtendrá satisfacción que se refleje el buen imagen de una empresa en el que se tendrá un posicionamiento en el mercado teniendo estrategias que ayuden a mantenerse y ser perdurables en este mundo competitivo.

Justificación Metodológica

Para el cumplimiento de los objetivos del trabajo de investigación está establecido un estudio metodológico que permitan el uso de técnicas y procedimientos en la que se recolectó la información verídica que argumente el motivo de la propuesta de investigación de la elaboración de un Diseño Organizacional para el laboratorio de Larvas Piramilab S.A

Para la realización de la investigación es relevante exponer la contribución de los autores como Francisco Morán Márquez, Ángela Chong de Álvarez que aportan a las teorías de la metodología e instrumentos de investigación mediante encuestas, donde se expondrán las mesas participativas con las entrevistas se realizará un análisis de situacional para identificar la falta de una adecuada estructura organizacional reflejando las funciones de cada colaborador de la empresa y sus obligaciones, existen situaciones relevantes que también llevan a cabo la improductividad del trabajo en el laboratorio, se detallará un instrumento de guía de entrevistas para cliente y proveedores.

La misma que se aplicó a los niveles administrativos de la organización expresamente dirigida al nivel alto que son la junta de accionistas, gerente general y el nivel medio, operativo que son los departamentos administrativo y área de producción donde se realizará las respectivas entrevistas; mientras que las encuestas son aplicadas a los clientes y proveedores.

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron mediante la estudio de las técnicas e instrumentos de recolección de datos en las que se hallaran problemáticas de la empresa y a su vez las soluciones dadas como estrategias que ayudaran a la gestión administrativa, de igual manera se obtuvo información necesaria que permita determinar de manera específica el empleo de un muestreo no probabilístico, seguido de un muestreo por criterio.

Justificación Práctica

Es indispensable justificar el estudio, exponiendo las razones adecuadas por las cuales se quiere realizar el diseño, donde todo el estudio ayudará para futuras investigaciones administrativas con un propósito definido, que es brindar un trabajo de calidad, se desea que los resultados que se muestren en esta investigación sean de utilidad para proporcionar tanto a los directivos como a los colaboradores de las mismas, datos e instrumentos guías que genere.

La creación de una estructura en el diseño organizacional adecuado que facilite y agilite el trabajo dentro de las mismas formando así un cambio positivo y de acorde a las necesidades que requiera la empresa.

El estudio que se realizó al Laboratorio Piramilab S.A con la ayuda de técnicas y entrevistas nos permite tener mayor conocimiento de la empresa, la justificación práctica de los resultados permiten encontrar soluciones concretas al problemas en la que se detectó dentro de la investigación es importante porque nos definirá un diseño en la estructura de la empresa dando a conocer la manera de utilizar los contenidos y herramientas necesaria para la elaboración de la estructura.

Con la finalidad de brindar al laboratorio Piramilab S.A un modelo de diseño organizacional donde se adapten a los cambios en las que les permita alcanzar los objetivos y sobre todo la asignación de responsabilidades que deben tener cada uno de los miembros de la organización que ayudará a lograr que la gestión administrativa a llevar una buena administración del recurso humanos, tecnológico y material en las que agilizará un mejor desempeño en el trabajo y a resolver problemas futuras que se presenten.

Es así que se determina una estructura efectiva donde se logrará una mayor eficiencia y efectividad en la gestión de una organización permitiendo el mejoramiento continuo del laboratorio.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Evaluar la incidencia de la estructura organizacional para el mejoramiento de la gestión administrativa mediante un análisis situacional para el diseño organizacional del Laboratorio "PIRAMILAB S.A" del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena.

4.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las bases teóricas de la estructura organizacional mediante la información de fuentes bibliográficas de varios autores que aporten con sus definiciones al estudio del diseño organizacional del Laboratorio.
2. Establecer una metodología adecuada de investigación en base a los tipos y métodos pertinentes que promueva un trabajo efectivo para la propuesta del Laboratorio Piramilab SA.
3. Analizar la información haciendo un diagnóstico de la situación real a través de la recopilación de datos que se obtendrá de las encuestas y entrevistas del Laboratorio.
4. Interpretar los resultados de los datos obtenidos mediante el trabajo de campo que permita procesarlos, tabularlos y graficarlos para que se constituyan en el respaldo de la información
5. Formular el diseño organizacional para el laboratorio de larvas Piramilab S.A en busca de una estructura funcional que contribuya al mejoramiento de la gestión administrativa cumpliendo con las metas y estrategias de la organización.

5. HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN

5.1. Hipótesis

Se enuncia la hipótesis como un establecimiento de vínculo entre los hechos en que el investigador va determinando a medida que se crea explicaciones lógicas y verídicas propias del porque se está generando el problema.

En la presente investigación de formulo la hipótesis para el Laboratorio Piramilab S.A de la siguiente manera:

La incidencia de la estructura organizacional permitirá mejorar la gestión administrativa del Laboratorio de larvas Piramilab SA, del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena.

5.2. Operacionalización de las variables

Es la manera de identificar a los indicadores donde el proceso exige a realizar una conceptualización de las variables en función de factores medibles.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Estructura Organizacional

VARIABLE DEPENDIENTE:

La Gestión en la Administración del Laboratorio Piramilab S.A del cantón Salinas Provincia de Santa Elena

CUADRO # 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
La incidencia de la estructura organizacional permitirá mejorar la gestión administrativa del Laboratorio de larvas Piramilab SA, del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena	Estructura Organizacional	Es un proceso de planificación que permite a la alta gerencia determinar un análisis de la organizacional de la empresa que permite adaptar una proyección estratégica, seguido de una proyección de la estructura organización que permite escoger la estrategia que mejor se adapte a la institución, promoviendo un sistema de control para dar como resultado el logro de un adecuado grado de eficiencia y eficacia.	Análisis Organizacional	MEFI	¿Sabe Ud. quien o quienes toman las decisiones sobre las áreas de producción y el área de administración?	Entrevista
				MEFE		
			Proyección Estratégica	FODA	¿Cuenta el Laboratorio Piramilab S.A con una misión?	Entrevista
				Matriz FODA		
			Proyección de la Estructura Organizacional	Fuerzas de Porter	¿Existen objetivos institucionales para el laboratorio de Larvas?	Entrevista
				Misión		
			Sistemas de información de Control	Visión	¿Le parece Ud. que el personal del Laboratorio está distribuidos correctamente en sus puestos de trabajo?	Entrevista
				Valores		
			Resultado de la Efectividad	Políticas	¿Qué porcentaje de incremento o decremento considera Ud. ha tenido en las ventas en el 2014?	Entrevista
				Objetivos		
	Plan de Acción	¿Sabe Ud. cómo se maneja con eficiencia los recursos materiales que se utilizan para el cultivo de larvas?	Entrevista			
	Organigrama Funcional.					
	Nivel Administrativo.					
	Descripción de funciones y puestos					
	Perfil Profesional					
	Cuadro de Mando Integral					
	Fichas de control					
	Presupuesto					

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González.

CUADRO # 2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

HIPÓTESIS	VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN
La incidencia de la estructura organizacional permitirá mejorar la gestión administrativa del Laboratorio de larvas Piramilab SA, del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena	La Gestión en la Administración del Laboratorio Piramilab SA. Del cantón Salinas Provincia de Santa Elena	Es la forma de administrar una empresa en la que sus aspectos constitutivos dan origen a un proceso administrativo que van direccionada con una a organización, dirección y controlar, el cual los directivos desarrolla a través del cumplimiento de la gestión administrativa podremos llegar a los objetivos y las metas propuestas por la empresa.	Aspectos Constitutivos	Antecedes del Laboratorio Normativas Actividad	¿Recuerda Ud. con que finalidad se formó el Laboratorio? ¿Sabe Ud. cuantas normativas orientan a la administración del Laboratorio?	Entrevista Entrevista
			Organización	Talento Humano	¿Considera Ud. que d es necesario capacitar al personal para una mayor satisfacción al cliente?	Entrevista
				Recurso Material	¿Sabe Ud. cómo se maneja con eficiencia los recursos materiales que se utilizan para el cultivo de larvas?	Entrevista
				Tecnológico	¿Piensa Ud. que el uso de nuevas tecnología es importante para las actividades de la empresa?	Entrevista
			Dirección	Motivación	¿Recibe Ud. algún incentivo por parte del laboratorio?	Entrevista
				Comunicación	¿Existe una buena comunicación con todos los niveles de la organización?	Entrevista
			Control	Supervisión	¿Cree Ud. que necesario una evaluación en el desempeño en cada uno de los colaboradores para que se logre tener un mayor rendimiento en sus trabajos?	Entrevista

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab SA
Elaborado: Sandra Del Pezo González

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES

(L. Daft, 2011) "La teoría organizacional es una forma de ver y analizar las organizaciones con mayor precisión y profundidad. Las ideas de investigación del diseño organizacional pueden ayudar a los administradores a aumentar la eficiencia y la eficacia organizacionales, así como a fortalecer la calidad de la vida organizacional". (pág. 22)

La Teoría de la organización es la forma de conocer a las organizaciones como se han ido evolucionado con el transcurso de los años, realizando estudio, porque la gran competitividad de hoy en día les exige cambios organizacionales para mantenerse actualizados para responder a la demanda de los clientes, muchas empresas son afectadas, porque sus directivos no realizan un adecuado diseño organizacional, donde no desarrollan un nivel empresarial lo que provoca que muchas instituciones sean obsoletas y desaparece por su bajo rendimiento en la que son deficientes por resistirse al cambio que les exige el mundo empresarial.

1.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

1.2.1 Definición de la Estructura Organizacional

(L. Daft, 2011) "Existen 3 componentes clave en la definición de la estructura organizacional:

1. La estructura Organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.
2. La estructura Organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.
3. La estructura Organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos" (pág. 90)

Según (R. Jones, 2013) Define "Es el proceso mediante el cual los gerentes seleccionan y administran las diversas dimensiones y los diferentes componentes de la estructura y cultura organizacionales, de tal forma que la organización logre controlar las actividades necesarias para alcanzar sus metas" (pág. 8).

(Rodríguez Valencia, 2012) La estructura organizacional representa la descripción ordenada de unidades administrativas de una empresa en función de sus relaciones de jerarquía. (pág. 6)

Es un proceso de planificación que permite a la alta gerencia determinar un análisis de la organizacional de la empresa que permite adaptar una proyección estratégica, seguido de una proyección de la estructura organización que permite escoger la estrategia que mejor se adapte a la institución, promoviendo un sistema de control para dar como resultado el logro de un adecuado grado de eficiencia y eficacia.

1.2.2 Importancia de Estructura Organizacional

Según (R. Jones, 2013) Es importante "El diseño organizacional se ha convertido en una prioridad para los gerentes, quienes como nunca antes están en las búsquedas de nuevas y mejores formas de coordinar y motivar a sus subalternos para incrementar el valor de las organizaciones puedan crear." (pág. 11)

Es importante porque les permite crecer, además de ello tener una estabilidad adecuada en la que se logra un aprovechamiento de los recursos que los hará eficiente, se identifica al talento humano, el grado de la jerarquía que tienen las empresas, a medida que los niveles de departamentos se crean es necesario que se realicen un control y supervisión se lo llevara con una adecuada gestión administrativa que asegure que la estructura siga teniendo un diseño apropiado que les permita trabajar juntos de forma óptima para alcanzar la metas planificadas de la organización.

Piramilab S.A Este laboratorio su estructura necesita que su diseño tenga una adecuado nivel administrativo en la que se tendrá que crear nuevas áreas de

apoyo para mejorar el desempeño y las tareas específicas que deben tener cada uno de los empleados de esta empresa, así puedan lograr los objetivos de la empresa.

1.2.3 Estructura Funcional

Para el autor (G. Dess, 2011) "Cuando una organización es pequeña (15 empleados o menos), no se requiere de una variedad de acuerdos y agrupamiento formales de las actividades; sin embargo, a medida que las empresas crecen tienen muchas presiones sobre el propietario y gerente para obtener y procesar toda la información necesaria para operar en la empresa. Quizá el propietario no domine todas especialidades, por lo que necesitara contratar especialistas para las diferentes áreas funcionales". (pág. 343)

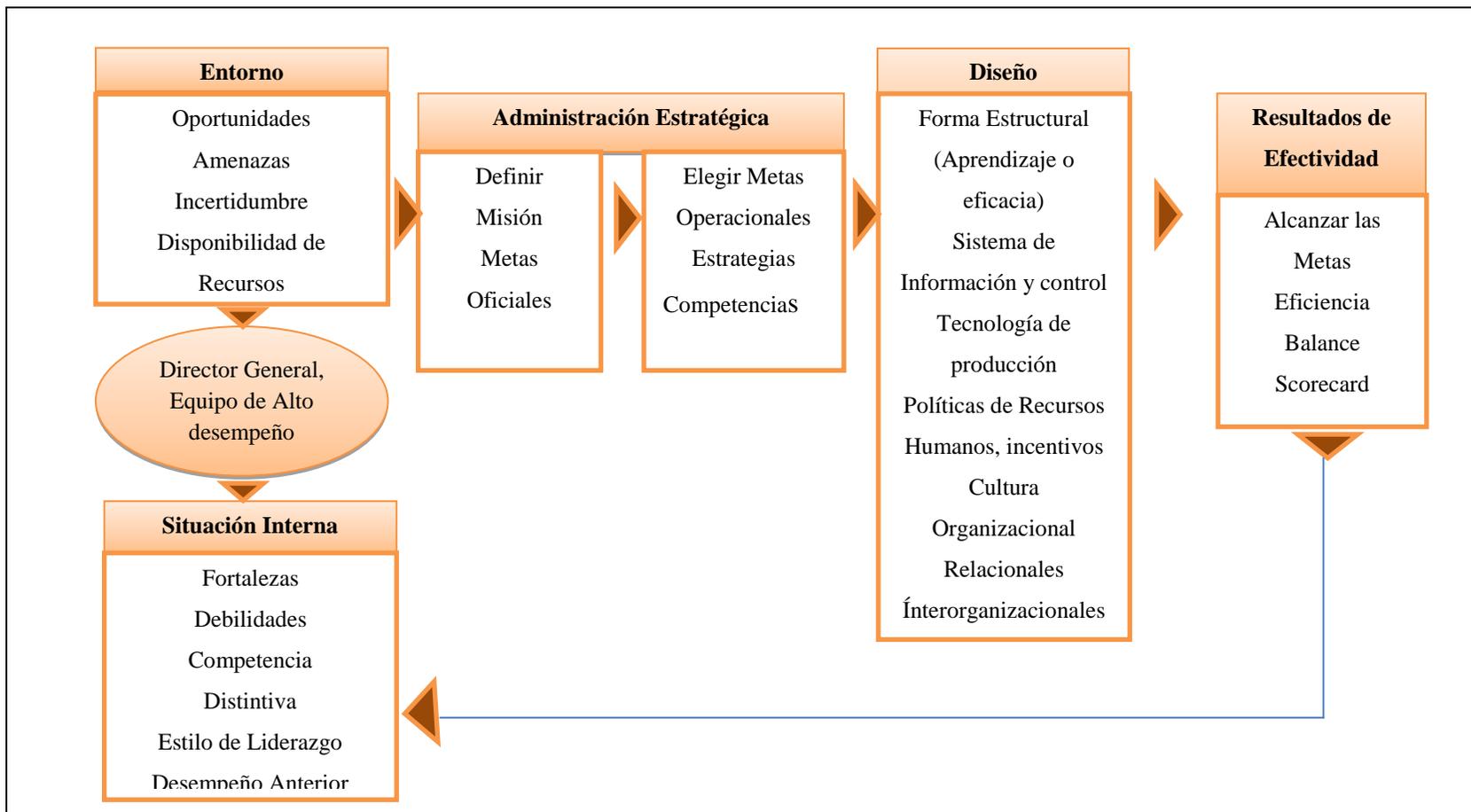
La estructura funcional es mucho más formalizada en especial las organizaciones que están en crecimiento empresarial su estructura se ajusta con el ingreso del personal para formar parte del cambios en la que son rentables y duran por muchos años, muchas de estas estructuras la observamos en nuestro medio tanto públicas como privadas.

La ventaja es que permite optimizar el desempeño de los empleados en la que sirva como elemento de apoyo entre las áreas que este requiera dentro del diseño y es mucho más rápida al responder a dificultades que se le presente ya que el entorno cambia y deben ser flexibles al cambio.

1.2.4 Modelo De Richard Daft.

Para (L. Daft, 2011) " Los altos directivos deciden el objetivo final que persigue la organización y determina la dirección que tomara a fin de lograrlo, Este objetivo y la dirección dan forma a la manera en la cual se diseña y administra la organización., de hecho la principal responsabilidad de alta gerencia es determinar las metas de una organización, la estrategia y el diseño, adaptando así la organización a un entorno cambiante". (pág. 59)

GRÁFICO # 1 Modelo de Richard Daft



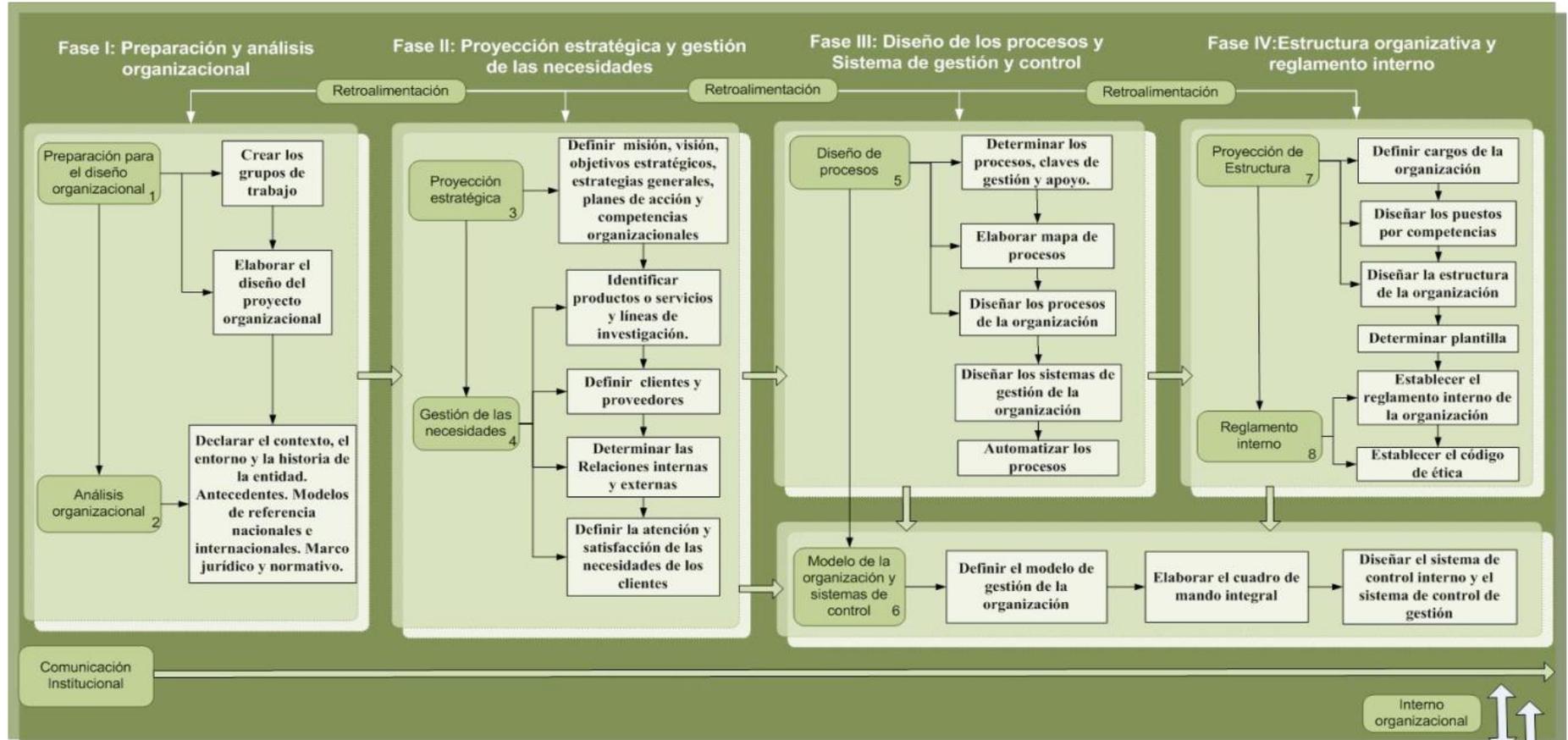
Autor: Richard L. Daft.
Año: 2011

1.2.5 Modelo Ailed Labrada Sosa

Para (Labrada Sosa, 2012) Permite que las organizaciones tengan un enfoque donde se enfoque las estrategias que debe implementarse dentro de un diseño.

1. La primera fase se empieza con a la preparación y el análisis organizacional donde se detallarán las oportunidades y amenazas que se da en su entorno externo, de igual manera se evaluará las fortalezas y debilidades internas con la que se crean grupos de trabajo.
2. La segunda fase se dirige la proyección estratégico y la gestión de las necesidades, para la elaboración del proyecto estratégico que la empresa necesita dentro su estructura como parte de la filosofía como son misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias generales, planes de acción y competencias organizacionales que ayudarán al desarrollo en las que serán mucho más competitivos.
3. la tercera fase permite lograr el diseño de los procesos y los sistemas de gestión y control.
4. Cuarta fase se rige a la proyección de estructura y el reglamento interno

GRÁFICO # 2 Modelo de Ailed Labrada Sosa



Autor: Ailed Labrada Sosa
Año: 2012

1.2.5.1 ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Para Richard L. Daft (2011), El proceso de establecer la dirección empieza con una evaluación de las oportunidades y amenazas del entorno externo, como la cantidad de cambios, la incertidumbre y la disponibilidad de recursos, los altos evalúan las fortalezas y debilidades para definir la competencia distintiva de la empresa en comparación con otras empresas, este análisis del entorno interno y externo es uno de los conceptos fundamentales de la administración estratégica". Pag.58

(G. Dess, 2011) Para el autor describe "Es un análisis organizacional es una de las Técnicas más básica para analizar a una empresa y las condiciones de su sector es el análisis FODA" (pág. 8).

Para el autor (Thompson, 2012) "El análisis FODA es una herramienta sencilla pero poderosa para ponderar las fortalezas y debilidades de los recursos de la empresa, sus oportunidades comerciales y las amenazas externas a su bienestar futuro". (pág. 101).

El análisis FODA ha trascendido en el éxito de las organizaciones a lo largo de los años, porque obliga a los administradores a tomar en cuenta los factores interno y externo como factor clave para el éxito de la organización, donde estudio del entorno de la empresa ayuda a conseguir las estrategias tanto como presente como futura en las que previene las dificultades y ayuda a superarlos..

1.2.5.2 ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO

(G. Dess, 2011) Las fortalezas y debilidades son las condiciones internas de la empresa; es decir, el lugar en que se hace de forma excelente algo (fortalezas) y de manera deficiente (debilidades) respecto a sus competidores, Las oportunidades y amenazas son condiciones del entorno externo de su empresa y pueden ser factores del entorno general o competitivo; en el medio general puede haber circunstancia benéfica para la mayoría de las compañías o tendencias que benefician algunas y perjudica a otras. (pág. 44)

Fortalezas: (Thompson, 2012) "Describe una fortaleza es algo que la empresa hace bien o un atributo que aumenta su competitividad en el mercado, las fortalezas de una empresa depende de la calidad de sus recursos y capacidades". (pág. 101)

Las fortalezas es la cualidad que caracteriza a la organización en la que podemos controlar los recursos y capacidades de manera que se distinga de las otras empresas para así convertirlas en una estrategia, las fortalezas se describen los elementos que existen dentro de una empresa como parte que involucra a todos los integrantes de ella.

Debilidad: (Thompson, 2012) "Es algo de lo que la empresa carece o realiza mal (comparación con los demás), o una condición que la coloca en desventaja el mercado, las debilidades internas de una compañía se relacionan con habilidades, con experiencia o sin experiencia en áreas competitivamente importantes en el negocio. (pág. 102)

Como empresa se reconoce las debilidades de su entorno interno de manera que se ve obligado a tomar medidas correctivas con un estudio de investigación que se aplica mediante los instrumentos en las que podemos tener información de las áreas , de los bienes , procesos, de los recursos entre ella el intelecto humano que son importante dentro de la organización.

Oportunidad: (Thompson, 2012) "Es un factor en la elaboración de la estrategia de una empresa, de hecho, los administradores no pueden idear una estrategia adecuada para la situación de la empresa sin identificar primero sus oportunidades y evaluar el crecimiento y potencial de ganancias que implica cada una". (pág. 102)

Las oportunidades las localizamos en la situación externa del mercado, en las que se presentan a favor de nuestra empresa, si éste carece de una preparación es porque no se están dando los resultados esperados, los cuales los administradores que se enfocan primero a realizar el método más sencillo y eficaz fácil de detectar la situación de la empresa con la herramienta swot para así decidir sobre el futuro de la empresa en la que nos ayudará a plantear las acciones que debemos poner en marcha y así aprovechar las oportunidades.

Amenazas : (Thompson, 2012) "Las amenazas externas tal vez no representen más que un grado moderado de adversidad pues toda empresa enfrenta algunos elementos amenazadores en el transcurso de sus negocios o quizá sea tan alarmante que ensombrezcan la situación y perspectiva de la compañía". (pág. 103)

Las amenazas que se encuentran fuera de nuestro control, en la que puntualizan los factores que pueden poner en peligro nuestra organización pero si son detectadas a tiempo en las que la podemos convertir en oportunidades.

1.2.5.3 Matriz de Evaluación del Factor Interno (MEFI)

La matriz de Evaluación del Factor Interno sintetizan los factores más relevantes para escoger el tipo de estrategia más apropiada para la empresa, se analizara las relaciones internas entre las áreas, esta herramienta evalúa las debilidades y fortalezas importantes para la organización.

1.2.5.4 Matriz de Evaluación del Factor Externo (MEFE)

La matriz de evaluación del factor externo permite evaluar los factores económicos, políticos, gubernamentales, sociales culturales, se realiza una lista de los factores críticos que pueden perjudicar a la empresa como podrá haber oportunidades que deben ser aprovechadas al máximo.

1.2.5.5 Matriz SWOD (FODA)

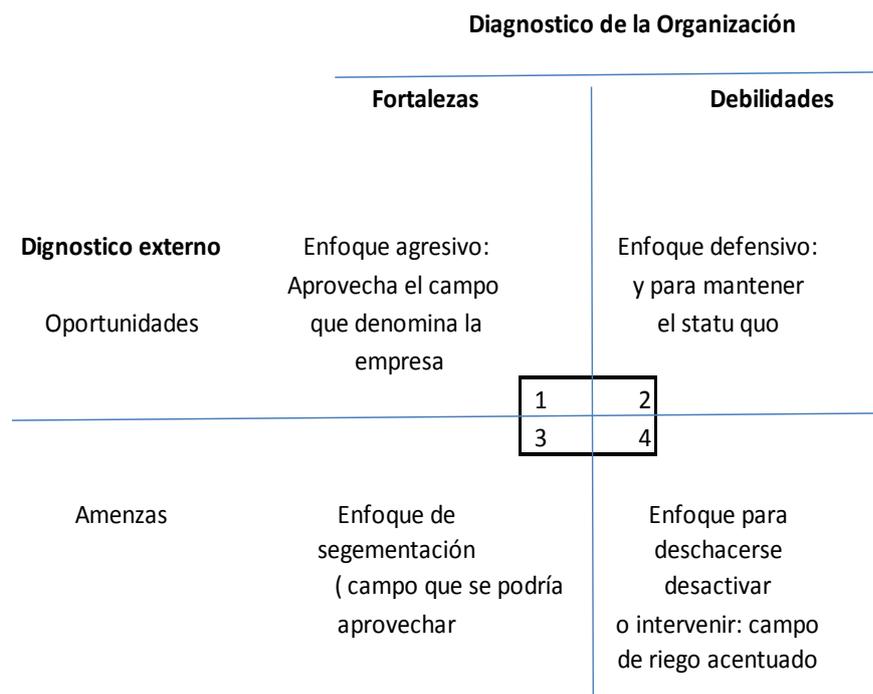
(Chiavenato, 2011) "La Matriz fue creada como metodología para abordar el entorno externo y el interno de la organización en términos de oportunidades y amenazas exógenas y de fuerzas y debilidades endógenas, la matriz ofrece un análisis estratégico que permite observar la forma en que la organización puede manejar las tendencias, las oportunidades, las coacciones y las amenazas que proviene del entorno externo" (pág. 162) (pág. 163)

Una vez obteniendo resultado del análisis de la situación de la empresa no ayudará este modelo de Matriz SWOD para definir su estrategia que se ajusta de

acuerdo a la situación real de la organización, un matriz nos permitirá conocer que es lo que le rodea internamente a nuestra empresa de tal manera que la gestión organizacional conozca de forma positiva de lo que refuerza a la organización para asegurar que se están manejando bien los recursos financieros, liderazgo e imagen en el mercado etc.

Y de manera negativa encontramos factores internos conocidas como debilidades que de una u otra manera perjudican a la organización en la que nos permitirá corregirlas si están mal o de caso contrario serán eliminadas para que así no se afecten a la organización teniendo problemas dentro de ella.

GRÁFICO # 3 Zona de la Matriz Swod



Autor: Idalberto Chiavenato
Año: 2011

1.2.6 Las 5 fuerzas de Porter

(L. Daft, 2011) "Porter encontró cinco fuerzas del entorno de la industria en las que determina la posición de la empresa frente a sus competidores" (pág. 65)

Es un instrumento que nos permitirá conocer el grado de competencia que tiene una organización con los que están a su alrededor ofreciendo un mismo producto en las que se tendrá que analizar para tener una ventaja competitiva.

1. **La Amenaza de nuevos competidores:** Existen empresas que ingresan fácilmente porque ofrecen el mismo producto en las que podría tener bajo precio o una mejor publicidad que se esté ofreciendo.
2. **El poder de los Proveedores:** Pueden existir varios proveedores pero no todos pueden ofrecer las mismas estrategias que utiliza para captar clientes, tener un posicionamiento en el mercado durante varios años y ser conocidos, también logran reducir el precio a una mayor cantidad de materia prima o insumos depende de la empresa a la que se dedica.
3. **El poder de los compradores:** para obtener la fidelización de los clientes se necesita que los consumidores estén informado de los productos en cuanto al precio, calidad, porcentajes de descuentos de manera que se mantenga una cartera de clientes activas y fijas.
4. **La amenaza de los sustitutos:** Se hace énfasis aquellas empresas que producen o venden productos alternativos
5. **Rivalidad entre los competidores existentes:** Se la puede diagnosticar a las varias estrategias que implementan las empresas propuestas a superar a las demás.

1.2.7 Proyección estratégica

En la proyección estratégica se define una misión general y metas oficiales con base al ajuste correcto entre las oportunidades externas y las fortalezas internas, los líderes posteriormente formulan estrategias y metas operativas específicas en

que definen la forma de organización que debe cumplir con su misión general, el diseño organizacional refleja la forma en que se implementan las metas y estrategias de modo que la atención y los recursos de la organización.

1.2.7.1 Misión Organizacional

(Chiavenato, 2011) "Misión significa literalmente "deber", "obligación""trabajo que se desempeñara", La misión de la organización es la declaración de su propósito, alcance, se debe definir en términos de satisfacción de alguna necesidad del entorno externo " (pág. 73)

La misión debe ser corta e inspiradora es muy importante ser líderes de opinión con el fin de motivar a nuestro personal a seguirnos, a los cliente, proveedores para que así hagan negocios con la organización, debe tener las características única que diferencian al resto de empresas.

1.2.7.2 Visión Organizacional

(Chiavenato, 2011) "Significa literalmente "una imagen". La visión de los negocios, la visión organizacional o incluso la visión del futuro se entiende como el sueño que la organización acaricia. Esa imagen de cómo será el futuro, es la explicación del porque todos los días se levantan, todos los días y dedican la mayor parte de su existencia al éxito de la organización en la que trabajan, invierten o donde se hace negocios" (pág. 77)

La Visión se convierte en un todo para a institución permite avanzar a la organización, provee pautas que nos ayuda a tomar decisiones a diario, también ofrece una imagen del futuro deseado que podamos ver, es perdurable implica ser excelente no solo ser mejor que la competencia ayuda a cada persona entender que es aquello que puede aportar .

1.2.8 Valores institucionales

Convencidos de la necesidad de recuperar los valores perdidos de la organización, pone a disposición los siguientes valores.

Cumplimiento: con el fin de perfeccionar a diario, se compromete con nuestro cliente para actuar con eficiencia.

Trabajo en Equipo: Este es el principio que impulsa las acciones y el pensamiento de la empresa, por medio de este lo hacemos es lograr que la organización sea así competente en el mercado.

Honestidad y transparencia: trabajar para conservar la confianza de nuestros clientes.

Respeto: En una organización el significado de respeto es el que considera su dignidad, el respeto se reflejan las buenas relaciones humana donde se garantiza transparencia entre las personas que nos rodean.

Los valores determinan la forma de comportarse dentro y fuera de la empresa se reflejan creencias.

1.2.8.1 Políticas del Personal

(Razo, 2011) "Su objetivo principal es definir políticas, así como señalar las guías u orientaciones respecto a cuestiones de personal, como permisos, promociones, prestaciones" etc.

(Fred, 2008) "La política es fundamental para el desarrollo de la democracia organizacional, proporciona consejos prácticos sobre la manera de trabajar con una mentalidad política constructiva". (pág. 296)

(Rodríguez Valencia, 2012) " Es un documento que incluye las intenciones o acciones generales de la administración que probablemente se presenten en determinados circunstancias, para concluir las políticas no es otra cosa que una actitud de ata gerencia, se establecen líneas de guías, un marco en que el personal operativo pueda obrar para balancear sus actitudes y objetivos de la dirección superior según las condiciones del mismo organismo social". (pág. 136)

Las políticas del personal son las guías que deben respetar los subordinados en que la unidad administrativa es el encargado de la organización para cumplir los objetivos plenamente definidos, es la forma de ayudar tanto al personal como a la empresa dificultades o situaciones que impidan en buen desempeño del trabajador.

1.2.8.2 Objetivos Organizacionales

(Chiavenato, 2011) Define que "La misión organizacional y la visión de los negocios son eficaces en la medida que estén asociados a objetivos claros y explícitos que serán alcanzados a lo largo del tiempo. El objetivo organizacional es una situación deseada que la organizacional pretende lograr, cuando alcanza un objetivo, este deja de ser el resultado esperado y la organización lo asimila como algo real y presente". (pág. 83)

Los objetivos están orientado a mejorar los procesos de las organizaciones de manera que alcance un equilibrio y la satisfacción de la organización que se alcancen los objetivos esperados para el Laboratorio de Piramilab S.A en la que se crean objetivos institucionales, comprendidos por objetivos generales y específicos para la empresa.

1.2.8.3 Plan de Acción

El Plan de acción es un instrumento de programación y control de las actividades a realizarse, son guías para enfrentar a la organización, una vez que se conocen las estrategias se escoge la que mejor alternativa de solución se adecue al laboratorio Piramilab S.A.

1.2.9 Proyección de la Estructura Organizacional

1.2.10 Organigrama

Para (L. Daft, 2011) "El organigrama es la representación visual de un conjunto completo de actividades implícitas y procesos de una organización,

un organigrama simple de una organización tradicional, puede ser bastante útil para entender cómo funciona la empresa". (pág. 90)

El organigrama es la parte gráfica de la empresa en la que muchas de las organizaciones están formalmente estructurada, en la podemos observar al ingreso de una institución, existen muchas de ellas que no las utilizan por la falta del compromiso de la organización con sus empleados.

Para el Laboratorio Piramilab S.A aún no existe una estructura formalmente graficada donde se diseñará un organigrama que ayudará al gerente general compartir la información a su equipo de trabajo, en la que serán identificados su ubicación de los puesto dentro del esqueleto orgánico de la empresa y para quienes visiten esta institución se les facilite la ubicación e información para el buen manejo de la misma, además permite definir funciones facilita el equipo de trabajo y se eliminará duplicidad de roles o de las tareas que deben realizar, estará representada por niveles jerárquicos y departamentos que componen la empresa de Laboratorio

1.2.11 Niveles Jerárquico o Administrativo

(Razo, 2011) "Se refiere a la clasificación de personas de personas según su autoridad y rango relativos. Las funciones en los más altos de la jerarquía de una empresa poseen más autoridad y responsabilidad que las que encuentran en su parte inferior; cada puesto inferior se encuentra bajo la supervisión y control de uno más alto" (pág. 26)

Los niveles administrativos es la forma como distribuir la autoridad y las unidades administrativas nos permite obtener información representativa de la empresa que se está dando como investigación como es el Laboratorio Piramilab S.A debido a la ausencia de un organigrama donde represente tales niveles en la que dicha organización preste sus servicios de manera eficiente al cliente.

1.2.11.1 Alta Dirección o Nivel Directivo

(Fernandez Sanchez, 2010) "La alta dirección es la responsable del éxito o fracaso de una organización, entre sus tareas más importante se encuentran se encuentran fijar el rumbo de la organización, formular Objetivos, moldear la cultura, fomentar un espíritu emprendedor". (pág. 7)

(Griffin, 2011)"Los gerentes de nivel superior o altos directivos constituyen en un grupo relativamente pequeño de ejecutivos que administran la organización en general. Los títulos que se encuentran es este grupo incluyen presidente, vicepresidentes y presidente ejecutivo. Los gerentes crean las metas de la organización. (pág. 10)

La alta dirección o nivel directivo son aquellas personas que aportan con un capital, comúnmente se las denomina accionistas donde forman una compañía donde delegan quien o quienes estarán a cargo de dirigir la empresa aquellas mando elijaran como representante legal cuya autoridad y responsabilidad será de presidentes o gerentes general de la empresa, además de que son los encargado de planificar y de desarrollar las estrategias en beneficio a la organización,

1.2.11.2 Mando Intermedios o Nivel de Apoyo

(Fernandez Sanchez, 2010) " Los mandos Intermedios normalmente se ocupan de administrar el funcionamiento de unidades organizativas concretas, tales como unidades de negocios y los departamentos. (pág. 8)

Son aquellos que se consideran departamentos cuyo equipo de trabajo cumplen con roles importate para el buen manejo de la empresa cumpliendo con la decision de los altos medios para la ejecucion de las estrategias.

1.2.11.3 Nivel Operativo

(Fernandez Sanchez, 2010) " En base a la jerarquía organizativa se encuentra el nivel operativo, cuyos ocupantes se denominan supervisores, gerentes de línea o jefes de sección. (pág. 9)

Para el nivel operativo se debe escoger personas idóneas para el cargo dependiendo de la actividad que realice la empresa, quienes forman la parte del nivel operativo del Laboratorio Piramilab S.A pertenecen al área de producción encargado de realizar trabajos para el mantenimiento y cuidado de las larvas.

1.2.12 Descripción de Puesto

(De la Cuesta González , 2010) "La descripción del puesto de trabajo incluye la identificación, definición, descripción propiamente dicha del mismo. Todas las formas de descripción de puesto dentro de la organización deben tener la misma estructura formal". (pág. 61)

Se describe como los deberes y tareas precisas de los puestos de trabajo y quienes están a cargo deben asumir responsabilidad para el cumplimiento de los trabajos que se les delega las diferentes ubicaciones, secciones como disponga los altos directivos conjunto con los demás departamento.

1.2.13 Descripción de Funciones y de Puestos

Se define como las características que tiene cada uno de los trabajadores de las áreas en las que realiza sus actividades para poder así orientarlas de tal forma que se obtenga las instrucciones especificadas en la que se pueda fijar la responsabilidad, aportar con las soluciones por los mal entendidos o equivocaciones que haya entre jefe y empleado

1.2.14 El Perfil Profesional

(Razo, 2011) "Implica el nivel de educación formal y la capacitación de personal. Se considera alto cuando los empleados requieren largos periodos de capacitación para ocupar puestos de trabajo en la empresa" (pág. 26)

El Profesionalismo es el nombre se le da aquellas personas que tienen una alta preparación académica y de experiencia, muchas organizaciones buscan aquellos requisitos en la que reúna perfiles para el buen manejo de las actividades en las que se desempeñan eficientemente en los puestos de trabajo, las mismas que son remunerados por su categoría de nivel de educación como lo disponen las leyes.

1.2.15 Sistemas de información de control

1.2.16 Cuadro de Mando Integral

(Chiavenato, 2011) "Es una metodología basada en el equilibrio organizacional el CMI se convirtió en una herramienta útil para la estrategia y está fundado en las cuatro perspectivas diferentes de objetivos". (pág. 235)

- 1. Perspectiva Financiera :** Los accionistas , los propietarios y los inversionista ven a la organización
- 2. Perspectiva del Cliente:** cómo ve el cliente la organización y esta como puede atenderle de la mejor manera posible.
- 3. Perspectiva de procesos Internos:** Cuales son los procesos de los negocios en que la organización debe ser excelente.
- 4. Perspectiva de innovación:** Que tanta capacidad tiene la organización para mejorar continuamente y prepararse en el futuro. (pág. 235)

El cuadro de Mando Integral es una herramienta para la ejecución de estrategias, permite al administrador un control general de la implantación de actividades de la empresa así como hay buenos y malos tiempos debe hacer todo lo posible el administrador para mantenerse enfocado en lo que definido que su negocio para ello debe alinear a todos colaboradores hacia los objetivos para esta herramienta que se elabora es una forma más fácil de poder controlarlos.

1.2.17 Fichas de Control

Las fichas de control son aquellos documentos que nos ayudaran mantener un control del desempeño de cada trabajador, el cual ayudara a dar a conocer cuál es su rendimiento en su puesto de trabajo.

1.2.18 Presupuesto

El presupuesto nos permitirá tener una visión específica de cada detalle que se evaluará como parte de las propuestas que nos servirá de base para las alternativas en la que se nos presenta poder llevar acabo el diseño organizacional, teniendo respaldo de los altos directivos para plantear las propuestas con sus respectivas soluciones.

1.2.19 Resultados de Efectividad

Definitivamente las metas representan el motivo por el cual existen las empresas y los resultados que busca a fin de lograrlo, la efectividad es el grado al que se alcancen múltiple metas, la eficiencia va enfocada al trabajo en las diferentes áreas que tiene la empresa , la eficacia logra el resultado de la eficiencia.

1.2.20 Eficiencia

(Fernandez Sanchez, 2010) "La eficiencia mide hasta qué punto a aprovecha una organización sus recursos para alcanzar un determinado objetivo, es decir, hasta qué punto ha logrado eliminar el despilfarro, una organización es eficiente cuando los gerentes reducen al mínimo la cantidad de factores productivos (mano de obra, materias primas, componente" (pág. 79)

La eficiencia es elegir recursos que sean necesarios para la organización, sean estos talento humano, material, o tecnológico de manera que sean utilizado al

máximo siendo así se puede reducir tiempo, equipo y esfuerzo con el fin de realizar una productividad eficiente.

1.2.21 Eficacia

(Fernandez Sanchez, 2010) "La eficacia mide la pertinencia de los objetivos y el grado en que la organización logra alcanzarlos, las organizaciones son eficaces cuando los gerentes formulan objetivos apropiados". (pág. 79)

La eficacia se obtiene si el empleo de los recursos son bien manejados por aquellas personas que utilizan o la producen con el efecto lograr los objetivos deseados por la empresa obtenido resultados calidad óptima obteniendo resultados favorables para la organización.

1.2.22 GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL LABORATORIO DE LARVAS PIRAMILAB SA (Variable Dependiente)

1.2.22.1 Aspectos constitutivos.

1.2.22.2 Antecedentes Constitutivos.

Laboratorio de Larvas PIRAMILAB S.A (Sociedad Anónima) es una empresa familiar que inicia sus operaciones en la Península de Santa Elena el 15 de noviembre 1999. Se venía trabajando con accionistas como empresa familiar pero como la empresa ha venido desarrollando económicamente, en el año 2011 por medio de la Junta General extraordinaria de accionistas celebran reelegir como gerente general y presidente conjuntamente al Sr. Víctor Oleas Moreno tomando en cuenta las labores desempeñadas al cargo, cuyo documento se adjunta en anexos.

1.2.22.3 Ubicación.

El ambiente donde se desarrolle la actividad del laboratorio es la Cdla. Miramar solar 1 c.c, Salinas MZ 53.

GRÁFICO # 4 Ubicación del Laboratorio Piramilab S.A



Fuente: Laboratorio Piramilab. S.A
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

1.2.22.4 Denominación

Laboratorio de Larvas de Camarón

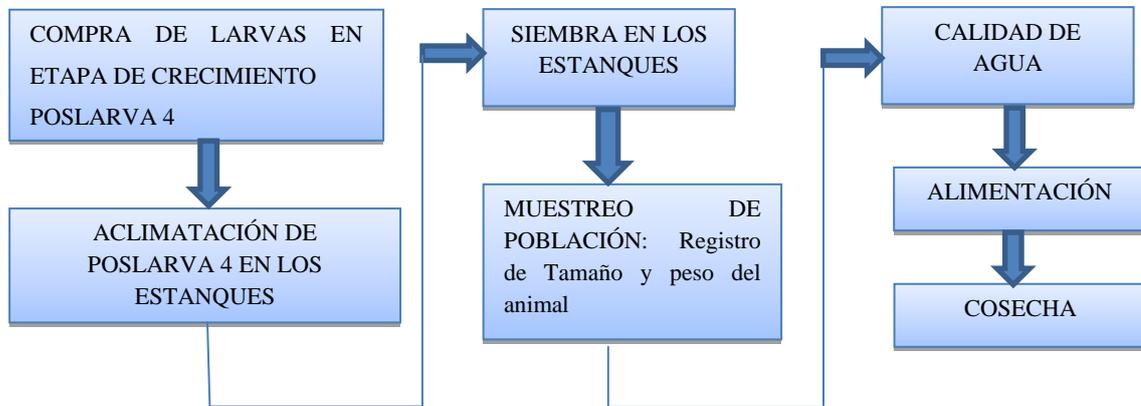
1.2.22.5 R.U.C:

0992109262001

1.2.22.6 Actividades Económicas

Esta organización fue creada como una entidad dedicada comprar productos Larvarios en la cuarta etapa para luego ser comercializada, esta actividad económica se la denomina Actividades de Explotación de Criaderos de Camarones.

GRÁFICO # 5 Proceso del Producto Larvario



Fuente: Laboratorio Piramilab. S.A
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

1.2.22.7 Tipo de Sociedad

Sociedad Anónima

1.2.23 Marco Legal del Laboratorio Piramilab S.A.

Se constituyó mediante Escritura pública celebrada ante el Notario Vigésimo Tercero del Cantón Guayaquil el 15 de noviembre 1999 y se inscribió en el registro Mercantil de Guayaquil con fecha 17 de Enero del 2000.

1.2.24 Reglamentos

En el presente trabajo se fundamenta en los acuerdos legales que tiene el laboratorio PIRAMILAB SA.

1.2.24.1 Instituto Nacional De Pesca

1.2.24.2 Plan Nacional de Control 2006

El Instituto Nacional de Pesca, es conocida como la Autoridad Competente en materia sanitaria través del acuerdo Ministerial No. 177-A publicado en el registro oficial No. 309 en fecha 29 de Junio 2006.. **El INP es una entidad certificadora del Estado respecto de la calidad de los productos acuícolas-pesqueros de exportación.**

En los establecimientos que se encuentran en la categoría que provea materias primas o servicios a los establecimientos que exportan a la Unión Europea son los Laboratorios autorizados a través de los documentos que permita demostrar su existencia Legal en los respectivos anexos se autentifica su subsistencia.

1.2.25 Constitución de la República del Ecuador

1.2.25.1 Título II: Derechos

1.2.25.2 Sección Octava

1.2.25.3 Trabajo y Seguridad Social

Art.33.- El trabajo es un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajador saludable y libremente escogido o aceptado.

Art 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

1.2.26 Capítulo Sexto

1.2.26.1 Trabajo y Producción

1.2.26.2 Sección Primera

1.2.26.3 Formas de Organización de la producción y su gestión

Art. 319. De la constitución de la República del Ecuador, establece que el estado promoverá las formas de producción que aseguren el Buen vivir de la población y

desincentivara aquellas que atenten contra sus derechos o los de la Naturaleza; alentara la producción que satisfaga la demanda interna.

1.2.26.4 PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2009-2013

1.2.26.4.1 Objetivo 4: Garantizar los derechos de la Naturaleza y Promover un Ambiente sano y sustentable.

Política 4.1 Conservar y manejar sustentablemente el patrimonio y su biodiversidad y marina considerada como sector estratégico.

- a) Fortalecer los sistemas de áreas protegidas terrestres y marina, basadas en gestión y manejo con un enfoque eco sistémico, respetando sus procesos, naturaleza y evoluciones, ciclos vitales, estructura y funciones.

1.2.26.5 Organización

(Fernández Sánchez, 2010) " Una organización es un conjunto de personas que actúa de manera coordinada para lograr un objetivo.

(Griffin, 2011) "El término de organización es relativamente simple, se entiende mejor desde una perspectiva basada en recursos, todas las organizaciones utilizan cuatro tipos básicos de recursos de su entorno: Humano, físico, financiero" (pág. 4)

La organización son las entidades está formada por un grupo de personas que trabajan en la que se establecen objetivos con el fin de satisfacer una necesidad con un fin de lucro, una organización con recursos económico ayudará para el apropiado funcionamiento de la empresa además de ello se considera que la fuerza laboral sea un elemento indispensable para el buen manejo de la empresa para ello se invierte en capacitaciones para que puedan ejercer las actividades de manera correcta para el buen desempeño de las actividades.

1.2.26.5.1 Talento Humano

El talento Humano son aquellas personas que asume habilidades, destrezas experiencias, actitudes propias, capaz de formular un criterio y asumir responsabilidad son aptas de realizar determinada actividad en su puesto de trabajo, por lo tanto muchas empresas adquieren un talento humano actualizado debidamente capacitado que enfrente retos para un mayor rendimiento.

1.2.26.5.2 Recurso Material

El Recurso Material es todo aquello que se empleará como bienes tangibles que son propiedad exclusiva de la empresa para el buen funcionamiento de la organización que ayudará a conseguir los objetivos, un recurso material bien empleado optimizará los trabajos a tiempo.

1.2.26.5.3 Tecnológico

La Tecnología hoy en día muchas organizaciones han cambiado su estilo de trabajar, empleando así la innovación en la que se ha convertido en una herramienta muy importante para agilizar los trabajos, para desafiar a las adversidades y estar preparados en un mundo competitivo, muchas empresas invierten dinero comprando equipos tecnológicos utilizados de forma estratégica como ventaja mejorara los resultados de la empresa llevando así a la vanguardia y al buen servicio al cliente.

1.2.26.6 Dirección

La dirección implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales así mismo como la función que realiza los gerentes para motivar a los empleados se plantean reuniones con el fin de que el talento humano pueda ser parte fundamental de los logros deseados.

1.2.26.6.1 Motivación

(Romero, 2010) "La responsabilidad de un gerente no es manipular a los empleados, sino por el contrario, reconocer los que motiva y contribuir a la realización de actividades que ayuden a cumplir con la misión y metas de una empresa, de algún departamento o de alguna área organizada dentro de la misma" (pág. 108)

La motivación es la reacción o impulso que lleva a la persona hacia la conducta en la que puede generar pérdida de interés por el trabajo en la que no cumplen con los objetivos deseados a causa del mayor esfuerzo que realizan la organización en la que su equipo de trabajo realiza la doble duplicidad de funciones sin recibir a cambio de algún incentivo por parte de la empresa de laboratorio Piramilab S.A.

1.2.26.6.2 Comunicación

La comunicación es la forma de interactuar con los demás, desde el punto de vista las empresas en la que se establece un comunicación con el personal, de tal forma que haya interacción entre los equipos de trabajo con todos los niveles administrativos para un mejor desempeño entre las áreas en las cuales laboran, también cabe recalcar que un comunicación efectiva tendrá resultados favorables si el personal de la empresa informa de manera correcta a los clientes .

1.2.26.7 Control.

Toda empresa depende mucho del desempeño de los trabajadores en la realización de las tareas no obstante existen empleados que no siempre están dirigidos en ayudar a la organización a conseguir los objetivos, para impedir que esto suceda se busca nuevas herramientas de ayuda para vigilar que el personal de la empresa se presente a laborar es horario que se establezcan y que lleve a fin con las actividades que le exige.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se desarrolla considerando la investigación cualitativa y cuantitativa que permitirá obtener datos necesarios por medios de herramientas medibles donde se aplicaran técnicas de encuestas dirigidas clientes y proveedores y entrevistas dirigida a los nivel directivo, asesor , de apoyo y operativo quienes como son Junta de Accionista, gerente general, departamentos administrativo y operativos de tal manera que se obtendrá mayor información exacta de las opiniones de los miembros que forman parte de la empresa.

2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

La modalidad del trabajo de titulación que se va utilizar en esta investigación, es el de proyecto factible.

Para la autora (Chong, 2008) considera que el proyecto factible "Es el que permite la elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible, cuyo propósito es satisfacer una necesidad o solucionar un problema". (pág. 82)

Se realizará el paradigma cualitativo, se refiere a solucionar el problema de la falta de un Diseño organizacional para el Laboratorio de larvas "PIRAMILAB S.A" Cantón Salinas, mediante la:

- Utilización de técnicas cualitativas y cuantitativas
- Interpretación del problema o fenómeno de estudio

- Es más subjetiva, porque el investigador puede filtrar datos según su criterio.
- Conocimiento orientado a los procesos.

En este estudio se plantea una propuesta viable que conlleve un diseño organizacional para el Laboratorio de larvas "PIRAMILAB S.A" del Cantón Salinas dando soluciones a los problemas, considerando el apoyo de investigaciones de tipo documental de campo y bibliográfica.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a su clasificación la investigación se realiza para alcanzar una información verídica entre ellos tenemos:

1. Por el propósito o finalidad perseguida
2. Por el nivel de Conocimientos
3. Por el lugar o medios utilizados para obtener datos.

En la presente investigación se escogerá por el lugar o medios para obtener datos donde se utilizara dos tipos de investigación:

2.3.1 Investigación Bibliográfica. Esta indagación permite, apoyar la investigación que se desea realizar;

La autora (Chong, 2008) considera que; "La investigación Bibliográfica es la especificación de las ciencias humanas, puede ser realizada independientemente o como parte de una investigación de campo en la que se necesita conocer las contribuciones científicas del pasado". (pág. 84)

Para (Razo, 2011) Son la descripción y el registro de conocimientos especializados que se recopilan en libros, documentos, revistas o cualquier otro medio de registro impreso" (pág. 223)

Por medio de esta investigación bibliográfica se podrá estructurar científicamente el marco teórico podemos aportar con la conceptualización de cada uno de estos autores que hace énfasis en esta investigación y así podemos orientar a la solución de problemas con las que podemos dar las debidas recomendación o sugerencias que este lo necesite.

2.3.2 Investigación de Campo. Específica de las ciencias sociales, son estudios en profundidad sobre personas o grupos de personas que se llevan a cabo en su entorno Natural.

(Chong, 2008) “ Sostiene que la investigación de campo que el objetivo que tiene el investigador es tener información de primera mano acerca de cómo piensa, actúa y siente la gente en relación al fenómeno que le interesa. Implica simultaneidad entre la recolección de datos narrativos y cualitativos de los mismos”. (pág. 84)

La Investigación se lo realizará a través de la encuestas se aplicara a clientes, proveedores, empleados, y dos entrevistas para conocer opiniones referentes al Laboratorio de Larvas “PIRAMILAB S.A del Cantón Salinas, con el propósito de recolectar información que se haya obtenido con el entrevistado con datos específicos para un mejor diagnóstico.

2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

En una investigación se debe considerar la aplicación de los métodos con el propósito de identificar los problemas que atraviesa la organización para buscar las alternativas de soluciones.

- **Método Inductivo:** Se basa en la recepción de información de los acontecimientos que se encontraron en la investigación para luego obtener resultados que conlleven a las conclusiones específicas, va de lo particular a lo general.

- **Método Deductivo:** Es aquel método científico ayuda a deducir conclusiones a partir de las primicias, es decir de una hipótesis en la que se puede obtener una sinnúmeros de afirmaciones, lo cual constituye una primicia de razonamiento lógico.

2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACION

La técnica en investigación es un instrumento que sintetiza en si toda la labor de la investigación que permite facilitar el procesamiento de la información en la investigación.

Técnicas	Instrumentos
- Entrevista	- Guion de entrevista
- Encuesta	- Cuestionario

2.5.1 **Encuesta:** (Razo, 2011) "La encuesta es la recopilación de datos concretos dentro de un tema de opinión específico, mediante el uso de cuestionarios o entrevistas que se aplican a una muestra determinada de población" (pág. 238)

Para la autora (Chong, 2008) Menciona "este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismo, sobre opiniones, actitudes, sugerencias" (pág. 91)

Esta técnica consiste en llenar un formulario, previamente elaborado por el investigador, lo cual es importante para poder hacer un diagnóstico o de la realidad del problema para cuantificarlo de manera que estará dirigida por parte de los Clientes, proveedores.

2.5.2 Guión de entrevista

La entrevista se desarrolla mediante una guía una guía de conversación, en la que se tiene temas relevantes en cuanto a su investigación, los temas importantes que son preguntas abiertas mas no deben ser improvisadas.

2.5.3 Cuestionario.

(Razo, 2011) "El cuestionario consiste en recopilar datos, mediante la aplicación de cédulas o formulario, en un universo o una muestra de individuos, el encuestado responde de acuerdo con su criterio y brinda información útil para el investigador" (pág. 227)

(Sampieri, 2010) "La escalamiento tipo Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante la cual se pide la reacción de los participantes". (pág. 245)

Una de las alternativas a aplicarse es:

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Probablemente no
- Definitivamente no

El instrumento es un cuestionario diseñado por el investigador, con preguntas de cinco opciones en un formato de escala Likert, consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios referidos al evento o situación actual acerca del cual se requiere medir la actitud.

Dicho instrumento debe ser fácil de ser leído, corregido, cuantificable, diferenciador y que nos permita obtener informaciones de alto nivel de credibilidad que sirvan de base a la investigación.

2.5.4 Entrevista:

(Chong, 2008) "Tiene como objetivo recabar información, mediante el dialogo manteniendo en un encuentro formal y planeado, entre una o más personas, adiestrarse en los recursos y modalidades de la misma y prepararse para la situación está compuesto por preguntas, para entablar una

comunicación directa y fluida con los involucrados con el problema, la misma que se analizará para generar soluciones sustentables". (pág. 85)

(Razo, 2011) "Entrevista es la recopilación de información en forma directa, cara a cara, donde el entrevistador interroga y obtiene información directamente del entrevistado, siguiendo una serie de preguntas preconcebidas y adaptándose a las circunstancias que las repuestas del entrevistado le presenten" (pág. 231)

Desarrollo de la entrevista

- Dirigir la entrevista, pero de forma muy flexible
- Evitar que se salga del tema, pero jamás interrumpirlo
- Tomar nota con discreción, sin distraer al entrevistado
- No superar el límite de tiempo establecido.

Estarán dirigidos altos niveles incluidos gerente general y niveles medio representados por el departamento administrativo y operativo, de tal forma que no haya límite para responder las preguntas con esta información relevante conoceremos su entorno interno conociendo problemas reales y poder dar solución.

2.6 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Son de gran importancia en un proceso de investigación para el desarrollo de esta investigación es necesario utilizar herramientas que permitan recolectar el mayor número de información necesaria, con el fin de obtener un conocimiento más amplio de la realidad de la problemática de la falta de un diseño organizacional en el Laboratorio de larvas "PIRAMILAB S.A" del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, la cual utilizara la técnica de la encuesta y el diseño de entrevista , con preguntas abiertas y cerradas.

Las preguntas abiertas permitirán definir opciones de respuestas para que los encuestados sientan más libertad al emitir sus respuestas y una guía de entrevista

con el fin de poder contar con preguntas abiertas y cerradas que los entrevistados puedan emitir criterios con relación a la pregunta tratando de recoger información.

2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.7.1 Población

Para (Chong, 2008) "Es el conjunto total del número de elementos con caracteres comunes en un tiempo y espacio determinada, sobre las cuales se pueden realizar observaciones" (pág. 86)

Para el análisis de la población se utilizará la encuesta en que escogerá a los clientes y proveedores

CUADRO # 3 Población

POBLACIÓN	Ni
Clientes	80
Proveedores	20
TOTAL CLIENTES Y PROVEEDORES	100

Fuente: Laboratorio Piramilab S.A

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González

2.7.2 Muestra

Lo define, (Chong, 2008) "Subconjunto representativo de elementos de una población. Es importante considerar ciertos factores en una muestra, el tamaño, y representatividad, por lo que la cantidad muestral debe ser proporcional al tamaño del universo" (pág. 86)

Encontramos dos tipos de muestra:

- La muestra probabilística
- La muestra no probabilística.

La muestra probabilística, son aleatorias es requisito que todos y cada uno de los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados. En

cambio la no probabilística se caracteriza por que el investigador selecciona la muestra, siguiendo algunos criterios identificados para los fines de estudio.

Entre los muestreos no probalístico tenemos las siguientes:

- Muestreo por conveniencia
- Muestro bola de nieve
- Muestreo por cuotas
- Muestreo por criterio

En el presente investigación la población es pequeña, por motivo en las que se estableció que es ventajoso utilizar el muestro por criterio por ser el más adecuado para el desarrollo del estudio.

2.7.3 El muestreo por criterio.

(Márquez, 2006) Considera: "El muestreo por criterio se escoge a cualquier persona para la muestra o al grupo que el investigador considere" (pág. 86)

(Mas Ruiz , 2012) Muestro por Juicio o criterio, subjetivo u opinático, el investigador selecciona el mismo o pide a un experto en el tema a estudiar (muestreo según su criterio), que elija según un criterio subjetivo, un conjunto de unidades que él piensa van a ser representativos de toda la población objeto de estudio (pág. 379).

Se escoge entre la población clientes y proveedores es factor importante en las que nos dará a conocer el servicio que brindan el equipo de trabajo del Laboratorio.

Debido a las propias características de ella y la difusión de los datos, la misma que bajo el criterio del investigador se ha establecido en toda la población detectada puesto que esta es pequeña 100, se las dividió de la siguiente manera:

TABLAS # 1 Muestra

MUESTRA	No	INSTRUMENTO
Clientes	80	Encuesta
Proveedores	20	Encuesta
TOTAL CLIENTES Y PROVEEDORES	100	

Fuente: Laboratorio Piramilab S.A
Elaborado Por: Sandra Del Pezo González

2.8 PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTOS.

2.8.1 Procedimientos

Para el procedimiento de la información recolectada en la que se utilizaron dos tipos de instrumentos una guía de entrevista y cuestionario, en el presente desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Búsqueda de la Información
2. Planteamiento del problema
3. Revisión de la Bibliografía
4. Definición de la Población, en la que se escoge la muestra
5. Elaboración del Instrumentos
6. Estudio de Campo
7. Recolección de la Información

2.8.2 Procesamiento

En el procesamiento de información que se realizó al laboratorio Piramilab S.A obtenida de las encuestas, en la que la tabulación se realizó mediante la utilización del programa Microsoft Excel para obtener mayor agilidad al trabajo en la que nos demuestra una diversidad de herramientas indispensable, en la que se tomó en cuenta el siguiente procesamiento:

1. Ordenamiento de datos
2. Organización y tabulación de datos
3. Elaboración de cuadros estadísticos
4. Diseño de gráficos estadísticos.
5. Análisis de Datos
6. Conclusiones y Recomendaciones

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL NIVEL DIRECTIVO (JUNTA DE ACCIONISTA Y GERENTE GENERAL)

La entrevista fue dirigida al Nivel directivo del Laboratorio Piramilab S.A con la participación de cada uno de ellos aportarán a la información principal que se desea llevar esta investigación con el fin dar solución a los problemas y que esta propuesta se la lleve a cabo para que este laboratorio este altamente competitivo a los desafíos que se le presenten a diario.

Dirigida A: Junta de Accionistas, Gerente General Víctor Oleas Moreno (Nivel Alto).

1. ¿Recuerda Ud. con que finalidad se formó el Laboratorio Piramilab S.A?

Se creó con la finalidad de crear un estabilidad económica para los miembros de la familia donde cada uno tenía un capital propio, frutos de sus trabajos en la que se decidió por crear una compañía, al mismo tiempo el gerente general se preparó con estudios universitario en la ciudad de Guayaquil, en la facultad de ciencias Naturales obteniendo el título de biólogo, cabe recalcar que las experiencias adquiridas en áreas de producción de laboratorios de larvas en las que había trabajado durante años, en las que se propuso en establecer uno.

2. ¿Sabe Ud. cuáles son las normativas que orientan la administración del Laboratorio?

Bajo su marco legal el laboratorio Piramilab S.A se rige por: Superintendencia de Compañía, Servicio de Rentas Internas, Instituto de Seguridad Social, Cámara

de acuicultura, Instituto Nacional de Pesca.

3. ¿Cuántos años lleva constituida la empresa?

El Laboratorio Piramilab S.A se constituyó mediante escritura pública el 15 de Noviembre de 1999 y se inscribió en el registro Mercantil de Guayaquil con fecha 17 de enero del 2000.

4. ¿Cuenta el Laboratorio Piramilab S.A con una misión?

Esta identidad no cuenta con una misión, no se ha elaborado por desconocimiento de los accionistas y gerente general por falta de experiencia en carreras administrativas o fines a ella, donde se fomente un compromiso con los miembros del Laboratorio de manera que se sientan identificados y establezca diferenciación con los demás empresas.

5. ¿Cuenta la empresa donde Ud., labora con una visión?

De la misma manera no tienen una visión que sea compartida solo está plasmada en su pensamiento por la falta de conocimiento e inseguridad de que el laboratorio no cumpla con lo que se propone hacia el futuro, a falta de una guía de iniciativa que promueva los beneficios e inspiraciones del Laboratorio.

6. ¿Existen metas y objetivos institucionales para el laboratorio de Larvas?

Aun no se han planteado metas para el mejoramiento y fortalecimiento del proceso administrativo que conlleven a los objetivos con el fin de alcanzar los resultados deseados a corto plazo, más bien se trazan metas anuales como incrementar la infraestructura del laboratorio con estanques que se utiliza para la cría de las Poslarva tres en la que se tiene previsto de un 20% a 30% captar nuevos clientes potenciales a nivel internacional.

7. ¿Se plantean estrategias competitivas por la demanda de laboratorios en el sector Mar Bravo?

Debido a la alta competitividad de Laboratorios cercanos al Laboratorio, aseguran que la estrategia que utilizan es llevar a tiempo de los productos larvarios, con una la calidad buena donde se construye una relación duradera con el cliente aquello nos mantiene durante años como estrategia competitiva, aunque de vez en cuando existen ventas ilegales donde aprovechan esos días de baja producción para vender su producto, pero el cliente se arriesga a las condiciones de calidad exigidas por la cámara de acuicultura, Instituto Nacional de Pesca como lo tiene el Laboratorio Piramilab S.A

8. ¿Qué porcentaje de incremento o decremento considera Ud. ha tenido en las ventas el 2013?

Para fines de 2013 se tenía estanques para la cría de larvas, llegando 2014 un promedio de estanques teniendo una capacidad para 80 millones para el sembrío de larvas en la que solo se siembra un promedio de 60 millones de Nauplios, en dólares es un inversión de 50,000 dólares y en supervivencia representado con un porcentaje 70% se puede ganar hasta 20,000 por producción al mes.

Muchas veces no se logra lo esperado en producción porque se mueren por la falta de una buena higiene en el secado y mantenimiento en las piscinas antes de volver a sembrar en la que pude generar bacterias patógenas que perjudican la producción y eso hace que el porcentaje de supervivencia baje y por ende las ventas.

9. ¿Sabe Ud. si las condiciones climáticas en esta época del año son de beneficio para la empresa?

Actualmente sí, es una oportunidad para el Laboratorio porque se ahorra la temperatura que fluye de los calderos por lo que el clima es cálido en la que se mantiene las larvas sin problema alguno.

10. ¿Existe una herramienta de evaluación de desempeño para el talento humano que permita la medición d sus funciones?

No existen documento alguno que mida las funciones de los dos departamentos de tal manera que su opinión se basa en la buena realización los trabajos de los empleados y no necesita de medición, cabe recalcar que su opinión dada es por desconocimiento administrativo de cómo debería manejarse un herramienta de suma importancia para evaluar las funciones del personal de la empresa.

11. Cree Ud. que necesario una evaluación en el desempeño en cada uno de los colaboradores para que se logre tener un mayor rendimiento en sus trabajos?

Si debería porque ayuda a saber que trabajador tiene deficiencias en las actividades que realiza

12. ¿Sabe Ud. cómo se maneja con eficiencia los recursos materiales que se utilizan para el cultivo de larvas?

Aprovechan el recurso material haciendo el buen uso de los insumos no desperdician el alimento compran la cantidad necesaria para la crianza de las larvas obteniendo la calidad esperada por los clientes y así diferenciarse de las demás laboratorios.

13. ¿Considera Ud. que la autoridad está bien definida dentro del nivel jerárquico administrativo?

No asegura si está bien definida de acuerdo a su poco conocimiento en las áreas administrativas, más no en el área productiva ha ido contratado personal de acuerdo a su conocimiento y escogiendo personal con carreras afines.

14. ¿Considera Ud. necesario la creación de más departamentos para mejorar las actividades?

Si considero a futuro que sea necesario porque la empresa crece con el pasar de los años en la que se necesitara más departamentos que manejen de forma ordena las actividades del Laboratorio porque dentro del arrea administrativa se manejan varios áreas como el de financiero y talento humano, habiendo oficinas que no non utilizadas en las que debería aprovechar para mejorar el ambiente laboral.

15. ¿Considera Ud. que es necesario contratar personal?

Si es necesario para el crecimiento y rentabilidad del laboratorio si considera contratar personal para que hagan mejor su trabajo como secretarias para cada uno tal como asistente de jefe financiero asistente del talento humano.

16. ¿Cree usted que el personal cumple con las políticas del Laboratorio Piramilab S.A.?

Muchos de ellos no la cumplen porque solo están establecidas de manera verbal, no existen políticas definidas por el laboratorio Piramilab S.A, por lo que muchos trabajadores no llegan temprano a la hora establecida por la empresa.

17. ¿Si por algún motivo no se encuentra en el cargo, a quien autoriza la legalización de las actividades de la empresa?

En casos de urgencia o viajes delega a su hija que es la jefa del departamento de administración o a mi esposa que forma parte de los accionistas del Laboratorio Piramilab S.A en caso de falta de alguna de ellas, autorizo a la asistente del dpto. Administrativo.

18. ¿Anteriormente ha realizado algún Diseño Organizacional?

Comentaron que aún no han realizado dicha investigación donde haga énfasis en la parte administrativa en la que es la primera vez que visitan el laboratorio para dar conocer un diseño organizacional.

19. ¿Considera Ud. Que el laboratorio necesita de un diseño organizacional?

Sí, porque el laboratorio necesita cambios y estar preparados para cambios trascendentales que nos obliga el entorno externo a tomar medidas para el bienestar de la empresa.

20. ¿Cuánto Ud. estaría dispuesto a invertir en el diseño organizacional para la empresa?

Estoy dispuesto a invertir con la Junta Extraordinaria de Accionistas de \$10.000 a \$15,000 de acuerdo al presupuesto que designe el proyecto del diseño Organizacional.

**3.2 ENTREVISTAS DIRIGIDO A: NIVEL MEDIO Y NIVEL OPERATIVO
(Jefe Administrativo, asistente, Jefe financiero, Jefe del talento Humano.
Jefe de producción y operarios de área de producción)**

1. ¿Según su criterio existe interacción participativa con los departamentos administrativos y el área de producción?

Los empleados están de acuerdo que existe falta de motivación al potencial humano, es necesario crear una áreas de apoyo para identificar el talento que debe ser identificado donde adopte políticas para las áreas se esfuercen para tener un mayor rendimiento en actividades, por lo tanto una persona satisfecha en su

trabajo, trasmite y disfruta tener un buen ambiente de trabajo de modo que conduzcan a un alto desempeño dentro del Laboratorio.

¿Existe una buena comunicación con todos los niveles de la organización?

Si existe buena comunicación porque el gerente tiene una comunicación directa con los miembros de la organización se les puede informar alguna situación sobre la empresa porque siempre está presente a cualquier hora del día

2. ¿Conoce Ud. que dentro del Laboratorio Piramilab SA. se cumple con las normas de seguridad?

Ambos dieron su opinión dieron como conclusión que si se cumplen la mayoría de ellas a nivel general pero de forma personal no está incluida una vestimenta necesaria como mascarillas, gafas, guantes, batas ya que se utilizan productos químicos como cloro para el tratamiento del agua en los estanques o los implementos de primeros auxilios para los trabajadores.

3. ¿Considera Ud. que es necesario que se lleve un registro de asistencia de entrada y salida del personal del Laboratorio Piramilab?

Si es necesario que se lleve un registro, porque no todos los compañeros de trabajo llegan a la hora puntual se requiere de un control, muchos operarios su horario es rotativo en las que varias veces no recuerdan quien estuvo en determinado horarios por lo que causa un problema entre los trabajadores y gerente general.

4. ¿Conoce Ud. algún tipo de incentivo que haya recibido por parte del laboratorio?

Muchos de los entrevistados señala que no han recibido incentivo alguno por una aportación extra a su esfuerzo en el trabajo, solo aclaran que si reciben todos los beneficios de ley como estar afiliados a IESS, décimo tercer sueldo, etc.

5. ¿Piensa Ud. que el uso de nuevas tecnología es importante para las actividades de la empresa?

Si es importante porque ayudan a obtener un beneficio y rapidez en las tareas que se realizan con mayor precisión como es el uso de la computadora donde se realiza los balances y estados de resultado por medio de la herramienta del Excel ayuda agilizar la información del Laboratorio Piramilab S.A. de la misma manera debería haber un software de control del personal como sugerencia de la empresa.

6. ¿Qué departamentos considera que serían importante dentro del laboratorio?

El personal sugiere un departamento de seguridad industrial donde asegure el bienestar de los trabajadores en caso de accidentes que se presenten en el Laboratorio.

7. ¿Sabe Ud. quién o quienes toman las decisiones sobre las áreas de producción y el área de administración?

Las decisiones lo toma el gerente general de la empresa para las dos áreas de manera que esta centralizadas las decisiones se toma ventaja porque se tiene contacto directo con el nivel alto de manera que son flexibles a los cambios.

8. ¿Qué le parece la ubicación del personal, va acorde a su perfil profesional tomando en cuenta los años de experiencia?

Desde el punto de vista de los trabajadores desconocen el perfil en las cuales son contratados de cada compañero de trabajo, solo se rigen a las labores que cada uno tiene dentro del área que le corresponde.

9. ¿Le parece a Ud. que el personal del Laboratorio está distribuido correctamente en sus puestos de trabajo?

Toman en consideración la opinión de los trabajadores, el gerente general hace doble función en las que su puesto de trabajo es el área de administración y el área de producción, donde hay ocasiones que se les dificulta la toma de decisiones.

10. ¿Considera Ud. que ha realizado actividades que no corresponden a su cargo?

La asistente del área administrativa porque muchas ocasiones tiene de realizar el proceso de contratación del personal se le dificulta buscar la persona idónea para los cargos, de igual manera ejecuta tramite relativo con licencias, permisos, todo relacionado con el personal.

11. Que tipos de capacitaciones han sido brindadas para mejorar un buen desempeño en sus puestos de trabajo?

En el área de producción han tenido capacitaciones por parte del Farallón Acuicultura del Ecuador como charlas de los micros algas y su utilización en la larvicultura.

3.3 ENTREVISTAS DIRIGIDO A: CLIENTES

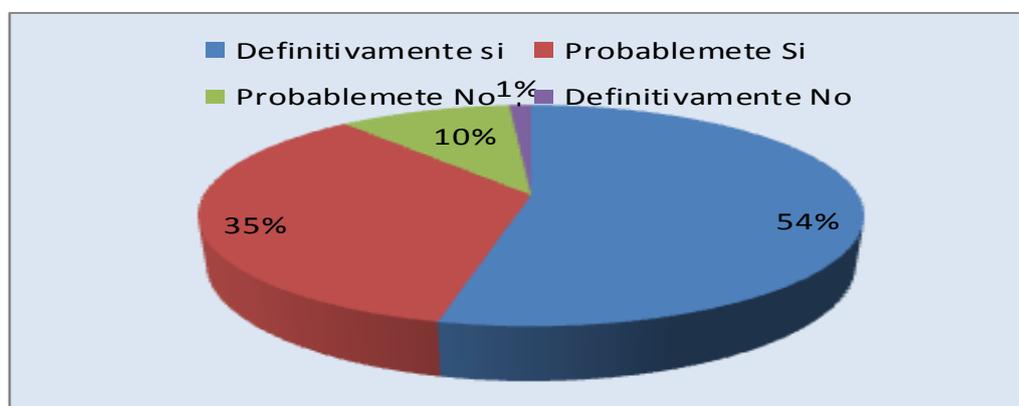
1. ¿Es de su mayor satisfacción el servicio que brinda el Laboratorio Piramilab S.A?

TABLA # 2 . Brinda Servicio

ITEM	ALTERNATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA
1	Definitivamente si	43	54%
	Probablemete Si	28	35%
	Probablemete No	8	10%
	Definitivamente No	1	1%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 6 brinda Servicio



Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

El gráfico No 6, el 54 % de los clientes nos menciona que la atención es excelente del laboratorio porque entrega inmediata del producto, el 35% probablemente si están de acuerdo con la atención que brinda es su mayor satisfacción, mientras que el 10 % y el 48% definitivamente y probablemente no están satisfechos con el servicio.

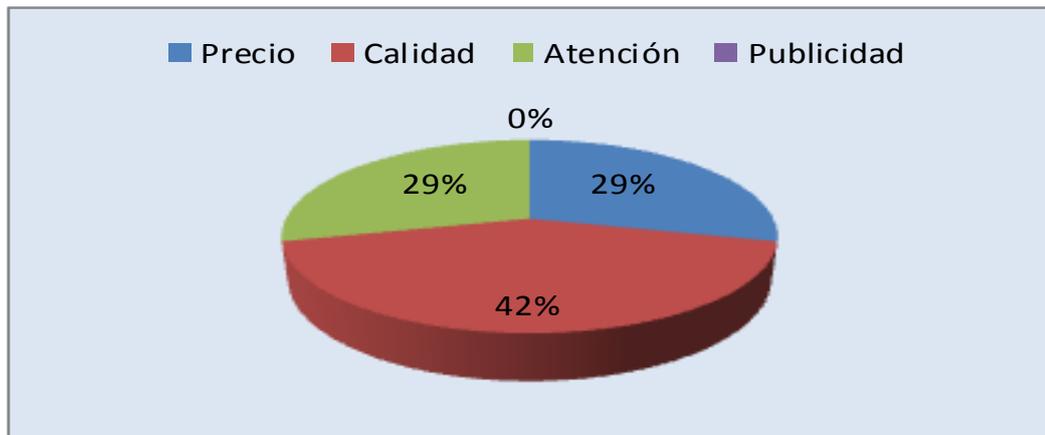
2. ¿Cuáles son los factores que Ud. considera al momento de comprar las Larvas de Camarón.

TABLA # 3 Factores que se considera al momento de comprar

ITEM	ALTERNATIVA	PORCENTAJE	FRECUENCIA
2	Precio	23	29%
	Calidad	34	43%
	Atención	23	29%
	Publicidad	0	0%
	Total	80	100%

Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 7. Factores que se considera al momento de comprar



Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

Al preguntar a los clientes el 42 % de los encuestados indicó que la calidad que ofrece el laboratorio es excelente, un 29% respondió se inclinan por el precio y la atención que brinda es satisfactoria, mientras que un 0 % su publicidad es baja porque muchos clientes para saber más de la empresa tienen que hacer llamadas telefónicas para saber del productos para en la que se debe tener consideración una estrategia para obtener buenas información de los productos larvarios que ofrece Piramilab S.A

3. ¿Es importante para Ud, que se realice una representación gráfica de la estructura de la organización que le permita proporcionar información exacta de las áreas del laboratorio?

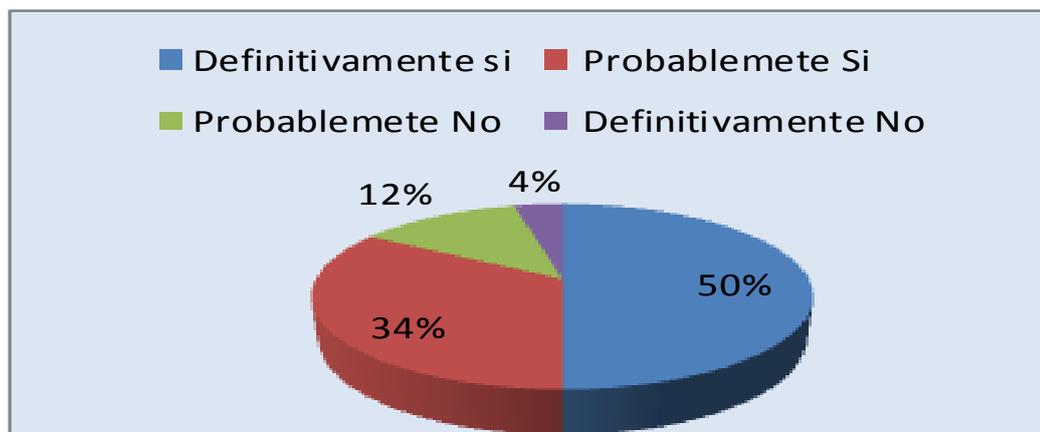
TABLA # 4 . Representación gráfica de la Estructura de la Organización

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Definitivamente si	40	50%
	Probablemete Si	27	34%
	Probablemete No	10	13%
	Definitivamente No	3	4%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores

Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 8. Representación gráfica de la Estructura de la Organización



Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores

Elaborado por: Sandra Del Pezo González

En el Gráfico No 8 el 50 % definitivamente desean que se realice la representación gráfica del organigrama para una mayor información de la empresa, el 34% posiblemente desean que se realice un organigrama, el 10% probablemente no porque existe conocen el personal de la empresa y el 3 % definitivamente no a casusa de que ellos conocen a cada uno de los que forman parte de esta institución la cual no es necesario y el 1% definitivamente no, porque su criterio nos dice que no es importante.

4. ¿Está de acuerdo con la calidad del producto y servicio ofrecido?

TABLA # 5. Calidad del producto y servicio

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Definitivamente si	31	39%
	Probablemete Si	23	29%
	Probablemete No	16	20%
	Definitivamente No	10	13%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores

Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 9 Calidad del producto y servicio



Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores

Elaborado por: Sandra Del Pezo González

Los clientes juega un papel muy importante al preguntarle sobre la calidad y servicio del producto que este compra el cual tiene una aceptación del 39%, mientras que el 29% probablemente consideran que se está dando buena calidad y servicio, el 20 % probablemente no y el 12% que definitivamente menciona que no le toma mucha importancia.

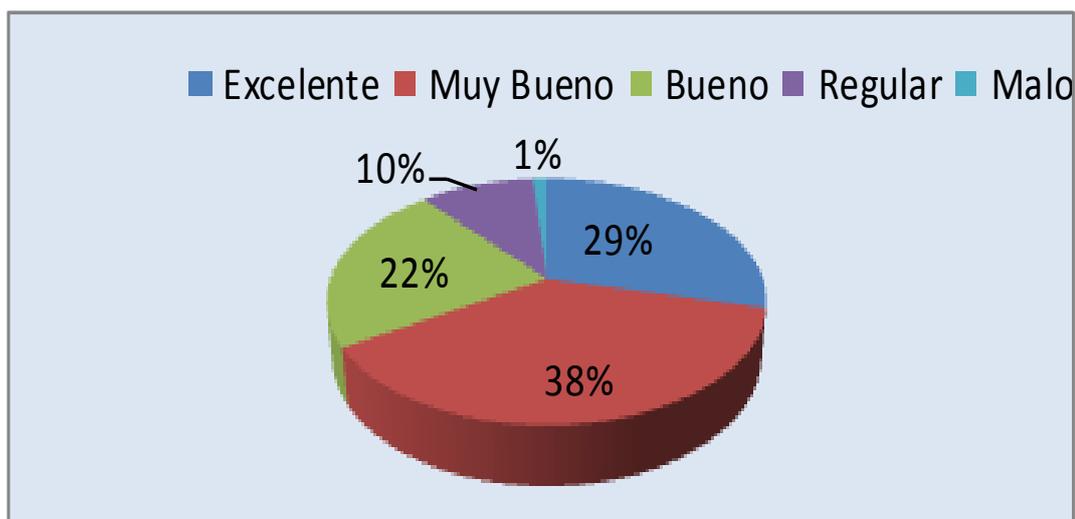
5. ¿Cómo califa el servicio que presta el personal interno de la empresa?

TABLA # 6. Cómo califica el servicio que presta el personal interno

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Excelente	23	29%
	Muy Bueno	30	38%
	Bueno	18	23%
	Regular	8	10%
	Malo	1	1%
	Total	80	100%

Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 10. Cómo califica el servicio que presta el personal interno



Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

El gráfico No 10, el 38% es muy bueno porque se esmeran por brindarle un trato cortes y servicial de manera que satisfaga sus necesidades en que el trabajador atienda las consultas y reclamos, el 29% de los clientes nos respondió que la atención del personal es muy bueno demuestran amabilidad, el 22% de usuarios que ingresan a la empresa, muestran los valores, educación, mientras la otra parte de la clientela del 10% que comentan que es bueno y el 1% es regular.

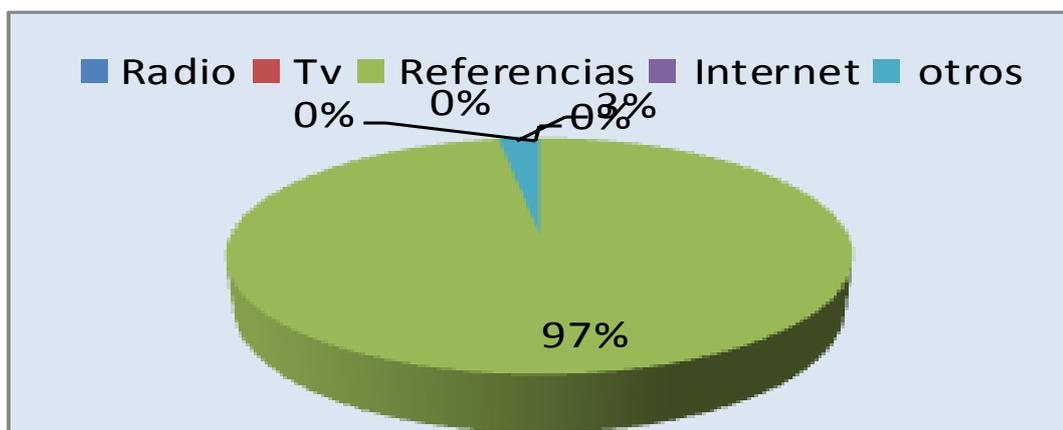
6. ¿Podría Ud. indicar como se enteró de la existencia del Laboratorio de Larvas Piramilab S.A?

TABLA # 7. Existencia del Laboratorio Piramilab S.A

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Radio	0	0%
	Tv	0	0%
	Referencias	98	98%
	Internet	0	0%
	otros	2	2%
	Total	100	100%

Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 11 Existencia del Laboratorio Piramilab S.A



Fuente: Datos encuestados a clientes y proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

Según los datos reflejados de los clientes demuestran que el 97% de los encuestados conoce el laboratorio por referencias de otros compradores, amigos, familiares etc., el 3 % por determinadas circunstancias como llamadas de teléfono, Los demás no utilizan el internet como medio de comunicación, el cual sería factible porque atraería mayor cantidad de clientes a nivel nacional e internacional porque es una herramienta tecnológica utilizada en un mundo competitivo, así mismo ofrecer publicidad por radio y Tv.

7. ¿Cree usted que el laboratorio Piramilab S.A emplean con las normas de seguridad e higiene al momento de realizar sus los despacho de los productos larvarios?

TABLA # 8. Normas de seguridad

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Definitivamente si	15	19%
	Probablemete Si	15	19%
	Probablemete No	35	44%
	Definitivamente No	15	19%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Datos encuestados a clientes

Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 12 . Normas de seguridad



Fuente: Datos encuestados a clientes

Elaborado por: Sandra Del Pezo González

Se observa en la gráfica No. 12 el 35% muestra la inconformidad por parte de los clientes al observar a los operarios sin trabajar con las vestuario adecuado para el despacho de los productos larvarios debido a la inexistencia de un departamento de seguridad en la que hace énfasis al mantenimiento de las condiciones físicas y psicologías del personal, el 15% de los clientes que con más frecuencia van al laboratorio están seguros que no existe, en cuanto al 15% probablemente si existe porque no quieren ver afectada a la empresa por el vínculo de amistad hacia el Director General de igual manera el 15% están completamente seguros que no se utiliza la vestimenta ni las herramientas necesaria.

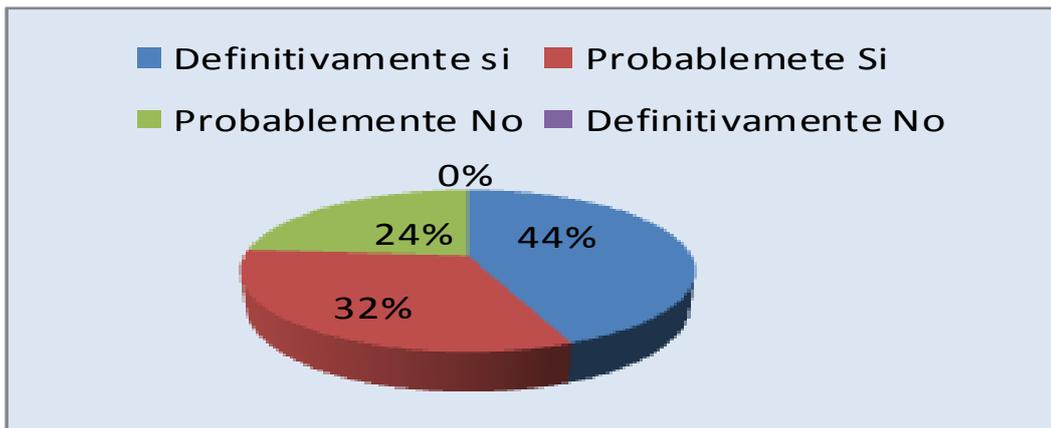
8. Las condiciones que le llega e producto entregado es de su mayor satisfacción?

TABLA # 9 . Condición del Producto Larvario

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Definitivamente si	35	44%
	Probablemete Si	26	33%
	Probablemente No	19	24%
	Definitivamente No	0	0%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Datos encuestados a clientes
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 13. Condición del Producto Larvario



Fuente: Datos encuestados a clientes
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

El Laboratorio Piramilab S.A al momento de distribuir sus productos larvarios el 44% de los clientes nos comentan definitivamente si le llega estable las larvas y la cantidad que se le da a los clientes, mientras que el 32 %, probablemente si existen clientes que no le están satisfecho con el traslado de la larva a los puntos de destino porque muchas larvas se mueren dependiendo de las cantidad de Nauplios sobreviven al momento de su despacho, el 24% probablemente no llega como ellos esperaban porque muchos de los larvas morían por estrés no tener buena información sobre el cambio de agua al tiempo de trasporte de mismo y el 0%

9. Considera Ud. que necesita un valor agregado as u producto?

TABLA # 10 Valor Agregado

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	Definitivamente si	10	13%
	Probablemente Si	6	8%
	Probablemente No	64	80%
	Definitivamente No	0	0%
	TOTAL	80	100%

Fuente: Datos encuestados a Proveedores
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 14 Valor Agregado



Fuente: Datos encuestados a Proveedores
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

El 80% demuestran que los proveedores se sienten insatisfechos porque no le dan un plus o valor agregado en el despacho en caso que haya mortalidad de los larvas de manera para que sea recompensado, mientras que el 13% aseguran que si se les recompensa la cantidad si en caso hay mortalidad de larvas y el 8% probablemente si le apliquen dicha cantidad.

3.4 ENTREVISTAS DIRIGIDO A: PROVEEDORES

1. Como Ud. califica el comportamientos de los trabajadores en sus puestos de trabajo cuando visita al Laboratorio Piramilab S.A?

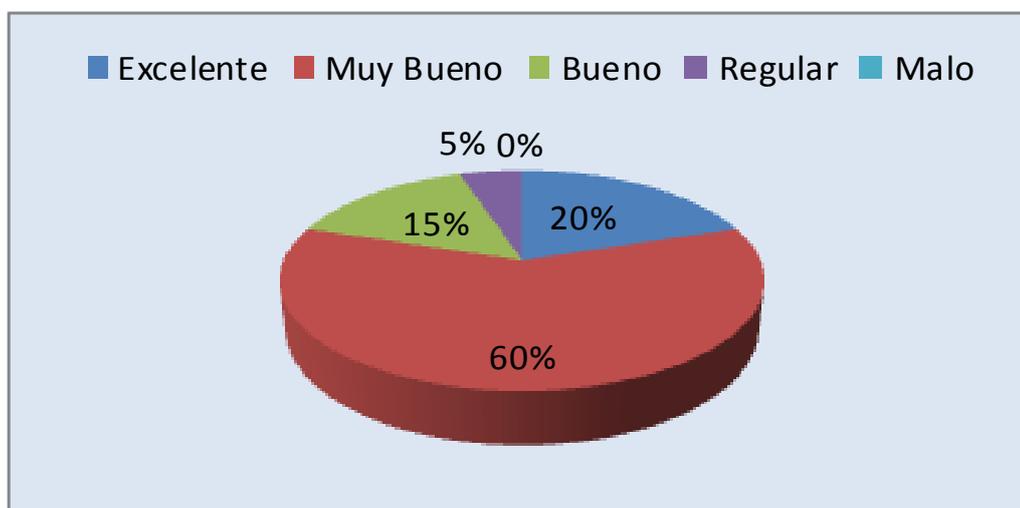
TABLA # 11 Comportamiento de los Empleados

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Excelente	4	20%
	Muy Bueno	12	60%
	Bueno	3	15%
	Regular	1	5%
	Malo	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Datos encuestados a Proveedores

Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 15 Comportamiento de los Empleados



Fuente: Datos encuestados a Proveedores

Elaborado por: Sandra Del Pezo González

El 60% de los proveedores respondieron que cada vez que se visita al Laboratorio para ofrecer sus productos siempre se refleja que tiene un muy buen comportamiento en sus puestos de trabajos, al estar entablar una comunicación con los trabajadores de la empresa, el 20% lo califica como excelente, el 15% es bueno, el 5% de los encuestados como regular.

2. **Considera Ud. que es óptima la relación de negocios que tiene con el laboratorio Piramilab S.A.?**

TABLA # 12 Relación entre proveedor y la empresa en la que se da optima de los negocios

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Definitivamente si	12	60%
	Probablemete Si	8	40%
	Probablemete No	0	0%
	Definitivamente No	0	0%
	TOTAL	20	100%

Fuente: Datos encuestados a Proveedores
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 16 Relación entre proveedor y la empresa en la que se da optima de los negó



Fuente: Datos encuestados a Proveedores
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

El 60% de los proveedores encuestados considera que las empresas a quienes provee material o los insumos necesarios para la los laboratorios lleguen en óptimas condiciones, de manera que se da la estrecha relación entre proveedor y empresa en la que encaminan a negocios beneficiosos para ambos, mientras que el 40% probablemente es factible que si se dé la relación entre proveedor y la empresa en los negocios.

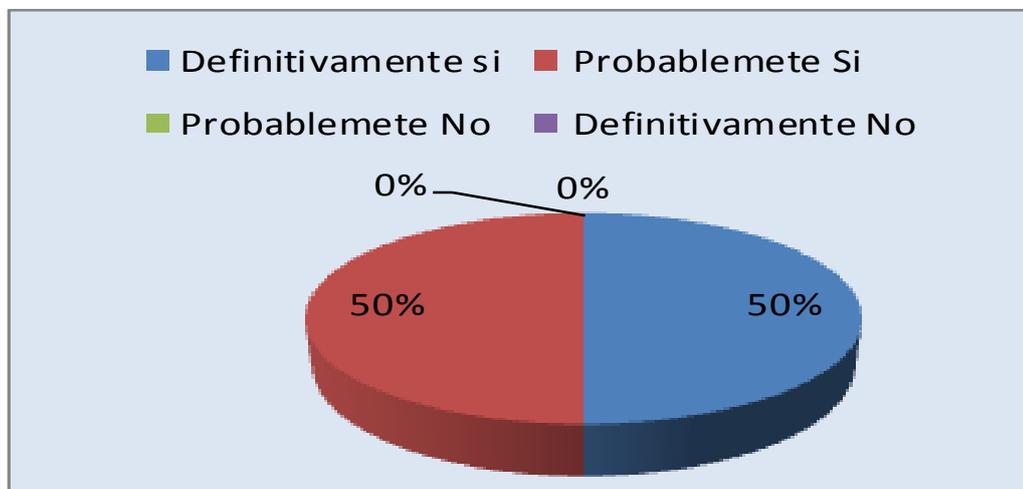
3. Considera Ud. que el laboratorio Piramilab S.A. realiza pedidos oportunos?

TABLA # 13 Realizar pedidos oportunos

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Definitivamente si	10	50%
	Probablemente Si	10	50%
	Probablemente No	0	0%
	Definitivamente No	0	0%
	TOTAL	20	100%

Fuente: Datos encuestados a Proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 17 Realizar pedidos oportunos



Fuente: Datos encuestados a Proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

Para los encuestados a quienes se les realizó las preguntas considera que tanto como probablemente y definitivamente los proveedores están de acuerdo con un 50% que si realizan un control a su mercadería cuando este sea necesario de ser utilizado para uso del laboratorio

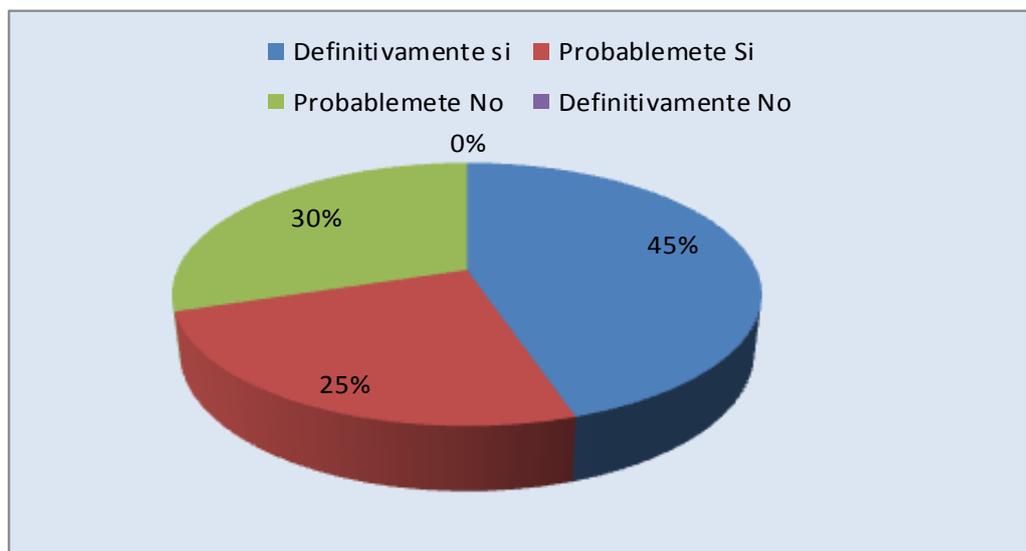
4. Conoce Ud. si la empresa está bien organizada?

TABLA # 14 Empresa organizada

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Definitivamente si	9	45%
	Probablemete Si	5	25%
	Probablemete No	6	30%
	Definitivamente No	0	0%
	TOTAL	20	100%

Fuente: Datos encuestados a Proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 18 Empresa organizada



Fuente: Datos encuestados a Proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

El 43% de los proveedores definitivamente si están completamente seguros que no han tenido inconveniente con las personas de forman parte del laboratorio, mientras que el 42% no han tenido inconveniente alguno, el 33% en cambio muchos de los proveedores nos dice lo contrario que falta organización en la empresa al no saber quién es la persona encargada de presentar sus productos.

5. Realiza Ud. promociones y descuentos al Laboratorio Piramilab S.A?

TABLA # 15 Promociones y descuentos

ITEM	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Definitivamente si	12	60%
	Probablemente Si	8	40%
	Probablemente No	0	0%
	Definitivamente No	0	0%
	TOTAL	20	100%

Fuente: Datos encuestados a Proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 19 Promociones y descuentos



Fuente: Datos encuestados a Proveedores
 Elaborado por: Sandra Del Pezo González

El 60 % de los encuestados nos afirmaron que si se realizan promociones y descuentos cuando compran una gran cantidad de insumos esto les favorece a la empresa porque no solo lleva cantidad sino calidad de los productos ofrecidos, el 40% probablemente la mayoría de los proveedores si se les ofrezca descuentos y promociones.

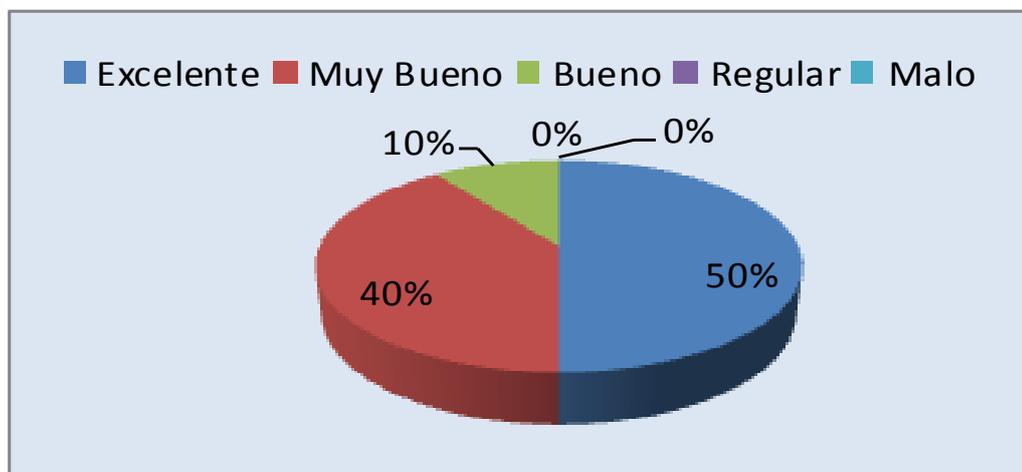
6. Como califica Ud. la relación laboral que tiene entre trabajadores del Laboratorio Piramilab S.A

TABLA # 16 Existe buena relación Laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	10	50%
Muy Bueno	8	40%
Bueno	2	10%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Datos encuestados a Proveedores
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

GRÁFICO # 20 Existe buena relación Laboral



Fuente: Datos encuestados a Proveedores
Elaborado por: Sandra Del Pezo González

El 50% de los proveedores de muestra que si existe una buena relación entre los miembros de la organización, mientras tanto el 40 % respondió que es muy buena entablar la comunicación porque se conoce como se maneja la empresa y refleja un buen clima laboral de manera que se toma en consideración el servicio que este brinda a sus proveedores y el 10 % comentan que es bueno.

CONCLUSIONES

- Dentro del objetivo de investigación se realizó la aplicación de las entrevistas nos asegura que el Laboratorio Piramilab S.A necesita de una estructura organizacional con su respectivo organigrama funcional para el mejoramiento de la organización, en las que se determina las labores que deben realizar con las respectivas responsabilidades mediante las funciones que se le asigne a cada trabajador.
- El personal del Laboratorio no tienen un direccionamiento estratégico que guie una buena administración, donde se enfoca los factores internos como externos, para el desarrollo del análisis situacional de la empresa.
- Debido a que no poseen un registro de control de entrada y salida del laboratorio en cual provoca que no lleguen puntuales a sus jornadas de trabajo.
- También se determinó la inexistencia de un documento donde se verifique el desempeño de las funciones, lo que provoca malestar a la hora de ser recompensados.
- La falta de estrategias la que origina poco reconocimiento en el mercado es lo que se presencié en las encuestas realizadas.
- La falta de un personal capacitado para el mantenimiento en las piscinas o tanques en las que se refleje una buena higiene de manera que no se genere bacterias que perjudiquen a la producción y a su vez a sus ventas.
- Los resultados muestran la falta de un diseño organizacional para el Laboratorio de Larvas Piramilab S.A para el mejoramiento de gestión administrativa.

RECOMENDACIONES

- La implementación práctica de la estructura y organigrama funcional en un corto tiempo de manera que se afirma el correcto funcionamiento de las actividades en los puestos de trabajo.
- Con un direccionamiento estratégico se alcanza que el equipo de trabajo se comprometa con toda la organización desde todos los niveles administrativos.
- Se necesita un software de control del personal de manera que se lleve un control de asistencia en la que se verifique los horarios del personal de Piramilab S.A
- Llevar a cabo una matriz de evaluación de desempeño del Talento Humano que se lleve un control de las tareas que realiza el equipo de trabajo, es necesario medirlos para saber el rendimiento y que sean recompensados.
- Una de las estrategias que debería tomarse en cuenta es el de publicidad de manera que debe realizarse una creación en página web para dar a conocer al mercado nacional e internacional.
- Comprometer a los operativos del área de producción a una capacitación en cuanto al manejo del uso de limpieza de las piscinas.
- Elaborar la propuesta de un diseño organizacional establecido en la información que se obtuvo en las encuestas y entrevistas enfocándose al progreso o mejoramiento de la gestión administrativa.

CAPÍTULO IV

DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS "PIRAMILAB S.A", PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015-2016.

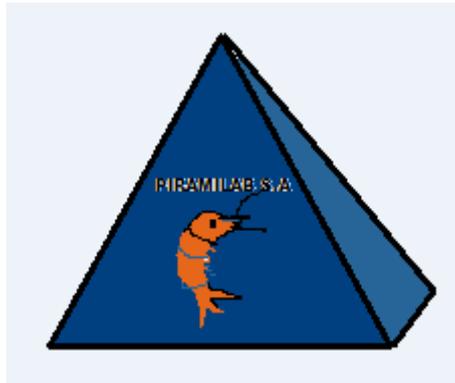
4.1 PRESENTACIÓN

Se establece un nuevo modelo de diseño Organizacional mediante el estudio realizado de la bibliografía de los autores de Richard L. Daft de su libro Teoría Organizacional donde relacionamos la situación real de la empresa tanto ambiente interno como externo, en la que se da a conocer como se trabaja la gestión administrativa del personal interno de la empresa, seguido así de la autora Ailed Labrada Sosa con su libro Modelo de diseño Organizacional donde se adaptará la segunda fase de la proyección estratégica como parte fundamental del desarrollo de la investigación para el laboratorio Piramilab S.A

La segunda fase en la que se define la misión, visión, valores, objetivos institucionales, estrategias, planes de acciones, seguido de la cuarta fase donde hace énfasis en la estructura organizativa y reglamento interno donde se obtiene como resultado la definición de los cargos de la organización y los respectivos manuales. El diseño organizacional se creará la estructura organizacional con su respectivo organigrama tipo funcional estructural, políticas del personal interno, se señalarán las dimensiones estructurales y contextuales finalizando con los resultados de efectividad donde indicadores para evaluar la eficiencia de las personas y la eficacia prioriza las tareas del laboratorio.

DATOS DE LA IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

LOGOTIPO DEL LABORATORIO DE LARVAS PIRAMILAB S.A



PROPIETARIO

Blgo. Víctor Oleas Moreno
Gerente General

RAZÓN SOCIAL

Laboratorio de Larvas Piramilab. S.A

RUC.

0992109262001

TELEFONO CONVENCIONAL

2948038

CELULAR

0988981846

DIRECCIÓN

CDLA. Miramar solar 1 cc- Salinas MZ 53 Sector Mar Bravo.

4.1.1 Justificación

Las organizaciones están obligadas a un proceso de cambio para que sean durables por años necesitan ser rentable para que su entorno comercial y económico de tal forma tenga un crecimiento imprescindible por tal motivo se ha tomado un realizar un modelo de diseño Organizacional para el Laboratorio Piramilab S.A.

Como proceso de actualización para este Laboratorio donde se identifique la estructura organizacional, su mercado a quienes están dirigido su producto con el fin de satisfacer a los clientes y proveedores encaminados al crecimiento de imagen de servicio, calidad, obtenido a la visión emprendedora de la empresa.

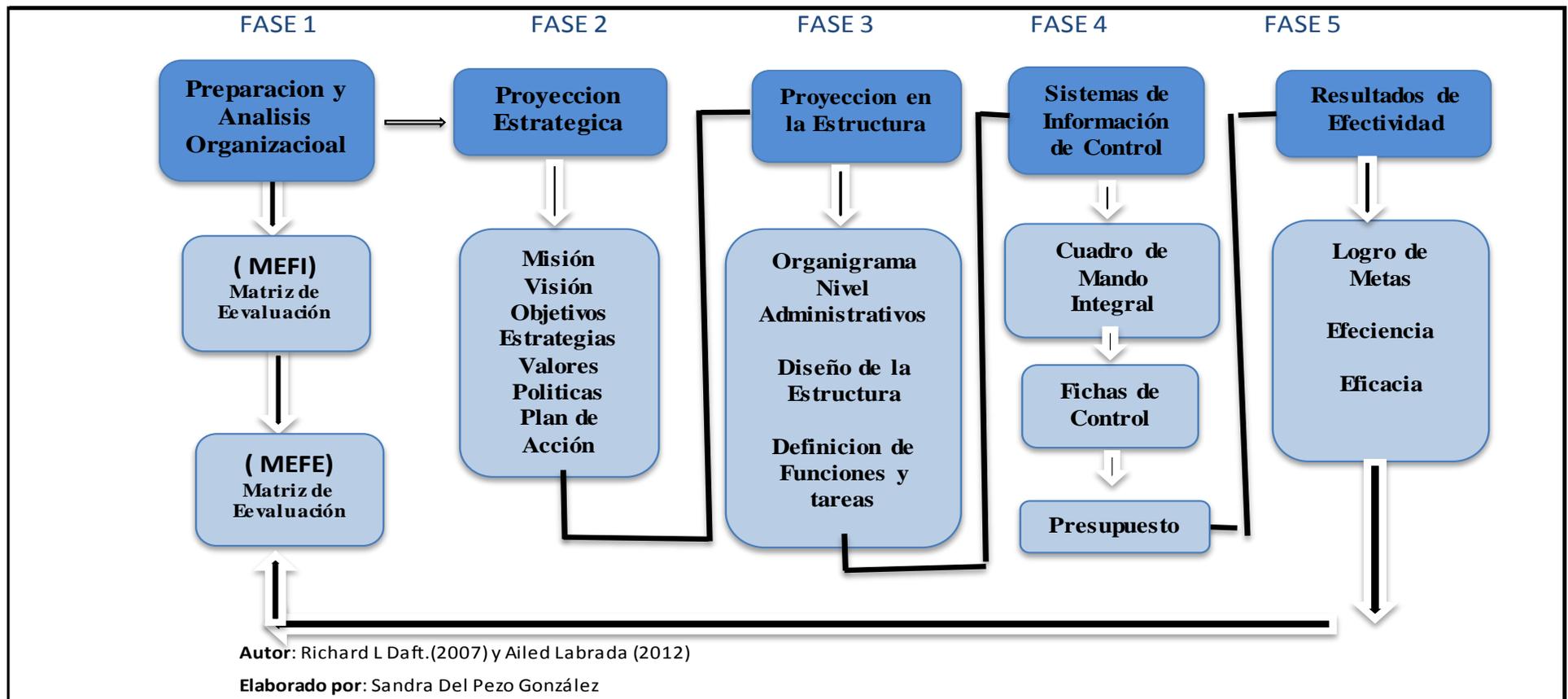
Establecer un diseño organizacional alineado bajo una proyección estratégica que contribuya a la calidad del servicio, así como alinear sus objetivos que facilite un esquema de una organización sólida que les permita alcanzar la consolidación del Laboratorio.

En el presente propuesta de diseño es importante añadir a los factores internos y externos para luego realizar la matriz Foda con las propuestas de las estrategias direccionadas para mejorar la parte interna de la empresa, también el reconocimiento por parte del mercado como parte de la estrategia, es relevante que la alta dirección tenga sus dimensiones los conlleva a tener de manera formalizada la organización para que luego obtener los resultado de eficiencia y eficacia.

4.1.2 MODELO DE DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO "PIRAMILAB



GRÁFICO # 21 DISEÑO ORGANIZACIONAL DEL LABORATORIO PIRAMILAB S.A



4.2 PREPARACIÓN Y ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.

Se indicará al Laboratorio de Larvas Piramilab S.A la importancia que debe realizar un diagnóstico de la situación de la empresa por medio de las mesas participativas, en la que se establece la aplicación de las matrices estratégicas de evaluación tanto como factor interno como externo siendo así (MEFE Y MEFI) con la propósito que la Junta de accionistas y Gerente General del Laboratorio conozcan el desempeño de los trabajadores, en la que tenga una perspectiva clara de cómo se maneja la empresa.

4.2.1 Matriz de Evaluación del Factor Interno (MEFI)

Se procede hacer un análisis para determinar las fortalezas, debilidades, mediante la consulta realizada de las entrevistas, visitas al laboratorio en la que se intercambiaron opiniones con los empleados, los integrantes del área administrativa, de producción, se logró obtener información de alta relevancia para conocer la situación real del Laboratorio Piramilab S.A las cuales las detallamos de la siguiente forma:

FORTALEZA

- Estabilidad del Laboratorio
- Dispuesto a Invertir en proyectos
- Excelente condiciones climáticas(ahorrando la temperatura de los calderos)
- Desarrollado conocimiento y experiencia en el sembrío de Larvas

DEBILIDADES

- No se tiene definido los Niveles de administrativos
- Inexistencia de una Misión, Visión, Objetivos

- Falta de un Manual de Funciones
- Falta de un Departamento de Seguridad Industrial
- Inexperiencia del personal al atender al cliente
- No existe una medición de evaluación de desempeño al talento humano
- Falta de publicidad
- Falta de Mantenimiento e Higiene en el secado de las piscinas

A continuación se presenta la escala de valoración en la que se manejó una calificación para que la empresa conozca que debilidad y fortalezas tiene la empresa.

TABLA # 17 ESCALA DE VALORACIÓN

Debilidad Menor	1 (Malo)
Debilidad Mayor	2 (Muy Malo)
Fortaleza Menor	3 (bueno)
Fortaleza Mayor	4 (Muy Bueno)

TABLA # 18 M.E.F.I

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS			
Fortalezas	Peso	Calificación	Ponderación
Estabilidad del Laboratorio Piramilab S.A	0,09	3	0,27
Dispuesto a Invertir en proyectos Excelente condiciones climáticas	0,19	4	0,60
Desarrollado conocimiento y experiencia en el sembrío de Larvas	0,09	3	0,27
Debilidades	Peso	Calificación	Ponderación
No se tiene definido los Niveles de administrativos	0,09	1	0,09
Inexistencia de una Misión, Visión, Objetivos	0,09	2	0,18
Falta de un Manual de funciones	0,09	1	0,09
Falta de un Departamento de Seguridad Industrial	0,09	2	0,18
No existe una medición de evaluación de desempeño al talento humano	0,09	2	0,18
Falta de publicidad	0,09	2	0,18
Falta de Mantenimiento e Higiene en el secado de las piscinas lo que provoca que solo se siembren 60 millones de Nauplios	0,13	2	0,26
TOTAL	1		2,30

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A
 Elaborado: Sandra Del Pezo González

El proceso de desarrollo de las matrices de evaluación del factor interno cuya fortaleza obtenida del laboratorio Piramilab S.A se dispuso que:

Tienen una estabilidad el laboratorio, porque el terreno es propio no ha sido financiado por alguna entidad financiera al momento de comprarla por lo que los accionistas aportaron de su capital propio para la compra de la empresa.

Como elemento tenemos que la organización genera ventas en un 70% la producción del 2014 ha sido muy buena porque la capacidad del sembrío de larvas tuvo un promedio de 60 millones de Nauplios lo que se considera que están ganando al mes \$ 20,000.

Como tercer factor interno la estrategia competitiva a pesar de que existen laboratorio destacan que sus productos son de buena calidad la que son garantizados por el Instituto Nacional de Pesca que les otorga permisos cumpliendo con lo dispuesto en la leyes.

Seguido de una comunicación directa de tal forma que el gerente general conoce a todos sus empleados de la empresa.

También tiene excelente condiciones climáticas, en estos meses del año su temperatura es favorable porque la luz solar hace que se mantenga los Nauplios sin necesidad que se utilice los calderos, el cual ahorran energía.

Demanda de clientes de los productos Larvarios por la buena calidad que ofrece la empresa a sus consumidores.

De igual manera están dispuestos a invertir en proyectos que genere esta investigación para un crecimiento sustentable y sostenible para el laboratorio.

Y por último como fortaleza de la empresa dentro de la matriz de evaluación del factor interno se desarrollan conocimientos en el área de producción adquiriendo experiencia en el sembrío de larvas.

Mediante el análisis de los diversos factores internos se obtuvo que la fortaleza más destacada del Laboratorio, en los últimos años han generado ventas, y están dispuesto a invertir.

El desarrollo de las matrices de evaluación del factor interno cuya debilidad obtenida del laboratorio Piramilab S.A se dispuso que:

No se tiene definido los Niveles de administrativos por lo que se requerirá realizarlos para el buen desempeño del Laboratorio.

La inexistencia de una misión, visión, objetivos, el cual generara desarrollar una proyección estratégica a falta de esto.

Falta de un Manual de funciones lo que se detallara las tareas específicas de cada trabajador que forma parte de la organización por lo que es indispensable para el desarrollo de las actividades.

Falta de un Departamento de Seguridad Industrial el cual es necesario para que tenga la prevención de accidentes y tener una persona responsable del cargo que les genere los materiales necesarios al área de producción específicamente al nivel operativo.

Otro factor es la falta de un Registro de asistencia de entrada y salida del personal.

No existe una medición de evaluación de desempeño al talento humano lo que dificulta al momento de ser recompensados.

Y la Falta de mantenimiento e higiene en el secado de las piscinas por lo menos cuatro veces en al año lo que provoca que a veces solo se siembren 60 millones de Nauplios.

Tomando en cuenta que las debilidades inciden en la falta de una estructura del Laboratorio, como resultado de la Matriz de Evaluación de Factores Internos fue de 2,30 está por debajo del promedio en su posición interna general, por lo tanto hay que fortalecer con estrategias para alcanzar los objetivos esperados por el Laboratorio Piramilab S.A

4.2.2 Matriz de Evaluación del Factor Externo (MEFE)

Se realizó un análisis para determinar oportunidades y amenazas mediante la las encuestas visitas al laboratorio en la que se intercambiaron opiniones con los clientes, proveedores, se obtuvo información de alta relevancia para conocer la situación real del Laboratorio Piramilab S.A las cuales las detallamos de la siguiente manera:

OPORTUNIDADES

Una vez identificadas deben ser aprovechadas aquellas situaciones externas que no podemos controlarlas pero son de beneficio para el Laboratorio de Larvas, entre las oportunidades tenemos:

- La aceptación a nivel Internacional de nuevos clientes como Perú
- Demanda de clientes de los productos larvarios de buena calidad
- Constar en la Lista de establecimientos de Laboratorios que están aprobados y registrados a nivel nacional e internacional.
- Tener capacidad para 80 millones de Nauplios en cada recorrida.

AMENAZAS

Son aquellas amenazas que perjudican a la empresa no están en nuestro alcance en algunos casos podremos crear una estrategia para evitar problemas en las que pueden ser afectadas a futuro.

TABLA # 19. M.E.F.E

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS			
Oportunidad	Peso	Calificación	Ponderación
La aceptación a nivel Internacional de nuevos clientes como Perú	0,22	4	0,72
Constar en la Lista de establecimientos de Laboratorios que están aprobados y registrados a nivel nacional e internacional	0,15	4	0,60
Demanda de clientes de los productos larvarios de buena calidad	0,15	4	0,60
Tener capacidad para 80 millones de Nauplios en cada recorrida.	0,18	4	0,88
Amenazas	Peso	Calificación	Ponderación
Alta Competencia de Laboratorios en sector Mar Bravo	0,16	2	0,32
Desconocimiento por parte del Mercado Internacional	0,15	1	0,15
Ventas Ilegales	0,14	2	0,28
TOTAL	1		2,95

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A
 Elaborado: Sandra Del Pezo González

En la Matriz de evaluación del factor externo encontramos como oportunidad que la empresa considera:

Es la aceptación de un nuevo cliente a nivel internacional como es el Perú debido a su calidad en los productos Larvarios.

Otro factor dentro de las oportunidades es que el Laboratorio este en la lista de establecimientos de laboratorios que pueden legalmente exportar hacia al exterior.

Tienen una capacidad para 80 millones de Nauplios lo que equivales en dólares 20.000 dólares al mes en cada recorrida del año.

Mediante el análisis de los diversos factores Externos se obtuvo que la fortaleza más destacada en las que hay que aprovecharlas es la aceptación de un nuevo cliente internacional cómo mes Perú, mientras que hay amenazas que no se podrán controlar pero se buscará como estrategia para enfrentar problemas que se presenten, como resultado de la Matriz de Evaluación de Factores externos fue de 2,95 está por encima del promedio en su posición externa general

4.2.3 Matriz FODA

Una vez que se le dio una asignación a su ponderación a la matriz de evaluación interna (MEFI) y a la matriz de evaluación externa (MEFE) se procede realizar la Matriz FODA del Laboratorio Piramilab S.A en la que se detallara:

- Es una lista para realizar de forma correcta y ordenada el análisis FODA donde se tomara decisiones donde establecerá estrategias.
- En el análisis interno se identificara factores claves como son las fortalezas y debilidades para el laboratorio de Larvas Piramilab S.A
- En el análisis externo se identificara factores claves oportunidades y amenazas aquello incontrolable que fluyen directa o indirecta a la empresa

CUADRO # 4 Matriz SWOD O FODA

<p align="center">Factores Internos</p>  <p align="center">Factores Externos</p>	<p align="center">FORTALEZAS</p>	<p align="center">DEBILIDADES</p>
<p align="center">OPORTUNIDADES</p>	<p align="center">ESTRATEGIAS(FORTALEZA-OPORTUNIDADES)</p>	<p align="center">ESTRATEGIAS(DEBILIDADES- OPORTUNIDADES)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. La aceptación a nivel Internacional de nuevos clientes como Perú 2. Demanda de clientes de los productos larvarios de buena calidad 3. Constar en la Lista de establecimientos de Laboratorios que están aprobados y registrados a nivel nacional e internacional. 4. Tener capacidad para 80 millones de Nauplios en cada recorrida 	<p>(F2-02) Tener a disposición económica para realizar cualquier proyecto de investigación para beneficio del Laboratorio.</p> <p>(F2-03) Estrategia de capacitación al personal operativo para el buen mantenimiento en las piscinas o estanques en las que se refleje una buena higiene de manera que no se genere bacterias que perjudiquen a la producción y a su vez a sus ventas.</p>	<p>(D1-02) Diseñar un organigrama que figure los niveles Jerquicos</p> <p>(D5-01) Estrategias de fidelización con el cliente para obtener un nivel de satisfacción mediante un programa de capacitación.</p> <p>(D3.02) Estrategia de Comunicación en la que se socialice la implementación del Manual de funciones que permitan el buen servicio del Laboratorio.</p> <p>(D3.02) Estrategia de posicionamiento en el mercado con el fin obtener una ventaja competitiva para así tener una mayor captación de clientes</p> <p>(D6.02) Estrategia de control de calidad que permite diagnosticar y evaluar al personal de la empresa.</p> <p>(D4-02) Estrategia de excelencia operativa se desarrolla para mejorar el conocimiento de las actividades productivas en cuanto al mantenimiento de las piscinas de larvas mediante la capacitación al personal.</p> <p>(D8-04) Plan de contingencia y seguridad para el fortalecimiento del equipo de trabajo con el fin de contrarrestar accidentes ante imprevisto en las que se presenten dentro del laboratorio.</p>
<p align="center">AMENAZAS</p>	<p align="center">ESTRATEGIAS(FORTALEZAS AMENAZAS-)</p>	<p align="center">ESTRATEGIAS(DEBILIDADES-AMENAZAS)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Alta Competencia de Laboratorios en sector Mar Bravo 2. Desconocimiento por parte del Mercado Internacional 3. Ventas Ilegales 	<p>(F4-A3) Salvaguardar la calidad de los productos para satisfacer al cliente con el fin de contrarrestar competidores y la venta legales de productos larvarios</p>	<p>(D7-A2) Efectuar estrategias de publicidad en los diferentes medios de comunicación.</p>

FUENTE: Laboratorio Piramilab S.A.

AUTOR: Sandra Del Pezo González.

4.2.4 Fuerzas competitivas de Porter

Es un modelo conocido y aplicado por su confiabilidad en la que es aplicado para el Laboratorio de Larvas Piramilab S.A en la que se encamina a en cinco fuerzas

Amenaza de Nuevos Competidores

Muchos de los empresarios están vendiendo sus terrenos por falta de dinero, pero es aprovechado por competidores que compran el lote para la producción de productos larvarios de manera que su tecnología es avanzada, también existen vendedores ilegales que quieren vender a un precio bajo muchos clientes acceden pero son perjudicados porque la calidad del producto no es el mismo.

Poder de Negociación de Proveedores

Considerados como parte importante en el proceso de producción depende de la calidad en cuanto al insumo para el alimento de las larvas, el cuidado que se les da para mantenerlos en buen estado, el principal Prilabsa porque es reconocido a nivel nacional e internacional porque venden un sinnúmero de productos de manera surtido, lo que hace que sea exclusivo a la hora de comprar por ejemplo tenemos el ftoplancton (algas) zoo plantón (Artemia) y dietas artificiales que son bueno en calidad y cantidad.

Poder de Negociación de Compradores

Son parte fundamental del negocio cuenta con una cartera de clientes tanto nacionales e internacionales, en el últimos día se han negociaciones con Perú, lo que se refleja la calidad y buen precio que le da a los consumidores.

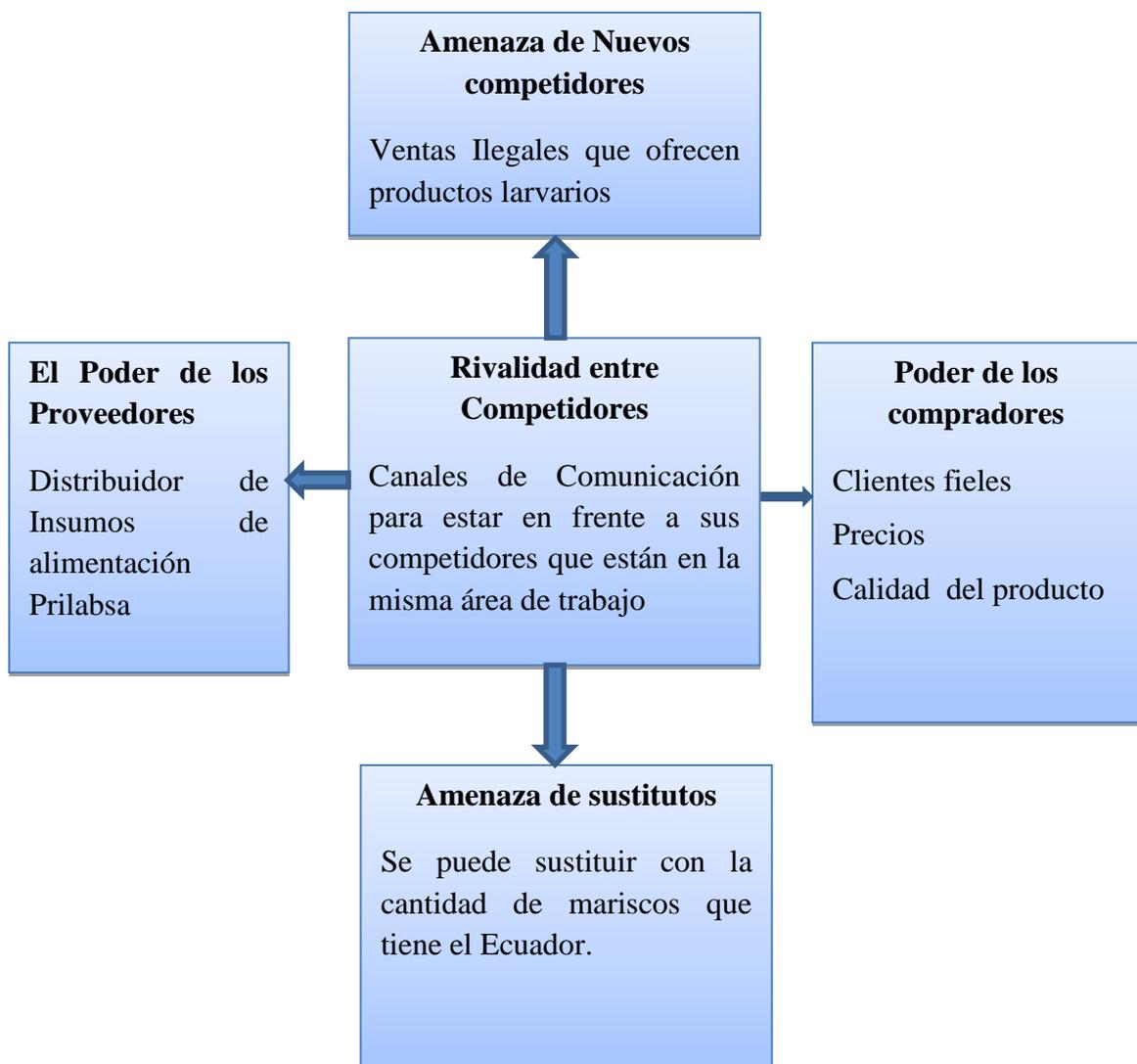
Amenaza de Productos Sustitutos

Se puede sustituir con la cantidad de mariscos que tiene el Ecuador.

Rivalidad entre competidores

Todo laboratorio de larvas desea tener un alto rendimiento y poder de clientes fieles a la empresa pero se procura implementar publicada por los diferentes medios de comunicación de manera que consumidor conozca que existe el Laboratorio Piramilab S.A ofreciendo un buen producto de calidad.

GRÁFICO # 22 GRÁFICO DE 5 FUERZAS DE PORTER DEL LABORATORIO DE LARVAS PIRAMILAB



FUENTE: Laboratorio Piramilab S.A.
AUTOR: Sandra Del Pezo González

4.3 Proyección estratégica

4.3.1 Misión Institucional

El Laboratorio de larvas Piramilab S.A tiene como misión ofrecer camarón de óptima calidad dirigido por un equipo de trabajo de las diferentes áreas de trabajo que garantice una calidad total para su comercialización, cumpliendo así con las expectativas del cliente y de servicio satisfaciendo su crecimiento económico de laboratorio.

4.3.2 Visión Institucional

Ser una empresa que ofrece productos larvarios de óptima calidad y buen servicio acaparando nuevos mercados nacionales e internacionales e impulsando el crecimiento del laboratorio y reconocimiento del mismo.

4.3.3 Políticas del Personal

A continuación se realiza las respectivas políticas para el Laboratorio Piramilab S.A, conjuntamente será aprobado con jefe del departamento del talento humano con la finalidad de cumplir las normativas y dando beneficio al personal de la empresa.

- 1) Asistir puntual al Laboratorio Piramilab S.A como lo establece el código de trabajo las 8 horas de jornada laboral de marcando equipo biométrico.
- 2) Marcar con el reloj biométrico reconociendo las huellas del personal de la empresa, llevando así un control de horarios rotativos del personal operativo del área de producción.
- 3) Portar una credencial para identificación del mismo

- 4) No ingerir alimentos durante el desempeño de sus trabajos
- 5) No botar la basura en áreas de producción
- 6) Ser cordial, con el personal interno como el que visita el Laboratorio.
- 7) Lograr una disciplina en el trabajo.
- 8) Informar al Gerente General alguna anomalía en la empresa.
- 9) Se prohíbe el hurto de las pertenencias del personal como material exclusivo del Laboratorio.
- 10) Acatar las normas de seguridad.

4.3.4 Valores Institucionales

Cumplimiento: cumplir con las funciones dispuesto en el organigrama bajo un manual de funciones que estableció, además de ello que realicen sus tareas de manera organizada, que se rijan a las leyes y normas legales de la constitución de la República del Ecuador.

Trabajo en Equipo: Los empleados están comprometidos a enfrentar a diario que el equipo cooperen para que haya una complementación de solucionar los problemas, con un equipo de trabajo se aumenta confianza entre ellos y mejorara la comunicación donde se verá reflejado en beneficio hacia su personalidad como el de su desarrollo profesional.

Honestidad y transparencia: trabajar con entusiasmo demostrando lealtad e integridad, no hurtando ni faltando los reglamentos de la empresa para conservar la confianza de nuestros empleados y clientes que ingresan al laboratorio.

Respeto: Hacia los clientes es importante porque mediante la atención se visualiza la imagen corporativa de nuestra empresa es fundamental la fuente de comunicación a fin de proyectar el mejor trato.

Cordialidad: Establecer buenas relaciones con el personal interno y externo de manera que refleje su educación y de buena imagen a al laboratorio Piramilab S.A.

Solidaridad: Ayudar a los compañeros de trabajo del laboratorio y a las personas que visitan la empresa y cuando este necesite apoyo

Responsabilidad Ambiental: garantizar la calidad de vida de las especies marinas promoviendo el cuidado del medio ambiente con el fin de generar responsabilidad y la búsqueda de la eficiencia de los recursos materiales para lograr un óptimo uso de los recursos

Seguridad: orientados al cuidado del personal con el uso de las herramientas necesarias para el manejo del proceso productivo de manera que se controle las actividades del equipo de trabajo

4.3.5 Objetivos Institucionales

4.3.6 Objetivo General

Mejorar la gestión administrativa del Laboratorio Piramilab S.A por medio de un personal capacitado que ayuden a lograr una mayor efectividad en el desempeño de las funciones y la calidad de los productos manejando estrategias cumpliendo con la satisfacción del cliente, de la misma manera obteniendo prestigio y posicionamiento en el mercado.

4.3.7 Objetivo Específico

- ❖ Implantar una estructura organizacional estableciendo un organigrama para definir los niveles administrativos que permitan determinar los puestos de trabajo en la que se oriente y coordine de las actividades para mejorar el servicio.

- ❖ Maximizar la satisfacción al cliente mediante equipo de trabajo eficiente con el fin de asegurar fidelidad con la empresa.

- ❖ Mejorar la gestión administrativa del Laboratorio Piramilab S.A mediante un manual de funciones que defina sus tareas y obligaciones dentro de la empresa.

- ❖ Alcanzar posicionamiento en el laboratorio Piramilab S.A mediante estrategias por medio de medios de comunicación para dar a conocer la empresa.

- ❖ Realizar mecanismo de seguimiento y control administrativo de manera que se verifique el cumplimiento de las funciones de cada uno integrantes del laboratorio Piramilab S.A

- ❖ Realizar capacitación al personal operativo en cuanto al mantenimiento en las piscinas o tanques en las que se refleje una buena higiene de manera que no se genere bacterias que perjudiquen a la producción y a su vez a sus ventas.

- ❖ Contratar Personal para las nuevas áreas de apoyo el departamento Seguridad Industrial.

4.3.8 Estrategias Organizacionales

- ❖ Diseñar un organigrama que figure los niveles Jerquicos y la interrelación entre departamentos de manera que se pueda definir con claridad la autoridad y responsabilidad de trabajos.
- ❖ Estrategias de fidelización con el cliente para obtener un nivel de satisfacción mediante un programa de capacitación logrando un trabajo eficiente con el fin de asegurar un voto de confianza hacia la empresa.
- ❖ Estrategia de Comunicación en la que se socialice la implementación del Manual de funciones que permitan el buen servicio del Laboratorio.
- ❖ Estrategia de posicionamiento en el mercado con el fin obtener una ventaja competitiva para así tener una mayor captación de clientes.
- ❖ Estrategia de control de calidad que permite diagnosticar y evaluar al persona de la empresa a través de una matriz evaluación de desempeño que permita la medición de las funciones de los departamentos del laboratorio Piramilab S.A.
- ❖ Estrategia de excelencia operativa se desarrolla para mejorar el conocimiento de las actividades productivas en cuanto al mantenimiento de las piscinas de larvas mediante la capacitación al personal para que se obtenga mayor información de procesos de limpieza.
- ❖ Plan de contingencia y seguridad para el fortalecimiento del equipo de trabajo con el fin de contrarrestar accidentes ante imprevisto en las que se presenten dentro del laboratorio.

4.3.9 Plan de acción del Laboratorio Piramilab S.A

TABLA # 20 Plan de Acción

Problema Principal:				
¿De qué manera influye la estructura organizacional en el mejoramiento de la gestión administrativa del Laboratorio de larvas "PIRAMILAB S.A", en el Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena?				
FIN DEL PROYECTO		INDICADORES		
Implementación del diseño Organizacional para el Laboratorio de larvas "PIRAMILAB S.A"		Diagnosticar la situación actual de la Empresa		
PROPÓSITO DEL PROYECTO		INDICADORES		
Presentar al Laboratorio Piramilab S.A la propuesta para fortalecer su gestión administrativa		Elaborar un análisis tanto interno como externo para determinar la situación Real de la empresa		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
Implantar una estructura organizacional estableciendo un organigrama para definir los niveles administrativos	Participación del 85% del Talento Humano	Diseñar un organigrama que figure los niveles Jerquicos y la interrelación entre departamentos	Socializar para a conocer el organigrama	Junta de Accionistas
Maximizar la satisfacción al cliente mediante un trabajo en equipo eficiente con el fin de asegurar fidelidad para con la empresa.	Participación del 85% del Talento Human	Estrategias de fidelidad con el cliente	Capacitación Personal Administrativo	Junta de Accionistas
Mejorar la gestión administrativa del Laboratorio Piramilab S.A mediante un manual de funciones que defina sus tareas y obligaciones dentro de la empresa	Participación del 80% del Talento Humano	Estrategia de comunicación	Socializar el manual de funciones	Junta de Accionistas
Alcanzar posicionamiento en el laboratorio Piramilab S.A mediante la difusión de anuncio en página web para dar a conocer la empresa.	Participación del 90% del nivel directivo de la empresa	Estrategias de Posicionamiento	Difusión de los medios para dar a conocer el Laboratorio	Junta de Accionistas
Realizar mecanismo de seguimiento y control administrativo a través de una matriz evaluación de desempeño	Participación del 80% del Talento Humano	Estrategias de control de calidad	Establecer un Matriz de evaluación de desempeño	Junta de Accionistas
Realizar capacitación al personal operativo en cuanto al mantenimiento en las piscinas en las que se refleje una buena higiene	Participación del 90% del nivel operativo	Excelencia operativa	Capacitación con el personal de producción	Junta de Accionistas
Contratar Personal para las nuevas áreas de apoyo el departamento Seguridad Industrial	Participación del 90% del nivel directivo de la empresa	Plan de contingencia y Seguridad	Buscar perfiles para estar a cargo del departamento	Junta Accionistas

FUENTE: Laboratorio Piramilab S.A
 AUTOR: Sandra Del Pezo González.

4.3.10 Organigrama de la estructura del laboratorio Piramilab S.A



Autor: Sandra del Pezo González
 Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A

4.3.11 Descripción de las funciones y puesto de los niveles administrativos del laboratorio Piramilab S.A

	JUNTA DE ACCIONISTA
PERFILES	
<ul style="list-style-type: none">▪ Propietario de la Empresa.▪ Socios Capitalista▪ Personas Naturales obligadas a llevar contabilidad	
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none">▪ Estar dispuesto a invertir para beneficios de la empresa.▪ Nombramiento y revocación de los cargos de administradores y auditores▪ Convoca reuniones para aprobar las cuentas y balances del Laboratorio▪ Organiza dentro de la empresa un equipo de trabajadores de los departamentos para coordinar asuntos de la empresa, en la que define responsabilidad teniendo identificado al responsable de quien coordina el trabaja de alguna activad relacionado con el laboratorio.▪ Elaborar estrategias que sean difundidos a los integrantes de la empresa.▪ Escoge auditores externos en caso que se requiera▪ Autoriza las firmas legales de PIRAMILAB S.A▪ Gestionar administrativamente la Institución	

Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



ASESOR JURÍDICO

PERFILES

- Título de Tercer Nivel o Jurisprudencia derechos o carreras afines.
- Estudios avanzados en derecho corporativo
- Experiencia 3 años.
- Edad entre 25 años en adelante
- Ser Amable.
- Ética

FUNCIONES

- Brindar a la Laboratorio una cobertura integral en materias Jurídicas enmarcadas en las normativas vigente.
- Defender y representar a la empresa ante acciones y trámites judiciales.
- Recomendar reformas o normativas legales que rigen a la institución.
- Participa en la elaboración de contratos del personal.
- Participa en los proyectos o reformas las normativas, reglamento y resoluciones del Laboratorio PIRAMILAB S.A.
- Tiempo disponible para efectuar actividades legales solo para la empresa

Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



GERENTE GENERAL

PERFILES

- Disponibilidad de Tiempo
- Facilidad de comunicación
- Emprendedor
- Liderazgo
- Capacidad de Negociación
- Responsable
- Ética

FUNCIONES

- Representación Legal de la Empresa
- Gestiona las actividades del departamento administración y verifica como se están realizando las actividades.
- Aprobar documentos Normativos y difundirlos implantados.
- Realiza evaluaciones continuas si están cumplimiento con las funciones
- Desarrollar un ambiente de trabajo donde se vea reflejado la motivación para que el personal cumplan con los objetivos establecidos por la empresa
- Nombra, promueve o suspende y despide al personal de acuerdo a las normativas establecidas internas de la empresa en caso de infringirlas.
- Entablar comunicación.
- Conocimiento del Mercado.
- Realiza reuniones cada mes para promover el trabajo efectivo y productivo de acuerdo a lo planificado por el equipo de trabajo.

Fuente: Laboratorio PiramilaB

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



ASISTENTE ADMINISTRATIVO

PERFILES

- Título de tercer Nivel de carrera de administración de Empresas o Ingeniería Comercial o carreras afines.
- Experiencia de 2 años
- Facilidad de comunicación
- Responsable

FUNCIONES

- Supervisar y apoyar a bodega en cuanto a comparas y cartera de clientes
- Negociaciones con proveedores locales
- Apoyar la atención de los visitantes al Laboratorio (clientes y proveedores)
- Recepción de la documentación emitida por la trasportación de carga de camarones.
- Efectuar conjuntamente con el jefe inmediato la planificación de las compra de suministros.
- Elige conjuntamente con la jefa de administración la cotización de los proveedores que cumplan con los criterios de calidad.
- Realización de la validez de las facturas de los proveedores, verificando la cantidad y precio que correspondan a la orden de compra.
- Registrar en el sistema informático las órdenes de compra de pedidos.

Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



JEFE ADMINISTRATIVO

PERFILES

- Disponibilidad de tiempo
- Iniciativa propia
- Experiencia en el cargo
- Motivador
- Liderazgo
- Facilidad de Palabras

FUNCIONES

- Tener Liderazgo
- Asesorar y apoyar al Gerente General.
- Organiza y planea las actividades del Laboratorio.
- Controla los procesos de procedimientos de cada área.
- Revisa y aprueba, órdenes de pago, cheques.
- Colabora con las auditorías realizadas mes.
- Elaborar y presentar informes a al Gerente General
- Efectuar de forma coordinada con el área financiera un análisis de los balances y los estados de resultados.
- Promover al personal a la cultura, seguridad y protección ambiental con el fin de que cumplan con la gestión de calidad.
- Negociar con proveedores Internacionales.

Fuente: Laboratorio Piramilab
Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



JEFE DEL DEPARTAMENTO FINANCIERO

PERFILES

- Ingeniero en Finanzas o en Economía o CPA
- Edad entre 28 35 años de edad
- Experiencia 3 a 5 años
- Ética
- Facilidad de palabras
- Liderazgo
- Disponibilidad de tiempo

FUNCIONES

- Realizar los estados contables
- Elaborar los estados financieros y presentarlos
- Controlar las finanzas de la institución.
- Manejo de las cuentas de Bancos
- Analizar el control de los ingresos y egresos
- Estimar los gastos para proyectos
- Proponer alternativas de Inversión en caso de pérdidas financieras.
- Aprobación de la facturación que se realiza para las ventas de Larvas.
- Elaboran el flujo de caja que efectuó el tiempo y las formas de pago.
- El Jefe financiero deberá llevar cualquier actividad relacionado con la parte financiera determinada por el gerente del Laboratorio PIRAMILAB SA.

Fuente: Laboratorio Piramilab
Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



ASISTENTE DEL DEPARTAMENTO FINANCIERO

PERFILES

- Edad entre 25 años a 30 años
- Carrera de administración de negocios con preparación en finanzas o contabilidad.
- Responsabilidad
- Iniciativa
- Dinamismo
- Capacidad de criterio.

FUNCIONES

- Realizar cálculos numéricos con el fin de captar instrucciones dictadas por el jefe financiero.
- Elabora los cuadros o gráficos para la proyección financiera
- Llevar un control y registro de la disponibilidad presupuestaria.
- Es responsable de salvaguardar los datos de la empresa manteniendo la confiabilidad con la documentación importante para el Laboratorio.
- Realizar las declaraciones y obligaciones tributarias
- Pago de Sueldos a los trabajadores del Laboratorio
- Pago a Proveedores
- Acatar las normativas de la Empresa

Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO

PERFILES

- Experiencia mínima de 3 años
- Carrera de Administración de Empresas o desarrollo empresarial o carreras afines.
- Dinamismo
- Capacidad para interactuar con los demás

FUNCIONES

- Dar a conocer las Políticas Personales y asegurar que se cumplan.
- Dispuesto a reclutar y escoger personal idóneo para apertura de los demás departamentos con la previa autorización del Gerente General.
- Relacionarse con todos los departamentos del Laboratorio Piramilab S.A
- Establecer las condiciones de empleo y términos entre trabajador y empleador
- Elaborar planillas para las remuneraciones del personal.
- Cumplir con los roles de pago
- Garantizar la integración del talento humano del Laboratorio.
- Plantear un aumento de sueldo e incentivos.
- Controla la asistencia del personal por medio de un registro de entada y salida del personal
- Evaluar las funciones del talento humano por medio de la matriz de evaluación de desempeño.
- Programa capacitaciones para el fortalecimiento de la empresa.

Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO

PERFILES

- Experiencia mínima de 3 años
- Carrera de Administración de Empresas o desarrollo empresarial o carreras afines.
- Dinamismo
- Capacidad para interactuar con los demás

FUNCIONES

- Dar a conocer las Políticas Personales y asegurar que se cumplan.
- Dispuesto a reclutar y escoger personal idóneo para apertura de los demás departamentos con la previa autorización del Gerente General.
- Relacionarse con todos los departamentos del Laboratorio Piramilab S.A
- Establecer las condiciones de empleo y términos entre trabajador y empleador
- Elaborar planillas para las remuneraciones del personal.
- Cumplir con los roles de pago
- Garantizar la integración del talento humano del Laboratorio.
- Plantear un aumento de sueldo e incentivos.
- Controla la asistencia del personal por medio de un registro de entada y salida del personal
- Evaluar las funciones del talento humano por medio de la matriz de evaluación de desempeño.
- Programa capacitaciones para el fortalecimiento de la empresa.

Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



JEFE DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

PERFILES

- Carrera de Ingeniera Industrial
- Edad 25 años en adelante
- Experiencia 2 años
- Emprendedor
- Motivador

FUNCIONES

- Supervisa al personal para cumplimiento de las normas establecidas en materia de seguridad industrial.
- Coordina el proceso de inspección de las sala de análisis, maduración cosecha.
- Reporta informes sobre las actividades del área.
- Realiza normas y procedimiento relacionados con el equipo de protección del laboratorio Piramilab S.A
- Sugiere reuniones dando a conocer las acciones de los operarios.
- Mantener la calma en situaciones de emergencia
- Tener preparado el material de seguridad en caso de calamidad en el laboratorio.

Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



JEFE DE ÁREA DE OPERARIOS

PERFILES

- Título de Biólogo Marino o carrera a fines.
- Experiencia mínima de 3 años
- Edad entre 28 a 35 años
- Capacidad de Liderazgo
- Facilidad de Comunicación Verbal y escrita

FUNCIONES

- Recibe la Poslarva fase 3 verifica si están en buenas condiciones.
- Recibe los recursos materiales para el cultivo de larvas
- Participa en los procesos de alimentación de las larvas.
- Realizan un controla a diario los tanques de cría.
- Verificar el correcto uso de antibióticos
- Revisa la cantidad de alga, la dieta y la artemia está calculada de acuerdo a la tabla de alimentación.
- Elabora un informe con una semana de anticipación al gerente general de la cosecha de las larvas lista para comercialización.
- Mantiene contacto con el cliente dando buena atención personalizada.
- Realizar trabajos en equipo
- Cumplir con las normas establecidas por el Laboratorio Piramilab S.A
- Capacidad para solucionar problemas en el área de producción

Fuente: Laboratorio Piramilab
Elaborado Por: Sandra Del Pezo González



OPERARIOS

PERFILES

- Bachiller Especialidad Químico Biólogo o estudiantes de Carrera de Biología Marina en los últimos años de su carrera universitaria.
- Responsable
- Amable
- Tener Ética

FUNCIONES

- Realiza el lavado de los estanques para la desinfección
- Realizan la clorinación de los utensilio y pisos
- Prepara y llena los estanques para los Nauplios.
- Realizar muestras para observar si el proceso de alimentación de las larvas están en buen estado
- Realizan un conteo a diario de las Larvas.
- Observan la actividad natatoria de las larvas de camarón
- Toman la temperatura, la salinidad , niveles de armonio
- Controla y monitorean la calidad de agua.
- Acatar las normas de Seguridad Industrial.
- Cumplir con las políticas del Laboratorio.
- Respetar la opinión de los demás compañeros de trabajo

Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González

4.4 SISTEMA DE INFORMACIÓN Y DE CONTROL

4.4.1 Cuadro de Mando Integral

Perspectiva	Mapa Estratégico	Objetivos Estratégicos	Indicadores	Metas	Acciones
PERSPECTIVA FINANCIERA	Aumentar los ingresos del Laboratorio	Mantener una capacidad de 80 millones de supervivencia de larvas con un secado cada 10 días	Incremento en las ventas de 15% en cada producción de sembríos	Mantener una Higiene en el secado de las piscinas para poder sembrar	Contar con un personal capacitado con experiencia y un protocolo de trabajo
PERSPECTIVA DE LOS CLIENTES	Posicionamiento	Lograr fidelizar al cliente, satisfaciendo sus necesidades. Implementar un valor agregado	Crecimiento del número de clientes en un 10% Establecer e 15% plus del despacho de larvas	Posicionamiento del Laboratorio Piramilab S.A	Reconocimiento del Laboratorio
PERSPECTIVA DE LOS PROCESOS INTERNOS	Sistema de Evaluación	Emplear herramientas de evaluación de desempeño	Mide el trabajo del Talento Humano 15%	Ayudará a observar las necesidades de capacitación y desarrollo	Utilizar una Matriz de evaluación de desempeño
PERSPECTIVA DE INNOVACIÓN DE APRENDIZAJE	Adquisición de Herramienta Tecnológica Capacitar al Personal del Laboratorio	Llevar un registro de control de asistencia del personal que verifique la entrada y salida de los empleados Fortalecer los conocimientos en cuanto al manejo de la higiene de las piscinas	Permitirá en un 40% llegar a tiempo a la empresa Estar debidamente preparado en un 10%	Contar con un personal Responsable cumpliendo con los horarios establecidos Mantener una higiene en las piscina cada 15 a 20 días	Monitorear y controlar la asistencia del personal mediante un reloj de control de Personal Desarrollo de las actividades del personal operativo que labora en Piramilab S.A

Elaborado por: Sandra Del Pezo González.

4.4.2 Fichas de Control

Es un informe que realizará el departamento del talento humano donde se observa el rendimiento del personal interno, permitiendo identificar los problemas y comprobar si están cumpliendo con las actividades que tienen a su cargo o de caso contrario se exceden de lo esperado, donde se tomara medidas correctivas de tal forma esta herramienta de evaluación se utilice para mejorar el desempeño individual de cada empleado del Laboratorio que reconozca las compensaciones o incentivos otorgados al personal.

Este mecanismo de control para garantizar el cumplimiento de las funciones efectuará una matriz de evaluación de desempeño este documento debe ser válido, confiable, efectivo y aceptado por el departamento del talento humano de tal forma que se conseguirá el alcance de los objetivos deseados.

La matriz de evaluación se registrará la fecha de evaluación, cargo de la persona que va a realizar la evaluación, nombre de la persona con sus respectivas funciones, se escogerá una escala de valoración de:

- Optimo
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente
- Finalizando con la firma del responsable.

CUADRO # 5 Matriz de Evaluación de Desempeño

	<p align="center">MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DEL LABORATORIO PIRAMILAB S.A DEL CANTÓN LA LIBERTAD AÑO 2015</p>								
Fecha	Cargo	Nombre	Funciones	Escala de Valoración					Firma de Responsable
				Optim o	Muy Buen o	Buen o	Regula r	Deficient e	

Fuente: Piramilab S.A

Elaborado por : Sandra Del Pezo González

4.4.3 Presupuesto

Se ha considerado de gran importancia el presupuesto de tal forma que se llevara a cabo el proyecto para la elaboración del diseño organizacional y la realización de las actividades que ayudaran al desempeño del Talento humano y daremos cumplimiento a la propuesta.

4.4.3.1 Presupuesto de la investigación

TABLA # 21 Presupuesto de la Investigación

Presupuesto de la investigación	Descripción	V. Total
Diagnóstico del Problema	Visita de Campo	\$20
Recopilación de información	Impresión de Entrevistas y encuestas	\$110
Análisis de los resultados	Uso del software informático	\$10
Notarización de documentos	Poder subir la tesis a la página Web	\$36
Presentación Final	Impresiones, anillados	\$81
Socialización	Instructora	\$280
Materiales	Ejemplar(copia de tesis)	\$27
instalación de Equipos	Proyector	\$500
TOTAL		\$1064

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A

Elaborado: Sandra Del Pezo González

4.4.3.2 Presupuesto para la implementación de un nuevo departamento de seguridad industrial donde se utilizan el recurso humano, tecnológicos y materiales.

4.4.3.2.1 Recurso humano

TABLA # 22 Presupuesto del Recurso Humano para el Departamento de Seguridad Industrial.

Recursos Humano	Descripción	Cantidad	V. Total
Jefe del departamento de Seguridad Industrial	Incluido sobretiempos, aporte personal, décimo tercer, décimo cuarto, vacaciones	1	\$472.00
Asistente de departamento de S.I	Incluido sobretiempos, aporte personal, décimo tercer, décimo cuarto, vacaciones	1	\$350,00
TOTAL			\$822,00

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A

Elaborado: Sandra Del Pezo González

TABLA # 23 Presupuesto del Recurso Humano para Asistentes del Recurso Humano y Financiero

Recursos Humano	Descripción	Cantidad	V. Total
Asistente de departamento del Recurso Humano	Incluido sobretiempos, aporte personal, décimo tercer, décimo cuarto, vacaciones	1	\$380.00
Asistente de departamento de Financiero	Incluido sobretiempos, aporte personal, décimo tercer, décimo cuarto, vacaciones	1	\$400,00
TOTAL			\$780,00

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A

Elaborado: Sandra Del Pezo González

4.4.3.2.2 Recurso tecnológico

TABLA # 23 Presupuesto de la implementación del Recurso Tecnológico

Recursos Tecnológicos	Cantidad	V. unitario	V. Total
Computadora	1	\$500	\$500
Impresoras	1	\$110	\$110
TOTAL			\$610

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A

Elaborado: Sandra Del Pezo González

4.4.3.2.3 Presupuesto de los Recurso Material.

En el presupuesto se incluye para el departamento de seguridad industrial líneas de suministros, muebles de oficina con su respectivo escritorio, debido a que son necesarios para desarrollar actividades.

TABLAS # 24 Presupuesto de los recursos material

Recursos Material	Cantidad	V. unitario	V. Total
Muebles de oficina	1	\$60	\$60
Suministros de oficina	8	\$20	\$160
Escritorio	2	\$150	\$300
TOTAL			\$520

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A

Elaborado: Sandra Del Pezo González

4.4.3.3 Presupuesto de los materiales para prevención de accidentes

La seguridad dentro del laboratorio es relevante porque siempre los operarios están en constante manipulando químicos para la clorinación de las piscinas, el cual no poseen de materiales necesarios en caso de algún accidente que se originen en la empresa.

TABLA # 25 Presupuesto de Materiales para prevenir accidentes

Recursos Material	Cantidad	V. unitario	V. Total
Vestimenta adecuada incluidos botas	24	\$ 30	\$ 720,00
Mascarilla con filtro	24	\$ 40	\$960,00
Gafas	24	\$2,25	\$ 54,00
Guantes	24	\$ 2,50	\$60,00
Batas	24	\$ 18,00	\$432,00
Botiquín de primeros Auxilio	6	\$30,00	\$180,00
TOTAL			\$2406,00

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A
Elaborado: Sandra Del Pezo González

4.4.3.4 Presupuesto de capacitación al personal operativo.

TABLA # 26 Capacitación al mantenimiento en las piscinas o estanques

Recursos Material	Descripción	Cantidad	V. unitario	V. Total
Instructor	Especialista que dicta la capacitación	1	\$400	\$400
Materiales	Libretas, esferos	22	\$1	\$22
Instalaciones y equipos	Proyectores	1	\$ 500	\$500
TOTAL				\$922

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A
Elaborado: Sandra Del Pezo González

4.4.3.5 Presupuesto de capacitación al personal.

TABLA # 27 Capacitación con el Tema de Captación y fidelidad al cliente

Recursos Material	Descripción	Cantidad	V. unitario	V. Total
Instructor	Especialista	2	\$300	\$300
Materiales	Libretas, esferos	22	\$1	\$22
Instalaciones y equipos	Proyectores	1	\$ 500	\$500
TOTAL				\$822

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A
Elaborado: Sandra Del Pezo González

4.4.3.6 Presupuesto de publicidad

La publicidad es un medio donde para incrementar el consumo del clientes, por eso se toma en consideración campañas publicitarias para tener mayor reconocimiento en el mercado.

TABLA # 28 Presupuesto de Publicidad

PUBLICIDAD	Descripción	Cantidad	V. unitario	V. Total
Diseño de publicidad	Realización de cuñas	10	\$30	\$300
Publicad Radial	Emisoras conocidas	2	\$0,60	\$1,20
Publicidad Escrita	Revista, periódicos	2	\$40	\$80
Publicidad Web	Página Web	1	\$30	\$30
Publicidad Tv	Estaciones de televisión	4	\$ 25	\$100
TOTAL				\$511,20

Fuente: Cotización
Elaborado: Sandra Del Pezo González

4.4.3.7 Presupuesto del reloj control de asistencia del personal

TABLA # 29 Presupuesto del reloj biométrico

Control del personal	Descripción	Cantidad	V. unitario	V. Total
Reloj de huella digital	Cumpliendo con los horarios fijos	1	\$ 128,49	\$ 128,49
TOTAL				\$ 128,49

Fuente: Cotización de ESUMAN

Elaborado: Sandra Del Pezo González }

4.4.3.8 Presupuesto General

A Continuación se muestra el presupuesto general en la que se refleja las necesidades del Laboratorio Piramilab S.A en la que se detallaron recurso tecnológico, material para el nuevo departamento de Seguridad Industrial, seguido de la capacitación enfocado al personal de tal forma que se dé un buen servicio al cliente.

TABLA # 30 Presupuesto General

Descripción	V. Total
Presupuesto de Investigación	\$1064,00
Recurso Humano	\$1602,00
Recursos Tecnológicos	\$610,00
Recursos Materiales	\$520,00
Materiales para prevención de accidentes	\$2406,00
Capacitación al personal operativo	\$922,00
Capacitación al personal del Laboratorio	\$822,00
Publicidad	\$511,20
Reloj de huella digital para el control del personal	\$ 128,49
TOTAL	\$ 8585,69

Fuente: Presupuesto

Elaborado: Sandra Del Pezo González

4.5 RESULTADOS DE EFECTIVIDAD

4.5.1 Eficiencia

Se establece un aumento en los niveles de eficiencia mediante el empleo de la capacitación a los trabajadores del área operativa para el mantenimiento de las piscinas en la que podrán mejorar su producción y ventas alcanzando resultados favorables para la empresa.

4.5.2 Eficacia

Para el diseño organizacional se difundirá a los directivos del Laboratorio Piramilab S.A donde conocerán el mejoramiento y desarrollo de los objetivos en que el recursos humano realice bien sus actividades con una capacitación exitosa en la que mida nivel de eficacia para el buen desempeño de las funciones del nivel operativo.

TABLAS # 31 Tiempo de capacitación para el área operativa

TEMA	HORA	TIEMPO
Preparación del Estanque	3 horas	1 semana
Limpieza	3 horas	1 semana

Fuente: Laboratorio de Larvas Piramilab S.A
Elaborado: Sandra Del Pezo González

CONCLUSIONES

- Se elaboró el diseño organizacional para el laboratorio Piramilab S.A en la que se empleó un modelo del autor de Richard L. Daft de acuerdo con la actividad que desarrolla en el laboratorio donde el logro de los objetivos no solo debe ser alcanzado por un miembro de la organización sino todos quienes forman parte de esta institución en la que debe prevalecer los principios y valores.
- Los colaboradores necesitan ser evaluados debido a su bajo rendimiento del mismo en los puestos de trabajo donde hay doble duplicidad de las tareas y a la falta de un descripción de funciones que conozcan lo que deben realizar dentro de la empresa, además de ello se sugiere de forma inmediata un registro de entrada y salida del personal de la empresa.
- Con la implementación del diseño se tiene como expectativa mejorar su estructura organizacional seguida con las estrategias definidas se fortalece la gestión administrativa del laboratorio Piramilab S.A promoviendo a un grado de competitividad así obtener resultados favorables en cuanto su atención, calidad satisfaciendo al cliente.
- Se considera que se realice un buen trabajo en el área de producción con la debida capacitación en la que se refleja la calidad de los productos de tal manera que existen clientes satisfechos al comprar los productos larvarios.
- Un diseño organizacional para el Laboratorio de Larvas Piramilab S.A se proyectara alcanzar metas y estrategias que conlleve al desarrollo de la empresa y al personal interno que forman parte del cambio.

RECOMENDACIONES

- Seguir evaluando el entorno de la empresa tanto interna como externa en la que se conoce lo favorable o desfavorable para organización de manera que su realización del diseño organizacional para el laboratorio de Larvas Piramilab S.A es fundamental aplicarlo permitirá mejorar de manera efectiva la gestión administrativa.
- Se propone al Laboratorio Piramilab S.A que se disponga de una matriz de evaluación de desempeño para medir trabajo del talento humano del Laboratorio de Larvas Piramilab S.A, este mecanismo de control garantizará el cumplimiento de las funciones de los trabajadores, además de ello se implementara un reloj de control de asistencia del personal que permite la creación de los horarios fijos administrativos, horarios rotativos en las que se podrá controlar la hora de entrada y salida del personal.
- Es de vital la importancia realizar estrategias como ventaja competitiva, de manera que se obtenga el posicionamiento, abarcando nuevos mercados nacionales e internacionales proporcionado producto de calidad excelente atención al cliente.
- Es importante seguir fomentando al equipo de trabajo del área de producción comprometiéndose cada día al buen desempeño para salvaguardar los productos larvarios.
- En el estudio realizado en la que se sugiere el diseño organizacional de tal forma que es un continuo crecimiento y compromiso con los integrantes que son parte fundamental del Laboratorio Piramilab S.A y para el desarrollo económico de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

Gareth R., J. (2013). TEORIA ORGANIZACIONAL : DISEÑO Y CAMBIOS ORGANIZACIONALES. MEXICO: SEPTIMA EDICION.

Chiavenato, I. (2011). PLANEACION ESTRATEGICA : FUNDAMENTOS Y APLICACIONES. MEXICO: SEGUNDA EDICION.

Chiavenato, Idalberto. (2009). Gestión del Talento Humano. Mexico: Tercera Edición.

Chong, A. (2008). METODOLOGIA DE INVESTIGACION. MEXICO: TERCERA EDICION.

De la Cuesta Gonzalez , M. (2010). Derechos Humanos y Relaciones Laborales. España: www.netbiblo.com.

DESS, G. G. (2011). ADMINISTRACION ESTRATEGICA. MADRID: QUINTA EDICION.

Fernandez Sanchez, E. (2010). Administración de Empresas un enfoque interdisciplinar. España: Primera Edicion.

Fred, L. (2008). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. MEXICO: UNDECIMA EDICION.

G. Dess, G. (2011). ADMINISTRACION ESTRATEGICA. MADRID: QUINTA EDICION.

Griffin, R. W. (2011). Administración. Mexico: Decima Edicion .

L. Daft, R. (2011). Diseño Organizacional. Mexico: Decima edicion.

Labrada Sosa, A. (2012). Modelo de diseño Organizacional. España: Primera Edición.

LUTHANS, F. (2008). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. MEXICO:
UNDECIMA EDICION .

Marquez, F. M. (2006). Metodologia de Investigación. Guayaquil, Ediciones
Minerva: 3 era edición.

Mas Ruiz , F. J. (2012). Temas de investigacion comercial. mexixo: 6 ta edicion.

R. Jones, G. (2013). TEORIA ORGANIZACIONAL: DISEÑO Y CAMBIOS
ORGANIZACIONALES. Mexico: SEPTIMA EDICION.

Razo, C. M. (2011). Como elaborar y asesorar una investigacion de tesis. Mexico:
1 era edicion.

ROBINS, S. P. (2005). ADMINISTRACION. MEXICO: OCTAVA EDICION.

Rodríguez Valencia, J. (2012). Como elebaorar y usar manuales administrativos.
Mexico: Cuarta Edicion.

Romero, E. v. (2010). Gestión y Gerencia Empresariales. Bogota: Segunda
Edicion.

Sampieri, R. H. (2010). Metodologia de Investigación. Mexico: Quinta Edición.

Thompson, A. A. (2012). ADMINISTRACION ESTRATÉGICA: TEORIA Y
CASOS. MEICO: 18 EDIC
ION.

Thompson, A. A. (2012). PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: TEORIA Y CASOS.
MEICO: 18 EDICION.

ANEXOS

ANEXO # 1 Matriz De Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	TEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
Diseño Organizacional Para El Laboratorio De Larvas "Piramilab S.A", Provincia De Santa Elena, Año 2014-2015	¿De qué manera influye la estructura organizacional en el mejoramiento de la gestión administrativa del Laboratorio de larvas "PIRAMILAB S.A", en el Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena?	Influencia De La Estructura Organizacional En Las Gestión Administrativa Del Laboratorio De Larvas "Piramilab S.A."Diseño Organizacional Para El Mejoramiento De La Gestión Administrativa Del Laboratorio De Larvas "Piramilab S.A" Del Sector Mar Bravo Cantón Salinas.	Evaluar la incidencia de la estructura organizacional para el mejoramiento de la gestión administrativa mediante un análisis situacional para el diseño organizacional del Laboratorio "PIRAMILAB S.A" del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena.	La incidencia de la estructura organizacional permitirá mejorar la gestión administrativa del Laboratorio de larvas Piramilab SA, del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena.	La estructura organizacional _____ _____ _____ la gestión administrativa

Fuente: Piramilab S.A

Elaborado por: Sandra Del Pezo González.

ANEXO # 2 Análisis de la entrevista realizada al nivel directivo (junta de accionista y gerente general



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

**ENTREVISTA
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**Tema: Diseño organizacional para el laboratorio de larvas "Piramilab S.A",
provincia de Santa Elena.**

Dirigido a: entrevista realizada al nivel directivo (junta de accionista y gerente general

- 1. ¿Recuerda Ud. con que finalidad se formó el Laboratorio Piramilab S.A?**
- 2. ¿Sabe Ud. cuáles son las normativas que orientan la administración del Laboratorio?**
- 3. ¿Cuántos años lleva constituida la empresa?**
- 4. ¿Cuenta el Laboratorio Piramilab S.A con una misión?**
- 5. ¿Cuenta la empresa donde Ud., labora con una visión?**
- 6. ¿Existen metas y objetivos institucionales para el laboratorio de Larvas?
¿Qué porcentaje de incremento o decremento considera Ud. ha tenido en las ventas el 2013?**
- 7. ¿Se plantean estrategias competitivas por la demanda de laboratorios en el sector Mar Bravo?**
- 8. ¿Qué porcentaje de incremento o decremento considera Ud. ha tenido en las ventas el 2013?**

9. **¿Sabe Ud. si las condiciones climáticas en esta época del año son de beneficio para la empresa?**
10. **¿Existe una herramienta de evaluación de desempeño para el talento humano que permita la medición d sus funciones?**
11. **¿Cree Ud. que necesario una evaluación en el desempeño en cada uno de los colaboradores para que se logre tener un mayor rendimiento en sus trabajos?**
12. **¿Sabe Ud. cómo se maneja con eficiencia los recursos materiales que se utilizan para el cultivo de larvas?**
13. **¿Considera Ud. que la autoridad está bien definida dentro del nivel jerárquico administrativo?**
14. **¿Considera Ud. necesario la creación de más departamentos para mejorar las actividades?**
15. **¿Considera Ud. que es necesario contratar personal para una mayor satisfacción al cliente?**
16. **¿Cree usted que el personal cumple con las políticas del Laboratorio Piramilab S.A.?**
17. **¿Si por algún motivo no se encuentra en el cargo, a quien autoriza la legalización de las actividades de la empresa?**
18. **¿Anteriormente ha realizado algún diseño organizacional?**
19. **¿Considera Ud. Que el laboratorio necesita de un diseño organizacional?**
20. **¿Cuánto Ud. estaría dispuesto a invertir en el diseño organizacional para la empresa**

ANEXO # 3 Entrevistas dirigido a: nivel medio y nivel operativo



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

**ENTREVISTA
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Tema: Diseño organizacional para el laboratorio de larvas "Piramilab S.A", provincia de Santa Elena.

Dirigido a: Entrevistas dirigido a: nivel medio y nivel operativo (Jefe Administrativo, asistente, Jefe financiero, Jefe del talento Humano. Jefe de producción y operarios de área de producción)

- 1. ¿Según su criterio existe interacción participativa con los departamentos administrativos y el área de producción?**
- 2. ¿Existe una buena comunicación con todos los niveles de la organización?**
- 3. ¿Conoce Ud. que dentro del Laboratorio Piramilab SA. se cumple con las normas de seguridad?**
- 4. ¿Considera Ud. que es necesario que se lleve un registro de asistencia de entrada y salida del personal del Laboratorio Piramilab?**
- 5. ¿Conoce Ud. algún tipo de incentivo que haya recibido por parte del laboratorio?**
- 6. ¿Piensa Ud. que el uso de nuevas tecnología es importante para las actividades de la empresa?**
- 7. ¿Qué departamentos considera que serían importante dentro del laboratorio?**

- 8. ¿Sabe Ud. quien o quienes toman las decisiones sobre las áreas de producción y el área de administración?**
- 9. ¿Qué le parece la ubicación del personal, va acorde a su perfil profesional tomando en cuenta los años de experiencia?**
- 10. ¿Le parece a Ud. que el personal del Laboratorio está distribuido correctamente en sus puestos de trabajo?**
- 11. ¿Considera Ud. que ha realizado actividades que no corresponden a su cargo?**
- 12. ¿Qué tipos de capacitaciones han sido brindadas para mejorar un buen desempeño en sus puestos de trabajo?**



ANEXO # 3 Entrevistas Clientes

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

**ENCUESTA
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**Tema: Diseño organizacional para el laboratorio de larvas "Piramilab S.A",
provincia de Santa Elena.**

Dirigido a: clientes

10. ¿Es de su mayor satisfacción el servicio que brinda el Laboratorio Piramilab S.A?

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Probablemente no
- Definitivamente No

11. ¿ Cuáles son los factores que Ud. considera al momento de comprar las Larvas de Camarón

- Precio
- Calidad
- Atención
- Publicidad
- Necesidad

12. ¿Es importante para Ud., que se reali ce una representación gráfica de la estructura de la organización que le permita proporcionar información exacta de las áreas del laboratorio?

- Definitivamente si
- Probablemente si
-

Probablemente no
Definitivamente No

13. ¿Está de acuerdo con la calidad del producto y servicio ofrecido?

Definitivamente si
Probablemente si
Probablemente no
Definitivamente No

14. ¿Cómo califa el servicio que presta el personal interno de la empresa?

5. Excelente
4. Muy Bueno
3. Bueno
2. Regular
1. Malo

15. ¿Podría Ud. indicar como se enteró de la existencia del Laboratorio de Larvas Piramilab S.A?

5. Radio
4. Tv
3. Referencias
2. Internet
1. Otros

16. ¿Cree usted que el laboratorio Piramilab S.A emplean con las normas de seguridad e higiene al momento de realizar sus los despacho de los productos larvarios?

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Probablemente no
- Definitivamente No

17. Las condiciones que le llega e producto entregado es de su mayor satisfacción?

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Probablemente no
- Definitivamente No

18. Considera Ud. que necesita un valor agregado as u producto?

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Probablemente no
- Definitivamente No

ANEXO # 4 Entrevistas Proveedores



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

ENCUESTA
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Tema: Diseño organizacional para el laboratorio de larvas "Piramilab S.A",
provincia de Santa Elena.**

Dirigido a: Proveedores

**1. ¿Cómo Ud. califica el comportamiento de los trabajadores en sus puestos
de trabajo cuando visita al Laboratorio Piramilab S.A?**

- | | |
|--------------|--------------------------|
| 5. Excelente | <input type="checkbox"/> |
| 4. Muy Bueno | <input type="checkbox"/> |
| 3. Bueno | <input type="checkbox"/> |
| 2. Regular | <input type="checkbox"/> |
| 1. Malo | <input type="checkbox"/> |

**2. ¿Considera Ud. que es óptima la relación de negocios que tiene con el
laboratorio Piramilab S.A.?**

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| Definitivamente si | <input type="checkbox"/> |
| Probablemente si | <input type="checkbox"/> |
| Probablemente no | <input type="checkbox"/> |
| Definitivamente No | <input type="checkbox"/> |

**3. ¿Considera Ud. que el laboratorio Piramilab S.A. realiza pedidos
oportunamente?**

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Probablemente no
- Definitivamente No

4. ¿Conoce Ud. si la empresa está bien organizada?

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Probablemente no
- Definitivamente No

5. ¿Realiza Ud. promociones y descuentos al Laboratorio Piramilab S.A?

- Definitivamente si
- Probablemente si
- Probablemente no
- Definitivamente No

6. ¿ Cómo califica Ud. la relación laboral que tiene entre trabajadores del Laboratorio Piramilab S.A

- 5. Excelente
- 4. Muy Bueno
- 3. Bueno
- 2. Regular
- 1. Malo

ANEXO # 5 Laboratorio Registrado y Aprobado Por El INP



INSTITUTO NACIONAL DE PESCA - I.N.P					
LABORATORIOS REGISTRADAS Y APROBADAS					
#	CÓDIGO	NOMBRE	DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO	TELEFONOS	CONTACTO
1	HT -123	MEGALATINA	Punta Carnero Sector La Diablica	telefax: 2948010	Selena Rodríguez Lara Gerente General Labzamorano@hotmail.com
2	HT -124	LUIS ALFREDO ALVARADO GUAMAN, Lab. L.A.G	Lote X . Mz. 2106-A, via Anconcito a lado Lab. HP	2948380	Luis A. Alvarado - Gerente General edugomar@yahoo.com
3	HT -151	LOBO MARINO 3	KM 3.5 VIA MAR BRAVO. SALINAS	094495189-092827076	EDWIN FRANKLIN NIETO ORMEÑO-GERENTE GENERAL
4	HT -433	NARCISO MISAEL BUSTE LOOR (MBL LAB)	PUERTO CARNERO. SECTOR LA DIABLICA	2948488	NARCISO BUSTE LOOR mbl.corp_larvas@hotmail.com lasallalab@gmail.com
5	HT -434	AQUATROPICAL	Km. 15.5 Via A La Costa	2948007-2948126-099426432	Ing. Alex Eighoui-Grte. Gnral Ing. Jaled Juez-Asesor
6	HT -677	ESMERITA GAUDELIA VELEZ PINARGOTE	MIRAMAR Y MALECON DE LA PLAYA, BARRIO SAN CARLOS, TONSUPA, ATACAMES	092203692-062464090	PROPIETARIA
7	HT -715	PRODELMAR - LEYTON MUÑOZ JUAN CARLOS	Mz. 2108 La Diablica - Punta Carnero, Salinas	2498267	JUAN CARLOS LEYTON MUÑOZ - Grte. Gnral prodelmar@yahoo.com
8	HT -852	AMPARITO MARIA MEJIA ZUÑIGA	SALINAS- SECTOR LA FLORESTA MZ WR SOLAR 2- SALINAS-CDLA.MIRAMAR MZ 23 SOLAR 1A-B-C (MARE BRAVO)	2775856, 2779543	AMPARITO MARIA MEJIA ZUÑIGA-ARRENDATARIA-GERENTE
9	HT -856	MENISA S.A	Cda. Los Celbos Calle 10 #203 entre Principal y Av. 2da.	2350926, 099481244	Olga Murillo de Gómez Gerente General murtilloliga@hotmail.com
10	HT -857	LAB. MIRAMAR	Mar Bravo, Cda. Miramar, solar A Mz. 47-48	99479885	Larisa Yagual Vera Grte. Gnral. larisabel@hotmail.com
11	HT -859	MITOLAB S.A.	Mar Bravo - Salinas	2948187	Guillermo Molina Propietario
12	HT -861	LABORATORIO DE LARVAS DM (DAVID MORENO)	Baileñita, diagonal al hotel Baileñita	099188368, fax: 2940516	David Moreno Propietario-Gerente General jullaur2003@yahoo.com
13	HT -862	EMILDA EDUVIGES MOLINA NIETO	RUPERTO DELGADO S/N Y ELOY ALFARO-COJIMIES KM 5 VIA PEDERNALES	097198719-093205434	PROPIETARIA
14	HT -868	LAB. EDWIN FRANKLIN NIETO ORMEÑO "LOBO MARINO 1"	Barrio San Francisco Calle 12 Y Diagonal 3	2784042, 2782305	Gerente Joseverlop@hotmail.com
15	HT -869	LAB. EDWIN FRANKLIN NIETO ORMEÑO "LOBO MARINO 2"	Barrio San Francisco Calle 12 Y Diagonal 3	2784042, 2782305	Gerente Joseverlop@hotmail.com
16	HT -871	NUTRIAGRO	Cda. La Fae, Mz. 36 V. 15	2280167	Tania Segarra Barriga - Gerente General gruse@gye.satnet.net
17	HT -873	ELENA LUCCIOLA INFANTE ARAUJO (LAB. PELIKANO)	Baileñita, frente a la discoteca MOKEKA	2784248 - 097197894	Dra. Elena Infante Araujo Grte. Gnral elinfantearaujo@yahoo.es
18	HT -874	PIRAMILAB S.A.	Salinas, José Luis Tamayo, Cda. Miramar, Mar Bravo 1CC Mz. 53	2948038	Victor Emilio Oleas Moreno Gerente General
19	HT -878	JENNY ISABEL POZO GONZABAY	Monteverde Barrio Narcisca de Jesus	099182655, 2529946	Propietaria
20	HT -881	AUSBERTO QUIMI QUIMI (LABORATORIO QUIMILAB I)	COMUNA MONTEVERDE AV. PRINCIPAL S/N JUNTO AL CENTRO DE SALUD	042904246-0999743613	AUSBERTO QUIMI QUIMI

ANEXO # 6 Registro Único de Contribuyentes



REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES

NUMERO RUC: 0992109262001

RAZON SOCIAL: PIRAMILAB S.A.

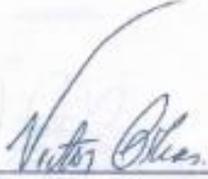
ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

No. ESTABLECIMIENTO:	012	ESTADO:	ABIERTO	MATRIZ	FEC. INICIO ACT.:	2009/2/201
NOMBRE COMERCIAL:		FEC. CIERRE:			FEC. RENIDO:	
ACTIVIDADES ECONÓMICAS:						
ACTIVIDADES DE EXPLOTACION DE CRADEROS DE CAMARONES						
DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:						
Provincia: GUAYAS - Cantón: GUAYAQUIL - Parroquia: TARDAR - Ciudad: SALCEDO - Número: SOLAR 14 - Referencia: FRENTE AL RESTAURANTE LA SEMILLA - Manzana: F-50 - Teléfono Trabajo: 042257537						

No. ESTABLECIMIENTO:	021	ESTADO:	ABIERTO	MATRIZ	FEC. INICIO ACT.:	17/01/2001
NOMBRE COMERCIAL:		FEC. CIERRE:			FEC. RENIDO:	
ACTIVIDADES ECONÓMICAS:						
ACTIVIDADES DE EXPLOTACION DE CRADEROS DE CAMARONES						
DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:						
Provincia: SANTA ELENA - Cantón: SALINAS - Parroquia: JUAN LUIS TALAVERO - Ciudad: SERRANES - Sector: MAJE BRAVO - Número: T-C-C - Referencia: JUNTO AL LABORATORIO MENISA - Manzana: 53 - Edificio: LABORATORIO PIRAMILAB - Teléfono Trabajo: 042945075 - Teléfono Trabajo: 269484502						



Firma Porra Mónica Estrella
DELEGADO DEL R.U.C.
Servicio de Rentas Internas
Litoral Sur - Libertad



FIRMA DEL CONTRIBUYENTE



OPINA NO AUTORIZADA
FRENTE LEGAL
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS
PIRAMILAB S.A.

Ubicación: SAMPUCHA Lugar de emisión: LA LIBERTAD DE OCUENBA, Pucma y hato: SAMPUCHA

Página 2 de 2

SRI.gov.ec

ANEXO # 7 Nombramiento al Cargo Como Gerente General PIRAMILAB S.A

PIRAMILAB S.A.

Salinas, 19 de Octubre del 2011

Señor, Biólogo

VÍCTOR EMILIO OLEAS MORENO

Ciudad.-

De mis consideraciones:

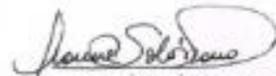
Por medio de la presente, le comunico que la Junta General Extraordinaria de Accionistas de **PIRAMILAB S.A.** celebrada el día de hoy, tomando en cuenta las labores desempeñadas por usted en su cargo, resolvió reelegirlo como **GERENTE GENERAL**.

Conforme el Estatuto Social aprobado, a usted le corresponderá ejercer individualmente la Representación Legal, Judicial y Extrajudicial de la Compañía por el lapso de cinco años.

PIRAMILAB S.A. se constituyó mediante Escritura Pública celebrada ante el Notario Vigésimo Tercero del Cantón Guayaquil el 15 de Noviembre de 1999 y se inscribió en el Registro Mercantil de Guayaquil con fecha 17 de Enero del 2000.

Sírvase dar su Aceptación

Cordialmente,



Lcda. Ivonne Solórzano Murillo

Secretaría Ad-Hoc.

Acepto el cargo de **GERENTE GENERAL** de **PIRAMILAB S.A.**

Salinas, 19 de Octubre del 2011



VÍCTOR EMILIO OLEAS MORENO

C.C. 090857153-2

COPIA NO AUTORIZADA

PARA TRÁMITE LEGAL

PIRAMILAB S.A.

LABORATORIO DE LAMAS DE LAMAR

ANEXO # 8 Carta Aval



PIRAMILAB S.A.
LABORATORIO DE LARVAS DE CAMARÓN

Salinas, 08 de Enero de 2015

Sr. Ing.

Jairo Manuel Cedeño Pincargote

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN MARKETING
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
Ciudad.**

De mi consideración:

Por medio de la presente autorizo a la señora Egresada SANDRA ELENA DEL PEZO GONZALEZ con C.I. #092605046-9 para que desarrolle su Tesis de Grado en nuestra empresa, la misma que tiene como Tema: **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL LABORATORIO DE LARVAS "PIRAMILAB S.A." DEL SECTOR MAR BRAVO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015-2016**, quien desde ya tiene todas las facilidades y garantías para poder elaborar su trabajo.

Para constancia del mismo, y como propietario de la empresa PIRAMILAB S.A. le hago llegar el presente documento, el mismo que sirve de respaldo para que el egresado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: SANDRA DEL PEZO GONZALEZ pueda pedir la información que requiera con previa cita. Agradeciéndole por su amable atención, me despido.

Atentamente,
PIRAMILAB S.A.

Victor Oleas
**Blgo. Víctor Oleas Moreno
GERENTE GENERAL**

DIRECCION: CDLA MIRAMAR SOLAR 1 C.C.-SALINAS MZ 53. TELEFONO 5/0842948038 - 593894252411
MAR BRAVO - SALINAS - ECUADOR

ANEXO # 9 Autorización para subir a la página WEB

Reg # 152



PIRAMILAB S.A.
LABORATORIO DE LARVAS DE CARABON



AUTORIZACIÓN

Yo, *Victor Emilio Oleas Moreno* con C.I. #090857153-2 en calidad de Representante Legal de la compañía PIRAMILAB S.A. con RUC #0992109262001 por medio del presente documento AUTORIZO a la señora *Sandra Elena Del Pezo González* con C.I. #092605046-9 a subir en la página web de su Universidad, su Tesis de Grado que se encuentra desarrollando en mi empresa con el título "Diseño Organizacional para el Laboratorio de Larvas PIRAMILAB S.A. del sector Mar Bravo, cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2015-2016"

Salinas, Enero 08 del 2015

Atentamente,
PIRAMILAB S.A.


Bigo. Víctor Oleas Moreno
GERENTE GENERAL

DIRECCIÓN: CDLA. MIRAMAR SOLAR 1 C.C. SALINAS MZ 53 TELÉFONO 590642946038 - 50304272411
MAR BRAVO - SALINAS - ECUADOR

ANEXO #10 Autorización para subir a la página WEB

2015 24 03 01 P. JSZ


DILIGENCIA DE PROTOCOLIZACIÓN: YO, ABOGADA KARLA SAN ANDRÉS FUENTES, NOTARIA PRIMERA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, A PETICIÓN DE PARTE INTERESADA Y DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO DIECIOCHO DE LA LEY NOTARIAL VIGENTE, PROTOCOLIZO E INCORPORO EN EL LIBRO DE INSTRUMENTOS PÚBLICOS A MI CARGO: AUTORIZACIÓN QUE OTORGA EL SEÑOR BIÓLOGO VICTOR EMILIO OLEAS MORENO, GERENTE GENERAL DE LA COMPAÑÍA PIRAMILAB S. A. A FAVOR DE LA SEÑORA SANDRA ELENA DEL PEZO GONZÁLEZ. HASTA AQUÍ LA DILIGENCIA. LA LIBERTAD, A LOS TRECE DÍAS DEL MES DE ENERO DEL DOS MIL QUINCE.


Ab. Karla San Andrés Fuentes
NOTARIA PRIMERA
DEL CANTÓN LA LIBERTAD

**HASTA AQUÍ
LA DILIGENCIA**

ANEXO #11 Ficha de instrumento de validación

Ficha del Informe de opinión de expertos

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Ingeniero Comercial Adrián Valencia
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de Universidad Estatal Península de Santa Elena
- 1.3 Título de la investigación: Diseño Organizacional para el laboratorio de Larvas "PIRAMILAB S.A." Provincia de Santa Elena
- 1.4 Nombre del instrumento: Encuesta y Entrevista
- 1.5 Autor del instrumento: Sandra Elena Del Pezo González
Alumno de la carrera de Administración de Empresas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00- 20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			30%		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos de la investigación.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				80%	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80

Lugar y fecha: La Libertad, 15 de Diciembre del año 2014.



 Firma del Experto Informante.
 Teléfono N°.....

ANEXO #12 Ficha de instrumento de validación

Ficha del Informe de opinión de expertos

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Margarita Panchana Panchana
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Economista, Docente a Nivel Superior
- 1.3 Título de la investigación: Diseño Organizacional para el laboratorio de Larvas "PIRAMILAB S.A" Provincia de Santa Elena
- 1.4 Nombre del instrumento: Encuesta y Entrevista
- 1.5 Autor del instrumento: Sandra Elena Del Pezo González
Alumno de la carrera de Administración de Empresas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00- 20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				100%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				70%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				80%	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado. ✓

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

78%

Lugar y fecha: La Libertad, 15 de Diciembre del año 2014.


 Firma del Experto Informante.
 Teléfono Nº 0511446734

ANEXO #13 Lista de integrantes de Piramilab S.A

 INTEGRANTES	No.
Junta General de Accionista	2
Gerente General	1
Jefe Administrativo	1
Asistente Administrativo	1
Jefe financiero	1
Jefe del Talento Humano	1
Jefe de producción	1
Operarios	14
TOTAL PERSONAL	22

Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González

ANEXO # 15 Causas y efectos del Problema

SINTOMAS	CAUSA	EFECTO
Falencias dentro de la Organización Administrativa	Falta de una estructura Organizacional definida	No son atendidas las necesidad de manera prioritaria
Los empleados no tienen definidos sus funciones y obligaciones	Falta de un organigrama	Duplicidad de funciones
Administración Centralizada	Falta de toma de decisiones e las áreas	No cumplimiento con los roles de desempeño
Falta de un seguimiento y control	Poco desempeño de los trabajadores	No Alcanza con los resultados deseados

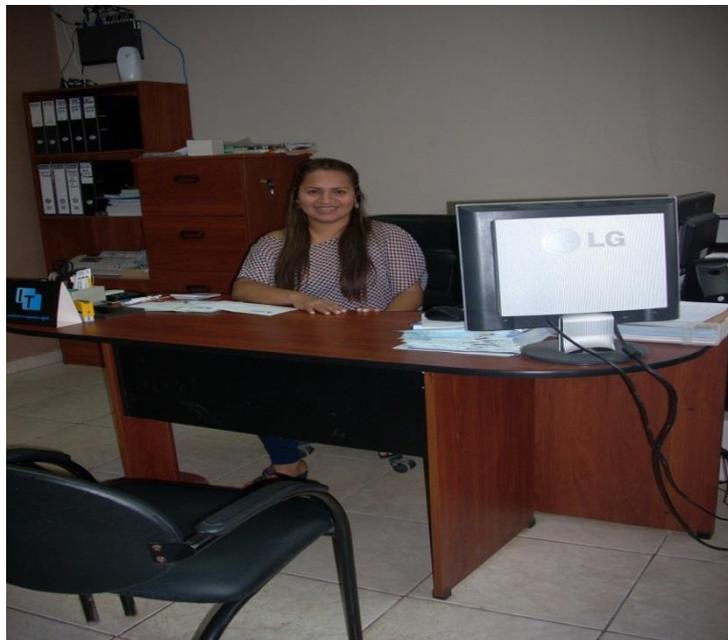
Fuente: Laboratorio Piramilab

Elaborado Por: Sandra Del Pezo González

ANEXO #16 Foto de Entrada al Laboratorio Piramilab S.A



ANEXO #17 Foto de la Asistente del departamento de Administración



ANEXO # 18 Foto del Área de Producción llenan los Estanques



ANEXO #19 Foto de piscinas de larvas



ANEXO #20 Foto de las Piscinas



ANEXO #21 Foto de la Sala de análisis

