



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL  
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL**

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPACADORA  
DE PESCADO OCEAN FACIL S.A DEL CANTÓN  
LA LIBERTAD, PROVINCIA DE  
SANTA ELENA, AÑO 2015”.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa a la obtención del Título de:

**INGENIERO EN DESARROLLO EMPRESARIAL**

**AUTOR: MIGUEL ARTURO PERERO ROCAFUERTE**

**TUTOR: LIC. CC.AA. EDUARDO PICO GUTIÉRREZ, MDE.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**AÑO 2015**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL  
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL**

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPACADORA  
DE PESCADO OCEAN FACIL S.A DEL CANTÓN  
LA LIBERTAD PROVINCIA DE  
SANTA ELENA, AÑO 2015.”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa a la obtención del Título de:

**INGENIERO EN DESARROLLO EMPRESARIAL**

**AUTOR: MIGUEL ARTURO PERERO ROCAFUERTE**

**TUTOR: LIC. CC.AA. EDUARDO PICO GUTIÉRREZ, MDE.**

**LA LIBERTAD-SANTA ELENA**

**AÑO 2015**

La Libertad, 21 de Enero del 2015

### **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación, DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA EMPACADORA DE PESCADO “OCEAN FACIL S.A”, DEL CANTÓN LA LIBERTAD PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015, elaborado por el Sr. PERERO ROCAFUERTE MIGUEL ARTURO, egresado de la Escuela de Ingeniería Comercial, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniero en Desarrollo Empresarial, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académico y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....  
LIC. CC.AA. EDUARDO PICO GUTIÉRREZ  
TUTOR

## **AUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de Titulación o Graduación “DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA EMPACADORA DE PESCADO “OCEAN FACIL S.A DEL CANTON LA LIBERTAD PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015. Elaborado por quien suscribe la presente declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este trabajo de investigación son de exclusiva propiedad, responsabilidad legal y académica de la autora. No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, de marzo del 2015.

Atentamente

.....  
Miguel Arturo Perero Rocafuerte

C.C 0927364083

## **DEDICATORIA**

A DIOS, primeramente porque es quien me dio la vida, y gracias a él, eh podido desarrollar con éxito y eh logrado llegar a mi objetivo

A mis padres Miguel Perero y Shirley Rocafuerte, este triunfo es suyo por tanto esfuerzo y apoyo en todos los momentos que los eh necesitado incondicionalmente a lo largo de mis estudios

A mis hermanas Ganella y Jeniffer, porque con sus consejos, ayuda y motivación han sido parte importante para culminar este trabajo.

*Miguel Perero*

## **AGRADECIMIENTO**

A DIOS, todo poderoso por haberme dado sabiduría e inteligencia, en cada uno de mis pasos a lo largo de esta carrera para poder concluirlo con éxito

A la Universidad Estatal Península De Santa Elena por haberme permitido desarrollar mis habilidades y por haber cumplido con su convenio académico, sin el cual no hubiera sido posible la obtención de mi título de Desarrollo Empresarial

A mi tutor de tesis el Lcdo. CCAA Eduardo Pico quien aun sin conocerme me brindo su paciencia y apoyo desprendido, impartíendome sus conocimientos profesionales y científico en la culminación de este trabajo.

*Miguel Perero*

**TRIBUNAL DE GRADO**

---

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

---

Econ. Félix Tigrero González, MSc.  
DIRECTOR DE ESCUELA  
DE INGENIERIA COMERCIAL

---

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MDE.  
PROFESOR-TUTOR

---

Ing. Sofía Lovato Torres MBA.  
PROFESOR DE ÁREA

---

Ab. Joe Espinoza Ayala  
SECRETARIO GENERAL

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL  
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL**

“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA EMPACADORA DE  
PESCADO OCEAN FACIL S.A DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA  
DE SANTA ELENA, AÑO 2015”

Auto: Miguel Arturo Perero Rocafuerte  
Tutor: Lic. Eduardo Pico Gutiérrez, Msc.

**RESUMEN EJECUTIVO**

En nuestro país se mencionan que existen 173 plantas procesadoras de productos ya terminados y obtenidos del mar, que a la vez producen congelados, enlatados. El proyecto tiene como base primordial elaborar un diseño organizacional para la empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A del cantón la Libertad Provincia de Santa Elena, con el fin de alcanzar el objetivo transcendental a que exista un mejor manejo en el desarrollo de sus actividades, a la ves poder dejar atrás todas esos conflictos que se presentaban al momento de cumplir con sus obligaciones. El siguiente diseño surgió mediante el desarrollo de una investigación cualitativa como lo es una encuesta y una entrevista realizada por los directivos, hacendosos de la empresa y clientes. El diseño que se plasmó en la empresa OCEAN se efectúo mediante la recopilación e información de datos para un estudio actual de la misma. La que se refleja por medio de, la dirección y proyección estratégica. Misión, visión, objetivos, metas, estrategias y valores, continuado de la estructura y orgánico funcional, esto me ayudó a estar en todo, conociendo las diferentes áreas que maneja la empresa observando el puesto de trabajo de cada colaborador, buscando su tipo de estructura de acuerdo a la necesidades de la empresa y con el fin de adaptar las tácticas y estrategias para que el trabajador este satisfecho con su cargo. Incluyendo también el análisis F.O.D.A. de la empresa. que por medio de estos análisis se identificaran los problemas, y a la vez se va a ir progresando para así tener un buen rendimiento y desarrollar todas las destrezas y habilidades ya puesta en práctica. El diseño organizacional de la empresa empacadora OCEAN tiene como objetivo evaluar las estrategias para determinar una adecuada estructura y así poder establecer y asignar el cargo y las funciones al trabajador de manera en que el colaborador se sienta seguro de su responsabilidad.

## ÍNDICE GENERAL

<b>PORTADA</b> .....	i
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR</b> .....	iii
<b>AUTORIA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	iv
<b>DEDICATORIA</b> .....	v
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vi
<b>TRIBUNAL DE GRADO</b> .....	vii
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	viii
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	ix
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	xiv
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	xvii
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b> .....	xviii
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b> .....	xviii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	3
TEMA.....	3
Problema de la Investigación.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Delimitación del Problema.....	5
Sistematización del Problema.....	5
Evaluación del Problema.....	6
Justificación del Tema.....	7
Justificación Metodológica.....	9
Justificación Práctica.....	10
Objetivos.....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11
Hipòtesis.....	12
Variables.....	12
Variable Independiente.....	12
Variable Dependiente.....	12
Operacionalizaciòn.....	12
<b>CAPÍTULO I</b> .....	15
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	15
1.1 ANTECEDENDES DEL TEMA.....	15
1.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	16
1.2.1 Conceptualización de Diseño Organizacional.....	16
1.2.2. Importancia del Diseño Organizacional.....	17

1.2.3. Como definir un Modelo para una Estructura Organizacional .....	18
1.2.4. Ventaja a y Desventajas de una Estructura Organizacional.....	19
1.2.5. Modelos de Diseño Organizacional .....	19
1.2.6. Dimensiones del Diseño Organizacional .....	22
1.2.6.1. Análisis Situacional.....	22
1.2.6.1.1. Análisis F.O.D.A.....	22
1.2.6.1.2. Análisis Competitivo.....	23
1.2.6.1.3. Análisis de Porter .....	23
1.2.6.2. Proyección Estratégica .....	24
1.2.6.2.1 Visión .....	24
1.2.6.2.2. Misión .....	24
1.2.6.2.3 Objetivos .....	25
1.2.6.2.4. Estrategias .....	26
1.2.6.3. Gestión de las Necesidades .....	27
1.2.6.3.1. Producto. ....	27
1.2.6.3.2. Clientes.....	27
1.2.6.3.3. Proveedores .....	28
1.2.6.4. Gestión de Procesos .....	29
1.2.6.4.1. Planes de Acción y Competencia Organizacionales .....	29
1.2.6.4.2. Procesos de la Organización .....	29
1.2.6.4.3. Mapa de Procesos.....	30
1.2.6.5. Proyección del Diseño Organizacional .....	31
1.2.6.5.1. Estructura Formal.....	31
1.2.6.5.2 Orgánico Funcional .....	31
1.2.6.5.3. Políticas .....	32
1.2.6.5.4. Tecnología.....	32
1.2.6.5.5. Sistema de Control .....	33
1.2.6.5.6. Vínculos Inter-organizacionales.....	33
1.2.6.6. Resultados de Efectividad .....	34
1.2.6.6.1. Eficiencia.....	34
1.2.6.6.2. Eficacia.....	34
1.2.6.6.3. Seguimiento y Evaluación .....	35
1.3. GESTION ADMINISTRATIVA .....	36
1.3.1. Aspectos Constitutivos.....	37
1.3.1.1 Historicidad .....	37
1.3.2. Proceso Administrativo.....	37
1.3.2.1. Planeación de la Producción .....	38
1.3.2.2. Organización de la Producción .....	38
1.3.2.3. Dirección de la Producción .....	38
1.3.2.4. Control de la Producción.....	38

1.3.3 Recursos .....	39
1.3.3.1. Recursos Humano .....	39
1.3.3.2. Recursos Materiales .....	40
1.3.3.3. Recursos Técnicos.....	40
1.3.5. Financiamiento .....	40
1.3.5.1. Autofinanciamiento.....	41
1.3.5.2. Presupuesto .....	41
1.4. MARCO LEGAL .....	42
1.4.2. Trabajo y Seguridad Social .....	42
1.4.3. Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria.....	42
1.4.4. Formas de Trabajo y su Retribución .....	43
1.4.5. TITULO VII.....	43
1.4.5.1. Régimen del Buen Vivir.....	43
<b>CAPÍTULO II</b> .....	44
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	44
2.1 CONCEPTUALIZACIÓN .....	44
2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
2.3. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
2.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	46
2.5. METODOS DE INVESTIGACIÓN .....	47
2.5.1. Método Inductivo .....	47
2.5.2. Método Analítico .....	47
2.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	48
2.6.1. Entrevista.....	48
2.6.2 Encuesta .....	49
2.7. INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	50
2.7.1. Guía de la Entrevista .....	50
2.7.2. Cuestionario .....	50
2.8. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	51
2.8.1. Población.....	51
2.8.2. Muestra.....	52
2.8.2.1. Muestra por Conveniencia .....	52
2.9. PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO.....	53
2.9.1. Procedimiento .....	53
2.9.2 Procesamiento .....	53
<b>CAPÍTULO III</b> .....	54
<b>ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN</b>	
3.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA. ....	54
3.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA .....	60
3.3. CONCLUSIONES .....	85

3.4. RECOMENDACIONES .....	86
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>87</b>
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA</b>	
<b>EMPACADORA OCEAN FACIL S.A DEL CANTON LA LIBERTDA</b>	
<b>PROVINCIA DE SANTA ELENA .....</b>	<b>87</b>
4.1. PRESENTACION.....	87
4.2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	87
4.3. JUSTIFICACIÓN .....	90
4.5. COMPONENTES DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	92
4.5.1. Analisis Situacional.....	92
4.5.1.1 Matriz de Evaluación de los Factores Interno.....	94
4.5.1.2 Matriz de Evaluación del Factor Externo.....	96
4.5.1.4 Análisis Competitivo.....	99
4.5.1.5. Análisis de Porter .....	99
4.5.2. Proyeccion Estrategica .....	101
4.5.2.1. Misión .....	101
4.5.2.2. Visión.....	101
4.5.2.3 Valores .....	101
4.5.2.4. Objetivos .....	102
4.5.2.4.1. Objetivo General .....	102
4.5.2.4.2. Objetivos Específicos.....	102
4.5.3. Gestion de necesidades .....	103
4.5.3.1. Identificar Productos y Servicios .....	103
4.5.3.1.1. Productos.....	103
4.5.3.1.2. Servicios.....	104
4.5.3.2. Análisis de los Clientes .....	104
4.5.3.3. Descripción de la Satisfacción del Cliente.....	104
4.5.4. Proyeccion de la Estructura Organizacional .....	105
4.5.4.1. Diseñar la estructura organizacional .....	105
4.5.4.2. Orgánico funcional.....	106
4.5.4.2.1. Definir los Cargos y Puestos de Trabajo.....	106
4.5.4.3. Políticas Organizacionales .....	114
4.5.4.4. Tecnología.....	115
4.5.4.5. Sistema de Control .....	115
4.5.5. Resultado de efectividad .....	118
4.5.5.1. Eficiencia.....	118
4.5.5.2. Eficacia.....	118
4.5.5.3. Evaluación del Desempeño .....	119
4.6. PRESUPUESTO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA	
IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA .....	119

<b>CONCLUSIONES</b> .....	121
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	122
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	123
<b>REFERENCIA ELECTRÓNICA</b> .....	125
<b>ANEXOS</b> .....	126

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 Diseño de Ailed Labrada .....	20
GRÁFICO N° 2 Diseño de Richard L. Daft.....	21
GRÁFICO N° 3 Cargos asignados .....	60
GRÁFICO N° 4 Satisfacción del sueldo .....	61
GRÁFICO N° 5 Satisfacción con el ambiente de trabajo .....	62
GRÁFICO N° 6 Comunicación entre jefes y subordinados.....	63
GRÁFICO N° 7 Existe estructura organizacional.....	64
GRÁFICO N° 8 Ejecución de un diseño organizacional .....	65
GRÁFICO N° 9 Implementación de Estrategias.....	66
GRÁFICO N° 10 Decisiones autónomas .....	67
GRÁFICO N° 11 Objetivos delimitados.....	68
GRÁFICO N° 12 Administracion estrategica .....	69
GRÁFICO N° 13 Capacitaciones.....	70
GRÁFICO N° 14 Fortalezas.....	71
GRÁFICO N° 15 Percepción de los clientes.....	72
GRÁFICO N° 16 Satisfacción del cliente .....	73
GRÁFICO N° 17 Funciones y responsabilidades de los empleados.....	74
GRÁFICO N° 18 Compra de los productos .....	75
GRÁFICO N° 19 Servicio que ofrece la empresa.....	76
GRÁFICO N° 20 Calidad del producto .....	77
GRÁFICO N° 21 Cualidades del producto .....	78
GRÁFICO N° 22 Calificación de la empresa.....	79
GRÁFICO N° 23 Experiencia de los colaboradores .....	80
GRÁFICO N° 24 Personal capacitado .....	81
GRÁFICO N° 25 Comunicación entre Cliente y Vendedor .....	82
GRÁFICO N° 26 Medios de Referencia .....	83
GRÁFICO N° 27 Volvería a Comprar .....	84
GRÁFICO N° 28 Ubicación de la Empacadora Ocean.....	88
GRÁFICO N° 29 Logotipo Ocean .....	89
GRÁFICO N° 30 Mapa de ubicación de la empresa.....	89
GRÁFICO N° 31 Organigrama para la Empacadora Ocean .....	105
GRÁFICO N° 32 Esquema de política organizacional .....	114
GRÁFICO N° 33 Cuadro de Mando Integral.....	117
GRÁFICO N° 34 Fotografías de las encuestas .....	140
GRÁFICO N° 35 Fotografías del Proceso .....	141
GRÁFICO N° 36 Proceso de Empaque .....	142
GRÁFICO N° 37 Producto congelado .....	142
GRÁFICO N° 38 Peso del Producto .....	143

GRÁFICO N° 39 Embarcación para el respectivo envío.....	144
GRÁFICO N° 40 Página Web: <a href="http://www.oceanfacil.com">www.oceanfacil.com</a> .....	144

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 Datos Generales .....	51
TABLA N° 2 Personal .....	51
TABLA N° 3 Empacadora Ocean .....	52
TABLA N° 4 Cargos asignado .....	60
TABLA N° 5 Satisfacción del sueldo .....	61
TABLA N° 6 Satisfacción con el ambiente de trabajo.....	62
TABLA N° 7 Comunicación entre jefes y subordinados. ....	63
TABLA N° 8 Existe estructura organizacional. ....	64
TABLA N° 9 Ejecución de un diseño Organizacional.....	65
TABLA N° 10 Implementación de estrategias.....	66
TABLA N° 11 Decisiones autónomas .....	67
TABLA N° 12 Objetivos delimitados .....	68
TABLA N° 13 Administracion estrategica .....	69
TABLA N° 14 Capacitaciones .....	70
TABLA N° 15 Fortalezas .....	71
TABLA N° 16 Percepción de los clientes.....	72
TABLA N° 17 Satisfacción del cliente .....	73
TABLA N° 18 Funciones y responsabilidades de los empleados.....	74
TABLA N° 19 Compra de los productos .....	75
TABLA N° 20 Servicio que ofrece la empresa.....	76
TABLA N° 21 Calidad del producto.....	77
TABLA N° 22 Cualidades del producto .....	78
TABLA N° 23 Calificación de la empresa.....	79
TABLA N° 24 Experiencias de los colaboradores.....	80
TABLA N° 25 Personal capacitado .....	81
TABLA N° 26 Comunicación entre Cliente y Vendedor.....	82
TABLA N° 27 Medios de Referencia .....	83
TABLA N° 28 Volvería a comprar .....	84
TABLA N° 29 Valoración .....	95
TABLA N° 30 Poder de negociación.....	100
TABLA N° 31 Equipos de Oficina .....	119
TABLA N° 32 Presupuesto de Equipo de Computación .....	119
TABLA N° 33 Presupuesto de Estrategias de Infraestructura .....	120
TABLA N° 34 Presupuestos de Programas de Capacitación.....	120
TABLA N° 35 Presupuesto general .....	120

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 Operacionalización de las Variables.....	13
CUADRO N° 2 Modelo del Diseño para la Empresa de Pescado Ocean ...	91
CUADRO N° 3 Matriz EFI.....	94
CUADRO N° 4 Matriz EFE.....	96
CUADRO N° 5 Análisis F.O.D.A.....	97
CUADRO N° 6 Matriz F.O.D.A.....	98
CUADRO N° 7 Análisis Competitivo.....	99
CUADRO N° 8 Plan de Acción.....	116

**ÍNDICE DE ANEXOS**

ANEXO N° 1 Carta Aval .....	127
ANEXO N° 2 Matriz de Consistencia.....	128
ANEXO N° 3 Encuesta a los Directivos de la Empresa .....	129
ANEXO N° 4 Encuesta a los Cliente de la Empresa .....	133
ANEXO N° 5 Entrevista a los Directivos de la Empresa.....	136
ANEXO N° 6 Acta de las sesiones de trabajo en la Empacadora Ocean....	137
ANEXO N° 7 Acta de aprobación de los indicadores para la empacadora	139

## INTRODUCCIÓN

Santa Elena uno de los principales balnearios turístico de nuestro país, y principalmente siendo una fuente de ingreso económico más hacia nuestra provincia, observando que se destaca por sus tradiciones, que se han venido dando de tiempo atrás, y por ser una de las provincia que se encuentra situada en el filo marino costero del pacifico sur, la misma que se destaca con una gran variedad de recursos naturales.

El presente proyecto comprende de un Diseño Organizacional para la empresa Empacadora de Pescado OCEAN FACIL S.A del cantón de la Libertad en la Provincia De Santa Elena. El mar ecuatoriano una de nuestra riquezas naturales que tiene una serie de afloramientos que brindan riqueza en nutrientes y la misma que lo convierten en un hábitat muy favorable para el desarrollo de distintas especies marinas.

Estas especies marinas son capturadas en el Océano Pacifico, mantenidas y trasladadas en barcos pesqueros que tienen gran capacidad y están diseñados con sistemas de refrigeración mecánicos, Sin embargo en los diferentes países, es incipiente la comercialización y exportación de este producto; por este motivo se estima que en el país se encuentran aproximadamente una gran variedad de empacadoras de pescado, en la provincia de Santa Elena hay 10, de las cuales en el Cantón La Libertad se encuentran laborando 3.

Considerando que el nivel del procesamiento de empacado incrementa cada día, por lo tanto cabe recalcar que se aprecia que en estos establecimientos existe una limitada variedad de procesamiento de empacado del pescado, motivo por el cual se hace presente un efecto como los pocos establecimientos empresariales en el mercado de exportación de pescado hacia el cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, y sin ningún tipo de servicio adicional que constituya el valor agregado y un producto de calidad.

He de aquí que se desprenden falencias como la escasa gestión administrativa y conocimiento empresariales, esto debido a que son empresas que se han ejecutado de manera empírica y sus productos y servicios a ofrecer son sencillos, y desconocen acerca de las gestiones que deben realizar, por lo cual trae como consecuencia la inestable rentabilidad y solvencia de sus recursos materiales y económicos, puesto que deben mejorar de manera continua dichas empresas, y optimizarlos recursos que poseen para mantenerse en el mercado.

Por lo consiguiente es muy importante que la empacadora OCEAN deba tener una buena estructura organizacional para que así la asignación de cada departamento tenga un mejor desarrollo eficiente en sus actividades asignadas, y sean correctamente establecidas. Por lo tanto una organización es una forma en que la empresa OCEAN tengan una mejor estructura, y sea mejor desarrollada en el ámbito empresarial, el trabajo consta de 4 capítulos en el siguiente orden.

En el Capítulo I, se describe el Marco Teórico que se refiere a las ideas básicas que se explican para sustentar los argumentos pertinentes de los temas para la determinación del trabajo.

El Capítulo II, contiene el Marco Metodológico indica la manera de cómo se realizara la investigación y como se va a llevar a cabo el estudio , en este caso la muestra del trabajo y los instrumentos a aplicar para la recopilación de los datos obtenidos.

En el Capítulo III, se detalla el Análisis de los Resultados que es la parte que permite la tabulación de datos obtenidos por los instrumentos utilizados como lo es la encuesta y entrevista para establecer las conclusiones del trabajo ejecutado.

El Capítulo IV, consta de la propuesta, que muestra los datos coherentes para el desarrollo práctico del trabajo propuesto creado en base a la información recopilada del diagnóstico realizado y los elementos idóneos para su ejecución.

## **MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

### **TEMA**

DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPACADORA DE PESCADO “OCEAN FACIL S.A” DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015.

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **Planteamiento del Problema**

Actualmente toda empresa elabora una estructura organizacional con diferentes puestos de trabajos flexibles, sencillos, alineados con la estrategia, los procesos, la cultura el nivel de evolución de la organización, con el fin de lograr los resultados y la productividad mediante la organización del trabajo y la distribución adecuada de las cargas laborales, según la amplitud y magnitud de la empresa, es decir, su tamaño, ya que esto implica que cantidad de planes y actividades debe realizarse con el fin de tener mejores resultados.

Dentro de la península de Santa Elena, la misma que cuenta con una extensión territorial de 6050 km<sup>2</sup>, y con una población de 308 693 habitantes, esta densidad poblacional se comparte entre los tres cantones como lo son Salinas, La Libertad, Santa Elena, que la constituyen.

El turismo uno de las principales rubro de ingresos que tiene la provincia de Santa Elena, sobre todo el comercio, que es una de las actividades principales que se da a diario con el fin de obtener mayores ingresos y cubrir al mismo tiempo sus necesidades, por lo tanto el señor propietario de la empresa empacadora de pescado OCEAN mediante un estudio de mercado descubrió que era factible la exportación productos de diferentes especies dándole el valor agregado como lo es el congelado y empacado, para de esta forma cumplir y satisfacer con las necesidades de los clientes, ofreciéndole un excelente producto.

El diseño organizacional es un proceso, donde los gerentes toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización.

Por otra parte las personas que comercializan los diferentes productos en el mercado internacional surgió la necesidad de que a la empacadora OCEAN realice el producto terminado como lo es el congelado y empacado de pescado del (pámpano) con el fin de obtener un cierto grado de bienestar económico. Siendo el diseño organizacional un conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas, puede realizarse el esfuerzo coordinado que lleve a la obtención de objetivos, definiendo las relaciones y aspectos más estables de la organización.

Esto hace que la empacadora OCEAN defina y tenga una buena estructura y sea al mismo tiempo organizado de tal forma en que esta sea una ayuda para la empresa tenga solvencia y pueda así generar más fuentes de trabajo a las personas que sean de bajos recursos económicos brindando al mismo tiempo a ellos un seguro fijo y otro ingreso más.

A través del diseño de la estructura de la organización se busca el logro de un adecuado grado de eficacia y eficiencia de la organización. La estructura formal es un elemento fundamental para proporcionar un ambiente interno adecuado en la organización, en el que las actividades que desarrollan sus miembros contribuyen al logro de los objetivos.

Se puede mencionar que en la actualidad uno de los principales fuentes de trabajo es la actividad comercial de la pesca la misma que es una de los factores que ha ayudado a las personas a mejorar su nivel socio-económico con el esfuerzo que cada día brindan para un buen desarrollo a nivel provincial.

## **Delimitación del Problema**

**Área:** Administrativa

**Aspecto:** Diseño de trabajo de la Facultad de Ciencias Administrativa, Escuela de ingeniería comercial, Carrera de Desarrollo Empresarial.

**Campo:** Empresa OCEAN FACIL S.A. cantón La Libertad, Provincia Santa Elena

**Tiempo:** Durante el año 2015

## **FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cómo incide la elaboración de una estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa OCEAN FACIL S.A, cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena?

## **Sistematización del Problema**

¿Cuenta La empresa empaedora de pescado OCEAN FACIL S.A con una estructura organizacional bien planteada?

¿Cuál es la importancia para establecer una estructura organizacional en la empresa empaedora de pescado OCEAN FACIL S.A?

¿Cómo definir un modelo para una estructura organizacional e implementar en la empresa empaedora de pescado OCEAN FACIL S.A?

¿Cuáles son los métodos y estrategias para poder realizar una estructura organizacional en la empresa?

¿Cuáles serían los elementos fundamentales para la cultura organizacional en la empresa empaedora de pescado OCEAN FACIL S.A?

## **Evaluación del Problema**

**Delimitada.**-El impacto de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empacadora OCEAN FACIL S.A en el año 2015, ubicada en el Cantón la Libertad Provincia de santa Elena

**Claro.**-En cuanto al presente estudio se le considera clara y de fácil comprensión ya que se expresan todas las ideas de forma precisa, poniendo en claro todos los aspectos relacionados con esta problemática, así mismo las posibles soluciones con los que se puedan disminuir los problemas.

**Evidente.**-Es evidentes que se pueda conocer de manera clara la problemática a tratar, se presentara de manera verídica desde lo más complejo hasta lo más esencial en una gestión administrativa

**Concreto.**-Es la forma más precisa en cómo me expreso, como se da a conocer el proceso de la estructura organizacional, la forma de identificar los problemas que se presente mediante el proceso el modelo más hacedero a seguir

**Relevante.**- Es muy importante tanto para la empresa como para la comunidad porque es una ayuda en cuanto a otro ingreso económico que tenga la persona  
Original

**Factible.**-Para la realización de este estudio se cuenta con la colaboración de los directivos de la empresa OCEAN FACIL S.A. con los conocimientos obtenidos en el lapso del tiempo, para de esta manera poder establecer las posibles soluciones hacia la problemática planteada

### **Identifica los productos esperados.**

Al momento de utilizar las técnicas de investigación adecuadamente podemos obtener las soluciones apropiadas como medidas alternativas para lograr un mejoramiento en la problemática.

## **JUSTIFICACIÓN DEL TEMA**

La libertad uno de los Cantones que posee la Provincia de Santa Elena un lugar de atractivo turístico que se ha desarrollado día a día para poder ser unos los y mejores en el turismo.

En la actualidad las pequeñas y medianas empresas, son importantes para el desarrollo económico de nuestra provincia, y tiene como motivo primordial la innovación y la diferenciación en el mercado, por sus precios, o brindar un valor agregado al servicio que estas ofrecen.

Las empresas diariamente se enfrentan a la constante competencia, por lo tanto para que más microempresas tengan un espacio en el mercado deben tener conocimientos oportunos, de tal manera que puedan desarrollarse como tal.

La factibilidad y viabilidad del presente proyecto está enfocado en la implementación de un diseño organizacional para la empresa empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A del cantón la libertad provincia de santa Elena para obtener una buena estructura y sea más eficiente en el proceso del manejo de los colaboradores de la empresa

Dando a conocer una de las ventajas como lo es el sistema de calidad, el conjunto de directrices, políticas que se manejan el talento humano capacitado con el propósito de dar cumplimiento a los estándares de calidad definidos o acordados con el cliente para el producto terminado.

Este diseño va orientado para una mejor organización con el fin de aumentar el grado de conocimiento del personal administrativo, planteando métodos para optimizar el proceso y desarrollo organizacional, en base al nivel de la autoestima de la persona que será asignada en cada área, ayudando a que el colaborador sea responsable con el área y del cargo asignado.

## **Justificación Teórica**

(Guilli, 2007)

“La estructura organizacional es la disposición de las partes adecuadas a los objetivos que comprende su agrupamiento y el análisis de sus relaciones.

Esta estructura está determinada por el conjunto de posiciones oficiales que integran el sistema, el cual se utilizan el organograma para representar gráficamente una buena estructura, la división de las tareas y las jerarquías de las diferentes posiciones. Las prescripciones no contemplan las expectativas de los individuos”.

Se lo determina como un método en que puedan llevar una mejor organización, con organigramas bien estructurados y establecidos ya sea esta de una forma jerárquica en cuanto a la división del personal y las tareas encomendadas con el fin de cumplir con su propósito y llegar a su meta, esto a la vez genera reflexión y un debate sobre sus conocimientos existentes que consigue confrontar una teoría de manera empírica que a la vez obteniendo mejores resultados proporcionan mayores beneficios.

(Hill, 2006)

“La estructura organizacional se define como la suma de las formas en las cuales una organización divide sus labores en distintas actividades y luego las coordina. Por su parte el diseño organizacional es el proceso de evaluar las estrategias de la organización y de las demandas ambientales para determinar la estructura organizacional adecuada”.

La gestión administrativa es una manera en que se lleva el control legal del personal es ahí donde se registran datos importantes, expedientes del personal en tanto a la normativa laboral esto a la vez cuestiona una teoría administrativa la misma que busca mostrar la solución de un modelo, que en si propone nuevos paradigma en el ambiente laboral sabiendo el propósito que se está generando con mayor eficiencia y eficacia y poder llegar al objetivo planteado de tal forma a que no exista ninguna clase de anomalía.

## **Justificación Metodológica**

(Torres C. A., 2006)

“En investigación científica, la justificación del estudio se da cuando al proyecto por realizar propone un nuevo o nueva estrategia para generar conocimiento valido”

Mediante esta investigación científica, La justificación metodológica se refleja tanto en el proyecto en base a un nuevo método con el fin generar conocimiento confiable, con el fin de proponer nuevas técnicas o buscar una manera mejor de cómo hacer una investigación efectiva.

Para la ejecución de este proyecto se prosiguió a realizar un análisis mediante un estudio de investigación, a la empresa empacadora de pescado OCEAN para ver los problemas y necesidades que se presenten en el transcurso del desarrollo de las actividades de la empresa con el fin de obtener mejores y nuevas estrategias, en base a los conocimientos de los colaboradores.

El método que se utilizó para recopilar la información necesaria fue la Encuesta y la entrevista un estudio observacional, que nos ayudó a recaudar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado.

La información que se obtuvo de las encuestas realizadas en la institución, nos ayudó a observar por medio de los cuadros estadísticos que se reflejaron de los datos obtenidos, nos resumió que es necesaria la implementación de un diseño organizacional adecuado para la empresa.

Para que la empresa rinda mayor beneficio y tenga una mejor estructura adecuada con el fin de que el personal interno de la empresa cumpla con su cargo asignado y no tenga errores al momento de asumir sus responsabilidades esto hace a que el personal de la empresa genere conocimientos válidos y confiables.

## **Justificación Práctica**

(Lopez, 2012)

“Se considera como una investigación como justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, propone estrategias que de aplicarlas contribuirían a resolverlo, o bien describen o analizan un problema o bien plantean estrategias que podrían solucionar problemas reales si se llevaron a cabo”.

El fin de este propósito es la implementación de un diseño organizacional para la empresa empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A, el cual le será de mucha importancia, en cuanto al uso y puedan mejorar cada vez más las funciones que se desempeñan en cada área de trabajo y a la vez sean adecuadas para así tener una buena estructura y manejar un ambiente favorable en la empresa.

Unas ves culminadas con este estudio de investigación de la empresa empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A y a la vez cumplido con los objetivos propuestos, obtuvimos que la empresa esté mejorando su proceso de rendimiento de trabajo de cada área y de sus colaboradores.

El cual mediante la toma de decisiones hemos analizado y recomendado por medio de los cuadros proyectados de las técnicas de investigación que si existe una mejor estrategia para establecer una mejor organización dentro de la empresa y si cumplir con los objetivos definidos

La misma que se trata de conseguir con esta investigación, la estrategia que ayudara en la implementación de un diseño para una mejor estructura departamental en la empresa y cumplir con las normas establecidas de la misma,

Ya que por medio de este estudio se dará un cumplimiento a la normas exigidas de la empresa tanto como la selección de un buen personal capacitado y la elección de cada área asignada, para los diferentes departamentos.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Elaborar una estructura organizacional adecuada a la entidad en base a un análisis situacional minucioso para el mejoramiento de la gestión administrativa de la empresa OCEAN FACIL S.A del cantón La Libertad Provincia de Santa Elena.

### **Objetivos Específicos**

1.- Identificar la importancia que tiene una estructura organizacional estableciendo un mecanismo que se cumpla de manera correcta y eficiente los planes en la empresa OCEAN.

2.- Establecer los métodos adecuados y las estrategias idóneas que faciliten el planteamiento de una estructura organizacional adecuada para el progreso de la empresa OCEAN.

3.- Formular una estructura organizacional mejorando el grado de conocimiento de los colaboradores para lograr un excelente aprovechamiento de los recursos de la empresa OCEAN, con el fin de fortalecer el área administrativa y ofrecer un servicio de calidad.

4.- Diseñar un modelo adecuado de una estructura organizacional aplicando los conocimientos y habilidades necesarios para generar un logro y desenvolvimiento en la empresa.

5.- Plantear un orgánico funcional en base al diseño estructural que le permita el desarrollo continuo de la empresa, con una efectividad operativa en las acciones que despliegue el talento humano de la institución para el logro de los objetivos de la empresa, con el fin de obtener los conocimientos deseados de cada uno de los colaboradores.

## **HIPÓTESIS**

La ejecución de la estructura organizacional en base a un análisis situacional, facilitará el mejoramiento en la gestión administrativa de la empresa OCEAN FACIL S.A del cantón de La Libertad en la Provincia de Santa Elena.

## **VARIABLES**

### **Variable Independiente**

La Estructura Organizacional

### **Variable Dependiente**

Gestión administrativa de la empacadora OCEAN

## **OPERACIONALIZACIÓN**

(Gallego J. C., 2007)

“En este apartado no podemos pasar por alto la fase del proceso que se corresponde con la Operacionalización de las variables. Pues bien, una vez que se han especificado cuales son las unidades de análisis de la investigación empírica y antes de comenzar la recopilación de los datos, el investigador ah de descomponer los objetivos y los contenidos del estudio, sus propiedades, en variables; con el fin de que estas puedan ser posteriormente analizadas mediante encuesta. Esto quiere decir que hay que proceder a la Operacionalización de todos los contenidos de la investigación, incluso de los más abstractos. Es decir hay que definir los objetivos de la investigación en forma de variables para que puedan ser operativos”.

La Operacionalización de las variables se dice que se lo define como características que admiten diferentes valores, la misma que se lo clasifica por medio del sujeto de estudio que se va a realizar, nos dice las variables se subdividen a su vez en dos como los es variable dependiente y la variable independiente.

**CUADRO N° 1 Operacionalización de las Variables.**

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ISTRUMENTOS
<p><b>La ejecución de la estructura organizacional en base a un análisis situacional, facilitara el mejoramiento en la gestión administrativa de la empresa OCEAN FACIL S.A del cantón de la libertad provincia de santa Elena</b></p>	<p><b>Independiente</b></p> <p>Estructura organizacional</p>	<p>Es la capacidad de una organización que se establece por medio de un Análisis Situacional que permita visualizar la situación actual de la misma, para el desarrollo de una Proyección estratégica equiparando las necesidades solicitadas, suscitando a una gestión de proceso para definir el propósito logrado de un diseño organizacional con el fin de tener resultados de efectividad.</p>	Análisis Situacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis FODA</li> <li>• Análisis Competitivo</li> <li>• Análisis Porter</li> </ul>	1.- ¿Cuáles de las Fortalezas de la Empresa se lo considera más relevante?...Infraestructura, Tecnología, Maquinaria, Clima Organizacional.	Encuesta
			Proyección Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión-Visión</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Estrategias</li> <li>• Valores</li> </ul>	2.- ¿Estaría de acuerdo a la implementación de nuevas estrategias para llevar un buen control y tener una mejor organización en el área administrativa?	Encuesta
			Gestión de las necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Producto</li> <li>• Clientes</li> <li>• Proveedores</li> </ul>	3.- ¿Qué expresión considera Ud. la percepción de los clientes respecto de sus productos?	Encuesta
			Gestión del proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de proceso</li> <li>• Automatiza proceso</li> <li>• Estructura formal</li> <li>• Orgánico funcional</li> <li>• Políticas</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Sistema de control</li> <li>• CMI</li> <li>• Vínculos Inter-organizacional.</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Evaluación de desempeño.</li> </ul>	4.- ¿La empresa tiene definida claramente las funciones y responsabilidades de los empleados?	Encuesta
			Proyección del Diseño Organizacional		5.- ¿Cómo es la comunicación entre los jefes departamentales y sus subordinados dentro de la empresa?	Encuesta
			Resultado de efectividad		6.- ¿Qué aspectos importante considera Ud. En su puesto de trabajo para la eficiencia de la empresa?	Entrevista

	<p><b>Dependiente</b></p> <p>Gestión administrativa de la Empacadora OCEAN FACIL S.A.</p>	<p>Es un conjunto de acciones que se basa por medio de los aspectos constitutivos, orientadas al logro de los objetivos de la empresa, a través del cumplimiento y la óptima aplicación, del proceso administrativo identificando los recursos necesarios por medio de un financiamiento que se establezca para el propósito final.</p>	Aspectos Constitutivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historicidad</li> <li>• Normas</li> </ul>	7.- ¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para el desarrollo de sus labores?	Encuesta
Proceso Administrativo			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul>	8.- ¿Conoce Ud. Las funciones de proceso del producto que existen dentro de la empresa?	Entrevista	
Recurso			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humano</li> <li>• Material</li> <li>• Técnico</li> </ul>	9.- ¿Con que frecuencia le permiten tomar decisiones autónomas en el desempeño de su trabajo?	Encuesta	
Financiamiento			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autofinanciamiento</li> <li>• Presupuesto</li> </ul>	10.- ¿El salario que gana satisface todas sus necesidades?	Encuesta	

Fuente: Operacionalización de las Variables

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1 ANTECEDENTES DEL TEMA**

Este proyecto comprende de un Diseño Organizacional para la empresa empacadora de pescado OCEAN ubicada en la provincia de Santa Elena cantón de la Libertad ciudadela San Raymundo Calle principal Vía Punta Carnero con el fin de que dicha empresa tenga un mejor funcionamiento en cuanto al manejo de cada área con el colaborador asignado, teniendo el mismo, un alto mayor conocimiento para desenvolverse en su cargo y pueda rendir mejores resultados ya sea esta que la empresa tenga una mayor participación dentro del mercado y una gestión administrativa.

Mediante la estructura organizacional planteada para la empresa se refleja que existe un 73% de la personas que laboran en ella que le es factible la implementación de un diseño organizacional con nuevas estrategias para llevar a cabo la proyección de una excelente alternativa al cumplimiento de las actividades deseadas con el fin de alcanzar la maximización de la eficiencia, la productividad y rentabilidad y desarrollo integral de la organización.

Para que de esta manera la empresa tenga avances teóricos como metodológico para alcanzar nuevos diseños y a la vez se pueda tener prácticas que lo involucren no solo en la organización sino a la sociedad en general, para que así en los colaboradores de cada área exista una excelente comunicación. Usando la flexibilidad y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para que de esta forma haya cambio y así la empresa tenga una mejor estructura con cargos que cumplan sus labores completas y a la vez tenga solvencia para poder visualizar y mejorar en el mercado potencial.

## **1.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

### **1.2.1 Conceptualización de Diseño Organizacional**

(Hitt, Administracion, 2006)

“la estructura organizacional se define como la suma de las formas en las cuales una organización divide sus labores en distintas actividades y luego las coordina. Por su parte diseño organizacional es el proceso de evaluar las estrategias de la organización y las demandas ambientales, para determinar la estructura organizacional adecuada. Con frecuencia a la estructura organizacional se lo refiere como organigrama los organigramas son la ilustración grafica de las relaciones que hay entre las unidades, así como la de las líneas de autoridad entre supervisores y subalternos, mediante el uso de recuadros etiquetados y líneas de conexión. Si bien los organigramas representan los aspectos fundamentales de la estructura de la organización, de ninguna manera son lo mismo que la estructura organizacional. Tal como la estructura anatómica de un individuo es más completa que lo visible ante nuestros ojos, una estructura organizacional es más complicada de lo que pueda describir un organigrama. El conocimiento de los principios de la estructura y el diseño organizacional es la clave para interpretar el organigrama”.

Nos dice que un diseño organizacional es el cumplimiento que se da para poder desarrollar un proceso en el cual se va a ejercer con motivo de alcanzar el objetivo deseado, en cuanto al trabajo es de evidenciar que obteniendo un buen grupo de trabajo se espera mejores resultados ya que con el cumplimiento de la misma es la ayuda para llegar a la meta.

Por ende se menciona que un diseño organizacional es favorable para toda empresa ya que es una ayuda para que cada área ya sea establecida y ejecutada de forma presencial con personal adecuado que genere grades cambios y fluyan de manera eficiente al momento de cumplir con su labor diaria, y ser responsables con sus obligaciones acorde al funcionamiento de la empresa.

### **1.2.2. Importancia del Diseño Organizacional**

(Hitt, Administracion, 2006)

“En general el diseño de una estructura organizacional podría ser una de las actividades más complejas de la administración. La importancia de su función en la competitividad de la organización prácticamente garantiza que los administradores que comprenden el diseño organizacional y sean hábiles en el tendrían mayores oportunidades de crecimiento en su organización

Es un instrumento de gran importancia para realizar los procesos de la dirección y el control, por ejemplo las de, comunicación, de decisión, de comparación, de corrección, etc.

Así como para canalizar los esfuerzos de acuerdo con los planes y objetivos organizacionales, se ha destacado la importancia para una empresa por tanto, se justifica plenamente la necesidad de diseñar e implantar una adecuada estructura organizacional y de sistematizar de manera teórica las interrelaciones de las partes que la integran. Pag.9”.

Es de mucha importancia la implementación del diseño de una estructura organizacional para toda empresa, porque es un organigrama donde define las responsabilidades de colaborador, de la misma se desprende varias alternativas, estratégicas que ayudaría, a que la empresa tenga mejoras, sea solvente y pueda cumplir con sus metas establecidas.

Desarrollando continuamente con las funciones que se le delegan a cada empleado con el fin de que sea un componente más en la ayuda del crecimiento interno de la empresa para que haya un buen desarrollo y manejo de cada área específica y así llevar un buen control de modo continuo, de manera que el colaborador se sienta a gusto con el cargo y se encuentre en un ambiente de trabajo excelente cumpliendo a cabalidad todos los problemas que se presente en el trascurso de sus labores.

### **1.2.3. Como definir un Modelo para una Estructura Organizacional**

(Anton, 2012)

“El diseño basado en proceso especializado para la creación y aprovechamiento del conocimiento permiten alcanzar importantes eficiencia dinámicas en el diseño de nuevos productos y nuevas tecnologías. El incremento de la flexibilidad organizativa es el resultado de una coordinación integradas de todas las fases del proceso productivo, atreves de la estandarización.

La estrategia adoptada por la empresa es que primero adquiriendo una gran importancia a la hora de definir un modelo organizativo, el estudio revela que los resultados muestran que la estructura organizacional no ejerce una influencia directa en el rendimiento, pero tiene una influencia indirecta a través de la estrategia competitiva, se estudia para medir la influencia de la estructura organizativa en los resultados.

En el modelo A que se denomina a la estructura organizacional es una meta-recurso que influye sobre la estrategia y en el modelo denominado B la estrategia es un factor de contingencia que ejerce influencia sobre la estructura, las variables independiente que son consideradas en ambos modelo, estrategia y estructuras y la variable, Pág., 177”.

Nos dice que es una manera en que la empresa, cumpla con su propósito en un tiempo definido, ya que eligiendo una estrategia bien especifica se desarrollaría de una forma legal el organigrama de la misma, todo esto en cuanto al desenvolvimiento del área, con cada cargo establecido y definido, ya sea está obteniendo buenos y mejores resultados para las modificaciones, estructurales la misma que ofrece un estándar de calidad para el progreso continuo, observando el nivel de desempeño y la rentabilidad establecida de acuerdo a las unidades producidas, ya que de esta forma se proyectaría el rendimiento que tiene la empresa para visualizar si se ha cumplido con el propósito.

#### **1.2.4. Ventaja a y Desventajas de una Estructura Organizacional**

Toda empresa consta necesariamente de una estructura organizacional de acuerdo a sus necesidades, por medio de la cual se pueden ordenar las actividades, los procesos y el funcionamiento de la empresa. Por eso existen ventajas y desventajas para la ayuda diaria de la empresa asumiendo todas sus responsabilidades.

##### **Ventajas**

Una de las ventajas de una estructura organizacional es tener su propio presidente o vicepresidente esto hace más probable que la división reciba los recursos que necesita de la compañía, además el enfoque de la división le permite construir una cultura y espíritu común que contribuye tanto a una moral más alta como a un mejor conocimiento del portafolio de la división.

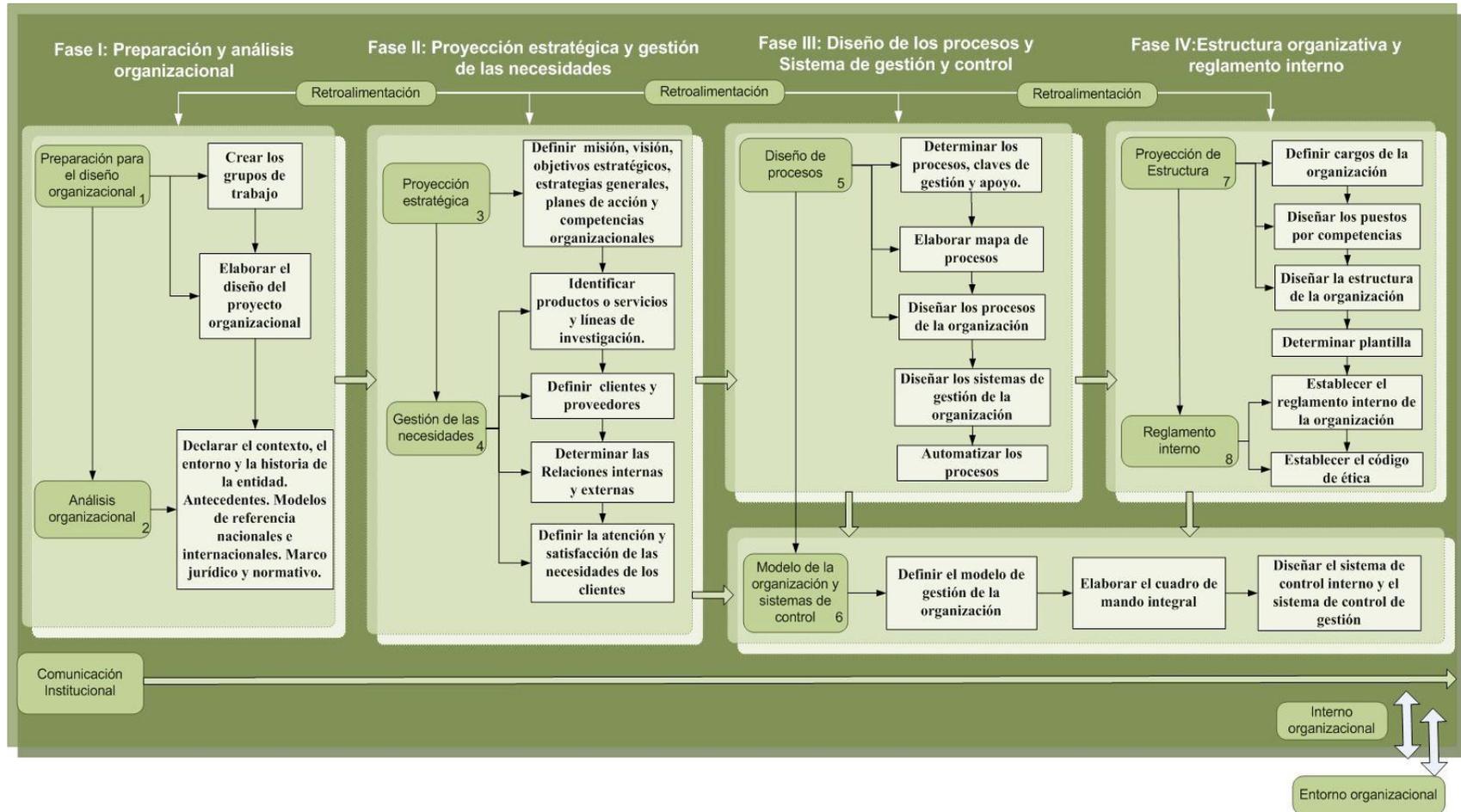
##### **Desventajas**

Una estructura divisional también tiene sus debilidades, una compañía compuesta por las divisiones que compiten puede permitir que la política en la oficina en lugar del pensamiento estratégico afecte su punto de vista sobre asuntos como la asignación de recursos de la empresa, por lo tanto una asignación a veces actúa por socavar otra. Además las divisiones pueden atraer la compartimentación que puede llevar a incompatibilidades.

#### **1.2.5. Modelos de Diseño Organizacional**

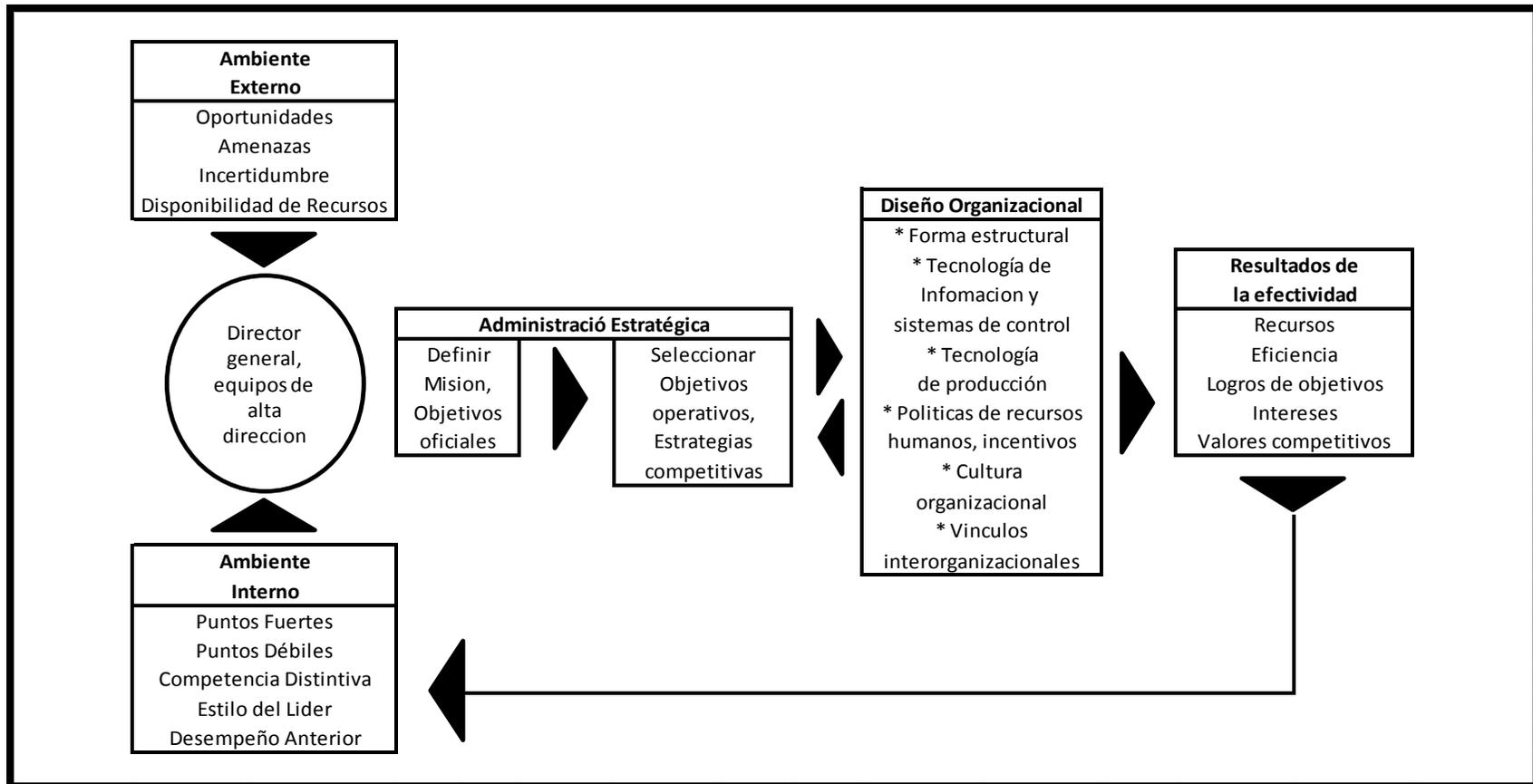
El fin para cumplir con este objetivo es de la implementación de un diseño organizacional para la empresa empacadora de pescado OCEAN, esto genera una positiva asignación y delimitación de funciones y responsabilidades del personal, entre ellas tenemos algunos modelos como de Ailed Labrada Sosa de Richard L. Daft

**GRÁFICO N° 1 Diseño de Ailed Labrada**



**Fuente:** “Modelo de un diseño organizacional: Una aplicación práctica  
**Elaborado por:** Labrada Sosa Ailed

GRÀFICO N° 2 Diseño de Richard L. Daft



Fuente: "Teoría y Diseño Organizacional", 9ª Edición.  
 Elaborado por: DAFT Richard L. (2007)

## **1.2.6. Dimensiones del Diseño Organizacional**

### **1.2.6.1. Análisis Situacional**

#### **1.2.6.1.1. Análisis F.O.D.A.**

(Barrios, 2011)

Constituye otra herramienta o técnica utilizada en el momento I del modelo de gerencia estratégica pública. Al igual que al árbol de competencia factores críticos de éxito y capacidades y habilidades claves, el análisis F.O.D.A. constituye también técnicas empleada en la planificación corporativa. El análisis F.O.D.A. es una herramienta de carácter gerencial válida para las organizaciones privadas y públicas, la cual facilita la evaluación situacional de la organización y determina los factores que influyen y exigen desde el exterior hacia la situación gubernamental.

El análisis F.O.D.A. permite igualmente hacer una análisis de los factores interno, es decir de las fortalezas y debilidades de la institución. Combinando los factores internos amenazas y oportunidades y los factores internos fortalezas y debilidades se pueden precisar las condiciones en las cuales se encuentra la institución con relación a determinados objetivos, metas o retos que se haya planteado dicha organización. ”.

Principalmente se sabe que el análisis F.O.D.A. es una herramienta fundamental que nos permite conformar un cuadro en donde se refleja la situación actual de una empresa u organización de tal forma que existen mil maneras de obtener un diagnóstico preciso que va a permitir la toma de decisión acordes con los objetivos planteados

El F.O.D.A. nos dice también que es una ayuda muy útil para ver las acciones futuras de una empresa u organización la misma que por medio de un estudio refleja posible soluciones y evoluciones exitosa de cualquier organización

### **1.2.6.1.2. Análisis Competitivo**

(Gutierrez, 2012)

“El modelo de las cinco fuerzas, desarrollado por Porter, ha sido la herramienta analítica más comúnmente utilizada para examinar el entorno competitivo. Describe el entorno competitivo en términos de cinco fuerzas competitivas básicas.

- 1.- La amenaza de nuevos entrantes
- 2.- El poder de la negociación de los clientes
- 3.- El poder de la negociación de los proveedores
- 4.- La amenaza de productos y servicios sustitutivos
- 5.- La intensidad de la rivalidad entre competidores de un sector.

Nos dice que el análisis competitivo es un proceso en el cual consiste en relacionar a la empresa con su entorno, lo mismo que le ayudaría a identificar las fortalezas debilidades oportunidades y amenazas de la empresa que lo afecta dentro de su mercado objetivo. El análisis competitivo nos ayuda también a detectar el nivel de riesgo para cada parte de las empresas en donde el riesgo de un negocio puede ser los proveedores, los clientes, los competidores y los canales de distribución más cercanos, el cual es un punto débil en donde se va a producir el problema, dando de esta forma el objetivo a que la empresa que quiere llegar.

### **1.2.6.1.3. Análisis de Porter**

(Restrepo, 2006)

“El análisis de las fuerzas del mercado, en tiempo real, se requiere tener una comprensión de las mismas y lograr desarrollar una habilidad para estudiarlas. Las fuerzas se encuentran clasificadas en categorías y subcategorías de análisis que deben ser explicadas y estudiadas a profundidad. El análisis de cada fuerza requiere que el analista identifique sus fuentes, es decir, las variables claves que determinan su comportamiento, y desde el punto de vista sistemático, Pág., 84”.

Nos dice que el análisis de Porter es un modelo estratégico más que se lo conoce como las cinco fuerzas, y a la vez nos ayuda a realizar un análisis externo de la empresa, el analizar las cinco fuerzas nos ayuda a lograr exponer un mejor análisis del entorno, y a la vez poder elaborar estrategias que permitan aprovechar las oportunidades.

### **1.2.6.2. Proyección Estratégica**

#### **1.2.6.2.1 Visión**

Editorial Vértice (2006) Visión

“La visión de la empresa constituye el conjunto de representaciones, tanto efectivas como racionales que un individuo o un grupo de individuos asocian a una empresa o institución como resultado neto de las experiencias, creencias, actitudes, sentimiento e informaciones de dicho grupo de individuos, como reflejo de la cultura de la organización en las percepciones del entorno.

La visión de la empresa es el resultado imperativo que un amplio conjunto de comportamiento produce en la mente del público un ejemplo podría ser que la visión de la empresa.

El corte Inglés es que ofrece el más amplio surtido de productos de calidad, bajo un servicio competitivo y con la posibilidad de devolver lo comprado al menor problema. La visión hacia dónde va la empresa la que proyecta hacia el futuro, es un método que nos ayuda a controlar y alentar a la organización para alcanzar la meta propuesta.

#### **1.2.6.2.2. Misión**

La misión de la empresa es el punto de partida de la actividad de la empresa cuya definición tiene mucho que ver con el negocio (actividad productiva y comercial), de la misma.

La misión expresa la razón de ser de la empresa y su objetivo primordial constituye la auténtica declaración de principios corporativos y es aconsejable que está redactada explícitamente en el desarrollo de la actividad empresarial conviene tener claro desde el principio todos los aspectos que componen la misión.

El sentido final de la definición de la misión que se proponga alcanzar una empresa tiene que ver necesariamente con la precisión de sus motivaciones fundamentales y le permitirá descubrir un mayor número de potencialidades distintas para su desarrollo y como no renovar todo lo propuesto por el simple paso del tiempo que hace variar las circunstancias de todo tipo. Pág., 40”.

La misión está enfocada en al presente es la razón de ser de la empresa cumple con su propósito, lo que actúa lo que pretende hacer y para quien lo va hacer, la misión de la empresa es la respuesta a la pregunta para que existe la organización

### **1.2.6.2.3 Objetivos**

(Bernardez, 2009)

“los objetivos, recursos e intervenciones en el nivel organizacional de procesos y de puestos deben derivar y estar alineadas con el nivel superior, o las sucesivas intervenciones provocan problemas y conflictos entre sí, como contratista mal coordinado reparando una casa.

En primer lugar deben ser mensurables para que la comparación de los avances con el esperado sea clara alcanzable para que no provoquen frustraciones y mala utilización de los recursos, establecidos para un lapso para que el control de su logro sea factible, comprensible, pues los malos entendidos podrían provocar que se dirijan erróneamente las acciones de hecho los objetivos permiten las partes interesadas comprendan su papel tanto en el presente como en el futuro de la organización. Pág. 94”

Los objetivos estratégicos son las metas planteadas por una empresa u organización, son los resultados que la empresa espera alcanzar en un tiempo mayor a un año son las acciones que le permite cumplir con su misión.

Los objetivos son esenciales para el éxito de una organización por que establece un curso ayudan a la evolución que le permite a la vez planificar, organizar, motivar para alcanzar lo deseado

#### **1.2.6.2.4. Estrategias**

(Ricky W Griffin, 2011)

“Otro determinante importante del diseño organizacional es la estrategia adoptada por sus altos directivo, en general las estrategias corporativa y de negocios afectan el diseño organizacional. Las funciones organizacionales básicas, como finanzas y marketing también pueden afectar el diseño organizacional en algunos casos. Una organización puede adoptar una diversidad de estrategias corporativas. Su elección determinara en forma parcial que tipo de diseño será más eficaz.”

Se dice que las estrategias son puntos importantes, tiene una relación directa con las áreas empresariales, que a la vez se va desarrollando como una ventaja competitiva de una empresa.

Es un punto que se basa en el despliegue de los recursos de la organización así como en la adquisición de nuevos recursos en la misma que se ve condicionada con el conjunto de recurso que posee y así a la vez ir conociendo la estructura organizativa de la empresa.

Las estrategias son sumamente muy importantes porque por medio de estas son alternativas para el desenvolvimiento y desarrollo de la gestión administrativa.

### **1.2.6.3. Gestión de las Necesidades**

#### **1.2.6.3.1. Producto.**

(SG, 2005)

“El producto es la variable básica del marketing; nótese que no decimos la principal ni la más importante, sino básica. Y ello por sin producto no hay nada que intercambiar y, por lo tanto, no habrá función comercial. Más aun sin producto no se puede decir si quiera que hay empresa. Según el diccionario de la real Academia Española de la Lengua (21.ªEd), el producto tiene varias acepciones:

- Cosa producida
- Caudal que se tiene de una cosa que se vende
- Cantidad que resulta de la multiplicación
- Producto nacional Bruto: valor de todos los bienes y servicios producidos en la economía de un país en un periodo de tiempo dado. Pág., 4”

Se dice que un producto son elementos tangibles está a disposición de la demanda, para cumplir y satisfacer las necesidades del consumidor, en si atender un deseo a través de su uso y consumo, se dice también que los productos pueden presentar muy diversas combinaciones valiosas para generar demanda, y a la ves relacionarse y posicionar como un mercado meta con un acuerdo mutuo dando a conocer las diferentes dificultades.

#### **1.2.6.3.2. Clientes**

(Commerce, 2010)

“Los clientes encuentran valor al alquilar activos como aplicaciones en infraestructura en lugar de tenerlos en propiedad. Parte de ese valor se obtiene al reducirse la pérdida de flexibilidad que generan unos costes de cambios elevados Y los proveedores, de servicio deben asegurarse.

De que la compensación sea completa y proporcionada. Este es un elemento muy importante porque sin ellos la empresa no funcionaría, identifican la producción que se va desarrollando por medias técnicas que se aplican dentro de la empresa.

(Rodriguez, 2005)

“Los clientes deben ser de manera precisa a donde se destinan sus aportes, cuántos recursos se han obtenido y que resultados se han logrado. Es importante que quede siempre claro que el aporte de los clientes, evitando a toda costa que se pueda entender que la empresa se está aprovechando de esta situación”.

Dice que el cliente es la persona o empresa receptora de un bien o servicio a cambio de dinero, es la persona natural o jurídica que realiza algunas transacciones comerciales en el mercado.

#### **1.2.6.3.3. Proveedores**

Probablemente un empresa que considera la responsabilidad social, va a tener proveedores que también comparten esta filosofía, por lo que es irrespetuoso proponerle nuestra acción para que la sigan, ellos tienen la suya propia bajo sus lineamientos y estrategias. Pág. 41”

Un proveedor es la persona que provee a otras personas o empresas con artículos de las cuales son transformado para venderlos o directamente se lo compra para su respectiva venta ya sea está en el área del comercio, en este caso es la persona que adquiere un producto con precios de mayorista y lo termina vendiendo con un precio opcional y accesible al consumidor final con el fin promover las necesidades de cada uno de ellos. El proveedor es la persona intermediaria que toda empresa utiliza para hacer llegar su producto hacia un campo comercial con el fin de brindar el servicio a los pequeños comerciantes y así poder cumplir con su objetivo final, dando cavidad al producto en el mercado.

#### **1.2.6.4. Gestión de Procesos**

##### **1.2.6.4.1. Planes de Acción y Competencia Organizacionales**

(Frances, 2006)

“Las estrategias genéricas de menor costo total, soluciones completas liderazgo de productos y captura dan lugar a diferentes propuestas de valor. La puesta a punto del capital humano requiere contar con las capacidades, conocimientos y destrezas necesario para ejecutar los procesos críticos para las estrategias. Para ello se determinan las familias de empleos estratégicos y los perfiles de competencias requeridos. Comparando las competencias requeridas y las disponibles se determinan la brecha de competencias y a partir de ella se establece el programa de desarrollo de personal. El capital de información comprende los sistemas base de datos, bibliotecas y redes que ponen el conocimiento a disposición de la organización. Pág., 248”.

Nos dice que en la competencia existen características que resultan al integrar habilidades, conocimientos, experiencias y aptitudes, una ayuda para una buena orientación al momento de ejecutar un dicho plan, y algunas que son demostrables a través de comportamientos que le ayudara a las personas actuar de una forma organizada la misma que lo conducirá a un desempeño mejor.

##### **1.2.6.4.2. Procesos de la Organización**

(Gulli, 2013)

“El diseño permite a las organizaciones estructuras y proceso nuevos, en función de las exigencias del contexto y de las estrategias del contexto y de las estrategias. En consecuencia implica la forma en que se administraran las transacciones de las organizaciones para pasar de los estados actuales a los futuros. El éxito de un proceso de diseño radica en la comprensión de sus elementos como partes de un todo que se influyen mutuamente.”.

Nos dice que es un paso más que se da de forma muy ordenada para alcanzar los objetivos y metas dentro de una organización, la visión de ver un estado hacia otro mejor, que a la vez nos dispone de una estructura organizativa que por medio de las personas cooperan sistemáticamente por el logro de lo requerido, y con eficiencia se nota la destreza plasmada de los colaboradores.

#### **1.2.6.4.3. Mapa de Procesos**

(Giopp, 2005)

“Dice que uno de los vocablos más extendidos en la literatura entorno de la calidad, mejora de productividad y dirección por procesos es sin duda el de mapa o mapas de procesos de negocios.

Desafortunadamente el término tiene tanto uso como abuso. Una de las causas es lo atractivo de la metáfora. Un mapa nos otorga la capacidad de comprensión y de ubicación de una realidad que es compleja. A través del mapa la incertidumbre desaparece y es posible conducirse con mayor precisión.

La analogía resulta muy atractiva, lo sorprendente es que la literatura de gestión e ingeniería respecto de la construcción de dichos mapas, es escasa, por no decir existente. Tal vez su uso es más frecuente sea en el campo de la tecnología de las aplicaciones que involucran tecnología de información. Pág. 169”.

Nos dice que la elaboración de un mapa de proceso para la implementación en una empresa, se basa solamente en su categorización y es relacionada con diferente acuerdos y normas que lo definen entre ellos, eso ayuda también a la mejora de productividad, reflejando que un mapa nos otorga la capacidad de comprensión, y la forma analítica de la misma en relación al área asignado. Un mapa de proceso sería la guía para la persona o funcionario que se identifique a en qué medida y a qué nivel se va visualizando los cambios y las funciones de cada área ya sea esta relacionada con mejoramiento continuo de la empresa.

## **1.2.6.5. Proyección del Diseño Organizacional**

### **1.2.6.5.1. Estructura Formal**

(Rosado, 2005)

“La estructura formal de la organización donde los grupos se forman por similitud de tareas y funciones agrupadas en puestos también existe aquel tipo de información de grupos que surgen de la convivencia diaria, y se forman espontáneamente; cuando estos grupos inician su asociación las personas se identifican, integran sus peculiaridades personales y crean todas aquellas características que los va a distinguir como grupos y por lo que se lo va a diferenciar de los demás. Pág., 195”.

La estructura formal comprende varios componentes como un organigrama de una empresa, con puntos específicos de coordinación, asesorías, controles, y la relación que existe entre sus subordinados, que a la vez estudia un determinado contexto para la convivencia diaria, ya que de esta forma se plantearía el propósito a alcanzar, ayudando de esta manera a que la empresa cumpla con sus actividades diarias y pueda reflejarse de forma exacta.

### **1.2.6.5.2 Orgánico Funcional**

(Ecuador)

“La estructura Orgánico funcional como elemento fundamental de la organización de un proyecto, definen como se interrelacionan sus diversos componentes, incluyendo a los beneficiarios, con el fin de alcanzar los objetivos preestablecidos para el mismo, siendo en consecuencia un medio y no un fin. Una de las dificultades que se enfrentan para la administración de un proyecto de desarrollo integral rural, es la de definir esquemas organizacionales que permiten que las instituciones, con funciones y propósitos diversos, acceden a trabajar en coordinación para alcanzar en forma eficiente, objetivos de naturaleza amplia como son los que establecen para proyectos de esa naturaleza”.

Nos dice que un orgánico funcional, es un esquema de jerarquización, ordenada por un organigrama, en donde cada componente se relaciona de una forma implícita y a la vez permite alcanzar los objetivos propuestos y deseados, con funciones y propósitos diversos que ayudarían a una coordinación muy eficiente, al momento del desarrollo de la habilidades ya puestas en práctica.

#### **1.2.6.5.3. Políticas**

(E, 2013)

“Una política define los fines generales y cualitativos, otro concepto lo conciben como una norma de conducta o como un enunciado general que guía a la toma de decisiones e incluso como los límites entre los que pueden tomarse las decisiones y que dirigen a estas hacia los objetivos. Pág., 225”.

Se entiende que políticas es una actividad de forma filosófico hacia la toma de decisiones para alcanzar ciertos objetivos y cumplir con su propósito establecidos, de esta forma no dice que son normas que se deben cumplir para así tener una mejor organización y se a la vez más eficiente en cualquier ámbito

#### **1.2.6.5.4. Tecnología**

(Sanchez, 2012)

“La tecnología se puede definir como el conjunto de conocimiento propio de un arte industrial, que permite la creación de artefactos o procesos para producirlos, cada tecnología tiene un lenguaje propio, exclusivo y técnico de forma que los elementos que la componen queden perfectamente definidos, de acuerdo con el léxico adoptado para la tecnología específica. En algunas ocasiones se ha definido erróneamente, la tecnología como la aplicación de la ciencia a la solución de los problemas prácticos, de manera que si la ciencia experimenta cambios discontinuos , la tecnología también presenta discontinuidad. Sin embargo, muchas tecnologías no han parecido de esta manera si no de forma evolutiva. ”.

Nos dice que la tecnología es una herramienta que ayudara hacer crecer la empresa, un conjunto de conocimientos científicos, que permitirá desarrollar y diseñar modalidades para crear bienes y servicios con el fin de que la empresa obtenga buenos beneficios.

#### **1.2.6.5.5. Sistema de Control**

(Gomez A. C., 2005)

“Ambos procesos, el de planeación y el de diseño organizacional, son los pasos previos al diseño del sistema de control. Este se establece con el fin de velar por una correcta operación de la empresa que garantice el logro de los objetivos estratégicos. Se establece, no en el vacío, sino como parte de las estructuras organizacionales. Pag.308”

Es un método en donde existe un total control para una organización con el fin de regular su propia conducta y de medir su alto nivel de conocimiento de cada persona y lograr un funcionamiento predeterminado de modo q se reduzcan las probabilidades de fallos y se obtengan resultados buscados y correctos.

#### **1.2.6.5.6. Vínculos Inter-organizacionales.**

Son elementos que influyen fuertemente en el surgimiento de una red interorganizacional como lo es:

**Estrategias:** influye en la red interorganizacional facilitando la creación de una estructura interdependiente que permita conseguir los objetivos

**Ambiente:** influye a partir de los continuos cambios que se vienen dando en el contexto de las organizaciones modernas que practican la mejora sustancial de las relaciones con los proveedores, clientes, etc.

**Tecnología:** influye mediante la tecnología de la información y las comunicaciones la cual brinda la estructura necesaria para la red y el dinamismo de las relaciones que existe entre ellos.

**Cultura:** influye a partir de la premisa de que toda organización tiene su propia cultura entonces, es indispensable para el éxito de la red, la conciliación de las diferencias culturales.

Son componente que se enlazan y que por medio de una cadena llevan un proceso, en el cual desarrollan diferentes actividades como, utilizando las estrategias para medir el nivel de conocimientos y poder cumplir con su propósito teniendo un ambiente en el cual existan cambios continuos y concurra en su propia cultura.

#### **1.2.6.6. Resultados de Efectividad**

##### **1.2.6.6.1. Eficiencia**

Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo determinado con el mínimo de recursos posibles viable, la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos por el mismo, esta palabra implica también que se logre una tarea o proyecto con menos recursos y tiempo

La eficiencia como su nombre mismo lo indica hacer las cosas rápida pero en correcto orden. La eficiencia nos dice también que por medio de esta técnica pronuncia el hacer bien las cosas mas no lo contrario y de un forma correcta así sea con el mínimo de recursos ya que nos muestra los logros alcanzados.

##### **1.2.6.6.2. Eficacia**

Difiere de la eficiencia en el sentido que la eficiencia hace referencia en la mejor utilización de los recursos, en tanto que la eficacia hace referencia en la capacidad para alcanzar un objetivo, aunque en el proceso no se haya hecho el mejor uso de los recursos, la eficiencia está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a la meta, se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado, determinando a la vez el propósito cumplido.

En fin es lograr una tarea o desarrollar un proyecto. La eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. No debe confundirse este concepto con la eficiencia, se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado, es decir cumplir un objetivo con el ánimo de recurso disponible y tiempo.

Es decir por tanto podríamos establecer que la principal diferencia entre eficiencia y eficacia es que la primera sería la que se consigue cuando se alcanza los mismos objetivos pero utilizándose el menor número posible de recursos o también cuando se consigue muchos más objetivos con el mismo número de recurso que garantice la efectividad del trabajo.

El seguimiento necesario para evaluar la efectividad de la corrección; es continuar con la alimentación adelantada para efectos de re planificación. En los capítulos también se ilustran la aplicación de un proceso de control en un modelo de evaluación y control de utilidades.

#### **1.2.6.6.3. Seguimiento y Evaluación**

(Glenn, 2005) Evaluación

“Se agrupan toda aquellas acciones que involucran el uso de la evaluación incluyendo también aquellas acciones que la involucran indirectamente: detección de necesidades de entrenamiento y capacitación, planificación del desarrollo, selección del personal, detección de potencial, identificación de talentos, gestión de desempeño”.

Un vez realizado el seguimiento y evaluación se procede a visualizar el alto nivel de demanda de la eficacia concordando con la atención y el buen servicio que se le brinda al cliente definiendo como una de las principales bases fundamentales que lograra una mejora en los procesos de utilidades, ya que esto promueve ágilmente el proceso de la ilustración y la comprobación de desempeño.

### **1.3. Gestión Administrativa**

(Susana Delgado Gonzalez, 2006)

“Resulta difícil dar una definición exacta del departamento de personal de una empresa ya que en él se realizan diferentes funciones que varían de una empresa a otra, podemos decir que el departamento de personal es un departamento que se encarga fundamentalmente de lo relativo a la gestión y a la administración del personal. Aunque en sus orígenes el departamento de personal asumía fundamentalmente funciones de administración de personal, con el tiempo y unido al aumento de dimensión de la empresa dicho departamento ha ido progresivamente asumiendo funciones relacionadas con la gestión del personal. Aunque todavía en muchas y pequeñas empresas dicho departamento no existe o realiza solamente funciones de administración de personal”.

Nos dice que una gestión administrativa es relacionada a un conjunto de acciones, el cual mediante por medio de los directivos de la empresa se desarrolla diferentes tipos de actividades a través de un cumplimiento de proceso de gestión razón por el cual toda empresa debe tener implementado una gestión administrativa el cual es una ayuda para el funcionamiento y organización de la misma con el fin de que en la empresa exista un mejor ambiente, asegurando también la satisfacción del cliente, aprovechando el mejoramiento oportuno a la empresa.

Por eso para la empacadora OCEAN FACIL S.A es necesario la implementación de un diseño organizacional el cual se plantearía por medio de un organigrama estructural visualizando cada una de las diferentes funciones hacia sus respectivos cargos cumpliendo a cabalidad todas las necesidades que requiere la empresa, con el propósito de cumplir con sus obligaciones de manera eficiente.

El propósito de esta gestión administrativa es de cumplir un proceso por medio el cual sea factible y rentable la proyección del modelo en cuanto a las diferentes funciones que están acordadas.

### **1.3.1. Aspectos Constitutivos**

#### **1.3.1.1 Historicidad**

La Empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A. ubicada en el Cantón de la Libertad Ciudadela San Raymundo de la Provincia de Santa Elena inicio su actividad comercial el 13 de junio del 2012, esta empresa se aperturó con un capital propio, viendo desde el punto de vista la necesidad del consumidor en la exportación de producto del mar.

Asumiendo con responsabilidad el Sr Chung Kin Chae Yeon propietario y dueño de la misma viendo esa necesidad el añadió el toque final del producto como lo es el congelado y empacado del mismo con una gran variedad y ofreciendo al cliente un producto de calidad mejorado.

#### **1.3.2. Proceso Administrativo.**

En toda empresa se desarrollan a un tiempo diversas funciones interrelacionadas que producen ciertos resultados y la calidad y cantidad de éstos son responsabilidad fundamental de los empleados que tienen a su cargo dichas funciones. Sin embargo, la suma de estos resultados no obedece a reglas aritméticas, ya que en la administración gerencial es factible que la suma pueda ser menor, igual o mayor a sus sumandos.

Al no existir coordinación y orientación de los objetivos predeterminados por la Dirección, puede ocurrir que en vez de alcanzarlos se propicie una situación que ponga en riesgo la supervivencia de la empresa.

Las funciones más comunes en toda empresa son:

- ✓ materia prima
- ✓ materiales auxiliares
- ✓ maquinaria
- ✓ herramientas
- ✓ personal

### **1.3.2.1. Planeación de la Producción**

Establecimiento de objetivos, normas, procedimientos, métodos, estrategias y tácticas para la administración de la maquinaria, materiales, mano de obra y los procesos con el fin de obtener una mejor estructura y analizar bien antes de cometer errores.

### **1.3.2.2. Organización de la Producción**

Coordina los factores determinantes de la producción, como: el número de piezas por producto, el número de operaciones de cada pieza, la interdependencia entre piezas, la variación de capacidad de las máquinas para las distintas clases de trabajo, el número de submontajes, la necesidad de entregar en fechas determinadas, la recepción de pedidos pequeños y numerosos, y otros.

### **1.3.2.3. Dirección de la Producción**

Fija y establece políticas funcionales de producción (sobre planta y equipo, diseño e ingeniería de productos, planeación y control de la producción, y personal operativo), mantenimiento, toma de decisiones y medidas correctivas necesarias para la regulación del proceso productivo, y la integración de equipos de trabajo con proyectos de mejora continua.

### **1.3.2.4. Control de la Producción**

Supone el conocimiento completo y exacto de la situación de todos los materiales que se utilizan en el proceso productivo, mediante la regulación del tráfico de piezas en la fabricación y los montajes para conocer el proceso de las materias en transformación, calcular la posibilidad de cumplir los compromisos, prevenir la reducción de existencias y aprovechar la maquinaria, materias primas, almacenes y capacidad instalada en general, todo esto con el fin de tener un control inmediato para el funcionamiento de la empresa.

### **1.3.3 Recursos**

Los recursos tienen tres características principales

1. Utilidad
2. Disponibilidad limitada
3. Potencial de agotamiento

Los recursos han sido categorizado como bióticos y abióticos, recursos renovable y no renovable, potencial y real, además de clasificación más complejas.

Un recurso es una fuente o suministro del cual se produce en beneficio. Normalmente los recursos son material u otros activos que son transformados para producir beneficios y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponible. El concepto de recurso ha sido aplicado en diversos ámbitos, en particular, con respecto a la economía biología, ciencia de la computación, manejo del recurso.

#### **1.3.3.1. Recursos Humano**

Se denomina recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. Pero lo más frecuentes es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto junto a los directivos de la organización.

El objetivo es alinear el área o profesionales de RR.HH. con la estrategia de la organización lo que permitirá implementar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligente capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial, cabe recalcar que este departamento es muy fundamental para la empresa.

### **1.3.3.2. Recursos Materiales**

Son aquellos bienes tangibles, propiedad de la empresa, instalaciones, edificios, terrenos, Equipo maquinaria, herramientas, vehículos, materias prima, materiales auxiliares que forman parte del producto, productos en proceso y productos terminados.

Los recursos materiales, en definitiva, son los medios físicos y concretos que ayudan a conseguir algún objetivo con el fin de que la persona esté completamente satisfecha acorde a su necesidad.

### **1.3.3.3. Recursos Técnicos**

Los recursos técnicos o tecnológicos aquellos que sirven como herramienta e instrumentos auxiliares en la coordinación de los otros recursos. Sistemas de producción, sistemas de ventas, sistema de finanzas, sistemas administrativos, etc. Formulas, patente, adquisición de tecnología, desarrollo de tecnología propia, capacitación y desarrollo de personal.

### **1.3.5. Financiamiento**

El crédito según la ley, el comercio y la economía es el derecho que una persona llamada acreedor, tienen para obligar a otra, el deudor a pagar. El crédito es una operación o transacción de riesgo en la que el acreedor (prestamista) confía a cambio de una garantía en el tomador del crédito o deudor (prestatario).

El crédito es una operación financiera donde una persona presta una cantidad determinada de dinero a otra llamada “deudor”, en el cual, este último se compromete a devolver la cantidad solicitada en el tiempo o plazo definido según las condiciones establecidas para dicho préstamo más los intereses devengados, seguros y costos asociados si los hubiera. Con el fin de cumplir y cubrir el costo adquirido pagando adicionalmente un interés el cual quedado establecido.

### **1.3.5.1. Autofinanciamiento**

El financiamiento es el mecanismo por medio del cual una persona o una empresa obtienen recursos para un proyecto específico que puede ser adquirir bienes y servicios, para proveedores, etc. Por medio del financiamiento las empresas pueden mantener una economía estable, planear a futuro y expandirse.

Entre las diferentes fuentes de financiamiento están

- ✓ Ahorros personales
- ✓ Amigos y pariente que pueden prestarnos capital sin intereses o a tasas muy bajas
- ✓ Bancos y uniones de crédito
- ✓ Inversionistas de riesgo
- ✓ Empresas de capital de inversión

### **1.3.5.2. Presupuesto**

El presupuesto es la cantidad de dinero que se estima que será necesario para hacer frente a ciertos gastos. El presupuesto también es el cómputo anticipado del costo de una obra o de los gastos que implicara un determinado proyecto. El presupuesto es el efectivo que requiere una persona con el fin de cubrir su necesidad ya sea está utilizándolo de cualquier manera.

Se llama presupuesto al cálculo o negociación anticipado de los ingresos y egresos de una actividad económica (personal, Familia, un negocio, una empresa, una oficina, un gobierno durante un periodo, por lo general en forma anual es un plan de acción dirigido a cumplir una meta prevista, expresada en valores y términos financieros que debe cumplirse en determinado tiempo y bajo ciertas condiciones previstas.

Este concepto se aplica a cada centro de responsabilidad de la organización. El presupuesto es el instrumento de desarrollo anual de las empresas o instituciones cuyos planes y programas se formulan por término de un año.

## **1.4. MARCO LEGAL**

### **Constitución de la Republica**

(Nacional, 2008)

Comunicación e información

Art. 18.- Todas la personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1.- buscar, recibir, intercambiar, producir, y difundir información veraz, verificada oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa acerca de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general, y con la responsabilidad ulterior

2.- acceder libremente a la información generada en entidades públicas, o en las privadas que manejen fondo del estado o realicen funciones públicas. No existirá reserva de información excepto en los casos expresamente establecidos en la ley. En caso de violación a los derechos humanos, ninguna entidad pública negara la información

## **SECCION OCTAVA**

### **1.4.2. Trabajo y Seguridad Social**

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

### **1.4.3. Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria**

Art.54.- las personas o entidades que presten servicios públicos o que produzcan o comercialicen bienes de consumo, serán responsable civil y penalmente por la deficiente prestación del servicio, por la calidad defectuosa del producto, o cuando sus condiciones no estén de acuerdo con la publicidad efectuada con la descripción que incorpore.

#### **1.4.4. Formas de Trabajo y su Retribución**

Art.325.- el estado garantiza el desarrollo al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todos los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto al artículo 325 del registro oficial del tribunal constitucional nos dice que es por ley tener en regla todos los requisitos para poder cumplir con el propósito acorde al funcionamiento de la empresa ya que ya que la constitución garantiza el proceso y desarrollo del trabajo tanto de los trabajadores y trabajadoras para el auto sustento de cada uno de ellos

#### **1.4.5. TITULO VII**

##### **1.4.5.1. Régimen del Buen Vivir**

Inclusión y equidad

Según el Art.340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos con la constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen del desarrollo.

En cuanto al régimen del buen vivir tenemos que es por ley cumplir con los requisitos que se ha otorgado ya que es por parte de la empresa recibir mejores beneficios y cumplir con el artículo, ya que es una garantía para las personas y una exigibilidad por parte de ellos hacia sus derechos con el fin de cumplir con las metas y objetivos que se han propuesto al desarrollo de régimen, cumpliendo a cabalidad con los deberes y responsabilidades para de esta forma establecer estatus comunes hacia cada propósito.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1 CONCEPTUALIZACION**

Méndez (2006): “Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio se acude al empleo de técnicas de investigación como el instrumento para medir el clima en las organizaciones, a través de la aplicación del cuestionario.

Se busca conocer el grado de identificación de la fuerza de ventas con los objetivos de la empresa, su motivación, su proceso de control, relaciones interpersonales, cooperación y toma de decisiones que caracterizan y definen el clima organizacional en el personal asignada la fuerza de ventas. Así los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación de técnicas de investigación valida en el medio, como el cuestionario”.

La metodología es un recurso más que nos ayudara a seleccionar técnicas específicas de investigación, una herramienta sencilla teórica y práctica que nos ayudara a la toma de decisiones, por medio de datos estadísticos recopilados de los instrumentos de investigación, un método que nos ayudara a conocer el grado de identificación de las fuerzas de ventas de la empresa y a la mejora continua de la empresa desempeñando a la vez su esfuerzo de cada colaborador.

Conocer los departamentos específicos y el alto grado de conocimiento de las personas, esto es por medio de una investigación que se desarrollara mediante un análisis, elaborado por un cuestionario u otros tipos de instrumentos que ayudara al análisis y a la solución del problema, la misma que facilitara el estudio completo, para concluir con, conclusión y recomendación de la misma con el fin de cumplir con los objetivos planteado.

## **2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

(Gomez M. M., 2008)

“El termino diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee es decir es el plan de acción a seguir en el trabajo de campo. En el caso del enfoque cuantitativo, el investigador utiliza su diseño para analizar la certeza de la hipótesis formulada. En el caso del enfoque cualitativo se puede o no preconcebir un diseño de investigación, aunque es recomendable hacerlo”.

El diseño de la investigación se refiere a la manera práctica y precisa que el investigador adopta para cumplir con los objetivos de su estudio, el diseño de investigación indica los pasos a seguir para alcanzar los objetivos propuestos.

## **2.3. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

(Barrio, 2008)

Los trabajos de investigación pueden adoptar algunas o varias de las modalidades siguientes, como la de investigación de campo, se basa en trabajo exploratorio, definición operacional es el método científico en el tratamiento de un sistema de variables y sus relaciones, enriqueciendo un campo específico del conocimiento.

Se dice que tiene relación con diferentes formas de razonamiento es un proceso que se le considera como una lógica dominante, que a la vez es un método no significativo y que deja de gozar de otras diferentes actividades, ayudando de esta manera a la empresa, usando métodos exploratorio para el respectivo análisis ya sea esta de los datos obtenidos por medio de instrumentos de investigación.

Y a la vez estadísticamente proyectando los resultados alcanzados, de esta forma sería una ayuda más a la empresa visualizando los problemas que se presenten en el futuro y a la vez dando una solución a ello, con estrategias y tácticas que se vallan estableciendo.

## **2.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

Desde que se inicia la metodología lo primero que se encuentra el investigador es la definición del tipo de investigación que desea realizar. La escogencia del tipo de investigación determinara los pasos a seguir.

### **2.4.1. Por el Propósito**

#### **Investigación Aplicada**

El principal objetivo de esta investigación es que se basa en resolver los problemas práctico, con un margen de generalización limitado. De este modo genera pocos aportes al conocimiento científico desde un punto de vista teórico.

### **2.4.2. Por el Nivel**

#### **Investigación Descriptiva**

Este modelo de investigación nos dice que no existe ni un tipo de manipulación de variables, estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural. Su metodología es fundamental descriptiva, aunque puede valerse de algunos elemento cuantitativos y cualitativos.

### **2.4.3. Por el Lugar**

#### **Investigación Bibliográfica**

Este modelo nos dice que es la revisión bibliográfica de tema para conocer el estado de la cuestión. La búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica e información bibliográfica sobre un tema específico tiene un valor, pues evita la dispersión de publicaciones o permite la visión panorámica de un problema.

## **Investigación de Campo**

Esta investigación se centra en hacer el estudio donde el fenómeno se da de manera natural, de este modo se busca conseguirla situación lo más real posible. Se pueden incluir experimento de campo y la investigación ex post facto empleando metodología cuantitativa.

## **2.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.5.1. Método Inductivo**

Este método se analiza solo casos particulares, cuyos resultados son tomados para extraer conclusiones, de carácter general. A partir de las observaciones sistemáticas de la realidad se descubre la generalización de un hecho y una teoría. Se emplea la observación y experimentación para llegar a las generalidades

Este método es sumamente importante porque es donde se analizan las diferentes y distintas actividades del área administrativa de la empresa OCEAN el mismo que ayudo la recopilación y levantamiento de información para poder culminar este proyecto

### **2.5.2. Método Analítico**

Es un método de investigación de los objetivos que nos permite separar algunas de las partes de todo por someternos a un estudio independiente. Facilita estudiar partes separadas y de todos modos captar las particularidades del origen y desarrollo del objetivo

Este método consiste en la desmembración de un todo para observar y analizar las causas, que existen en el interior, el mismo que nos permite conocer los objetivos de estudio para instaurar acontecimientos teóricos e incrementar nuevas estrategias para el cumplimiento de sus propósitos, ayudando al mejoramiento y desenvolvimiento de la empresa.

## **2.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Mediantes estas técnicas se procede a un proceso de investigación científica, integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación, en fin estas técnicas de investigación son etapas q se manifiestan de la manera, en brindar información, y llevar el control de los datos para orientar la obtención de conocimiento por eso las técnicas que se utilizaran en el levantamiento y recopilación de datos en la empresa empacadora de pescado OCEAN sería la encuesta y la entrevista.

### **2.6.1. Entrevista**

(Sanchez, 2012)

Al igual que la observación, es de uso bastante común en la investigación, en la investigación de campo buena parte de los datos obtenidos se logran por entrevista. Podemos decir que la entrevista es la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio atreves de individuos o grupos con el fin de tener testimonio orales.

Entendemos que la entrevista es una técnica más de recopilación e información de datos mediante una conversación profesional entre ambas personas, el cual es laborada por medio de un cuestionario bien planteado, se dice que mediante esta entrevista se logra obtener resultados de la medida del nivel de comunicación entre la persona que está entrevistando.

La entrevista puede ser individual o colectiva. Por la forma en que está estructurada puede clasificarse entre libre o dirigida. Es el acto comunicativo entre ambas personas con el fin de obtener información sobre la investigación que se está procesando de manera eficiente se recopila los datos para analizar y graficar por medios de cuadros estadístico los problemas que se presenten en el ámbito que se está siguiendo y reflejarlo estadísticamente de manera en que este proyectado los resultados ya sean bien claro y conciso.

## **2.6.2 Encuesta**

(Mendez, 2006): “La relación de información mediante la encuesta se hace por medio de formulario, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por medio de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento de las motivaciones, más que es una técnica estructurada que permite la recopilación de información mediante una serie de preguntas orales o escritas que debe responder a un entrevistado”.

Se entiende que la encuesta es un instrumento más para medir el nivel de conocimiento de las personas con el fin de obtener información deseada para un respectivo análisis, tanto como para el personal interno o externo de una organización.

Es una técnica de adquisición de información de datos, mediante un cuestionario previamente elaborado, lo que a la vez se puede conocer la opinión de la persona que ha sido consultada, y analizando cada respuesta por métodos estadísticos y concluyendo a la vez con recomendaciones para la mejora de la empresa.

La encuesta siendo un instrumento beneficioso para la empresa ayuda también a la retroalimentación de los colaboradores, uno de los principales instrumentos de investigación que se utilizara para la recopilación de información de la empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A. visualizando a la vez el proceso administrativo de la misma.

Observando también la estructura que lleva con el fin de desarrollar un diseño con una estructura actualizada de forma a que la empresa se maneje con una gestión administrativa formal, de esta manera la misma desarrolle el proceso continuo y legal de la gestión, razón por la cual se realizara la encuesta, exponiendo a la vez estadísticamente sus gráficos con el resultado de alto porcentaje para el bien de la empresa y así pueda tener rentabilidad.

## **2.7. INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.7.1. Guía de la Entrevista**

Mediante un cuestionario bien elaborado para la ejecución de la entrevista, y al presentarle en la empacadora OCEAN tenemos que la entrevista es muy útil ya que a la vez es un estudio descriptivo, adaptable y susceptible, el cual sería realizado hacia el personal de los altos directivos de experiencia para así obtener información y conocimientos del mismo.

Esta entrevista a la vez es una técnica en el cual puede ser aplicada a todo tipo de persona aun cuando tenga algún tipo de limitación como es el caso de analfabetos, entre otros favoreciendo a la vez de los resultados obtenidos conclusiones que ayudarían al mejoramiento.

### **2.7.2. Cuestionario**

Se entiende que el cuestionario es un instrumento básico de la observación en la encuesta y en la entrevista, se formula que es elaborada de una serie de preguntas que permite medir una o más variables. El cuestionario se limita a la observación simple del entrevistador o el encuestado, este puede ser más masivamente aplicado a comunidades nacionales e incluso internacionales.

La estructura del cuestionario se lo define como el contenido y las formas de las preguntas que se los formula a los interrogados, las preguntas en el cuestionario por su contenido puede dividirse en dos grandes grupos como preguntas directas o indirectas.

Se entiende también que un cuestionario es elaborado por un conjunto de preguntas el cual debe estar planteada de manera coherente con una secuencia lógica de acorde a una determinada proyección, con el fin de que cada pregunta sea respondida y nos puedan dar toda la información necesaria, para el análisis.

## 2.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 2.8.1. Población

(Torres C. A., 2006)

“La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”.

**TABLA N° 1 Datos Generales**

DATOS GENERALES	
POBLACIÓN	Personal de la planta empacadora de pescado del cantón La libertad
ELEMENTOS	Empleados
UNIDAD DE MUESTREO	Personal de la empacadora y clientes
ALCANCE	La Libertad
TIEMPO	

Fuente: Datos generales

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

**TABLA N° 2 Personal**

PERSONAL DE PLANTA EMPACADORA "OCEAN"	
LA LIBERTAD	<b>33</b>
SANTA ELENA	<b>17</b>
SALINAS	<b>35</b>
PLAYAS	<b>15</b>
CLIENTES	<b>25</b>
TOTAL	<b>125</b>

Fuente: Datos generales

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

## 2.8.2. Muestra

(Gallego C. F., 2006)

“La muestra es el grupo de individuo que realmente se estudiaran, es un subconjunto de la población. Para que se pueda generalizar los resultados obtenidos a la población.”

### 2.8.2.1. Muestra por Conveniencia

Esta técnica de muestreo por conveniencia es uno de los métodos más fáciles y que menos tiempo lleva, esta muestra deja principalmente que el entrevistador se encuentre en un lugar adecuado y oportuno.

Esta muestra por conveniencia, se utilizó para el análisis de los colaboradores de la empacadora de pescado OCEAN como son 20 personas fijas y 80 eventuales y 25 clientes con un total de 125 personas que laboran y acuden frecuentemente a la empresa, es entonces que se manejó esta muestra es la más rápida y fácil de medir, proponiendo a la vez proyecciones de alta categoría y midiendo los resultados obtenidos que a la vez seria de provecho para la institución.

**TABLA N° 3 Empacadora OCEAN FACIL S.A**

Empacadora OCEAN FACIL S.A	
Detalle	Total de Personas
Personal fijo	20
Personas eventuales	80
Cliente	25
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>

Fuente: Empacadora OCEAN  
Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

## **2.9. PROCEDIMIENTO Y PROCESAMIENTO**

### **2.9.1. Procedimiento**

Es muy importante y fundamental el proceso a seguir de una investigación ya que es una iniciativa que parte al desarrollo de las actividades de una empresa el siguiente diseño se desarrolló por medio de un procedimiento como lo es:

- ✓ Descripción de la empresas
- ✓ Análisis del área de la instalación
- ✓ Selección del tema a plantear
- ✓ Selección del modelo de la estructura organizacional
- ✓ Selección de los métodos y estrategias para una estructura organizacional
- ✓ Definición de las variables

### **2.9.2 Procesamiento**

Una vez especificando el procedimiento a seguir tenemos el proceso para una estructura organizacional es muy importante la recopilación de información de los datos obtenidos realizados por los instrumento de investigación como lo son la encuesta y las entrevistas aplicadas hacia los colaboradores de la empresa empacadora de pescado OCEAN seguidamente tenemos el procesamiento:

- ✓ Selección de los datos obtenidos
- ✓ Tabulación de la respectiva información recopilada
- ✓ Elaboración de las tablas y gráficos
- ✓ Interpretación
- ✓ Conclusión
- ✓ Recomendaciones
- ✓ Edificación de la propuesta.

Una vez interpretado y realizadas y puesto en práctica los instrumentos de investigación hacia la empresa empacadora de pescado OCEAN se prosiguen al análisis de los datos.

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **3.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA**

En el siguiente capítulo se detalla el análisis y la interpretación de los resultados del cuestionario realizados mediante los instrumentos de investigación como lo son la entrevista y encuesta que fue dirigida hacia las autoridades y colaboradores de la empacadora de pescado OCEAN del cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

Comenzando con el primer período del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en base a uno de los principales instrumento de la investigación como lo es la entrevista realizada hacia las personas que forman el directorio de la empresa OCEAN FACIL S.A como lo es el Sr. Chung Kim Chae Yeon propietario y dueño de la misma, seguido por el Sr. Robert Abad encargado en el área de Recursos Humanos, presente también el Sr. Contador de la misma empresa, una vez en base a la obtención de la información recopilada de la entrevista realizada hacia ellos observaremos el nivel de calidad de conocimientos que desempeñan y desarrollan en su área específica.

En el segundo periodo tenemos la interpretación de los análisis obtenidos por el siguiente instrumento de investigación como lo es la encuesta realizada hacia los colaboradores interno de la empresa OCEAN. Esto con el fin de recopilar información para medir la satisfacción y el nivel aprovechamiento que rinde cada uno de ellos, observando también si la persona está a gusto del cargos asignados.

En el tercer periodo tenemos seguidamente la interpretación de los análisis obtenidos por la encuesta realizada a los clientes de la empresa OCEAN FACIL S.A, y a la vez la obtención de los resultados, detallando específicamente los resultados estadísticamente.

**Pregunta N° 1 ¿Conoce usted las funciones del proceso del producto que existe dentro de la empresa?**

De las personas entrevistadas mencionaron que anteriormente por la experiencia y los años que llevan en esa línea de producción como lo es el proceso y empaquetado de pescado ellos claramente dicen es uno de los procesos más fáciles y sencillos, se requiere eso sí de tiempo, experiencia, habilidad y agilidad para un buen acabado del producto, mencionando también el siguiente proceso como lo es.

La clasificación del pescado seguidamente verificar que tenga un peso correcto y establecido, luego se procede al envase el cual va a ser congelado, seguido del enlatado y luego al congelamiento del producto y para la terminación y presentación del producto dan un acabado como lo es el empaquetado el cual es el valor agregado que dan para la respectiva venta.

**Pregunta N° 2 ¿Podría usted describirme los factores internos y externos de la empresa?**

Nos mencionan que entre los factores internos de la empresa son: Actuar correctamente con las personas, el Compromiso y la honestidad para cumplir con sus labores, Ser éticos, tener la empresa en un campo comercial, y ver las necesidades de los clientes, comercializar la materia prima que existe dentro de nuestro país y brindar más fuentes de trabajos a las personas del entorno.

Y entre los factores externos son: la veda que es un ítem muy importante porque dependiendo de esto la producción tiende a bajar, la materia prima degradada es una pérdida más para la empresa, es el sobrante del proceso del pescado que se tiende a desechar, así mismo los meses de clara, son meses en que la materia prima disminuye, la escasez de la materia prima, se recalca que la empresa disminuye su producción, y para ellos la competencia por que existen otras empresas que realizan las mismas actividades.

**Pregunta N° 3 ¿En la actualidad la empresa cuenta con clientes y proveedores fijos?**

De las personas entrevistadas mencionaron que sí, la empresa cuenta con una cartera de clientes fijos entre ellos están Pacifish SA, Haifeng Ecuador SA, Perú Vende, entre otros.

Sus proveedores son: Eder Zambrano, David Pluas, Álvaro González, Francisco Mendoza, entre otros, el cual ellos son dueños de pequeñas embarcaciones de pescado de la provincia de santa Elena.

Esto se debe a que la empresa tiene y cumple con un grado de eficiencia al momento de ofrecer su servicio con el fin de que los clientes estén satisfecho y cubran su necesidad.

**Pregunta N° 4 ¿Qué aspecto importante considera usted en su puesto de trabajo para la eficiencia de la empresa?**

Mencionan que el trabajo en equipo es un método que les ayuda para la mejor organización porque envase a ellos pueden coordinarse, para poder terminar con sus labores diarias.

Otro aspecto seria, las condiciones de trabajo que proponen, porque es una manera en que ellos pueden asumir muchas responsabilidades hacia la empresa de tal forma para ellos los consideran sumamente importante para la eficiencia de la empresa.

Otro seria la planificación ya que ellos se reflejan en él porque es una estrategia sumamente importante, a base de eso serian un poco más organizado y así pueden presentar y cumplir con sus labores encomendadas, y por ultimo Mencionan también el ambiente de trabajo adecuado ya que en él se sentiría un poco relajado y podrían cumplir bien su objetivo.

**Pregunta N° 5 ¿Describame cuales son los estándares de calidad de la empresa?**

Para ellos es estar enfocado principalmente a desarrollar las destrezas e inteligencia de cada uno de sus colaboradores, entre los estándares de calidad tenemos:

- 1.- La calidad del producto, esto tiene que ver si la materia prima comprada es de calidad y va a satisfacer a los clientes.
  
- 2.- La calidad del proceso esto es en cuanto al personal si cuenta con la experiencia requerida para el proceso, si está capacitado y acto para cumplir con su función.
  
- 3.- La calidad del servicio se debe a que el producto tenga un acabado excelente y este a disposición de los clientes.

**Pregunta N°6 ¿Detálleme las ventajas que considera usted más importante dentro de la empresa?**

- 1.- El avance de la tecnología porque se determina que es una herramienta y una manera en que el producto tendría un acabado mejor, y su imagen de la empresa seria reconocida a nivel mercado potencial.
  
- 2.- El acceso a mercados internacionales porque por medio de estola imagen de la empresa se va posicionan en el mercado y el producto va haciendo acogido por todos los consumidores y esto a la vez es un incremento más en sus ingresos.
  
- 3.- El campo comercial, es una de las ventajas que tiene más acogida en cuanto a que la empresa tenga altos ingresos y un buen posicionamiento de su producto.
  
- 4.\_ Acceso de la Materia prima, ya que la empresa se encuentra ubicada en una zona costera y fácil de conseguirla para poder brindar un producto de calidad satisfaciendo las necesidades de los clientes.

**Pregunta N° 7 ¿La empresa cuenta con el personal adecuado en cantidad y experiencia para el cumplimiento de sus objetivos?**

Mencionan que la empresa cuenta primeramente con una amplia infraestructura para el proceso del producto, lo cual abastece para que los colaboradores puedan cumplir con sus responsabilidades.

La empresa si cuenta con personas con experiencia para el proceso de la producción, han sido personas que llevan el tiempo trabajando en otras pesqueras.

Pero cabe recalcar que tienen personas que la faltan un poco más de experiencia en el ámbito administrativo y que requiere de capacitaciones.

**Pregunta N° 8 ¿Cuenta la empresa con una estructura organizacional completa?**

Mencionan que todavía no que ellos se sostienen en base a la organización actual y que si se requiere de un diseño apropiado para así agilizar el mecanismo que se lleva en el proceso de la producción.

Sería un elemento fundamental porque así cada uno de los colaboradores tendrían bien claro su puesto de trabajo y se agilizaría todo el proceso administrativo con el fin de que exista un buen trabajo en grupo y se hagan validas todas las tomas de decisiones que se realicen.

Sería factible, de esta manera existiría un proceso del cual cada colaborador cumpliría con responsabilidad, y el organigrama diseñado tendría que ser adaptadas a los requerimientos de las necesidades del mercado actual, por otro lado mencionan que sí pero aún hace falta más personal con experiencia en el ámbito administrativo con conocimiento suficiente para alcanzar lo propuesto, que a la vez genere mayor rentabilidad.

**Pregunta N° 9 ¿Se siente motivado por la empresa?**

Respuesta por parte de propietario redactando de esta forma. Para él la empresa es un elemento muy importante para el transcurso de su vida ofreciendo una calidad de vida tanto para él y para su familia.

Es entonces la motivación le surgió porque por medio de esto a él, le gusta interactuar con la gente, y las personas le mencionaron que él es una persona de superación, con ganas de trabajar, es entonces lo que le motivo a seguir adelante con su empresa.

Si porque ellos como colaboradores le gustan brindar y compartir su conocimiento, desarrollar destrezas con el fin de que el propietario se sienta a gusto con el trabajo que se ejercen en cada área y pueda cumplir su propósito deseado, dando todo su esfuerzo para ser bien recompensado.

**Pregunta N° 10 ¿Utiliza alguna herramienta para tener información importante?**

Si porque de eso aprenden más, es una experiencia más que ayuda a la retroalimentación de conocimiento por parte de los colaboradores para brindar contenidos bien específicos de manera en que los altos directivos se sientan satisfecho por sus labores.

Una de las herramientas que utilizan es la competencia, principalmente se fijan en la producción que tienen depende de esto ellos fortalecen su producción, otra también lo consideran a la tecnología es una herramienta muy importante por medio de páginas web se solicitaría información trascendental de manera que de este podría obtener más beneficio por parte de la empresa ya sea encontrando nuevos cliente, nuevos proveedores más variedad de materia prima, tecnología en maquinarias avanzadas, para cumplir con sus objetivos.

### 3.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DIRECTIVOS

#### 1.- ¿Qué tan satisfecho se siente con el cargo que le asignaron?

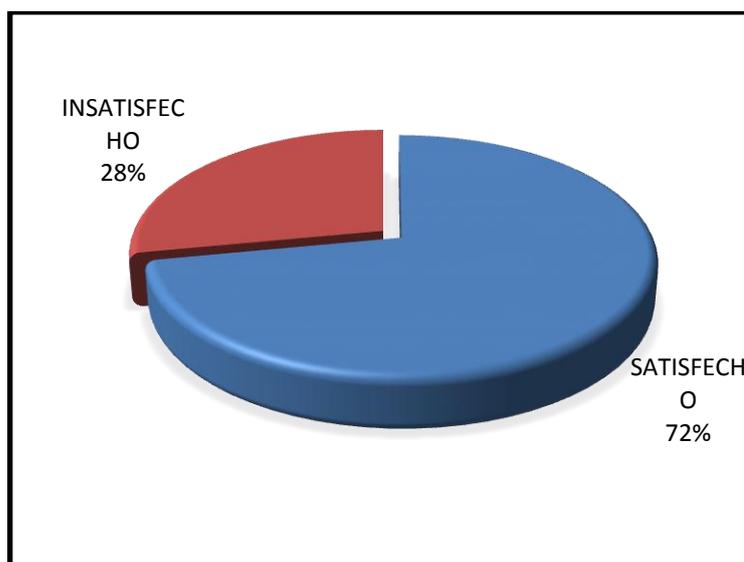
TABLA N° 4 Cargos asignado

PREGUNTA	VALORACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Satisfecho	72	72%
	Insatisfecho	28	28%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: cargos asignados

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 3 Cargos asignados



Fuente: Cargos asignados

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En el primer gráfico se observa que mediante los resultados obtenidos tenemos estadísticamente que existe la mayor parte, de las personas que están satisfecha por el cargo asignado y con las tareas que han sido encomendado a cada uno de ellos y el menor porcentajes de ellos no se sienten satisfecho porque aún le falta un poco más de experiencia acorde a su cargo específico.

## 2.- ¿El salario que gana satisface todas sus necesidades?

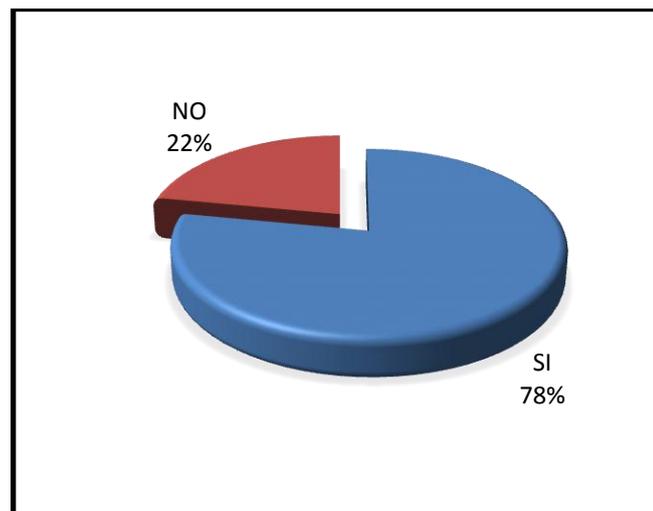
TABLA N° 5 Satisfacción del sueldo

PREGUNTA	VALORACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Si	78	78%
	No	22	22%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Satisfacción del sueldo

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 4 Satisfacción del sueldo



Fuente: Satisfacción del sueldo

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En el siguiente gráfico nos refleja que los colaboradores de la empresa estadísticamente existen un alto porcentaje que mencionan que si está satisfecho con el sueldo que gana, por parte de ellos, todo depende de las toneladas que procesan y producen. Y el menor porcentaje no están de acuerdo con el salario, para ellos no cumple con a cabalidad con sus expectativas, por eso la empresa se esmera cada día más parar fortalecerse en el campo comercial y así poder incrementar y dar un aumento de sueldo a sus colaboradores con el fin de que cada uno de ellos se sientan a gusto y puedan cumplir con sus responsabilidades.

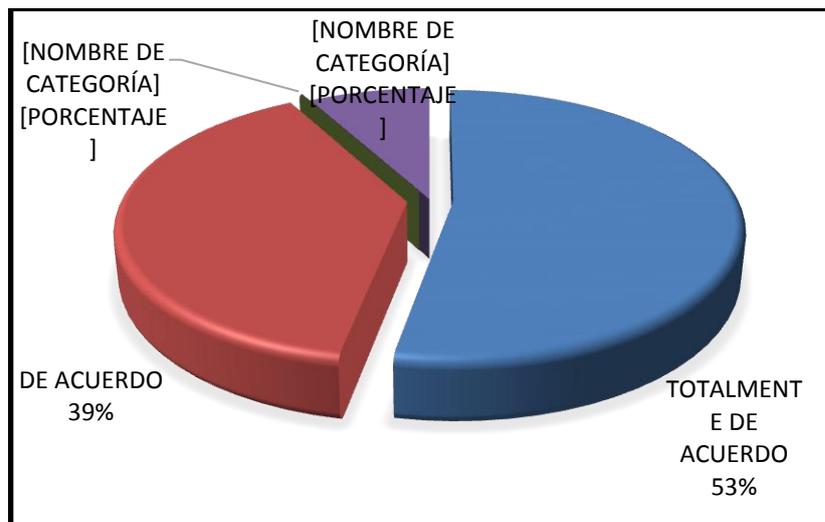
**3.- ¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para desarrollar sus labores?**

TABLA N° 6 Satisfacción con el ambiente de trabajo

PREGUNTA	VALORACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Totalmente de acuerdo	53	53%
	De acuerdo	39	39%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	8	8%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Satisfacción por el ambiente de trabajo  
 Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 5 Satisfacción con el ambiente de trabajo



Fuente: Satisfacción por el ambiente de trabajo  
 Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En el siguiente gráfico nos explica estadísticamente que la mayor parte de los colaboradores de la empacadora Ocean Fácil S.A están de acuerdo con un ambiente de trabajo ya que es propicio para el desarrollo de las actividades laborales, con un nivel de porcentaje alto, y los demás colaboradores están en desacuerdo, porque aún hace falta más mejoramiento y no se sienten satisfecho con el fin de que la empresa pueda obtener mejores beneficios.

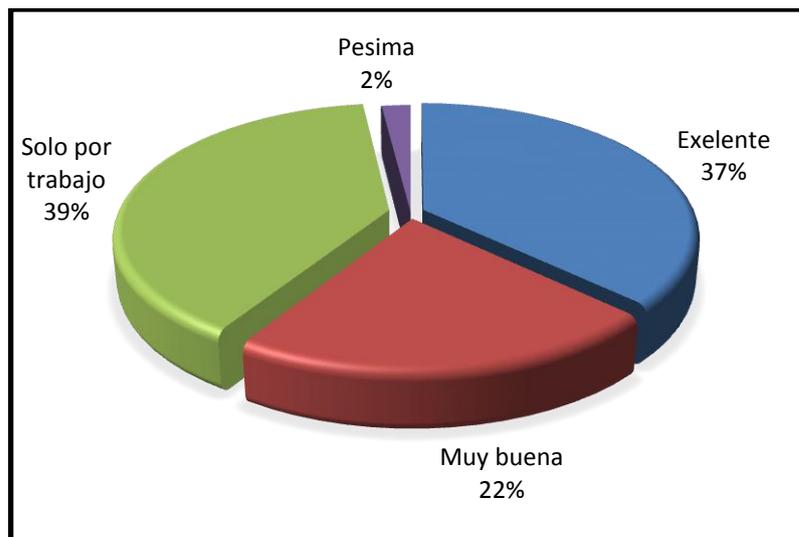
**4.- ¿Cómo es la comunicación entre los jefes departamentales y sus subordinados dentro de la empresa?**

TABLA N° 7 Comunicación entre jefes y subordinados.

PREGUNTA	VALORACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Excelente	37	37%
	Muy buena	22	22%
	Solo por trabajo	39	39%
	Pésima	2	2%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Comunicación entre jefes y subordinados  
**Elaborado:** Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 6 Comunicación entre jefes y subordinados



**Fuente:** Comunicación entre jefes y subordinados  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

En este gráfico observamos que el mayor porcentaje de los colaboradores estadísticamente es excelente y por trabajo que existe comunicación entre los jefes de cada departamento el cual comenta que si existe liderazgo, y el menor porcentaje indica que es pésimo, ya que refleja que si le hace falta la comunicación. En conclusión este gráfico nos indica que si existe una buena comunicación entre los jefes departamentales.

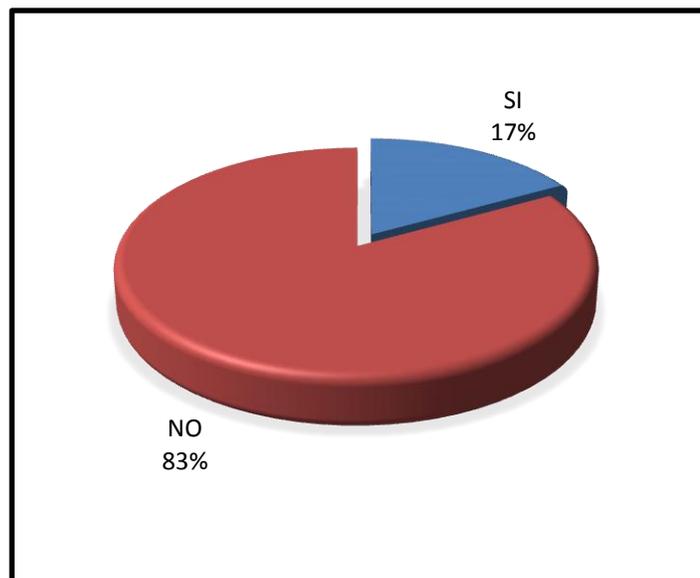
## 5.-¿Cuenta la empresa con un estructura organizacional completa?

TABLA N° 8 Existe estructura organizacional.

PREGUNTA	VALORACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Si	17	17%
	No	83	83%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Existe estructura organizacional  
Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 7 Existe estructura organizacional



Fuente: Existe estructura organizacional  
Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En este siguiente gráfico nos muestra que el mayor porcentaje del total de las personas encuestadas, han mencionado de que no existe una estructura organizacional específicamente, el menor porcentaje indican que si pero no está bien específica. Eso hace conclusión de que en la empresa aún hace falta más coordinación y desempeño laboral el cual es una amenaza para la empresa, por eso es necesario realizar un Diseño que sea acorde al funcionamiento de la empresa y así pueda cumplir con su propósito.

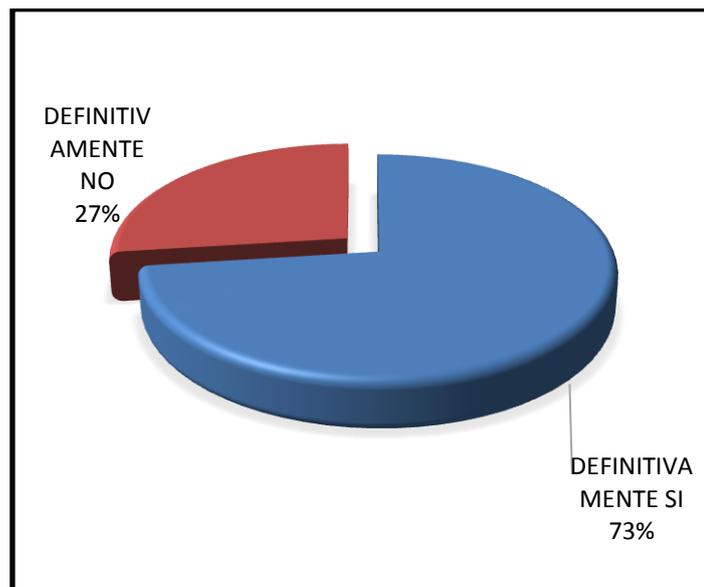
**6.-¿Considera usted que es necesario la ejecución de un diseño organizacional para la empresa empacadora de pescado OCEAN?**

TABLA N° 9 Ejecución de un Diseño Organizacional

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Definitivamente si	73	73%
	Definitivamente no	27	27%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ejecución de un diseño organizacional  
 Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 8 Ejecución de un Diseño Organizacional



Fuente: Ejecución de un diseño organizacional  
 Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

Este gráfico nos demuestra que de los datos extraídos de la encuesta tenemos que el mayor porcentaje de las personas mencionan que si es necesario la ejecución de un diseño organizacional, por medio del cual nos facilitaría información muy necesaria para ver la factibilidad de la implementación de nuevas estrategia para la empresa y el menor porcentaje mencionan que no porque para ellos se sienten bien con lo que realizan.

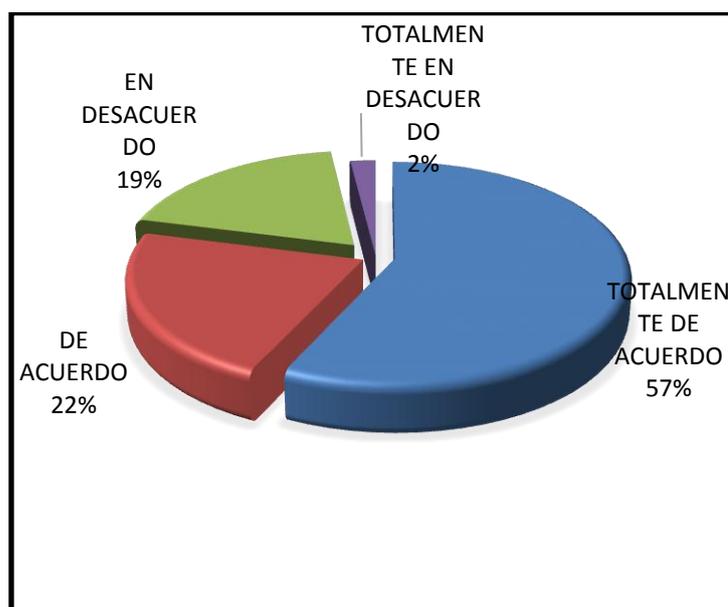
**7.- ¿Estaría de acuerdo con la implementación nueva estrategias para tener un buen control y una mejor organización en el área administrativa**

TABLA N° 10 Implementación de Estrategias

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>7</b>	Totalmente de acuerdo	57	57%
	De acuerdo	22	22%
	En desacuerdo	19	19%
	Totalmente en desacuerdo	2	2%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Implementación de estrategias  
Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte.

GRÁFICO N° 9 Implementación de Estrategias



Fuente: Implementación de estrategias  
Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte.

El gráfico nos muestra que de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa empacadora de pescado OCEAN tenemos que la mayor parte de las personas, están totalmente de acuerdo con la implementación de nuevas estrategias para el cambio y mejoramiento de nuevas tendencias políticas, y el menor porcentaje no está de acuerdo.

**8.-¿Con que frecuencia le permiten tomar decisiones autónomas en el desempeño de su trabajo?.**

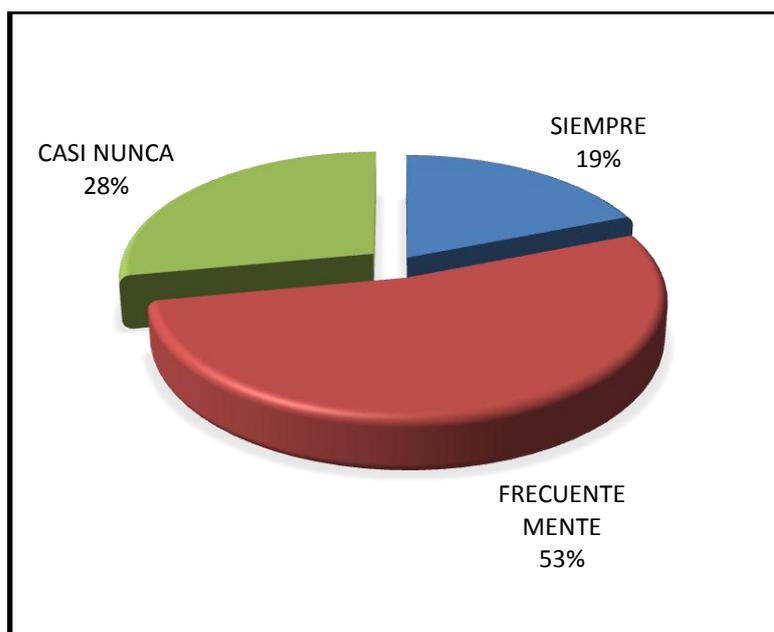
TABLA N° 11 Decisiones Autónomas

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Siempre	19	19%
	Frecuentemente	53	53%
	Casi nunca	28	28%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Decisiones autónomas

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 10 Decisiones Autónomas



Fuente: Decisiones autónomas

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

El gráfico siguiente nos muestra que el mayor porcentaje de las personas frecuentemente, siempre le dejan tomar decisiones autónomas esto hace referencia a que los empleados brindan sus decisiones autónomas hacia el desempeño de sus labores diarias, y el menor porcentaje encuestados mencionan casi nunca le permiten tomar decisiones.

## 9.-Cuenta la empresa con objetivos delimitados?

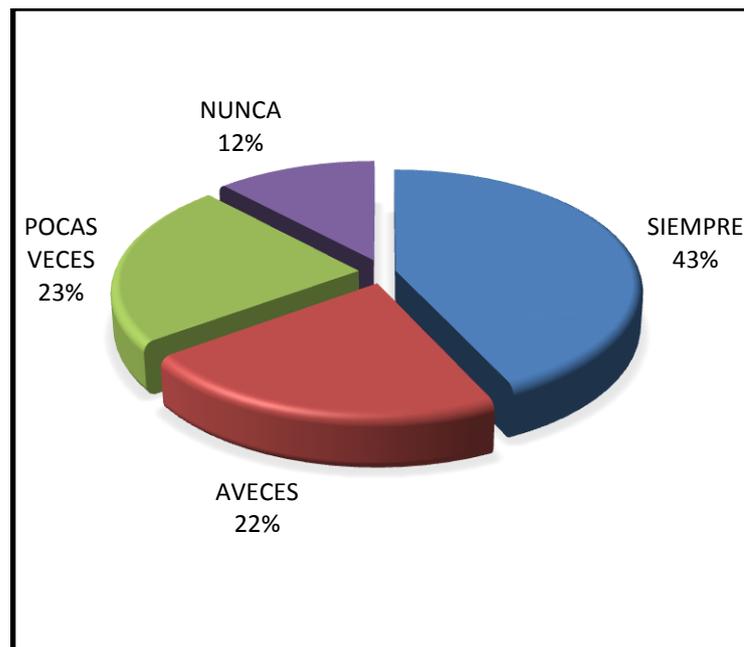
TABLA N° 12 Objetivos Delimitados

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	Siempre	43	43%
	A veces	22	22%
	Pocas veces	23	23%
	Nunca	12	12%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Objetivos delimitados

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte.

GRÁFICO N° 11 Objetivos Delimitados



Fuente: Objetivos delimitados

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En este gráfico nos muestra que de las personas encuestadas existe un alto porcentaje que mencionan que siempre y a veces la empresa cuenta con objetivos delimitados y el menor porcentaje dicen que pocas veces eso nos quiere decir que la empresa no tienen bien establecidos los objetivos. Y que requiere de una buena estructura.

**10.-¿ La empresa desarrolla una administracion estrategica para el cumplimiento de su mision?¿mediante?**

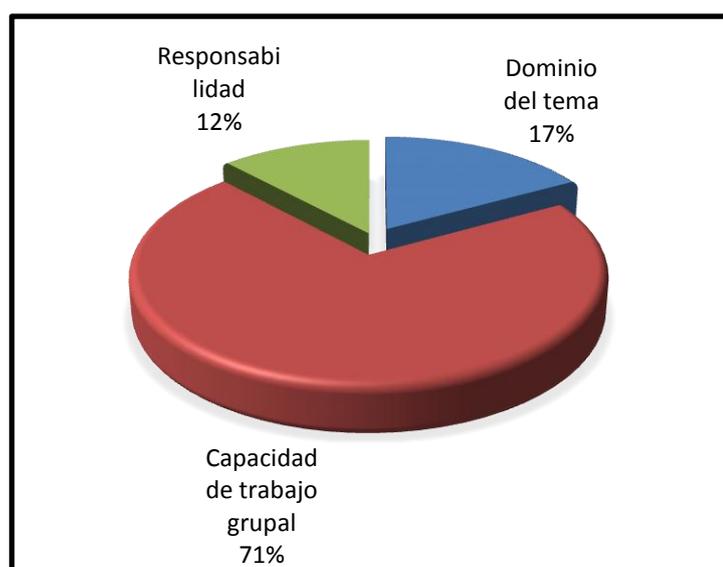
TABLA N° 13 Administracion Estrategica

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	Dominio del tema	17	17%
	Capacidad de trabajo grupal	71	71%
	Responsabilidad	12	12%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Administracion estrategica

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 12 Administracion Estratégica



Fuente: Administracion estrategica

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

El grafico nos demuestra que de los datos obtenidos por las encuestas realizadas tenemos que el mas alto nivel de las personas menciona que la empres nos dice que es mediante la capacidad del trabajo grupal, con un domio de tema la empresa desarrolla una administracion estrategica para el cumplimiento de su mision y el menor porcentaje lo realizan por responsabilidad. En fin la mayoría de las personas prefiere hacerlo por medio de la capacidad de trabajo grupal .

### 11.-¿Recibe algún tipo de capacitación por parte del encargado?

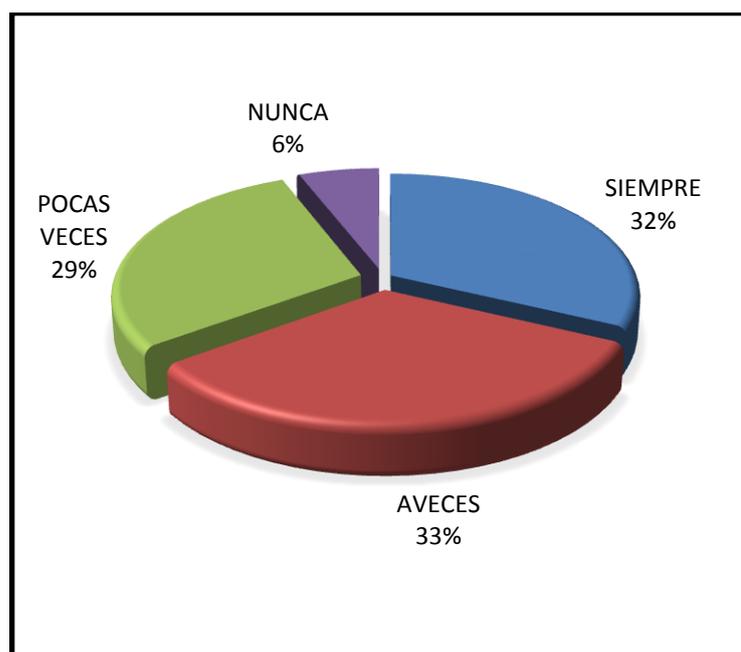
TABLA N° 14 Capacitaciones

PREGUNTA	VALORACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	Siempre	32	32%
	A veces	33	33%
	Pocas veces	29	29%
	Nunca	6	6%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Capacitación

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 13 Capacitaciones



Fuente: Capacitación

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En este gráfico nos muestra que el mayor porcentaje de las personas encuestadas reciben capacitaciones siempre y otro mencionan pocas veces, y el menor porcentaje mencionan que pocas veces, eso quiere decir que hace falta brindar más capacitaciones a todos los colaboradores para que puedan cumplir con sus labores encomendadas.

## 12.-¿Cuál de las fortalezas de la empresa considera más relevante?

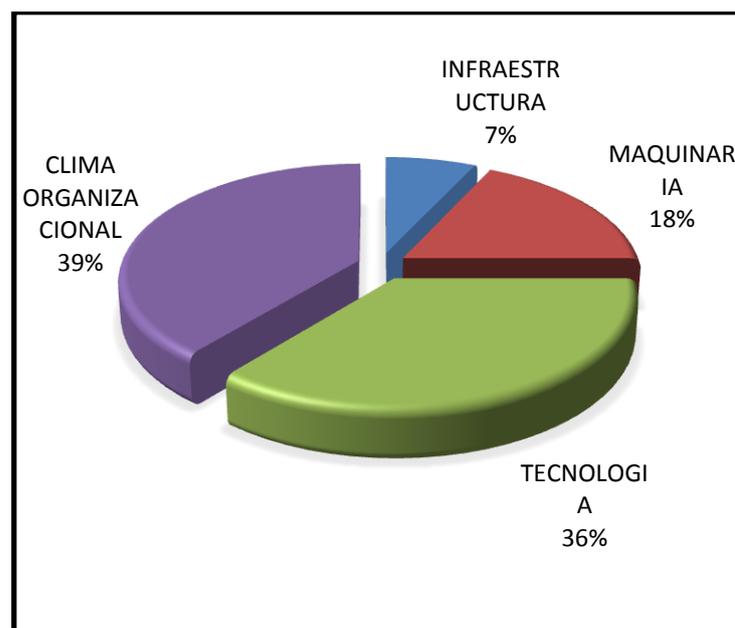
TABLA N° 15 Fortalezas

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12	Infraestructura	7	7%
	Maquinaria	18	18%
	Tecnología	36	36%
	Clima organizacional	39	39%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Fortalezas

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 14 Fortalezas



Fuente: Fortalezas

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

El siguiente gráfico nos muestra cual es la fortaleza de la empresa más relevante, y estadísticamente tenemos que de los datos obtenidos por las encuestas realizadas nos dice que es el clima organizacional y la tecnología ya que son los rangos más altos que eligieron los colaboradores porque se ve el trato del subordinado hacia el personal de trabajo, y el menor porcentaje es la infraestructura y la maquinaria ya que son rango de importancia pero no de mucha influencia.

**13.-¿Qué expresión considera usted, la percepción de los clientes hacia sus productos?**

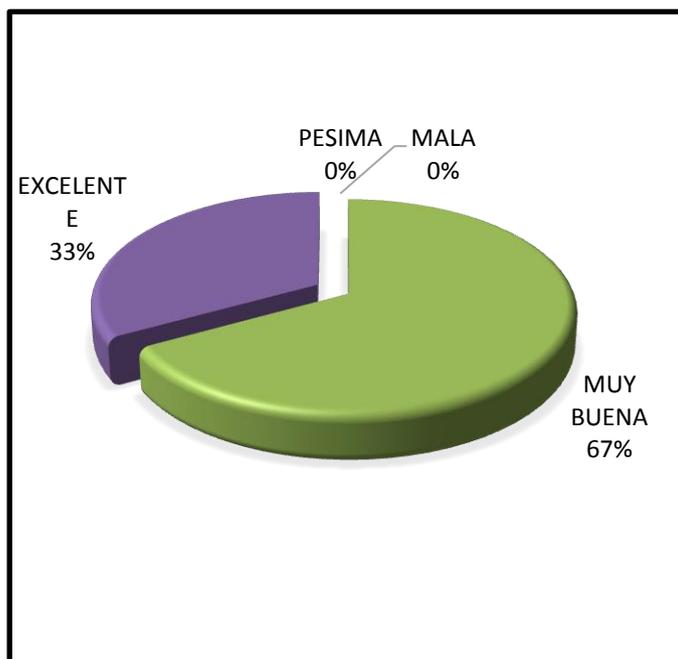
TABLA N° 16 Percepción de los Clientes

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
13	Pésima	0	0%
	Mala	0	0%
	Muy buena	67	67%
	Excelente	33	33%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Percepción de los clientes

Elaborado por Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 15 Percepción de los Clientes



Fuente: Percepción de los clientes

Elaborado por Miguel Perero Rocafuerte

En este gráfico nos muestra que el alto porcentaje de las personas encuestadas nos mencionó que el producto que producen es muy bueno y excelente eso quiere decir que la producción de la empacadora OCEAN es muy rentable y a la vez ayudaría al nivel socioeconómico del entorno.

**14.-¿Utiliza la empresa algún indicador para medir la satisfacción del cliente?**

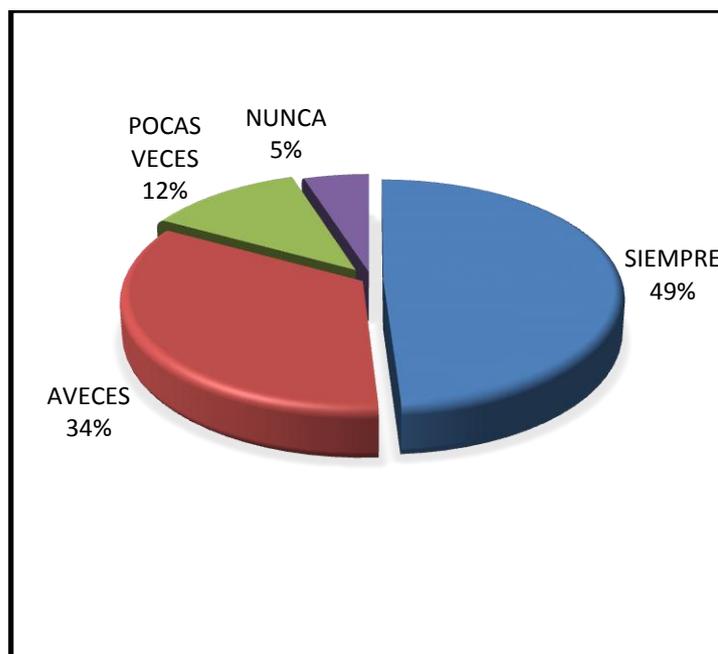
TABLA N° 17 Satisfacción del cliente

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
14	Siempre	49	49%
	A veces	34	34%
	Pocas veces	12	12%
	Nunca	5	5%
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Satisfacción del cliente

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 16 Satisfacción del Cliente



Fuente: Satisfacción del cliente

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En este gráfico nos muestra que de las personas encuestadas tenemos que el mayor porcentaje siempre utilizan indicadores para medir la satisfacción del cliente y el menor porcentaje mencionan que pocas veces y casi nunca utilizan indicadores eso quiere decir que no siempre realizan la medición de los itinerarios.

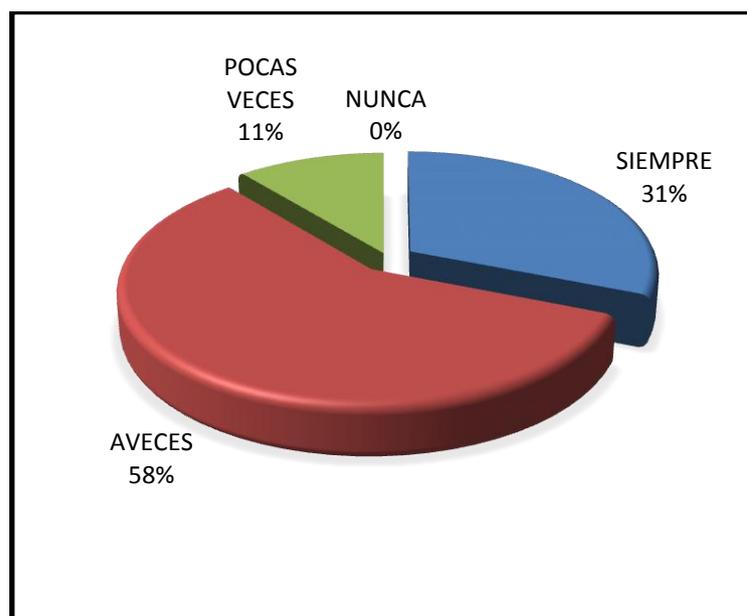
**15.-¿ La empresa tiene definida claramente las funciones y responsabilidades de los empleados?**

TABLA N° 18 Funciones y Responsabilidades de los Empleados

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15	Siempre	31	31%
	A veces	58	58%
	Pocas veces	11	11%
	Nunca	0	0%
	TOTAL	100	100%

Fuente: Funciones y responsabilidades de los empleados  
Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte.

GRÁFICO N° 17 Funciones y Responsabilidades de los Empleados



Fuente: Funciones y responsabilidades de los empleados  
Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte.

En este último gráfico de las encuestas realizadas hacia los colaboradores de la empresa nos muestra que la empacadora tiene definida claramente las funciones y responsabilidades de los empleados, estadísticamente tenemos que el mayor porcentaje de ellos mencionan que siempre eso quiere decir que en totalidad hace falta un diseño bien estructurado para el cumplimiento de las labores.

### 3.2.2 Análisis de los resultados obtenidos de las encuesta hacia los clientes

#### 1.- ¿Compra frecuentemente los productos de la empacadora de pescado OCEAN?

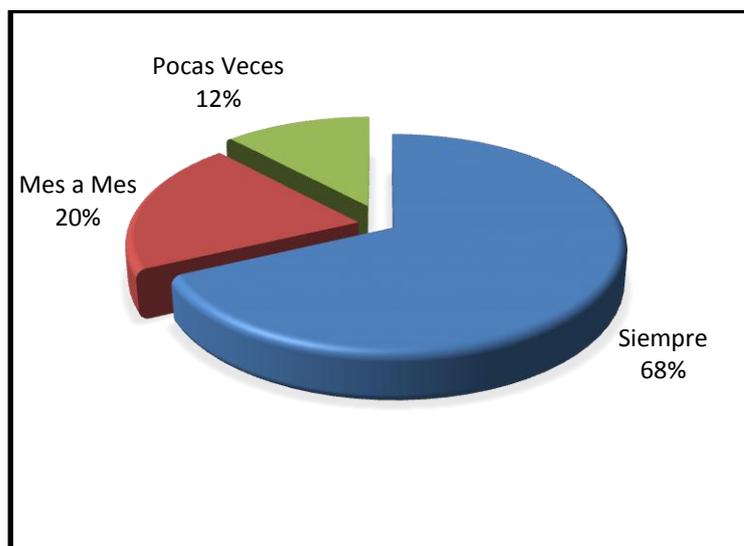
TABLA N° 19 Compra de los productos

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Siempre	17	68%
	Mes a Mes	5	20%
	Pocas Veces	3	12%
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Compra de los producto

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 18 Compra de los productos



Fuente: Compra de los producto

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

Tenemos que en el siguiente gráfico nos muestra de las encuesta realizada a los clientes de la empacadora de pescado OCEAN que el mayor porcentaje de ellos mencionan que siempre compran en la empacadora, y el menor porcentaje mencionan más pocas veces eso indica que la mayoría de los clientes compran frecuentemente sus productos en la empacadora.

## 2.- ¿Qué calificación le asignaría por el servicio que le ofrece la empresa?

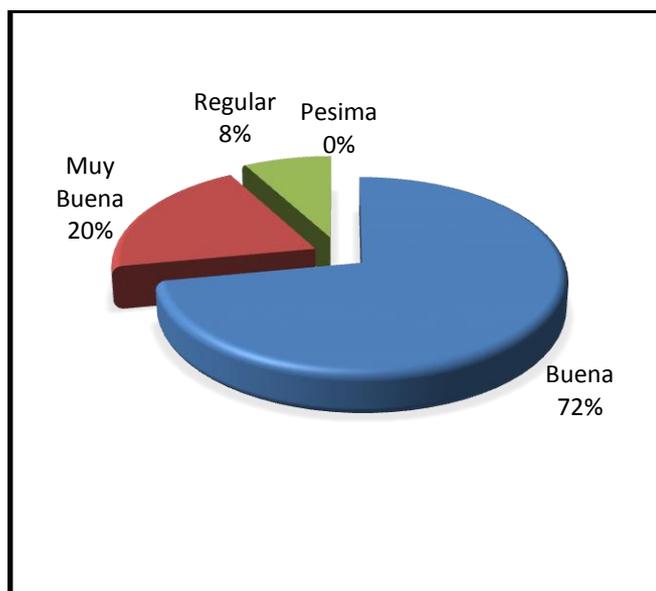
TABLA N° 20 Servicio que Ofrece la Empresa

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Buena	18	72%
	Muy Buena	5	20%
	Regular	2	8%
	Pésima	0	0%
	TOTAL		25

Fuente: Servicio que ofrece la empresa

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 19 Servicio que Ofrece la Empresa



Fuente: Compra de los producto

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte.

Tenemos que el siguiente gráfico nos muestra que de las encuesta realizadas tenemos que de los indicadores más altos es el de los clientes, mencionan que es muy Buena, el menor porcentaje mencionan que es regular eso nos dice que la mayoría de las personas mencionaron que es excelente el servicio que le brindan a sus clientes.

**3.- ¿Cómo califica la calidad del producto de la empacadora de pescado OCEAN?**

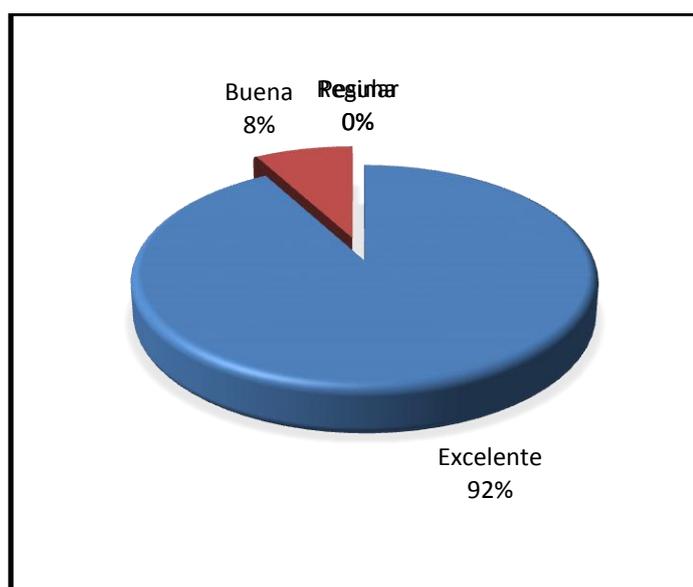
**TABLA N° 21** Calidad del Producto

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Excelente	23	92%
	Buena	2	8%
	Regular	0	0%
	Pésima	0	0%
	TOTAL	25	100%

**Fuente:** Calidad del producto

**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

**GRÁFICO N° 20** Calidad del Producto



**Fuente:** Compra de los producto

**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

En cuanto a este gráfico nos muestra que de las encuesta realizadas y con los datos obtenidos de la misma tenemos que el indicador más alto de la personas mencionaron que la calidad del producto es excelente eso nos quiere decir que la empresa ofrece un producto de calidad y calidez con el fin de satisfacer todas sus necesidades.

**4.- ¿Que cualidad es muy importante para usted por la adquisición del producto?**

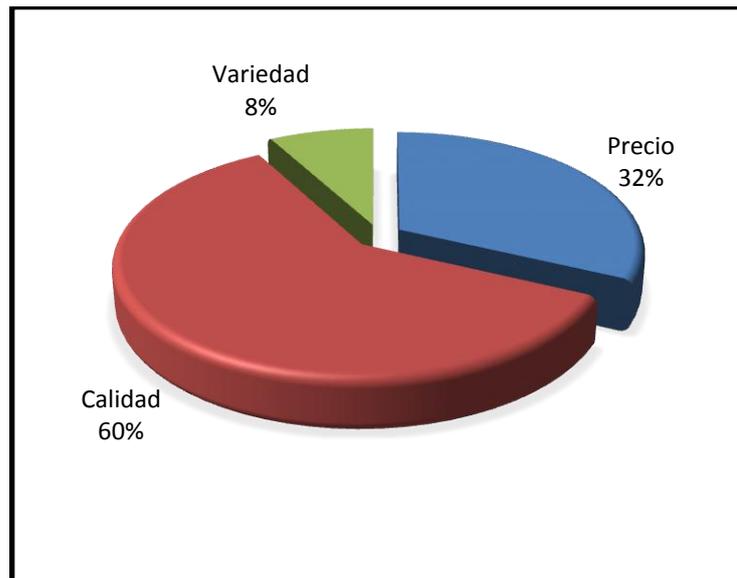
TABLA N° 22 Cualidades del Producto

PREGUNTA	VALORACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Precio	8	32%
	Calidad	15	60%
	Variedad	2	8%
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cualidades del producto

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÀFICO N° 21 Cualidades del Producto



Fuente: Cualidades del producto

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte.

En cuanto a este gráfico nos refleja estadísticamente que el indicador más alto de las personas encuestadas mencionan cual es la cualidad muy importante para ellos del producto y ellos prefirieron la calidad y el precio y el menor porcentaje prefiere la variedad, eso nos quiere decir que la mayoría de las personas prefieren la propiedad del producto, ya que es una de las cualidades que se debe considerar, para medir la satisfacción del cliente.

## 5.-¿ cómo califica a la empresa en el ámbito comercial?

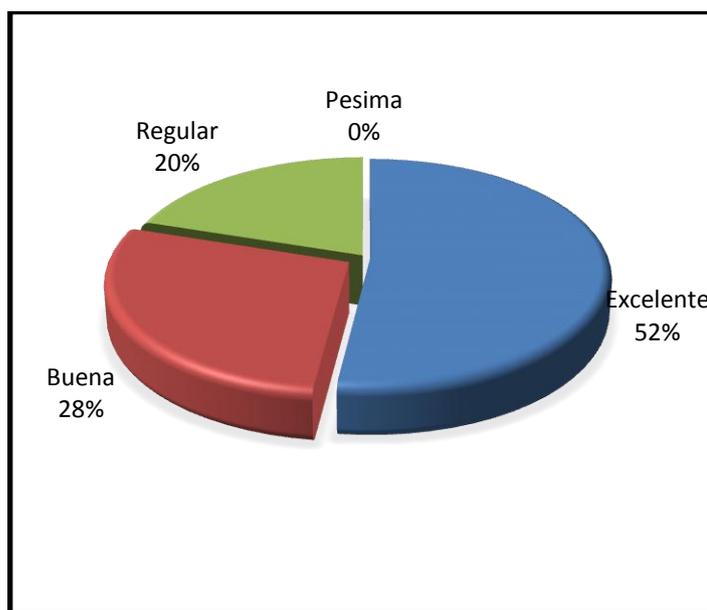
TABLA N° 23 Calificación de la Empresa

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Excelente	13	52%
	Buena	7	28%
	Regular	5	20%
	Pésima	0	0%
	TOTAL		25

Fuente: Calificación de la empresa

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 22 Calificación de la Empresa



Fuente: Calificación de empresa

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte.

En este gráfico estadísticamente nos muestra que de las personas encuestadas obtuvimos que el indicador más alto de los individuos que mencionan como califican a la empresa, con excelente, y buena, y el menor porcentaje indican que es regular eso nos quiere decir que la empresa es calificada con un mayor porcentaje como excelente.

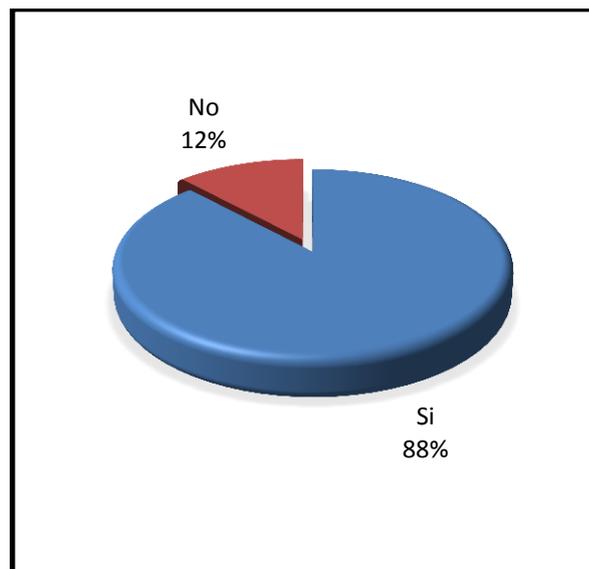
## 6.- ¿Cuentan con experiencia los colaboradores de la empresa?

TABLA N° 24 Experiencias de los Colaboradores

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Si	22	88%
	No	3	12%
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Experiencia de los colaboradores  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

GRAFICO N° 23 Experiencia de los Colaboradores



**Fuente:** Experiencia de los colaboradores  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

En este Gráfico tenemos de la encuesta realizada hacia los clientes de la empacadora el indicador más alto de sus colaboradores mencionan si cuentan con experiencia y el menor porcentaje dicen que no cuenta con experiencia, eso nos quiere decir que la mayor parte si está capacitada, y para la empresa sería factible incrementar capacitaciones para que hacia cada colaborador extraer mucha información y pueda cumplir con sus responsabilidades y de esta forma la empresa pueda completar su propósito y cumplir con lo propuesto.

## 7.-¿La persona que le atiende se muestra lo suficiente capacitado?

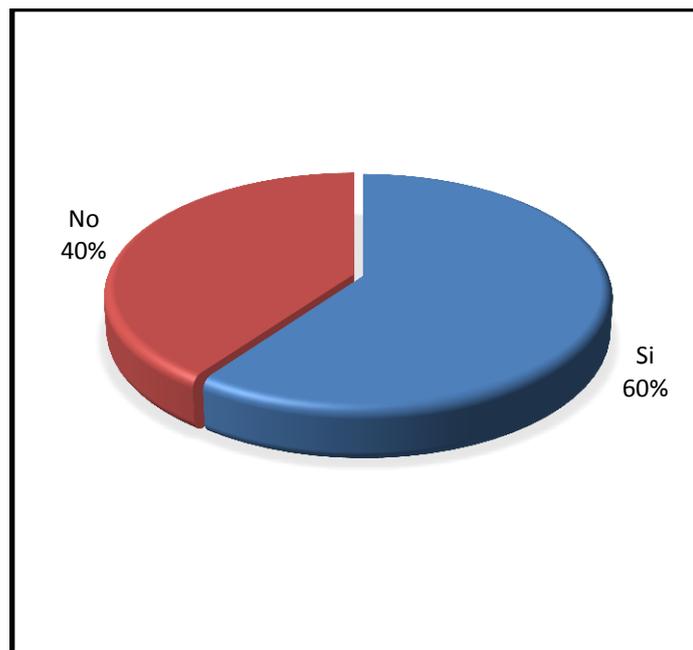
TABLA N° 25 Personal Capacitado

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Si	15	60%
	No	10	40%
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Personal Capacitado

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 24 Personal Capacitado



Fuente: Personal Capacitado

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En cuanto a este gráfico nos demuestra que de los clientes encuestados estadísticamente nos detalla que el indicador más alto de ellos mencionan que si están capacitado de acuerdo a la aptitud de cómo son atendido eso quiere decir que la mayor parte de los clientes dan buena referencia de los colaboradores y el menor porcentaje mencionan que no que si tal vez hace falta aún más de adquisición de conocimiento acuerdo al desenvolvimiento del diálogo

### 8.-¿ Cree que existe buena comunicación entre cliente y vendedor?

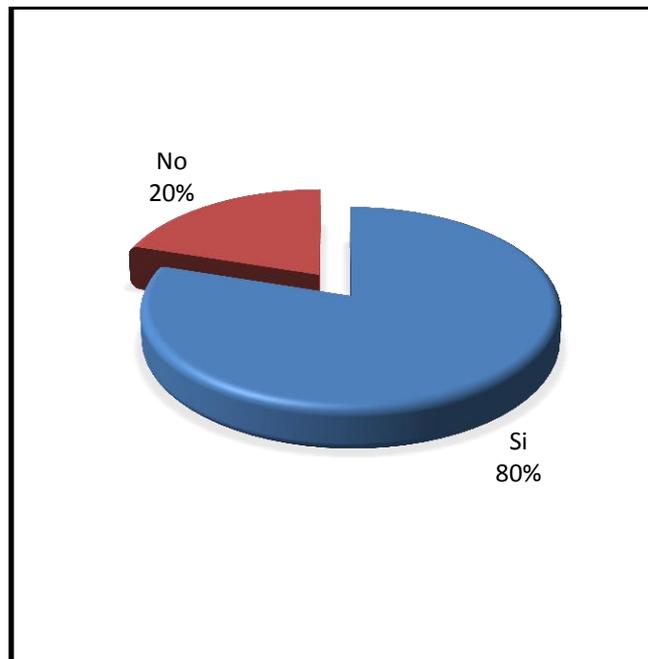
TABLA N° 26 Comunicación entre Cliente y Vendedor

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Si	20	80%
	No	5	20%
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Comunicación entre Cliente y Vendedor

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 25 Comunicación entre Cliente y Vendedor



Fuente: Comunicación entre Cliente y Vendedor

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En cuanto al siguiente gráfico nos muestra que mediante las encuestas realizadas tenemos estadísticamente que existe un indicador más alto de los cliente que dicen si existe buena comunicación entre ambas personas, el tiempo que llevan son bien consideraos por parte de los vendedores y de los directivos de la empresa mientras que la menor proporción de ellos mencionan que no tienen buena comunicación razón por el cual recién son nuevos clientes y tal vez se están entendiendo.

## 9.-¿ Porque medio de comunicación ha tenido referencia de la empresa?

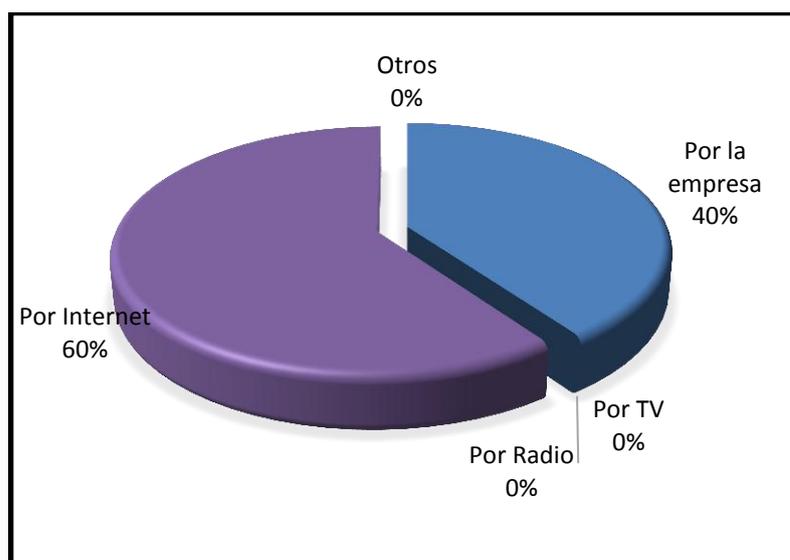
TABLA N° 27 Medios de Referencia

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	Por la empresa	10	40%
	Por TV	0	0%
	Por Radio	0	0%
	Por Internet	15	60%
	Otros	0	0%
	<b>TOTAL</b>		25

Fuente: Medios de referencia

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

GRÁFICO N° 26 Medios de Referencia



Fuente: Medios de referencia

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En cuanto este gráfico tenemos que de los encuestados estadísticamente mencionan que el mayor porcentaje de los clientes tienen referencia de la empresa por medio internet, la empresa cuenta con una página web y es más eficiente el proceso para proceder a los pedidos mientras que la menor proporción de los clientes mencionan que lo hacen personalmente, que son clientes nuevos y poco a poco se están adaptando a las actividades.

**10.-¿ Cree usted que volvería a comprar los productos que ofrece la empaadora OCEAN?**

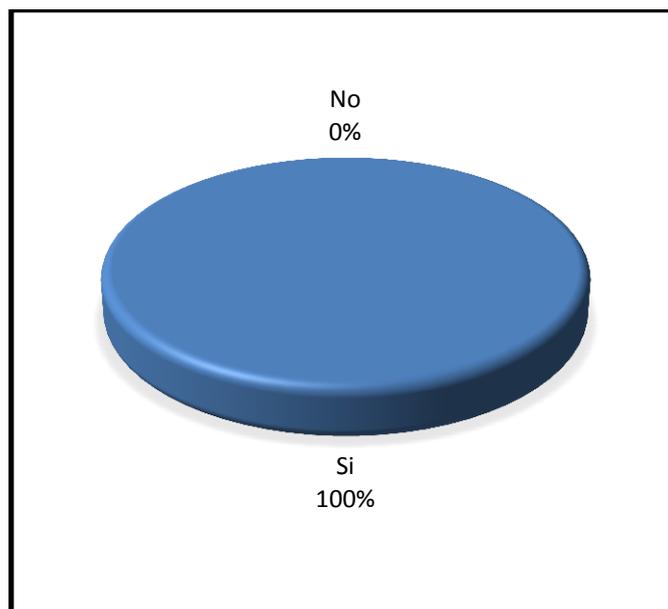
**TABLA N° 28 Volvería a Comprar**

PREGUNTA	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>10</b>	Si	25	100%
	No	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Volvería a Comprar

**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

**GRÁFICO N° 27 Volvería a Comprar**



**Fuente:** Volvería a Comprar

**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

En cuanto a este gráfico que se visualiza tenemos que de las encuestas realizadas estadísticamente que el indicador más alto de los clientes, que mencionaron que si volverían a comprar, ya que la empresa brinda un producto y servicio de calidad por eso de todas las personas encuestadas mencionaron que si volverían a comprar el producto que ofrecen y hasta otro que produzcan.

### 3.2 CONCLUSIONES

- Tenemos que del instrumento de investigación aplicado a la empacadora de pescado OCEAN por medio de una entrevista y encuestas dirigida hacia los directivos de la empresa y demás colaboradores se analizaron diferentes puntos de acuerdo al tema respectivo, con el fin cumplir a cabalidad su objetivo planteado.
- En conclusión tenemos que existe un mayor porcentaje por medio de sus colaboradores la implementación de un diseño con una estructura organizada acorde al funcionamiento de la empresa con el fin de cumplir sus propósitos y obtener un limitado de puestos y cargos.
- De las encuestas realizadas existe un alto porcentaje estadísticamente mencionan que para ellos un organigrama sería muy importante para la empresa, tendría más acceso y comunicación entre colaboradores y se podría agilizar los procesos.
- Se entiende también que estadísticamente un alto porcentaje de los colaboradores que prestan sus servicios en la empresa OCEAN mencionan que no existe una estructura organizacional adecuada ya que en el campo de trabajo existen suficientes anomalías al proceso administrativo.
- Tenemos también que de los colaboradores mencionan que siempre cuentan con objetivos delimitados en la empacadora OCEAN, eso se entiende que es favorable por parte de los colaboradores a que la empresa tenga bien definidos sus áreas.
- Para la empresa empacadora de pescado OCEAN le es favorable y factible la implementación de una estructura organizacional completa porque de acuerdo a eso la empresa tendría mejores y mayores ventajas en su ambiente de trabajo y así sería que los colaboradores tengan sus responsabilidades cumplidas.

### **3.3 RECOMENDACIONES**

- Que la empresa tenga bien definido cada área y puestos de sus colaboradores con recursos precisos con un ambiente de trabajo favorable y bien planteado sus objetivos con el fin de que exista una mejor organización y se agilite el proceso administrativo en la empresa.
- Que exista capacitaciones o personas que guíen a los colaboradores de una forma empírica a que entienda y del mismo aprendan y extraigan información de ello para que así puedan rendir con sus responsabilidades y obligaciones y de esa forma puedan desarrollar sus habilidades y destrezas, y obtener un limitado conocimiento para brindar a la empresa.
- Una vez adquirido información y sabiendo de que la empresa OCEAN tenga buenos y mayores ingresos le es factible para la empresa invertir en personas con alta práctica en el área de la administración que conozcan la línea del comercio de la producción de la empresa, para que ellos y sus demás colaboradores puedan rendir y cumplir sus metas y propósitos con el fin de que exista una mejor distribución del personal y un excelente organigrama estructural.
- Se debería generar un estudio detallado de las tácticas y estrategias de la empresa para definir la desventajas que existe en ella, accediendo de la información externa que se extrae por medio de los clientes, para de esa forma ir corrigiendo los errores que se presentan y así poder ver también las ventajas que ayudarían a la misma para el desenvolvimiento y aprovechamiento de la empacadora.
- Se recomienda a la empacadora OCEAN la ejecución de una estructura organizacional para el progreso de la tarea administrativa para proveer y conocer las diferentes diligencias y compromisos que corresponden a cada uno de sus colaboradores, con el fin de que la empresa este un posicionamiento rentable y sea eficiente en sus responsabilidades.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA**

#### **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA EMPACADORA DE PESCADO OCEAN FACIL S.A DEL CANTON LA LIBERTAD PROVINCIA DE SANTAN ELENA, AÑO 2015.**

##### **4.1. PRESENTACION**

En este capítulo se demuestra el modelo del diseño organizacional para la empresa empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A del cantón de la Libertad Provincia de Santa Elena, Esta empresa inicio sus actividades en el año 2012 contando con capital propio la misma que se desarrolló por medio del esfuerzo de cada colaborador para el pronóstico de la empresa. Este diseño fue elaborado con el fin de que exista una mejor organización y mejores estrategias ante las necesidades de los colaboradores para el buen control administrativo y resolver problemas que se presente en ella.

Por medio de este diseño organizacional reflejaremos un organigrama acorde al funcionamiento de la empresa, teniendo bien en cuenta los colaboradores que ofrecen sus servicios a la empacadora y viendo su experiencia de esta forma ver nivel de conocimiento de cada uno de ellos y acorde a eso asignarle el cargo respectivo para que puedan cumplir con sus responsabilidades asignadas. Para la empacadora de pescado OCEAN el Diseño Organizacional es importante para el crecimiento y desarrollo de la empresa porque atreves de él se reflejan los objetivos y metas para el cambio de la organización y así cumplir con sus propósitos en un tiempo definido, para esto la empresa debería adaptarse a este diseño para visualizar a que exista una mejor misión administrativa de esta forma los colaboradores tendrían bien planteado sus objetivos y así cumplir con su propósito cumpliendo a cabalidad con las reglas planteadas.

#### **4.2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA**

La empresa empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A fundada hace 4 años dedicada al área del comercio nacional e internacional, OCEAN FACIL S.A. se dedica a la importación y exportación de productos del mar, tanto frescos como congelados, con la necesidad de cumplir la satisfacción del cliente, actualmente cuenta con una infraestructura amplia suficiente para el proceso del congelado de pescado, 5 cámaras de congelamiento, 2 cámaras de hielo y 7 piscinas para el proceso del producto, infraestructura amplia para el embarque del producto, y entre otras maquinarias, la misma que le han permitido al buen desarrollo de su labores de cada personas a diario, contando con un personal fijo de 20 empleados y 80 eventuales.

#### **GRÁFICO N° 28 Ubicación de la Empacadora OCEAN**



**Fuente:** fotografía de la empacadora  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

La empacadora de pescado “OCEAN FACIL SA” está ubicada en el cantón de la Libertad Provincia de Santa Elena Av. San Raymundo calle Principal Vía punta Carnero de la Provincia Santa Elena Frente al Club Comodoro.

**Logotipo.**

**GRÀFICO N° 29 Logotipo OCEAN FACIL SA**



**Slogan:** “CAPTURANDO EL ORO DEL MAR”

**Propietario o Representante Legal:** Sr Chung Kim Chae Yeon

**Categoría:** Comercializador de Productos del Mar

**Fax:** 042537758

**Dirección:** Barrio San Raymundo Av. Punta Carnero Calle 40

**Ciudad:** La Libertad

**Provincia:** Santa Elena

**Ubicación Sectorial y Física.**

OCEAN FACIL SA está ubicada el Provincia de Santa Elena Cantón del Libertad Ciudadela San Raymundo, calle principal Vía a Punta Carnero.

**GRÀFICO N° 30 Mapa de ubicación de la empresa**



Fuente: [www.guiarte.com](http://www.guiarte.com)

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

### **4.3. JUSTIFICACIÓN**

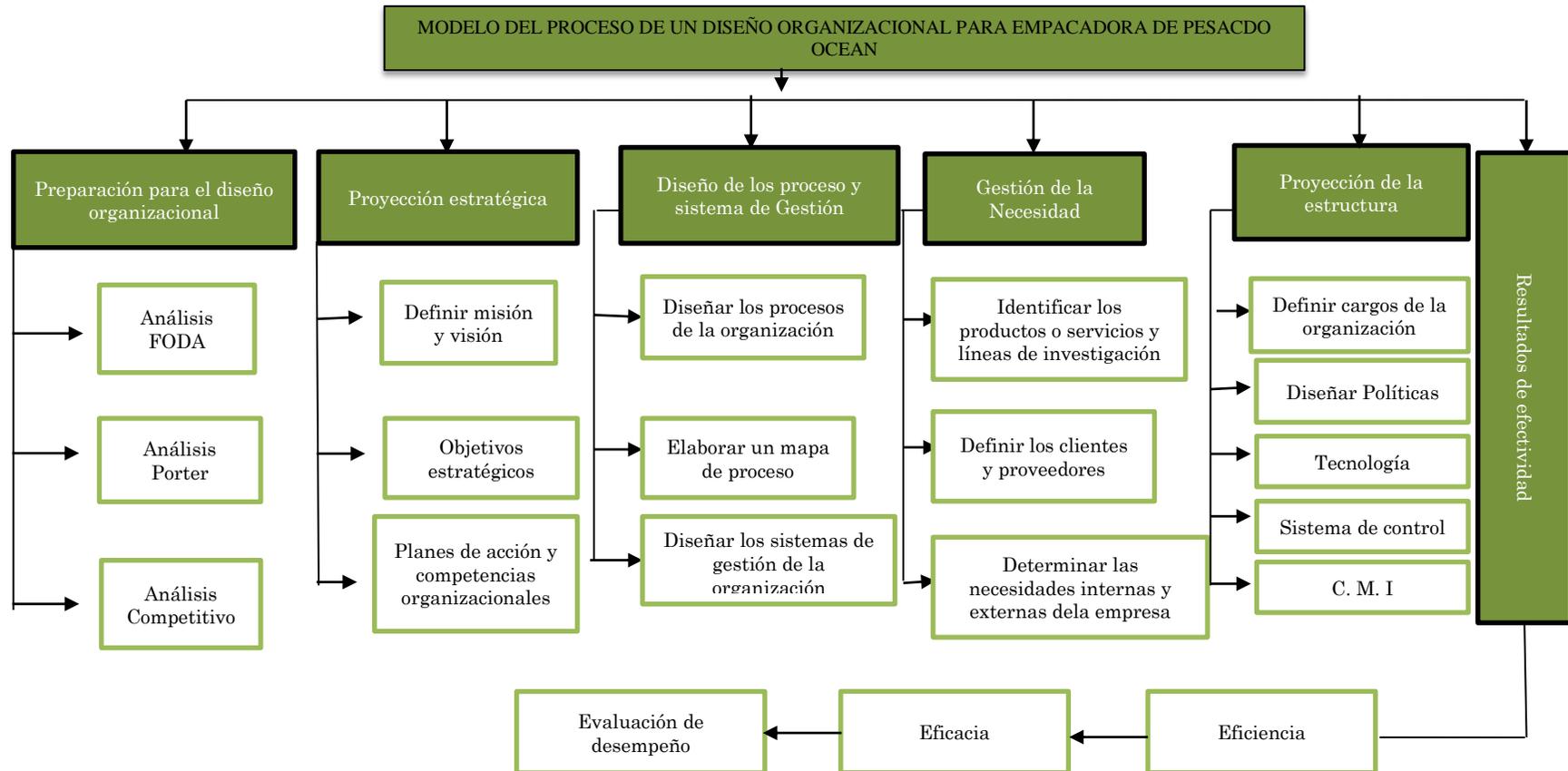
La empacadora de pescado OCEAN, inicio sus actividades el 13 de junio del 2012, siendo una la empresa reciente que posee una gran infraestructura con tecnología avanzada, planta de agua. La materia prima que ellos utilizan es adquirida por pequeñas y grandes embarcaciones existentes dentro de la provincia

A pesar de tener una infraestructura moderna se hallaron falencia dentro de organización puestos y cargos que no existe el cual sería una amenaza para la empresa, definiendo a que la empresa implemente un diseño organizacional para el fortalecimiento de los procesos en la organización y sobre todo a cumplir con los objetivos definidos y culminar con sus propósitos.

El diseño organizacional para la empacadora de pescado OCEAN será diseñado acorde a la infraestructura con un organigrama bien planteado puesto a sus cargo especificando a cada área administrativa y estableciendo estrategias y tácticas para el desarrollo y desenvolvimiento de la misma con el fin de que los colaboradores estén ubicados acorde a su rango y puedan cumplir con responsabilidad encomendadas.

Teniendo en cuenta la implementación de un diseño organizacional a la empacadora de pescado OCEAN la empresa constaría con áreas estructuradas especificando el rol de cada colaborador existiría una gestión administrativa adecuada, lo cual par la empresa serian fortalezas que ayudarían al incremento tanto administrativo como de la productividad con el fin de que la empresa sea bien reconocida a nivel nacional e internacional y sea una empresa de bien, con experiencia en el campo comercial, De esta es una forma que cada empresa debe seguir porqué por medio del tendrían una experiencia y sería una ayuda más hacia sus accionista ya que de esta forma ellos plantearían mayores retos en el ámbito comercial y extenderían más sus mercados con el fin de que la empresa sea reconocida y el grado de responsabilidad sea bien asumido por sus colaboradores, y sea cumplido cabalidad así obteniendo de esta formas responsabilidades

**CUADRO N° 2 Modelo del Diseño Organizacional para la Empresa de Pescado OCEAN FACIL S.A**



**Fuente:** Modelo de Diseño Organizacional  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte.

## **4.5. COMPONENTE DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL**

### **4.5.1. Análisis Situacional**

A continuación se presenta la situación actual de la empresa especificando con los factores internos y externos de la organización especificando detalladamente sus actividades a realizar, por medio de este análisis se puede medir los factores y definir estrategias para el cumplimiento de metas.

En cuanto a los factores internos se entiende que primeramente deben ser analizados, por medio de instrumentos de investigación, estos corresponde a las fortalezas y debilidades de la empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A.

Con el fin de establecer los objetivos en base a las capacidades de cada colaborador y llegar al punto de vista en definir estrategias que permitan a la empresa reducir las debilidades e incrementar y fortalecer sus factores internos, como los son las Fortalezas y las oportunidades, adaptando sus experiencias requeridas de forma eficiente y oportuna.

#### **a) Análisis Interno**

##### **Fortalezas**

- ✓ Calidad y calidez al momento de ofrecer su servicio
- ✓ Personal con ganas de triunfar
- ✓ Colaboradores con experiencia
- ✓ Calidad del producto
- ✓ Precios cómodos
- ✓ Variedad de productos
- ✓ Cartera de clientes fijos
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Mano de obra calificada

## **Debilidades**

- ✓ Limitado equipamiento tecnológico
- ✓ Costos altos en servicios básicos
- ✓ Materia prima degradada
- ✓ Mala organización falta de departamento administrativo
- ✓ No existe una estructura organizacional

## **b) Análisis Externo**

Los factores externos consiste en la evaluación e identificación de los acontecimientos son los problemas y tendencias que se presentan fuera del entorno de la empresa el mismo que nos permite fijar las oportunidades y amenazas que se presentan en la actualidad de la organización, con este factor muy importante ayuda al avance y proceso que lleva la empresa ya sea está obteniendo buenos resultados.

## **Oportunidades**

- ✓ Mejorar el nivel socio económico del entorno
- ✓ Mercados disponibles para las respectivas ventas
- ✓ Capacitación para los colaboradores
- ✓ Mayor eficiencia en el servicio
- ✓ Expansión y apertura de nuevos mercados

## **Amenazas**

- ✓ Meses de veda (Marzo y Septiembre)
- ✓ Semanas de clara
- ✓ Costos de transporte y deficiencia en los servicios
- ✓ Incumplimiento de metas.
- ✓ Escasez de la materia prima

#### 4.5.1.1 Matriz de Evaluación de los Factores Interno

Esta matriz es una ayuda más que permite evaluar toda la información Interna que se presenta en la empresa.

**CUADRO N° 3 MATRIZ EFI**

<b>MATRIZ DE EVALUACION DE FACTORES INTERNOS</b>			
<b>FORTALEZA</b>	<b>PESO</b>	<b>CALIFICACION</b>	<b>PONDERACION</b>
Calidad y calidez al momento de ofrecer sus servicios	0,10	4	0,40
Personal con ganas de triunfar	0,06	3	0,18
Colaboradores con experiencia	0,08	2	0,16
Calidad del producto	0,05	3	0,15
Precios cómodos	0,05	2	0,10
Variedad de productos	0,08	2	0,16
Cartera de clientes fijos	0,05	4	0,20
Trabajo en equipo	0,05	3	0,15
Mano de obra calificada	0,06	3	0,18
<b>DEBILIDADES</b>	<b>PESO</b>	<b>CALIFICACION</b>	<b>PONDERACION</b>
Limitado equipamiento tecnológico	0,05	2	0,10
Costos altos en los servicios básicos	0,06	3	0,18
Materia prima degradada	0,08	3	0,24
Mala organización- falta de departamentos administrativos	0,08	3	0,32
Escaso conocimiento de planificación por parte de los empleados	0,05	4	0,20
No existe una estructura organizacional	0,10	4	0,40
<b>INDICADORES</b>	<b>1,00</b>	<b>45,00</b>	<b>3,15</b>

Fuente: Matriz EFI

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

En cuanto al desarrollo de las siguientes matrices como los son, la evaluación de los factores externos e internos se obtuvo información de la empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A ubicada en el cantón de la Libertad ciudadela San Raymundo de la Provincia de Santa Elena, la misma que se analizó por medio de cuadros estadísticos.

La empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A dedicada al proceso, congelado y empacado de una gran variedad de productos del mar, la misma que brinda sus servicios a los consumidores desde hace 3 años exportando con calidad, y ofreciendo servicios de calidad.

A continuación se presenta los puntos de valoración que se utilizó para poder realizar las matrices de evaluación como lo es MEFE y MEFI, para poder medir el valor promedio.

**TABLA N° 29 Valoración**

DETALLE	VALORACION
<b>Debilidad Menor</b>	1 (malo)
<b>Debilidad Mayor</b>	2 (muy malo)
<b>Fortaleza Menor</b>	3 (bueno)
<b>Fortaleza Mayor</b>	4 (muy bueno)

Fuente: Tabla de valoración  
Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

Entre los resultados que se obtuvo por medio de la matriz de evaluación de los factores Interno MEFI fue de 3,15 el cual está por encima del valor promedio que es 2,50 el mismo que visualiza que la empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A a pesar conflictos y necesidades se menciona que es una empresa que presenta una situación Interna Favorable, y que a la vez es una ayuda más por parte de empresa a que sea exacta en su coordinación..

#### 4.5.1.2 Matriz de Evaluación del Factor Externo.

**CUADRO N° 4 Matriz EFE**

<b>MATRIZ DE EVALUACION DE FACTORES EXTERNOS</b>			
<b>OPORTUNIDAD</b>	<b>PESO</b>	<b>CALIFICACION</b>	<b>PONDERACION</b>
Mejorar el nivel socio económico	<b>0,20</b>	<b>3</b>	<b>0,60</b>
Mercados disponibles para las respectivas ventas	<b>0,06</b>	<b>2</b>	<b>0,12</b>
Capacitación para los colaboradores	<b>0,20</b>	<b>4</b>	<b>0,80</b>
Mayor eficiencia en el servicio	<b>0,08</b>	<b>2</b>	<b>0,16</b>
<b>AMENAZA</b>	<b>PESO</b>	<b>CALIFICACION</b>	<b>PONDERACION</b>
Meses de veda	<b>0,08</b>	<b>2</b>	<b>0,16</b>
Semanas de clara	<b>0,14</b>	<b>2</b>	<b>0,28</b>
Costo de transporte y deficiencia de los servicios	<b>0,08</b>	<b>1</b>	<b>0,08</b>
Incumplimiento de metas	<b>0,08</b>	<b>2</b>	<b>0,16</b>
Escases de materia prima	<b>0,08</b>	<b>1</b>	<b>0,08</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>		<b>2,44</b>

**Fuente:** Matriz EFE

**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

En cuanto a los resultados que se obtuvo por medio de la matriz de evaluación de los factores externos tenemos que el 2.44 de los resultados ponderados, están debajo del valor promedio que es 2,50 lo que indica que la situación actual externa de la empresa empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A no es favorable todo esto convirtiéndose en una pérdida para la empresa, no se está aprovechando al máximo las oportunidades que se ostentan en el mercado.

Por medio de este análisis F.O.D.A. se verificara la situación actual de la empaedora de pescado OCEAN analizando cada uno de sus factores internos y externos como los son las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, y Amenazas, con el fin de planear una estrategia hacia el futuro, y tener bien planteado la tácticas para respaldarse, ayudando de esta forma a que la empresa se encuentre en un nivel jerárquico.

**CUADRO N° 5 Análisis F.O.D.A**

EMPACADORA DE PESCADO OCEAN	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Calidad y calidez al momento de ofrecer sus servicios</li> <li>✓ Personal con ganas de triunfar</li> <li>✓ Colaboradores con experiencia</li> <li>✓ Calidad del producto</li> <li>✓ Precios cómodos</li> <li>✓ Variedad de productos</li> <li>✓ Carteras de clientes fijos</li> <li>✓ Trabajo en equipo</li> <li>✓ Mano de obra calificada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mejorar el nivel socio-económico del entorno.</li> <li>✓ Mercados disponibles para las respectivas ventas.</li> <li>✓ Capacitación para los colaboradores.</li> <li>✓ Mayor eficiencia en el servicio.</li> <li>✓ Expansión y aperturas de nuevos mercados</li> </ul>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Limitado equipamiento tecnológico</li> <li>✓ Costos altos en los servicios básicos</li> <li>✓ Materia prima degradada</li> <li>✓ Mala organización – falta de departamentos administrativos.</li> <li>✓ Escaso conocimiento de planificación por parte de los empleados</li> <li>✓ No existe una estructura organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Meses de veda (marzo y septiembre)</li> <li>✓ Semanas de clara</li> <li>✓ Costos de transportes y deficiencia en los servicios</li> <li>✓ Incumplimiento de metas</li> <li>✓ Escasez de la materia prima</li> </ul>

**Fuente:** Análisis F.O.D.A.

**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

**CUADRO N° 6 MATRIZ F.O.D.A.**

		Fortaleza	Debilidades
<p><b>Factores Internos</b></p> <p><b>Factores Externos</b></p>		<p>F1. Calidad y calidez al momento de ofrecer sus servicios</p> <p>F2. Personal con ganas de triunfar</p> <p>F3. Colaboradores con experiencia</p> <p>F4. Calidad del producto</p> <p>F5. Precios cómodos</p>	<p>D1. Limitado equipamiento tecnológico</p> <p>D2. Costos altos en los servicios básicos</p> <p>D3. Materia prima degradada</p> <p>D4. Mala organización – falta de departamentos administrativos.</p> <p>D5. Escaso conocimiento de planificación por parte de los empleados</p>
	Oportunidades	<b>FO</b>	<b>DO</b>
<p>O1. Mejorar el nivel socio-económico del entorno.</p> <p>O2. Mercados disponibles para las respectivas ventas.</p> <p>O3. Capacitación para los colaboradores.</p> <p>O4. Mayor eficiencia en el servicio.</p> <p>O5. Expansión y aperturas de nuevos mercados</p>	<p>F2.O4.- Brindar capacitaciones constante con temas acordes al cumplimiento de sus labores de cada personal de trabajo</p> <p>F3.O5.- Definir estrategias para mejorar los conocimientos de los colaboradores y así poder expandir nuevos nichos de mercados</p>	<p>D1.O4.- Desarrollar técnicas de aprendizaje para el buen desarrollo de habilidades de los colaboradores y así brindar un buen servicio eficiente</p> <p>D4.O1.- Implementación de una estructura organizacional para una mejor gestión administrativa de la empacadora de pescado OCEAN FACIL</p>	
Amenazas	<b>FA</b>	<b>DA</b>	
<p>A1. Meses de veda (marzo y septiembre)</p> <p>A2. Semanas de clara</p> <p>A3. Costos de transportes y deficiencia en los servicios</p> <p>A4. Incumplimiento de metas</p> <p>A5. Escasez de la materia prima</p>	<p>F2.A4 Implementación de nuevas áreas con nuevos cargos hacia los colaboradores para el cumplimiento y propósito de la empresa.</p> <p>F4. A5 Aprovechando la buena calidad de producto que ofrece la empresa, se establecerá un objetivo primordial, para cuando exista la escasez de la materia prima</p>	<p>D2.A3. Establecer métodos para mejorar el nivel de los costos e ingresos de la empacadora.</p> <p>D5. A4 evaluar el nivel conocimiento de los colaboradores para definir el cargo acorde a sus habilidades, para que la empresa cumpla con su objetivo.</p>	

**Fuente:** Matriz F.O.D.A.

**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

#### 4.5.1.4 Análisis Competitivo

Es un proceso de la empacadora OCEAN FACIL S.A, el cual consiste en relacionar a la empresa con el entorno a la vez ayuda a identificar las fortalezas y debilidades de la empresa así como las oportunidades y amenazas que se efectúa dentro de su mercado objetivo. Este análisis se visualiza el diseño de la estrategia para ello debemos conocer o intuir lo antes posible como un análisis muy importante, entre ellos tenemos el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 7 Análisis Competitivo**

ANALISIS COMPETITIVO		
NOMBRE	UBICACIÓN	TELEFONO
JUNSA	Parroquia de Chanduy	2-690464
ROSMEI S.A	Parroquia de Chanduy	2-909182
CENTROMAR	Parroquia de Chanduy	2-516063
CORINTO CORP	Parroquia de Santa Rosa	2-777748

Fuente: Análisis competitivo

Elaborador por: Miguel Perero Rocafuerte

#### 4.5.1.5. Análisis de Porter

##### **(F1). Poder de negociación de los compradores o clientes.**

La empacadora de Pescado OCEAN FACIL S.A en cuanto a su cartera de cliente están bien organizados porque tienen precios muy cómodos diferente a la de los competidores, desde el punto de vista la empresa existen varios proveedores eso es aun cuando la capacidad de los clientes de la empacadora aumentan y la capacidad de negociación tiene otras posibilidades de cambiar mejor calidad, con el fin de brindar más conocimiento a cada colaborador.

## **(F2). Poder de negociación de los Proveedores o vendedores**

Para la empacadora OCEAN la capacidad de negociar con sus proveedores los consideran como cadena de supermercados. Entre estas tenemos sugerencias como:

**TABLA N° 30 Poder de negociación**

CAMBIO	SUSTITUCIÓN
<b>Tendencia del comprador</b>	Por producto de calidad
<b>Los costos elevados</b>	Por los costos cómodos

## **(F3). Amenazas de nuevos competidores entrantes**

Aquí es un punto muy importante se refiere a la entrada en el mercado de nuevos competidores es aquí que la empacadora fortalece más y abastece su producción en el mercado.

## **(F4). Amenazas de productos sustitutos**

La empresa OCEAN FACIL S.A tiene sus productos que los sustituye y realiza mayores cambios entre ellos cuenta con

- Los precios relativos
- Los costos de facilidad para la empresa
- Suficiente proveedores

## **(F5). Rivalidad entre los competidores.**

Esto se refiere a que la empresa se defina de manera rentable, con el fin de crear ventajas competitivas.

- Diferenciación del producto
- Inversión del presupuesto
- Acceso a los canales de distribución
- Economía de escala

## **4.5.2. Proyección Estratégica**

### **4.5.2.1. Misión**

Comercializar una gran variedad de productos del mar de calidad con el fin de abastecer la demanda de necesidades de alimentos por parte de los clientes, con precios cómodos y accesibles hacia los consumidores, estableciendo con esto fuentes de trabajo para el mejoramiento socioeconómico de nuestro entorno.

### **4.5.2.2. Visión**

Ser líder en la comercialización de productos del mar de la provincia de Santa Elena, manteniendo un alto estándar de calidad y variedad de producto.

### **4.5.2.3 Valores**

Para la empaedora de pescado OCEAN FACIL S.A si es necesario el aporte de los valores ya que por medio de este se entiende a una disciplina mejorada, y sería una empresa calidad.

**Responsabilidad.-** es uno de los principales valores de ayuda a las personas que le permite a la vez orientarse y reflexionar de sus actos.

**Confiabilidad.-** uno de los valores éticos que describe a la persona como confiada de sí mismo cumpliendo su trayectoria

**Honestidad.-** es muy primordial ya que ve de la persona sea razonable, honrada y sobre todo una persona justa que actué de acuerdo como se piensa y se siente

**Amabilidad.-** ser una persona con carisma con un grado respeto hacia otra, pensando la que habla.

#### **4.5.2.4. Objetivos**

##### **4.5.2.4.1. Objetivo General**

Incrementar la comercialización de productos del mar, a los clientes tanto nacionales como extranjeros, brindando servicios eficientes de calidad para cubrir y satisfacer sus necesidades, con el fin de obtener mayor rentabilidad para la Empacadora OCEAN FACIL S.A.

##### **4.5.2.4.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Efectuar capacitaciones a los colaboradores de la empresa con tema relativos acorde a sus cargos para el desenvolvimiento de sus obligaciones.
- ✓ Implementar una estructura Organizacional conforme a las necesidades que se presentan en la empresa por medio de un diseño bien planteado para agilizar la gestión administrativa.
- ✓ Definir estrategias para el fortalecimiento empresarial con el fin de obtener mejor nivel de producción con calidad
- ✓ Desarrollar técnicas de aprendizaje para un buen desarrollo de habilidades de cada persona al momento de su desenvolvimiento dentro de la organización
- ✓ Estimular a los consumidores por parte de la empresa con una gran variedad de productos para satisfacer sus necesidades.
- ✓ Ofrecer una calidad de servicio cumpliendo a cabalidad con los requisitos necesario para satisfacer las necesidades del cliente, y poder cumplir con el objetivo de la empresa.

### **4.5.3. Gestión de Necesidades**

#### **4.5.3.1. Identificar Productos y Servicios**

##### **4.5.3.1.1. Productos**

La empacadora de pescado OCEAN está comprometida a vender productos de calidad y brindar un buen servicio con el fin de satisfacer las necesidades de sus clientes y atraer la atención hacia otros consumidores, entre los productos que ofrece está.

- ✓ Pez *Prepilus Medius* (Butterfis)
- ✓ Pez *Scombrus Japonicus* (Morenillo)
- ✓ Pez *Selene Peruviana* (Moonfish)
- ✓ Pez *Chloroscom brus Orqueta* (PacificBumper)
- ✓ Pez *Merluccius Gayi* (Pacific Hake)
- ✓ Pez *Bullet Tuna* (Auxis Rochel)
- ✓ Pez *Riobbonfish* (*TrichiurusLepturus*)
- ✓ Pez *Pacific Herring* (*Opisthonema*)

Con una adecuada distribución condiciona el éxito del producto, y a la vez una ayuda más en el funcionamiento de la empresa, por lo de no ser atendido por el propio vendedor o productor, podría fracasar y perder a un cliente, razón por el cual se analizara la estructura de las posibles canales de distribución externas, con respecto a:

- ✓ Su opinión dentro de la cadena de venta
- ✓ Su tamaño y área de influencia en el mercado
- ✓ Su distribución y transporte regional
- ✓ La variedad de su oferta
- ✓ Sus sistemas de ventas y su comportamiento

#### **4.5.3.1.2. Servicios**

La empacadora de pescado OCEAN ofrece sus servicios de calidad con un propósito a que el cliente sea satisfecho y cumpla con sus necesidades. Entre ellos tenemos como

- ✓ La forma del empaque con vistosidad excelente
- ✓ El peso del producto en cajas de 10.25 kilos
- ✓ El cumplimiento de las normas sanitarias y de calidad
- ✓ Comodidad y empaque del producto.

#### **4.5.3.2. Análisis de los Clientes**

Para la empresa empacadora de pescado OCEAN el cliente es la persona que accede a sus productos y servicio es la persona consumidora satisfaciendo sus necesidades.

Uno de los principales cliente tenemos:

- ✓ La empresa Pasifich SA
- ✓ La empresa Halfeng SA
- ✓ La empresa Perú Vende
- ✓ Entre otros

#### **4.5.3.3. Descripción de la Satisfacción del Cliente**

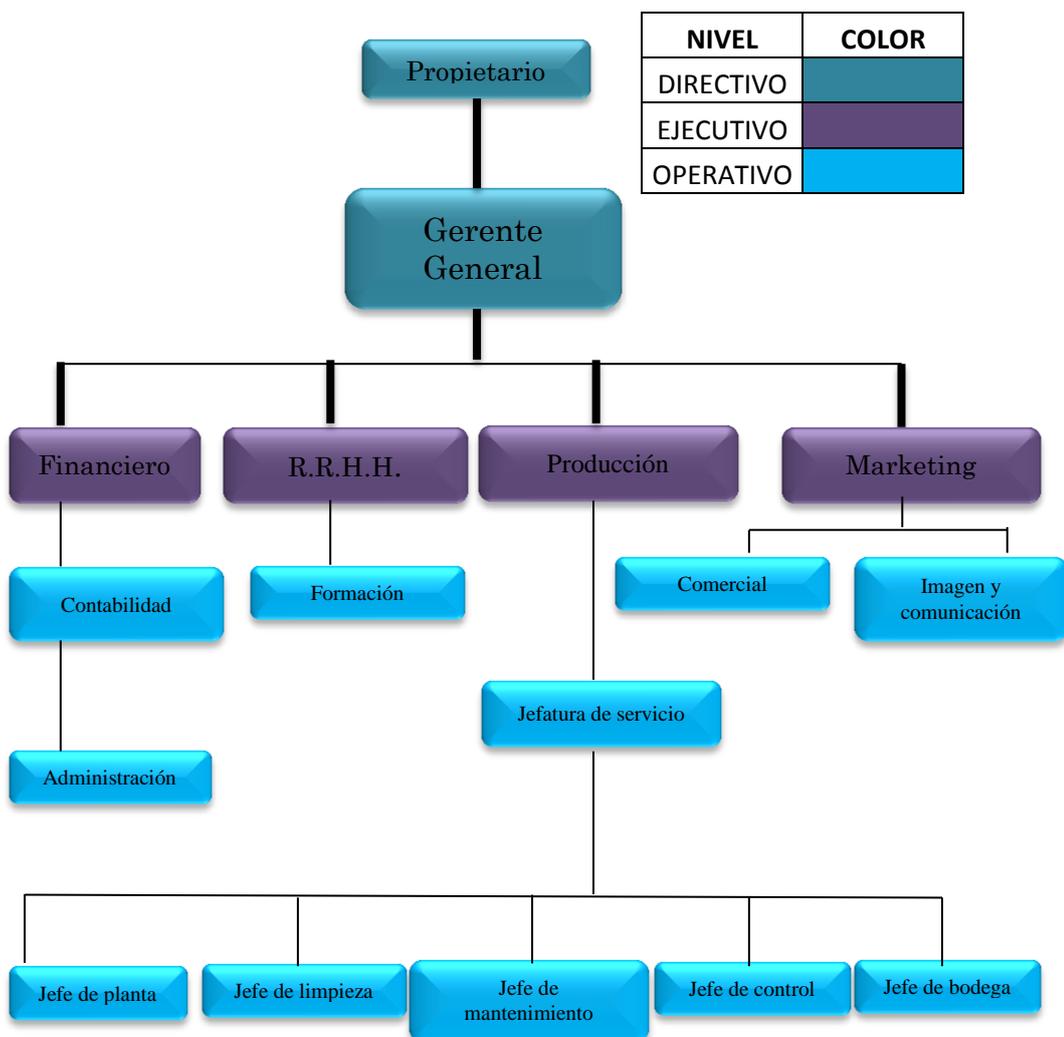
La empacadora OCEAN por medio de sus vendedores menciona que el cliente está satisfecho con el producto y el servicio que ofrece razón por el cual es que una de las cualidades que ellos visionan antes de adquirir el producto, es la calidad y las promociones que ofrecen con el fin cubrir sus necesidades, por eso la empacadora se esmera cada día para brindar lo mejor y ser eficiente en su servicio y producto que ofrece.

#### 4.5.4. PROYECCION DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

##### 4.5.4.1. Diseñar la estructura organizacional

El diseño organizacional para la empresa empacadora de pescado OCEAN debe estar sujeto a los objetivos de la empresa por esta razón el diseño tiene que ser estructurado acorde al funcionamiento y a las políticas que existen en ella, con el fin de abarcar todas las necesidades que se presenten en la misma.

**GRÁFICO N° 31 Organigrama para la Empacadora OCEAN**



**Fuente:** Organigrama para la empacadora OCEAN  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

#### **4.5.4.2. Orgánico funcional**

##### **4.5.4.2.1. Definir los Cargos y Puestos de Trabajo**

###### **Propietario**

Es la persona que tiene derecho de propiedad, persona que ocupa un puesto de trabajo que le pertenece, es este caso el propietario y dueño de la empacadora de pescado OCEAN el Sr. Chung Kim Chae Yeon.

###### **Gerente General**

El gerente general es la persona encargada en administrar los elementos de ingreso y costos de la empacadora de pescado OCEAN con el fin de ser responsable de liderar y coordinar las funciones de la planificación de la empresa

###### **Responsabilidades**

- ✓ Revisar que se cumplan con los principios administrativos y contables
- ✓ Mantener y cumplir los lineamiento de la gestión de calidad
- ✓ Cuidar el resguardo y mantenimiento de la confidencialidad
- ✓ Responsable en cumplimiento de las funciones y objetivos en el área administrativa
- ✓ Cumplir con las normas de seguridad

###### **Funciones**

- ✓ Liderar
- ✓ Designar cargos
- ✓ Realizar evaluaciones acerca del cumplimiento de las funciones
- ✓ Planear y desarrollar metas
- ✓ Análisis de los estados financieros
- ✓ Elaboración y control de presupuesto

## **Departamento financiero (Contabilidad).**

Es la persona que lleva un control contable, que aplica, gestiona, interpreta y registra la contabilidad de una empresa, es la persona encargada en producir informes especificando el rol que está desarrollando

### **Funciones**

- ✓ Elaboración de los estados financieros mensuales y anuales
- ✓ Elaboración de las declaraciones del impuesto a la renta
- ✓ Atender y tener a disposición de los asesores y diferente organismo de control.
- ✓ Dar respuesta en forma oportuna con los soportes necesarios de la información contable.
- ✓ Revisar y registrar la información de inventarios de acuerdo con el sistema de costeo vigente.
- ✓ Llevar el control de las cuentas por pagar y anticipos a proveedores.
- ✓ La realización de arqueo de caja menor, caja principal, caja en dólares, tarjetas de teléfono cheques y canastas.

### **Responsabilidades**

- ✓ Responder por la adecuada presentación y entrega oportuna de los balances.
- ✓ Verificar el cumplimiento por parte de las personas a su cargo de las distintas áreas de la empresa
- ✓ Realizar análisis de la información contable con el fin de brindar información que ayude a la toma de decisiones por parte de la gerencia.
- ✓ Estar actualizado sobre las normas y políticas que en materia contable, tributaria, comercial.
- ✓ Colaborar para que haya un adecuado flujo de información soporte de la contabilidad.

## **Departamento de RRHH**

### **Formación**

Es la persona asignada con la capacidad de desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitados a dichas personas con el fin de asignarle el cargo específico y sea cumplido con sus responsabilidades encomendadas, en cada una de las personas laborando en la institución.

### **Funciones**

- ✓ Garantizar una buena comunicación entre todos los niveles de la organización
- ✓ Elaborar y controlar el proceso de reclutamiento, selección, ingreso e inducción del personal
- ✓ Proyectar y coordinar programas de capacitación y entrenamiento para los empleados
- ✓ Supervisar y verificar los procesos de servicios en la administración del personal
- ✓ Supervisar y revisar (cálculo y pago) de cesta ticket del personal que goza del beneficio
- ✓ Elaboración de carta de trabajo al personal activo respetando la modalidad de contratación.
- ✓ Tener y desarrollar iniciativas para la solución de problemas.

### **Responsabilidades**

- ✓ Supervisar y controlar la actualización del manual de calidad de RRHH, descripciones, perfiles de cargo y expediente del personal con la finalidad de cumplir con las normas
- ✓ Planificar y supervisar el adiestramiento del personal bajo su supervisión
- ✓ Cumplir con las normas y procedimiento de seguridad

## **Departamento de Producción**

### **Jefe de Planta**

Es la persona encargada en la responsabilidad de las operaciones de la planta, el mismo que tiene la autoridad en guiar, almacenar, el despacho, la limpieza, el secado entre otros, el actúa en la toma de decisiones por un control de calidad, cumpliendo con las normas encomendadas por el gerente general.

### **Funciones**

- ✓ Reservar los valores humanos
- ✓ Generar canales de comunicación que permitan un libre intercambio de ideas
- ✓ Facilitar los planes para la evaluación y la determinación de la eficiencia del personal
- ✓ Establecer reglamentos básicos para el trabajo en grupo

### **Responsabilidades**

- ✓ Programas de mantenimiento y prevención de accidentes
- ✓ Stock de repuesto o insumos
- ✓ Rutinas del control de calidad
- ✓ Control del personal
- ✓ Estar en vigilancia y supervisión hacia los colaboradores

### **Estructura**

- ✓ Control de calidad
- ✓ Manejo
- ✓ Mantenimiento

## **Jefe de Limpieza**

Es la persona encargada en mantener sumamente en alerta las condiciones inseguras y los riesgos generales de la empresa, la persona con vigilancia y alerta de cualquier error que se llegue a presentar tanto fuera o dentro de la empresa a fin de cubrir y mantener bien limpio cada área, y a la vez desempeñando su cargo de forma eficiente.

## **Responsabilidades**

- ✓ Mantener y cumplir con los lineamientos del sistema de gestión de calidad
- ✓ Cumplimiento con las normas y procedimiento de seguridad y salud en el trabajo

## **Funciones**

- ✓ Visualizar las instalaciones de la empresa se encuentre en perfecto estado
- ✓ Supervisar el funcionamiento de los baños y comedor, con la finalidad de brindar un ambiente estable y seguro de todo el colaborador
- ✓ Velar por reparaciones o trabajos de mantenimiento a ser ejecutados en las instalaciones de la empresa
- ✓ Elaboración de presupuestos de gastos que permitan tener una organización y control de sus funciones

## **Riesgos**

- ✓ Usar ropa adecuada que permita la protección
- ✓ Usar guantes y mascarillas
- ✓ Lavarse bien las manos y otras partes del cuerpo que hayan podido tener contacto con alguna sustancia o material de peligro
- ✓ Mantenerse alejado al momento de tener contacto de electricidad

## **Jefe de Mantenimiento**

Es la persona encargada en controlar la ejecución de las actividades de la empacadora de pescado OCEAN a base del mantenimiento y reparaciones en dependencia de la institución, distribuyendo, coordinando y supervisando los trabajos de los colaboradores, asignados a cada área especificando su rol y funcionamiento.

### **Funciones**

- ✓ Planifica las actividades del personal a su cargo
- ✓ Asigna las actividades al personal a su cargo
- ✓ Supervisa el mantenimiento de las instalaciones
- ✓ Estima el tiempo y los materiales necesarios para realizar las labores de mantenimiento y reparaciones
- ✓ Elabora notas y pedidos de materiales y respuestas
- ✓ Efectúa inspección de las instalaciones para detectar fallas y recomendar las reparaciones pertinentes
- ✓ Detalla fallas y dificultades que se presenten durante la ejecución del trabajo y decide la mejor solución.

### **Responsabilidades**

- ✓ Manejar constantemente los equipos y materiales de fácil uso siendo su responsabilidad directa y maneja periódicamente equipos y materiales medianamente complejos
- ✓ Responsabilidad indirecta de custodia de materiales
- ✓ Maneja en forma indirecta un grado de confidencialidad.
- ✓ Supervisión del cargo de manera directa y constante.
- ✓ Vigilancia en el área total de la empresa.

## **Jefe de Bodega**

Es la persona encargada en el área de la bodega en este caso persona vigilante de la entrada y salida de la mercadería asignado a ese rol con el fin de visualizar también la mercadería existente y no existente para la realización de los siguientes pedidos verificando una vez y actualizando los datos para respectivo pedido, mostrando de forma escrita el informe del día.

## **Responsabilidades**

- ✓ Diligenciar los formatos de entrada y salida de la empresa OCEAN para verificar la cantidad que ingreso y salió dando específicamente referencias quien lo compro o recibió o vendió.
- ✓ Realizar el control de inventarios diarios para verificar que producto hay en stock o está por agotarse
- ✓ Diligenciar los documentos necesario que certifique el recibo o despacho de la mercadería
- ✓ Realizar los reportes respectivos al jefe de compra y venta y al contador para poder contar con la autorización
- ✓ Verificar que el almacenaje de los productos si sean los adecuados.

## **Funciones**

- ✓ Consolidar pedidos de acuerdo al requerimiento del cliente para así asegurarse de que le llegue el pedido en la fecha solicitada
- ✓ Manejo de operaciones de cargue y descargue para verificar en qué estado se envía y se recibe la mercadería.
- ✓ Aplicar medidas de seguridad industrial
- ✓ Identificar los proveedores
- ✓ Movilizar la carga según el plan de rutas y normas de seguridad

## **Departamento de Marketing**

### **Comercial**

En este departamento comercial es imprescindible sea eficaz e informe verazmente y en el tiempo real. En esta área se menciona la existencia de tres áreas como los son:

- ✓ Las ventas
- ✓ Las compra
- ✓ El marketing

El fin de estas 3 áreas es vender con un máximo beneficio comprar a un precio exclusivo y accesible y el marketing elaborados por estrategias de publicidad para la atracción de clientes

### **Imagen y comunicación**

#### **Imagen**

La imagen debería tener las siguientes indicaciones:

- ✓ Definición y diseño de imagen corporativa
- ✓ Definir el ciclo de vida de la imagen
- ✓ Diseñar los elementos y soporte de la imagen
- ✓ Preparación de elementos visuales necesarios para cualquier campaña de promoción comunicación o fidelización

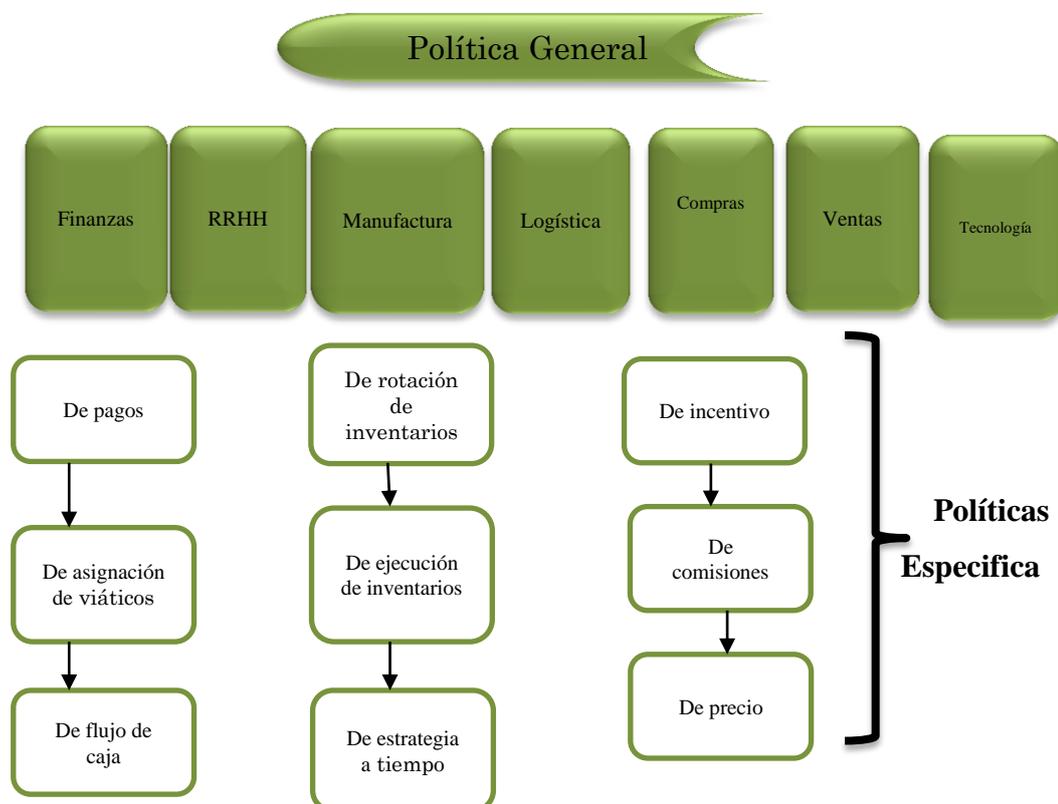
#### **Comunicación**

En esta área tiene que ser constantemente para la empacadora de pescado OCEAN la comunicación es liderar bien, exige comunicar bien. Esta es una de las herramientas que está a nuestra disposición y que tendría que ser bien utilizada la misma que nos pueden aportar importantes ventajas competitivas para la empresa adaptándolas al target de nuestro producto.

#### 4.5.4.3. Políticas Organizacionales

Las políticas organizacionales son distribución que debe ser conocida por los altos miembros de la organización, donde se visualiza las normas y responsabilidades de cada área, por eso, se está de acuerdo con la implementación de un diseño organizacional con un organigrama bien estructurado para la empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A, llevándole hacia un buen beneficio rentable y mejorado, con una alta calidad en la gestión administrativa, y con políticas que serían guías para tener una mejor orientación y así tomar las respectivas decisiones que se aporten para el nivel jerárquico más alto de la empresa.

**GRÁFICO N° 32 Esquema de política organizacional**



**Fuente:** Esquema de política organizacional  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

#### **4.5.4.4. Tecnología**

La tecnología es una de las herramientas más importantes que benefician a la empacadora OCEAN razón por la cual menciona que todos los negocios utilizan un organizador sea este una computadora para la definida gestión, con el cual se puede obtener mayores beneficios para la empresa.

Por eso la empacadora OCEAN cumple con sus objetivos el cual han sido ayuda para el desenvolvimiento de su conocimiento a fin de que exista una mejor gestión administrativa.

#### **4.5.4.5. Sistema de Control**

Este sistema es diseñado acorde a las estrategias de la empresa razón por el cual el proceso de cada actividad se ajusta a una planificación el mismo que le permitirá a la organización estar en un buen nivel de cambio de la empresa.

Entre los factores del control de la empacadora OCEAN FACIL SA son:

- ✓ La cantidad
- ✓ El tiempo
- ✓ El costo
- ✓ La calidad

Los mismos que establecen medidas para hacer las respectivas correcciones de tal forma a que existan planes exitosos.

La empresa define el control como una operación que incluye políticas y reglas diseñadas para asegurarse que las actividades planteadas sean ejecutadas con propiedad, de forma a que la empresa sea considerada como una institución prestigiosa produciendo un servicio de alta calidad, satisfaciendo las necesidades de los consumidores.

## CUADRO N° 8 Plan de Acción

Problema principal: ¿Cómo incide la elaboración de una estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa OCEAN FACIL S.A, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2015?				
<b>Fin del proyecto:</b> Elaborar un modelo de Diseño Organizacional para la empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A.				<b>Indicadores:</b> Entrevistas Encuestas
<b>Propósito del proyecto:</b> Optimizar una mejor gestión administrativas mediante una estructura adecuada acorde sus departamentos y a las necesidades que presente la empresa				<b>Indicadores:</b> Directivos Colaboradores
Proyecto	Objetivo	Coordinador	Actividades	Recursos
1.- Brindar capacitaciones constante con temas acordes al cumplimiento de sus labores de cada personal de trabajo con temas como: (tipos de ventas, formación de equipos de trabajo, como generar conducta positiva )	Garantizar un personal con alto grado de conocimiento que cumpla con el propósito de la empresa	Jefe de RRHH Jefe de Marketing Prof. De la UPSE	Realizar una evaluación para medir el nivel de conocimiento de los colaboradores  Definir programas de capacitaciones con temas acordes al cargo de los colaboradores.	\$3.500.00
2.- Definir estrategias para mejorar los conocimientos de los colaboradores y así poder expandir nuevos nichos de mercados	Expandir nuevos mercados con una alta capacidad de producción	Departamento de Marketing	Definir alternativas acorde al conocimiento de los colaboradores Escoger mediante lluvia de ideas las estrategias a implementar	\$800.00
3.- Desarrollar técnicas de aprendizaje para el buen desarrollo de habilidades de los colaboradores y así brindar un buen servicio eficiente	Brindar un buen servicio de calidad a los clientes con la finalidad de satisfacer sus necesidades	Profesional de la UPSE	Desarrollar un programa de fortalecimiento de habilidades hacia los colaboradores	\$1.500.00
4.- Aprovechando la buena calidad de producto que ofrece la empresa, se establecerá un objetivo primordial, para cuando exista la escasez de la materia prima	Definir el objetivo para abastecer la materia prima cuando este escasa	Profesional de la UPSE y Dep. Producción	Establecer estrategias para medir el nivel de calidad del producto Visualizar fuentes de alternativas al momento de que exista la escasez de la materia prima	\$2.500.00
5.- Establecer métodos para mejorar el nivel de los costos e ingresos de la empacadora.	Definición de métodos para mantener el equilibrio de ambas categorías	Profesional de la UPSE y Dep. de F	Técnicas de apoyo para un mejor equilibrio Financiamiento específico para medir ambas categorías	\$3.000.00
6.- Implementación de nuevas áreas con nuevos cargos hacia los colaboradores para el cumplimiento y propósito de la empresa.	Establecer un organigrama para la empacadora OCEAN	Departamento de RRHH	Distribución de cargos con su respectivas áreas a sus colaboradores  Definición de responsabilidad acorde a su función asignada	\$1.200.00
<b>Total</b>				<b>\$12.500,00</b>

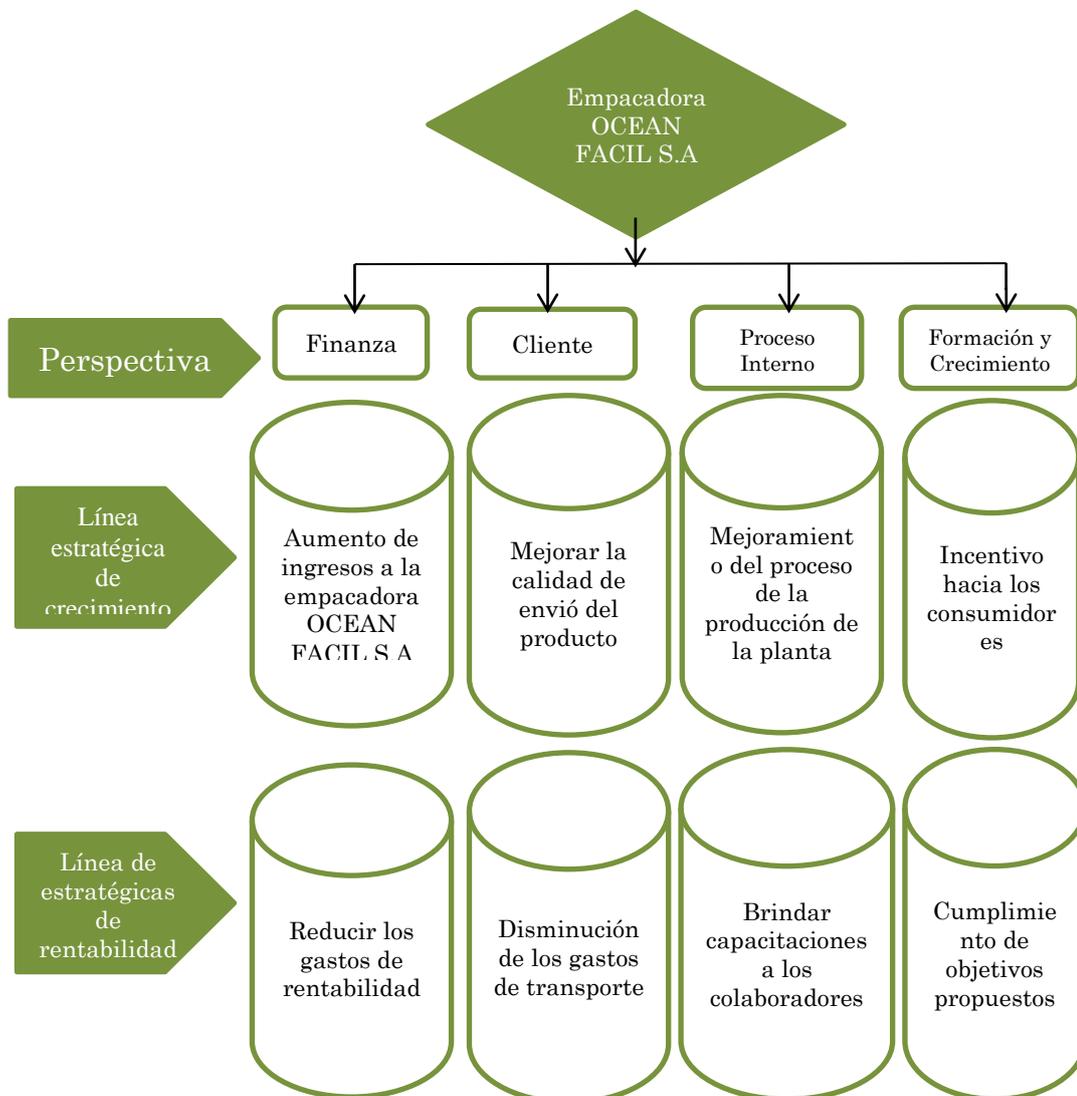
**Fuente:** Plan de acción de la empresa

**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

#### 4.5.4.6. Cuadro de Mando Integral

En el siguiente cuadro de mando integral se detalla las diferentes perspectivas de cómo la empaedora OCEAN FACIL S.A va ser manejada en la gestión administrativa ya que es una ayuda para la evolución de la misma a continuación se especifica las leneas de estrategias de crecimiento y de rentabilidad detallada con sus diferentes indicadores, como Finanzas, Clientes, Proceso Interno, Formación y crecimiento, y cada una de ellas con sus estrategias para favorecer con mayor rentabilidad a la empaedora

**GRÁFICO N° 33 Cuadro de Mando Integral**



**Fuente:** Cuadro de Mando Integral  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

#### **4.5.5. Resultado de la Efectividad**

##### **4.5.5.1. Eficiencia**

La eficacia para la empacadora de pescado OCEAN es sumamente importante porque a la vez ayuda a Adquisición de metas y objetivos desde la organización, por ende la empresa prefiere que sus colaboradores sean primero eficaz acorde a su posición jerárquica y una vez logrado sean eficiente con esa finalidad ve la empresa a cada uno de sus colaboradores ver su trabajo mejor desarrollado, entre los siguientes tenemos:

- Resolver los problemas
- Focalizar la demanda del mercado
- Cumplir con tareas y obligaciones
- Logros conseguidos
- Hacer las cosas correctamente

##### **4.5.5.2. Eficacia**

La empacadora de pescado OCEAN FACIL SA realiza sus operaciones de manera correcta, lo importante para ellos es tener una concentración y un adecuado uso de los recursos con el fin de lograr obtener resultados con el menor tiempo posible. En la actualidad toda empresa debería reflejar un control específico como lo es el departamento de RRHH razón por el cual se obtiene información necesaria gracias a ello se procede adaptación de capacitaciones y motivaciones ya que la empresa ofrecería un servicio y un producto de calidad.

- Lograr los objetivos
- Utilizar los recursos de manera óptima
- Crear más valor entre ambas personas

#### 4.5.5.3. Evaluación del Desempeño

La empacadora OCEAN FACIL S.A utilizó uno de los principales mecanismo para la evaluación del personal gerencial, con la exactitud de los resultados en un periodo de tiempo prudencial en la cual se va a realizar la respectiva medición.

Por ello la Empacadora OCEAN FACIL S.A obliga a medir sobre un perfil gerencial definido como la descripción de características polivalentes que ceden al representante de la capacidad de pensar, crear, reflexionar y asumir el compromiso desde la transcendencia humana en el próximo milenio como apoyo de desarrollo consecutivo.

#### 4.6. PRESUPUESTO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

**TABLA N° 31 Equipos de Oficina**

<b>EQUIPOS DE OFICINA</b>			
<b>PRODUCTO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>V. UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>ARCHIVADORES</b>	<b>12</b>	<b>3,25</b>	<b>39,00</b>
<b>PERFORADORAS</b>	<b>4</b>	<b>5,85</b>	<b>23,40</b>
<b>GRAPADORA</b>	<b>6</b>	<b>6,50</b>	<b>39,00</b>
<b>SUMADORA</b>	<b>6</b>	<b>65,00</b>	<b>390,00</b>
<b>TELEFONOS</b>	<b>4</b>	<b>120,00</b>	<b>480,00</b>
<b>PESAS</b>	<b>5</b>	<b>75,00</b>	<b>375,00</b>
<b>ESFEROS</b>	<b>4</b>	<b>6,50</b>	<b>26,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>282,10</b>	<b>1.372,40</b>

Fuente: Equipos de oficina

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

**TABLA N° 32 Presupuesto de Equipo de Computación**

<b>EQUIPOS DE COMPUTACIÓN</b>			
<b>PRODUCTO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>V. UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>COMPUTADORAS</b>	<b>4</b>	<b>750,00</b>	<b>3.000,00</b>
<b>IMPRESORAS</b>	<b>4</b>	<b>180,00</b>	<b>720,00</b>
<b>SCANER</b>	<b>2</b>	<b>150,00</b>	<b>300,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>1.080,00</b>	<b>4.020,00</b>

Fuente: Presupuesto de equipo de computación

Elaborado por: Miguel Perero Rocafuerte

**TABLA N° 33 Presupuesto de Estrategias de Infraestructura**

<b>ESTRATEGIA DE INFRAESTRUCTURA</b>	
<b>PRODUCTO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL PRODUCTO</b>	700
<b>GASTOS DE ADECUACION</b>	2000
<b>TOTAL</b>	<b>2700</b>

**Fuente:** Presupuesto de estrategias de infraestructura  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

**TABLA N° 34 Presupuestos de Programas de Capacitación**

<b>PROGRAMAS DE CAPACITACION</b>			
<b>CANTIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>V. UNITARIO</b>	<b>V. TOTAL</b>
1	<b>FORMAS OPTIMA DE TRABAJO</b>	350	350
2	<b>COMO GENERAR CONDUCTA POSITIVA</b>	250	500
2	<b>MEJORAR LA INTERACCION ENTRE LOS COLABORADORES</b>	300	600
2	<b>TIPOS DE VENTAS</b>	350	700
2	<b>HERRAMIENTA PARA EL TRABAJO PARTICIPATIVO</b>	250	500
	<b>TOTAL</b>	880	2.650

**Fuente:** Presupuestos de programa de capacitación  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

**TABLA N° 35 Presupuesto general**

<b>PRESUPUESTO GENERAL</b>	
<b>CONCEPTO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>EQUIPOS DE OFICINA</b>	1.372,40
<b>EQUIPOS DE COMPUTACIÓN</b>	4.020,00
<b>ESTRATEGIAS DE INFRAESTRUCTURA</b>	2.700,00
<b>PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN</b>	2.650,00
<b>TOTAL</b>	<b>10.742,40</b>

**Fuente:** Presupuesto general  
**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

## CONCLUSIONES

- Usando los diferentes diseños organizacionales escogidos como ejemplo se obtuvieron tácticas el cual se desempeñaron en el nuevo organigrama de la empacadora de pescado OCEAN FACIL SA con el fin de que exista una mejor gestión administrativa en ella.
- Visualizando los cuadros del presupuesto para la implementación del diseño organizacional para la empresa OCEAN FACIL SA se obtuvo resultados efectivos el cual son favorables para el manejo del organigrama anterior actualizándolo de forma eficiente a una estructura completa y organizada.
- El mejoramiento de la interacción entre los colaboradores es una ayuda de forma inmediata que ayuda a desarrollar las destrezas y habilidades de cada persona con el fin asegurar la calidad de servicio que está ofreciendo la empacadora OCEAN FACIL SA
- Mediante la conducta positiva que existe entre los colaboradores ayudaría al desenvolvimiento de las estrategias y tácticas de la empresa ayudando de esta forma a que exista un mejor clima de trabajo de esta forma se sentirá motivado el personal de trabajo hacia su cargo establecido.
- Una vez usando la técnica de trabajo en grupo en la empresa se efectuaría la responsabilidad, el compañerismo, y el respeto de cada uno de los colaboradores con el fin de que exista una eficiente coordinación por parte de ellos para de esta forma cumplir con sus propósitos, metas y obtener un buen desarrollo de conocimiento adaptando las actividades requeridas.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A a que facilite a los colaboradores capacitaciones de temas interesantes acorde al funcionamiento de su cargo, para que de esta forma los colaboradores desarrollen sus habilidades y puedan cumplir con sus responsabilidades en un tiempo definido.
- Por medio de la implementación de un diseño organizacional para la empacadora de pescado OCEAN le es favorable por parte de ello a que la empresa cuente con un organigrama bien estructurado y a la vez en ella exista una gestión administrativa bien planteada con el fin de obtener experiencia laboral.
- Definir nuevas estrategias que formen alternativas sumamente importantes para el cambio de una estructura ayudando de esta forma a la empresa a que los colaboradores aporten con su conocimiento y que llegue al punto exacto y de esta manera satisfacer las necesidades de la empresa
- Mediante la implementación de un esquema político organizacional se efectuaría las cualidades a ofrecer a los colaboradores de la empresa ya que por medio de ello el personal de trabajo ejercería bien su cargo y motivaría el entusiasmo a afanar con la finalidad de que exista estimulaciones continuas hacia ellos y así puedan brindar todas sus fortalezas.
- Efectuar una evaluación continua para medir el nivel de intuición de cada colaborador con el fin de visualizar que tanta experiencia manejan, y el cumplimiento seguido de las responsabilidades de cada uno, especificando su cargo respectivo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2006). Selección por competencia. Mexico: Granica.
- Anton, J. M. (2012). Influencias de los principios organizativos, parámetros de diseño y factores de contingencia en las estructuras organizativas. Madrid: Granica.
- Barrio, T. J. (2008). Metodología de la investigación. Argentina: Pearson .
- Barrios, A. Z. (2011). Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública. Caracas.
- Bernardez, M. L. (2009). Desempeño humano. Mexico: Pearson educación.
- CATIE, B. O. (2005). Informe técnico interno economía . España.
- Commerce, O. o. (2010). Estrategia de servicio. The Stationery Office.
- Daft, R. (2007). Teoría y diseño organizativo. Mexico: Cengage Learning.
- E, M. A. (2013). Como crear y hacer funcionar una empresa. Madrid: Granica.
- Ecuador, I. (s.f.). Esquema orgánico - funcional.
- Frances, A. (2006). Estrategias y planes para la empresa. Mexico: Pearson Educación.
- Gallego, C. F. (2006). Elaboración y presentación de un proyecto. España: Ediciones Universidad.
- Gallego, J. C. (2007). La investigación social del turismo. España: Paraninfo.
- Giopp, A. M. (2005). Gestión por procesos y creación de valor público. Santo Domingo.
- Glenn, W. (2005). Seguimiento y evaluación. Mexico: Pearson Educación.
- Gomez, A. C. (2005). Administración de la empresa. Costa Rica: Granica.
- Gomez, M. M. (2008). Introducción a la metodología de la investigación científica. Mexico: Brujas .
- Guilli, J. J. (2007). Diseño Organizacional. Mexico: Granica.
- Gulli, J. J. (2013). Diseño organizativo. Mexico: Granica.
- Gutierrez, D. M. (2012). Análisis competitivo. Madrid: Pearson Educación.
- Hill, M. (2006). Estructura Organizacional.
- Hitt, M. A. (2006). Administración. Mexico: Pearson Educación.
- Hitt, M. A. (2006). Administración. Mexico: Pearson Educación.

- Hitt, M. A. (2006). *Administración estratégica*. México: Pearson Educación.
- James, A. F. (2005). *Administración*. México.
- Lopez, C. S. (2012). *Metodología para la investigación de alto impacto*. Madrid: Dikynson.
- Mendez, C. (2006). *Metodos de Investigación*. España: Limusa Tercera Edición.
- Nacional, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Restrepo, L. (2006). *Análisis estructural de sectores estratégicos*. Colombia: Pearson Educación.
- Ricky W Griffin, M. E. (2011). *Administración*. Madrid.
- Rodriguez, A. (2005). *Como hacer responsabilidad social para la gente*. Venezuela.
- Rosado, M. S. (2005). *Manual de trabajo Social*. México.
- Russo, P. (2009). *Gestión documental en las organizaciones*. México: Pearson Educación.
- Sanchez, J. C. (2012). *La tecnología*. Madrid: Díaz de Santos.
- SG, f. S. (2005). *Gestión, dirección y estrategia de producto*. Madrid.
- Slocum, H. (2009). *Estructura Organizacional*. México.
- Susana Delgado Gonzalez. (2006). *Gestión Administrativa de personal*. España: Paraninfo.
- Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.

## REFERENCIA ELECTRÓNICA

- <http://www.imf-formacion.com/blog/corporativo/gestion-empresarial/eficiencia-y-eficacia-que-es-mejor/>
- <http://pymex.pe/liderazgo/capitacion/funciones-y-responsabilidades-del-gerente-de-recursos-humanos>
- <http://definicion.mx/recursos-humanos/>
- <http://www.monografias.com/trabajos92/fundamento-del-diseno-organizacional/fundamento-del-diseno-organizacional.shtml>
- <http://www.fao.org/wairdocs/x5407s/x5407s03.htm>
- <http://www.infoagro.go.cr/organico/>
- [http://books.google.com.ec/books?id=Q3XkAJ3cZ90C&pg=PA97&hl=es&source=gbs\\_toc\\_r&cad=4#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=Q3XkAJ3cZ90C&pg=PA97&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false)
- [http://www.cicad.oas.org/fortalecimiento\\_institucional/legislations/PDF/EC/constitucion.pdf](http://www.cicad.oas.org/fortalecimiento_institucional/legislations/PDF/EC/constitucion.pdf)

# ANEXOS

## ANEXO N° 1 Carta Aval

# OCEAN FACIL S.A

LA LIBERTAD, FEBRERO DEL 2015

### CERTIFICADO

Mediante el presente hago constar que yo, Chung Kim Chae Yeon, propietario de la empresa, empacadora "OCEAN FACIL S.A" autorizo al Señor PERERO ROCAFUERTE MIGUEL ARTURO, con cédula No. 092736408-3 para que realice su trabajo de Tesis con el tema "Diseño Organizacional" en dicha empresa.

Por lo dicho anteriormente es todo cuanto puedo certificar, autorizando al interesado hacer uso del presente como más convenga a sus intereses.

ATENTAMENTE,



OCEANFACIL S.A.  
RUC. 099278-395001  
Chung Kim Chae Yeon

Sr. Chung Kim Chae Yeon  
Propietario de la empresa  
C.I.0992784895

Telf.: 2-537-758

---

Empacadora OCEAN Ubicada en la Provincia de Santa Elena Cantón de La Libertad  
Barrio San Raymundo Av. punta carnero Calle 40 Telf. 2537-758

## ANEXO N° 2 Matriz de Consistencia

Matriz					
Título	Problema	Tema	Objetivo	Hipótesis	Variable
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA EMPACADORA DE PESCADO “OCEAN FACIL S.A” DEL CANTÓN LA LIBERTAD PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2015.</b>	¿Cómo incide la elaboración de una estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa empacadora OCEAN FACIL S.A, Cantón la Libertad Provincia de Santa Elena año 2015	Palabra Clave. Incidencia de la estructura organizacional en la gestión administrativa de la empresa OCEAN FACIL S.A en el cantón de la Libertad. Diseño Organizacional para la empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A del Cantón la Libertad Provincia de Santa Elena, año 2015.	Elaborar una Estructura Organizacional adecuada a la entidad en base a un análisis situacional minucioso para el mejoramiento de la gestión administrativa de la empresa OCEAN FACIL S.A del Cantón la Libertada Provincia de Santa Elena.	La ejecución de la Estructura Organizacional en base a un análisis situacional, facilitara el mejoramiento en la gestión administrativa de la empresa OCEAN del Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena	Variable Independiente. La Estructura Organizacional  Variable Dependiente Gestión Administrativa de la empacadora OCEAN FACIL S.A.

**Fuente:** Matriz de consistencia

**Elaborado por:** Miguel Perero Rocafuerte

## ANEXO N° 3 Encuesta a los Directivos de la Empresa



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE  
SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA  
ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL  
CARRERA DE INGENIERIA EN DESARROLLO EMPRESARIAL



Buenos días Soy el estudiante Miguel Arturo Perero Rocafuerte estudiante de la Universidad Estatal península de Santa Elena.

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información necesaria que nos proporcionen el cual será utilizado con absoluta privacidad ya que es de mucha utilidad para el estudio que estamos aplicando y de ante mano le agradecemos su colaboración.

1. ¿Qué tan satisfecho se siente con el cargo que le asignaron?

- a) Satisfecho
- b) Insatisfecho

2. ¿El salario que gana satisface todas sus necesidades?

- SI
- No

3. ¿Consideras que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus labores?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿Cómo es la comunicación entre los jefes departamentales y sus subordinados dentro de la Empresa?

- Excelente
- Muy buena
- Solo por trabajo
- Pésima

5. ¿cuenta la empresa con una estructura organizacional completa?

Sí  No

6. Considera usted que es necesario la ejecución de un diseño organizacional para la empresa empacadora de pescado OCEAN.

Definitivamente si   
Definitivamente no

7. ¿Estaría de acuerdo a la implementación de nuevas estrategias para llevar un buen control y tener una mejor organización en el área administrativa?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Con que frecuencia le permiten tomar decisiones autónomas en el desempeño de su trabajo?

- Siempre
- Frecuentemente
- Casi nunca

9. ¿Cuenta la empresa con objetivos delimitados?

- Siempre
- A veces
- Pocas veces
- Nunca

10. ¿La empresa desarrolla una administración estratégica para el cumplimiento de su misión? ¿MEDIANTE?

- Dominio de tema
- Capacidad de trabajo grupal
- Responsabilidad

11. Recibe algún tipo de capacitación por parte del encargado?

- Siempre
- A veces
- pocas veces
- Nunca

12. ¿Cuál de la fortaleza de la empresa considera más relevante?.

- Infraestructura
- Maquinaria
- Tecnología
- Clima organizacional

13. ¿Qué expresión considera Ud. La percepción de los clientes respecto de sus productos?

- Pésima
- Mala
- Muy buena
- Excelente

14. utiliza la empresa algún indicador para medir la satisfacción del cliente

- Siempre
- A veces
- Pocas veces
- Nunca

15. ¿la empresa tiene definida claramente las funciones y responsabilidades de los empleados?

- Siempre
- A veces
- Pocas veces
- Nunca

**GRACIAS POR SU ATENCION**

## ANEXO N° 4 Encuesta a los Cliente de la Empresa

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE INGENIERIA COMERCIAL



CARRERA DE INGENIERIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL

Buenos días soy Miguel Perero Rocafuerte estudiante de la universidad Estatal Península de Santa Elena.

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información como ajustar muchos puntos, en su opinión sobre los diversos aspectos de la empresa Empacadora de pescado OCEAN el cual serán utilizados con absoluta privacidad, ya que es de mucha utilidad para el estudio que estamos aplicando y de antemano agradezco su colaboración.

1. ¿Compra frecuentemente los productos de la empacadora de pescado OCEAN?

- Siempre
- Frecuentemente
- Mes a mes
- Pocas veces

2.- ¿Qué calificación asignaría por el servicio que ofrece la empresa?

- Buena
- Muy buena
- Regular
- Pésima

3.- ¿Cómo califica la calidad del producto de la empacadora de pescado OCEAN?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Pésima

4.- ¿Qué cualidad es muy importante para usted por la adquisición del producto?

Precio   
Calidad   
Variedad

5.- ¿Cómo califica a la empresa en el ámbito comercial?

Excelente   
Buena.   
Regular   
Pésima

6.- ¿Cuentan con experiencia los colaboradores de la empresa?

Si   
No

7.-¿La persona que le atiende se muestra lo suficiente capacitado?

Si   
No

8.-¿Cree que existe buena comunicación entre cliente y vendedor?

Si   
No

9.-¿ Porque medios de comunicación ha tenido referencia de la empresa?

- Por la empresa
- Por TV
- Por Radio
- Por Internet
- Otros

10.- ¿Cree usted que volvería a comprar los productos que ofrece la empacadora OCEAN?

- Si
- No

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN**

**ANEXO N° 5 Entrevista a los Directivos de la Empresa**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL**  
**CARRERA INGENIERÍA EN DESARROLLO EMPRESARIAL**



**ENTREVISTA**

Buenos días/ Buenas tardes soy....., estudiante de la Facultad de Ciencias Administrativas, carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial, estamos conversando con personas como usted de temas de mucho interés, toda la información que pueda proporcionarnos será de mucha utilidad. Desde ya agradecemos su colaboración!

¿Conoce usted las funciones del proceso de producto que existen dentro de la empresa?

¿Podría Ud. describirme los factores internos y externos de la empresa?

¿En la actualidad la empresa cuenta con clientes y proveedores fijos?

¿Qué aspectos importantes considera usted en su puesto de trabajo para la eficiencia de la empresa?

¿Describame cuales son los estándares de calidad de la empresa?

¿Detálleme las ventajas que consideras usted más importante dentro de la empresa?

¿La empresa cuenta con el personal adecuado en cantidad y experiencia para el cumplimiento de sus objetivos?

¿Cuenta la empresa con una estructura organizacional completa?

¿Se siente motivado por la empresa?

¿Utiliza alguna herramienta para tener información importante para su trabajo?

## ANEXO N° 6 Acta de las sesiones de trabajo con los integrantes de la Empacadora OCEAN FACIL S.A

### Acta de Sesión 1

Celebrada el 15 de Enero del 2014

En la Provincia de Santa Elena Cantón de La Libertad Ciudadela San Raymundo el 15 de enero del 2014 se llevó a cabo la sesión de trabajo con los Directivos de la empacadora OCEAN FACIL S.A, para trabajar los siguientes puntos:

#### PRIMER PUNTO

Constatación de los Directivos de la Empacadora OCEAN FACIL S.A.

#### SEGUNDO PUNTO

Socialización con los Directivos, sobre el tema de un Diseño Organizacional para la empacadora

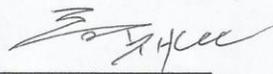
#### TERCER PUNTO

Se levanta la Sesión Y la aprobación de los Directivos, quedando postergado la decisión hasta próxima reunión

#### CUARTO PUNTO

Siendo las 16:00 se agradece por la colaboración prestada y deseándole bendiciones y éxitos en sus labores diarias a los presentes, da por terminada la sesión.

Muy atentamente



Sr Chung Kim Chae Yeon  
Propietario de la Empresa



Sr Robert Limón Choez  
Encargado área de RRHH

Acta de Sesión 2

Celebrada el 22 de Enero del 2014

En la Provincia de Santa Elena Cantón de La Libertad Ciudadela San Raymundo el 22 de enero del 2014 se llevó a cabo la sesión de trabajo con los Directivos de la empacadora OCEAN FACIL S.A, para trabajar los siguientes puntos:

PRIMER PUNTO

Constatación de los Directivos de la Empacadora OCEAN FACIL S.A

SEGUNDO PUNTO

Socialización con los Directivos, sobre el tema de la implementación de un Diseño Organizacional para establecerlo al alcance de la estructura de la empresa.

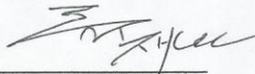
TERCER PUNTO

Se establece el Diseño con los Directivos, dejando claramente determinado.

CUARTO PUNTO

Siendo las 11:00 se agradece por la colaboración prestada y deseándole bendiciones y éxitos en sus labores diarias a los presentes, da por terminada la sesión.

Muy atentamente



Sr Chung Kim Chae Yeon  
Propietario de la Empresa



Sr Robert Limón Choez  
Encargado del área de RRHH

**ANEXO N° 7 Acta de aprobación de la Misión, Visión, Objetivos, Filosofía, Estructura Orgánica, Estrategias, por los colaboradores y directivos de la empacadora OCEAN FACIL S.A.**

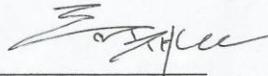
La Libertad 12 de mayo del 2014

ACTA DE APROBACIÓN

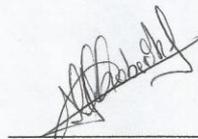
Reciba un cordial saludo de la Empacadora de pescado OCEAN FACIL S.A del Cantón la Libertad Provincia de Santa Elena por medio de la presente nos permitimos informar que la Empresa, da la respectiva aprobación a los siguientes componentes que se encuentran inmerso en el Diseño Organizacional:

- Misión
- Visión
- Objetivos
- Filosofía
- Estructura Orgánica
- Estrategias

Muy Atentamente,



Sr Chung Kim Chae Yeon  
Propietario de la Empresa



Sr Robert Limón Choez  
Encargado del área de RRHH



Ana Mila Cruz  
Secretaria de la Empacadora

**GRÁFICO N° 34 Fotografías de las encuestas**





**GRÀFICO N° 35 Fotografías del Proceso**



**GRÁFICO N° 36 Proceso de Empaque**



**GRÁFICO N° 37 Producto congelado**



**GRÁFICO N° 38 Peso del Producto**



**GRÀFICO N° 39 Embarcación para el respectivo envío**



**GRÀFICO N° 40 Página Web: [www.oceanfacil.com](http://www.oceanfacil.com).**

