



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

Proyecto de investigación

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

Título de investigación

La gestión empresarial y su influencia en el clima organizacional de la empresa Fishcorp

Autor

Pacheco Delgado Eduardo Fabian

Tutor

Ing. Otto Macias Catagua, Mg.

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio


Carrera Administración de empresas

Manta - Manabí - Ecuador

2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Eduardo Fabian Pacheco Delgado**, con cédula de identidad N° **1350554612**, declaro que el presente trabajo de titulación: “**La gestión empresarial y su influencia en el clima organizacional en la empresa Fishcorp**” cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas contables y comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.




Pacheco Delgado Eduardo Fabian
C.I.: 1350554612
E-mail: e1350554612@live.ulead.edu.ec
Telf: 0990284188



Ing. Macias Catagua Otto Wagner, Mg.
C.I.: 1316605417
E-mail: otto.macias@uleam.edu.ec
Telf: 0967891404

Aprobación del Trabajo

 Uleam UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

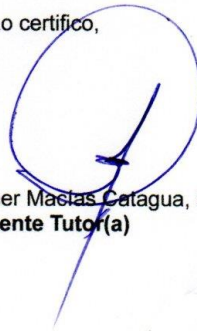
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **Pacheco Delgado Eduardo Fabian**, legalmente matriculado/a en la Carrera de Administración de Empresas, período académico 2023-2024, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "**La gestión empresarial y su influencia en el clima organizacional de Fishcorp**".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 29 de julio de 2024.

Lo certifico,



Ing. Otto Wagner Macías Catagua, Mg.
Docente Tutor(a)



PROYECTO DE TITULACION EDUARDO PACHECO (1)

7%
Textos sospechosos



7% Similitudes
2% similitudes entre comillas
2% entre las fuentes mencionadas
0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: PROYECTO DE TITULACION EDUARDO PACHECO (1).pdf
ID del documento: dd9e409d28af810ca9f8bbbd7eb9d67055dc4d1b
Tamaño del documento original: 1,98 MB

Depositante: Otto Macías Catagua
Fecha de depósito: 26/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 26/7/2024

Número de palabras: 12.290
Número de caracteres: 90.212

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.upla.edu.pe http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/20.500.12848/4590/1/T037_41596175_T.pdf 3 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (183 palabras)
2	repositorio.upt.edu.pe http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/20.500.12969/1164/1/Gutierrez-Caqui-Fiorella.pdf	1%		Palabras idénticas: 1% (164 palabras)
3	repositorio.upla.edu.pe Influencia de la Gestión Empresarial en el Clima Organiz... https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4590 3 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (143 palabras)
4	hdl.handle.net El clima laboral y su influencia en la motivación de los colaborado... http://hdl.handle.net/11537/14559	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (133 palabras)
5	repositorio.upn.edu.pe https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11537/14559/1/Mariños Obeso, Raquel Araceli.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (123 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	doi.org Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empr... https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	n9.cl https://n9.cl/zefal	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
3	repositorio.uleam.edu.ec https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/4507/1/ULEAM-ADM-0148.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
4	tesis.usat.edu.pe http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3750/1/TM_OlivaTongWilly_CruzFloresMaria.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)
5	www.salusplay.com El Paradigma cuantitativo, cualitativo o mixto SalusPlay https://www.salusplay.com/apunte/s/apunte-s-metodologia-de-la-investigacion/tema-3-el-paradigma-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://goo.su/La3u
2	https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1164/Gutierrez
3	https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_in
4	http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de
5	https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4590/T037_41596

Aprobación del trabajo

Los miembros del tribunal aprueban el trabajo final de titulación denominado “**La gestión empresarial y su influencia en el clima organizacional de la empresa Fishcorp**”, elaborado por la Sr. Eduardo Fabian Pacheco Delgado, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Por constancia firman:



Ing. Alba Cáceres Larreategui, Mg.

Presidenta del tribunal



Ing. Evelyn Cano Lara, PhD.

Miembro del tribunal



Ab. Carlos Cárdenas Medina, Mg.

Miembro del tribunal

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación, resultado final de años de estudio y preparación tanto académica como profesional, doy gracias a Dios por permitir culminar esta etapa significativa en mi vida con salud y éxito, por ser fuente de fortaleza en momentos de dificultad y desesperación.

Agradezco a mis padres, Mauro Pacheco Hidalgo y Lorena Delgado Demera, por siempre estar en todo momento, gracias por ser mis pilares los que me han formado a lo largo de todos estos años, valoro muchos los consejos, sus guías y a siempre terminar lo que empiezo.

A mi chica Marcela Cedeño el apoyo y guía en este proyecto ha servido de mucho y su presencia para seguir ha sido de total utilidad, infinitas gracias por sacar lo mejor de mí.

A mi hermana Myriam Pacheco y mi sobrino Samuel Moreira, su presencia en mi vida ha sido vital.

Eduardo Fabian Pacheco Delgado

Reconocimiento.

Expreso mi gratitud sincera a Dios, fuente de sabiduría y guía en cada paso de mi vida. A mis padres, Lorena Delgado y Mauro Pacheco, de la misma manera a mi enamorada Marcela Cedeño, por apoyarme y ser la incondicional en acompañarme en este proceso, también quiero agradecer a mi hermana, sobrino, abuelita y demás familia por estar siempre juntos todos.

A mis amigos de la universidad por que han sido un papel importante en el cual nos hemos apoyado en todo momento, brindado una experiencia extraordinaria son buenos chicos y siempre los tendré presente.

A mi tutor, Ing. Otto Macias, cuya confianza fue depositada en mi para concluir este proceso, motivándome a superar mis límites y a continuar mi formación como profesional.

Gracias a los docentes de mi facultad a cada uno de ustedes que ha depositado enseñanzas y aprendizajes que fortalecerán mi perfil profesional, infinitamente agradecido por pertenecer a esta carrea.

Eduardo Fabian Pacheco Delgado

Tabla de contenido

Aprobación del Trabajo	3
Dedicatoria	4
Reconocimiento.....	7
Resumen	11
Abstract.....	12
CAPITULO I.....	13
Introducción.....	13
1.2. Diseño teórico.....	14
1.2.1. Formulación del problema	14
1.2.1.1. Problemas específicos	14
1.2.2. Objeto y campo de acción.....	14
1.2.3. Objetivo	15
1.2.3.1. Objetivos específicos	15
1.2.4. Hipótesis general.....	15
1.2.4.1. Hipótesis específica.....	15
1.2.5.3 Definición de variables.....	16
1.2.5.4 Operacionalización de las variables	17
1.3. Diseño metodológico.....	18
1.3.1. Enfoque.....	18
1.3.2. Alcance.....	18

1.3.3. Diseño	19
1.3.4. Muestra.....	19
1.3.5. Instrumento de medición y recolección de datos	19
CAPITULO II.....	20
2. Marco teórico.....	20
2.1 Antecedentes	20
2.2 Bases teóricas.....	23
2.2.1. Gestión Empresarial	23
2.2.2. Definición de gestión empresarial	25
2.2.3. Funciones de la Gestión Empresarial	26
2.3. Clima organizacional	29
Capitulo III	33
3. Diagnostico.....	33
3.1. Análisis de fiabilidad	33
3.2. Resultados de la encuesta	33
3.2.1. Datos generales de la encuesta	33
3.2.2. Análisis de los resultados	33
Variable Y: “Clima organizacional”	33
Análisis.....	34
3.2.3 Análisis de resultados “Gestión empresarial”	49
3.2.4 Variable X: “Planeación estratégica”	49
3.2.5 Variable X: “Estructura organizativa”	50

3.2.6 Variable X: “Dirección”	52
3.2.7 Variable X: “Control financiero y tributario”	53
Capitulo IV	55
4. Discusión de los resultados	55
Conclusiones.....	61
Recomendaciones	62
Bibliografía.....	64
Anexos.....	68

Resumen

Este estudio tiene como objetivo investigar la relación entre la gestión empresarial y el clima organizacional en Fishcorp, una empresa reconocida por la calidad de sus productos derivados del atún. Se pretende analizar de manera exhaustiva cómo las prácticas de gestión implementadas influyen en el ambiente laboral de los empleados. El estudio abordará varios aspectos. Primero, se identificarán las prácticas de gestión que actualmente se aplican en Fishcorp, incluyendo políticas de recursos humanos, estrategias de comunicación interna y enfoques de liderazgo. Luego, se evaluará el clima organizacional desde la perspectiva de los empleados, utilizando encuestas y entrevistas para captar su percepción sobre el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral y la colaboración entre compañeros. Se analizará la relación entre las prácticas de gestión identificadas y el clima organizacional, buscando patrones, que puedan ofrecer valiosos resultados. Este análisis permitirá comprender mejor cómo ciertas prácticas de gestión pueden promover un ambiente laboral más positivo y productivo, o, por el contrario, cómo pueden generar desafíos y problemas dentro del equipo de trabajo. Se espera que los resultados de este estudio contribuyan significativamente al conocimiento sobre la importancia de una buena gestión empresarial para el desarrollo de un clima organizacional saludable. Además, se proporcionarán recomendaciones prácticas y concretas para mejorar el ambiente laboral en Fishcorp, así como en otras empresas del sector, promoviendo así un entorno de trabajo más eficiente, motivador y armonioso.

Palabras clave: *Gestión empresarial, comunicación interna, ambiente laboral positivo, equipo de trabajo*

Abstract

This study aims to investigate the relationship between business management and the organizational climate in Fishcorp, a company recognized for the quality of its tuna products. The aim is to comprehensively analyze how the implemented management practices influence the employees' work environment. The study will address several aspects. First, the management practices currently applied at Fishcorp will be identified, including human resources policies, internal communication strategies and leadership approaches. Next, the organizational climate will be evaluated from the perspective of the employees, using surveys and interviews to capture their perception of the work environment, job satisfaction, and collaboration among colleagues. The relationship between the identified management practices and the organizational climate will be analyzed, looking for patterns and correlations that can offer valuable results. This analysis will provide a better understanding of how certain management practices can promote a more positive and productive work environment, or, on the contrary, how they can generate challenges and problems within the work team. The results of this study are expected to contribute significantly to knowledge about the importance of good business management for the development of a healthy organizational climate. In addition, practical and concrete recommendations will be provided to improve the work environment at Fishcorp, as well as in other companies in the sector, thus promoting a more efficient, motivating and harmonious work environment.

Keywords: *Business management, internal communication, positive work environment, work team*

CAPITULO I

Introducción

En el contexto empresarial actual, la gestión eficaz se ha convertido en un factor decisivo para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. La forma en que una empresa gestiona sus recursos humanos, procesos operativos y relaciones con los clientes puede tener un impacto significativo en su desempeño general y en la percepción del entorno laboral. En este sentido, el estudio del clima organizacional y su relación con el gobierno corporativo cobra cada vez más relevancia para comprender los factores que influyen en la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso con los empleados. Este estudio se centra en analizar la influencia del gobierno corporativo en el clima organizacional de Fishcorp, empresa líder del sector. Fishcorp se ha distinguido en el mercado por su compromiso con la presencia operativa y la satisfacción del cliente, pero aún no se comprende plenamente la garantía entre la práctica de gestión de la empresa y el ambiente de trabajo de sus empleados.

El principal objetivo de esta investigación es examinar cómo las prácticas de gestión empresarial de Fishcorp afectan el clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados de la empresa. En concreto, se trata de identificar las prácticas de gestión implementadas en Fishcorp, evaluar el clima organizacional desde la perspectiva de los empleados y analizar la relación entre ambas variables. Este estudio tiene como objetivo contribuir al conocimiento sobre la importancia de la administración corporativa para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo y brindar recomendaciones prácticas para mejorar el clima organizacional en Fishcorp S.A. y otras empresas similares del sector.

La presente investigación muestra como a la gestión empresarial puede ser un factor favorable, condicionante o de riesgo para el clima organizacional de la empresa Fishcorp S.A.

El capítulo I se presentan los objetivos de la investigación y el alcance que busca saber qué factores internos se están llevando a cabo en la gestión administrativa y explorar como estas acciones repercuten en el clima organizacional de la empresa.

En el capítulo II se detalla la revisión bibliográfica en lo que el proyecto está encaminado para ser así ejecutado, es decir, el marco teórico, en el que se mostraran conceptos generales y específicos de esta investigación.

En el capítulo III se plantean los resultados que se consiguieron en la finalización de los instrumentos de recolección de datos para la obtención de los datos estadísticos. Como punto final encontraremos las discusiones, los análisis y recomendaciones.

1.2. Diseño teórico

1.2.1. Formulación del problema

¿La gestión empresarial influye en el clima organizacional de Fishcorp?

1.2.1.1. Problemas específicos

La organización en la gestión empresarial de Fishcorp influye en el clima organizacional de la empresa Fishcorp.

La gestión empresarial y la afectación en el clima organizacional de la empresa Fishcorp.

1.2.2. Objeto y campo de acción

Esta investigación estudia la influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional de Fishcorp. el enfoque está en como las prácticas de gestión impactan el ambiente de trabajo y las percepciones de los empleados, de acuerdo con Tamayo

(2004) el objetivo de estudio “la investigación científica es un proceso que mediante la aplicación de métodos científicos, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” por lo tanto el valor percibido por los colaboradores y el comportamiento de la parte administrativa serán el campo de acción, por esto según Tamayo (2004) “ la investigación recogerá información detallada y datos de fuentes directas y los sistematiza para el logro de nuevos conocimientos” (p.40).

1.2.3. Objetivo

Determinar cómo las prácticas de la gestión en la empresarial afectan el ambiente de trabajo y las percepciones de los empleados.

1.2.3.1. Objetivos específicos

Identificar las prácticas de gestión empresarial en Fishcorp que impactan el clima organizacional.

Evaluar el clima organizacional en Fishcorp, considerando factores como la comunicación interna, el liderazgo, la cultura organizacional.

Analizar la relación entre la gestión empresarial y el clima organizacional.

1.2.4. Hipótesis general

La gestión empresarial influye en el clima organizacional de la empresa Fishcorp,

1.2.4.1. Hipótesis específica

Hi: La estructura organizativa de Fishcorp influye positivamente en la eficiencia en la toma de decisiones y la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la empresa

Ho: La estructura organizativa de Fishcorp no tiene influencia en la eficiencia en la toma de decisiones y la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la empresa.

Hi: La calidad de la planeación estratégica en Fishcorp influye positivamente en la percepción de los empleados sobre la dirección y el rumbo de la empresa.

Ho: La calidad de la planeación estratégica en Fishcorp no tiene influencia en la percepción de los empleados sobre la dirección y el rumbo de la empresa.

Hi: El estilo de liderazgo de los directivos de Fishcorp influye positivamente en la motivación y el compromiso de los empleados.

Ho: El estilo de liderazgo de los directivos de Fishcorp no tiene influencia en la motivación y el compromiso de los empleados.

1.2.5.3 Definición de variables

Dentro del presente estudio se estable como variable independiente “Gestión empresarial” esta percibe el conjunto de estrategias, políticas y prácticas implementadas por la dirección de Fishcorp para dirigir y controlar sus actividades y recursos. De acuerdo con Espinoza.V, (2017) “Un sistema de gestión empresarial es un conjunto de acciones orientadas al logro de metas de una empresa; a través del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar” (pag.15). En el contexto de este estudio, la gestión empresarial podría incluir aspectos como la planificación estratégica, la gestión de recursos humanos, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación interna, entre otros. La gestión empresarial es fundamental para el funcionamiento eficiente y efectivo de una organización, ya que busca lograr los objetivos establecidos con la máxima eficiencia y el mínimo de fricción.

Dentro de la variable dependiente “Clima organizacional” Esta variable se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en el lugar de trabajo, influenciado por la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos, el liderazgo, las relaciones interpersonales, entre otros factores. El clima organizacional influye en las actitudes, percepciones y comportamientos de los empleados, así como en su nivel de satisfacción laboral y compromiso con la organización. Un clima organizacional positivo se caracteriza por un ambiente de trabajo colaborativo, motivador y saludable, mientras que un clima negativo puede generar estrés, conflicto y desmotivación entre los empleados.

1.2.5.4 Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento de recolección de datos
Gestión empresarial	Planeación estratégica.	Se llevará a cabo una recopilación de documentos en base a sus planes estratégicos, presentaciones ejecutivas, con el objetivo de identificar y evaluar los objetivos estratégicos.	Documentaria
	Estructura Organizativa.	Se realizará un análisis detallado de los documentos internos organigramas, manuales de organización y funciones.	Documentaria
	Dirección	Se analizarán documentos que indiquen que la empresa maneja una buena dirección.	Documentaria
	Control financiero y tributario.	Se llevará a cabo un análisis detallado de los documentos financieros internos.	Documentario
Clima organizacional	Comunicación organizacional	Mide el grado de autonomía y capacidad de los empleados para tomar	Encuesta

		decisiones en relación con su trabajo.	
	Apoyo motivacional	Mide el grado en que los supervisores brindan apoyo y orientación a los empleados en el desempeño de sus funciones.	Encuesta
	Ambiente físico y espacial.	Se medirá el grado de que tan favorable es el área de trabajo en la que se encuentran laborando los trabajadores.	Encuesta
	Oportunidades de desarrollo.	Se evalúa si se implementan programas de desarrollo profesional para los trabajadores para alcanzar sus metas laborales.	Encuesta

1.3. Diseño metodológico

1.3.1. Enfoque

El enfoque investigativo de este estudio es mixto, combinando metodologías cualitativas y cuantitativas para abordar las variables de gestión empresarial y clima organizacional. Como indica (Idrovo. D, 2024, p. 7) en su investigación, el enfoque utilizado fue mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno investigativo.

1.3.2. Alcance

El alcance de esta investigación se centra en determinar cómo las prácticas de la gestión en la empresarial afectan el ambiente de trabajo y las percepciones de los empleados. Salazar, E. (2009)"La utilización del alcance en la gestión empresarial es una herramienta poderosa para comprender las relaciones existentes entre variables y su influencia en el clima organizacional. Esta información nos permite tomar decisiones estratégicas para promover un clima organizacional saludable y mejorar la satisfacción

y el rendimiento de los empleados”. Con el objetivo de mejorar tanto el clima organizacional como la seguridad de la gestión empresarial de Fishcorp S.A.

1.3.3. Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental y descriptivo, así como lo indica (Hernandez, 2010, p. 149) la investigación no experimental, consiste en estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. En el caso del clima organizacional se utilizará un diseño de encuesta basado en la escala de Likert. (Matas A, 2018,p. 38) son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación o ítem a través de una escala. Para la Gestión empresarial, se adoptará un diseño documental descriptivo. (Genesis, 2021, p. 5) como indica en su investigación que permitió el análisis de algunos artículos científicos recolectados en bases de datos científicos confiables, respecto al tema de interés.

1.3.4. Muestra

Con respecto a la muestra, está constituida por 120 trabajadores de la empresa Fish Corp. S.A. que pertenecen al área operativa enfocada al clima organizacional, mientras que la gestión empresarial nos basamos con documentos obtenidos por parte de la empresa.

1.3.5. Instrumento de medición y recolección de datos

La técnica aplicada para la recolección de datos es una encuesta a los trabajadores de Fishcorp y una entrevista al gerente de la empresa para la recolección de documentos que pueden respaldar la dimensión de gestión empresarial según (Matas, 2018), "la técnica de escala de Likert es un método psicométrico de medición en el que se puede medir actitudes, opiniones o percepciones. Se basa en la hipótesis de que las actitudes

pueden ser entendidas como una perspectiva en un continuo entre dos manifestaciones" (p. 55).

CAPITULO II.

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes

La gestión empresarial y su influencia en el clima organizacional han sido objeto de numerosos estudios e investigaciones. Entre los antecedentes investigativos relevantes, se destaca la relación entre la gestión empresarial y el bienestar de los empleados. En la tesis titulada “Influencia de la gestión empresarial en el clima organizacional en empresas del sector hotelero del distrito de Baños del Inca, Quispe, M. (2019) indica que “tiene como objetivo examinar la situación actual de la gestión empresarial y del clima organizacional en empresas del sector hotelero del distrito baños del Inca” (p.13), se tuvo como fin evaluar la situación del sector hotelero. Quispe, M. (2019) “para la realización del estudio, de acuerdo con el diseño investigativo descriptivo correlacional causal, se usa el método hipotético-deductivo. La muestra de estudio consideró a 12 trabajadores de la empresa y 100 clientes. Los resultados demostraron que el clima laboral es percibido por el 59% del personal de manera negativa y un 41% positivamente. En el caso del clima organizacional el 48% señaló que es bueno, el 29% regular y el 23% es malo”. (p.15)

La gestión empresarial se fundamenta en la concepción de la empresa como un sistema interconectado de partes que colaboran para alcanzar metas comunes, destacando la necesidad de comprender las interacciones entre diversas áreas organizacionales y su impacto en el desempeño global. Esta perspectiva se alinea con la teoría de la contingencia, que postula que no existe un único enfoque de gestión efectivo

para todas las situaciones, sino que la eficacia de las prácticas de gestión depende del contexto específico de la empresa, incluyendo factores como la industria, el entorno competitivo y la cultura organizacional.

La teoría de la administración científica, como menciona Frederick, T. (1911) “enfatisa la aplicación de métodos científicos para mejorar la eficiencia laboral mediante la estandarización de procesos y la división del trabajo”. La teoría de la administración clásica, desarrollada por Henri Fayol, identifica cinco funciones esenciales de la administración: planificación, organización, dirección, coordinación y control, resaltando principios generales de gestión que siguen siendo relevantes en la práctica empresarial actual. Además, la teoría de la administración por objetivos, de Peter Drucker, destaca la importancia de establecer objetivos claros y medibles para orientar el desempeño organizacional, enfatizando la participación de los empleados en el proceso de establecimiento de metas y la evaluación del desempeño basada en resultados. Por otro lado, Paisic O, (2022), “la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional de la Empresa Química Industrial Saldaña S.A.C. en el año 2021”(p, 12) cuyo objetivo de esta tesis fue determinar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional, como indica, Paisic, O. (2022) “la metodología que se utilizó fue el método de investigación científica, con la aplicación de una investigación del tipo básica, con un enfoque cuantitativo, y un nivel descriptivo correlacional cuyo objetivo de esta tesis fue determinar la influencia de la gestión empresarial sobre el clima organizacional finalmente, se determinó que existe influencia de la dirección de la gestión empresarial sobre el clima organizacional en un 384.4%, y de la misma manera, se demostró que existe influencia del control de la gestión empresarial sobre el clima organizacional en un 213.6%.” (p. 23).

Gutiérrez, F. (2019) en su tesis titulada “La influencia del clima organizacional en

la gestión empresarial de la agencia caja municipal de ahorro y crédito Tacna”, se realizó encuestas para evaluar las siguientes variables: Clima organizacional y gestión empresarial. Dicha encuesta fue aplicada a una muestra 133 Trabajadores de la agencia Caja Municipal de Ahorro y Crédito Tacna, se utilizó el coeficiente de Rho de spearman, en el que se observa un valor de 0.342 lo que significa que existe una correlación positiva débil se obtuvo un resultado de 0.000 que es menor a 0.05 (nivel de significancia) lo cual indica que hay un buen un nivel de significancia; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que permite afirmar que existe una influencia significativa entre clima organizacional y la gestión empresarial de la agencia Caja Municipal de Ahorro y Crédito Tacna, periodo 2018” (p,10).

Por otro lado, tenemos la investigación de Mariños, O. (2018) tiene como objetivo, Determinar como el clima laboral influye en la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018. La población y muestra de estudio, estuvo conformado por 30 colaboradores. El estudio se apoyó en el enfoque cuantitativo, El análisis de confiabilidad arrojó como resultado de Alpha de Cronbach para la variable clima laboral (0.936) y para la variable Motivación (0.912), Para comprobar la hipótesis se aplicó una prueba estadística no paramétrica de para variables ordinales ($d = 0.464$) donde la significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.005) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto se concluye que el Clima Laboral influye positivamente en la motivación de los colaboradores administrativos de una empresa constructora.

Por otro lado, tenemos la investigación de Sinchi, B. (2023) con el objetivo “Demostrar como el clima organizacional incide en el desempeño laboral en la empresa VISPU de la ciudad de Riobamba” busca determinar de qué manera sustentan la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Estas teorías sugieren que

un clima organizacional positivo, caracterizado por una buena comunicación, apoyo motivacional, un ambiente físico y adecuado, identificando las áreas claves que requieren atención y mejoras para un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio. (p, 24)

Como siguiente base tenemos la investigación con el tema (Noboa S, 2019) “Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción” El propósito de esta investigación es establecer cómo se vincula el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa ecuatoriana del sector de la construcción. Como instrumento para determinar los factores de captación además del clima organizacional los factores de satisfacción laboral se implementó el instrumento Minnesota satisfaction questionari. Los dos instrumentos se aplicaron a 250, la gestión empresarial se sustenta en la visión de la empresa como un sistema interconectado de partes que colaboran para alcanzar metas comunes. Esto requiere una comprensión profunda de las interacciones entre diversas áreas organizacionales y su impacto en el desempeño global. Esta visión requiere una comprensión profunda de como interactúan las diferentes áreas organizacionales y como estas interacciones impactan el desempeño global de la empresa. Este enfoque esta alineado con la teoría de la contingencia, que postula que la efectividad de las prácticas de gestiona depende del contexto específico de la empresa, incluyendo factores como la industria, el entorno competitivo y la cultura organizacional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Gestión Empresarial

La gestión empresarial y el clima organizacional son elementos fundamentales en el funcionamiento efectivo de una organización. El libro “Administración de empresas: teoría y práctica” de Robbins,S. (2010) se detalla que “proporciona una base

teórica sólida en relación con estos conceptos. La gestión empresarial se define en el libro como el proceso integral de planificación, organización, dirección y control de los recursos de una organización para alcanzar sus objetivos. Implica la toma de decisiones estratégicas, la asignación eficiente de recursos, la supervisión del desempeño y la implementación de medidas correctivas. La gestión empresarial se centra en lograr resultados medibles y maximizar la eficiencia y la efectividad de los procesos organizacionales”.

El clima organizacional, según el libro, se refiere al ambiente psicológico y emocional en el que los empleados realizan su trabajo. Influye en las actitudes, comportamientos y percepciones de los empleados hacia su trabajo y la organización en su conjunto. Un clima organizacional favorable promueve la satisfacción laboral, la motivación, la colaboración y la productividad, mientras que un clima desfavorable puede generar conflictos, descontento y bajo rendimiento.

En cuanto a la gestión del clima organizacional, los administradores desempeñan un papel fundamental. Es crucial destacar el papel de los administradores son responsables de mantener una comunicación efectiva, motivar a los empleados, establecer objetivos claros, fomentar el trabajo en equipo y resolver conflictos. Una comunicación abierta y transparente que fomente la confianza y la colaboración, la motivación adecuada incrementa el compromiso y el rendimiento y un liderazgo sólido contribuye a crear un entorno de trabajo positivo.

El liderazgo es fundamental para la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados dentro de una organización.

Sin embargo, el estilo de liderazgo que muestra una influencia significativa en el compromiso organizacional y la lealtad de los empleados es el liderazgo

transformacional. Este estilo se caracteriza por líderes que inspiran, motivan y estimulan a los empleados para que alcancen su máximo potencial. El liderazgo transformacional promueve un clima organizacional positivo al fomentar la confianza, la colaboración y el desarrollo personal y profesional de los empleados.:

La gestión del talento es una práctica esencial en las organizaciones, que se narra a las tácticas y acciones para atraer, desplegar, retener, rendir al máximo el talento de los empleados. Esto implica identificar a los empleados más talentosos y ofrecerles oportunidades de crecimiento y desarrollo, lo cual es crucial para el éxito y la capacidad de la organización.

Para iniciar un clima organizacional favorable a través de la gestión del talento, están diversas estrategias y prácticas. Entre ellas se encuentran los procesos de reclutamiento y selección efectivos, programas de desarrollo y capacitación, sistemas de gestión del desempeño, programas de retención de talento y una cultura organizacional que valore la innovación, el trabajo en equipo, la colaboración y el reconocimiento.

La gestión empresarial es un concepto amplio que abarca todas las actividades y prácticas que una empresa lleva a cabo para alcanzar sus objetivos organizacionales. Estas actividades incluyen la planificación, organización, dirección y control de los recursos empresariales para maximizar la eficiencia y efectividad de la empresa.

2.2.2. Definición de gestión empresarial

La gestión empresarial se refiere al proceso de coordinar e integrar todos los aspectos de una organización mediante la aplicación de principios y prácticas de gestión. Según (Koontz, 2004), la gestión es "el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que las personas, trabajando juntas en grupos, alcancen eficientemente objetivos"(p. 6). La gestión empresarial abarca una serie de actividades y procesos

destinados a dirigir, coordinar y controlar los recursos de una organización para lograr sus objetivos y metas estratégicas. En el contexto empresarial, la gestión empresarial implica la toma de decisiones estratégicas, la planificación de recursos y operaciones, la organización de personas y actividades, la dirección y motivación de equipos, así como el control y seguimiento del desempeño organizacional. Peter Drucker, uno de los precursores de la gestión moderna, también ha contribuido significativamente a la definición de gestión empresarial. Nickels, (1997) describe la gestión como "El concepto de gerencia o administración podrá expresarse como el arte de lograr que a través de las personas y recursos se hagan las cosas, Peter Drucker, afirma que los gerentes determinan la dirección de sus organizaciones, proporcionan liderazgo y deciden como utilizar los recursos de las mismas para lograr metas" (p.368)

2.2.3. Funciones de la Gestión Empresarial

Las funciones de la gestión empresarial son las tareas esenciales que los gerentes deben realizar para dirigir una organización eficazmente. Establecimiento de objetivos y la formulación de estrategias para alcanzar estos objetivos. Según Robins,S. (2000), "la administración se refiere al proceso de coordinar, e integrar actividades de trabajo para que estas se lleven a cabo en forma eficiente y eficaz con otras personas y por medio de ellas" (p. 8). Los cargos de la gestión empresarial son primordiales para el éxito de cualquier formación. Henri Fayol, un destacado teórico de la administración, Fayol, H. (1916) "identificó cinco funciones esenciales de la gestión: planificación, organización, dirección, coordinación y control" (p. 4). Estas funciones han sido considerablemente aceptadas y prolongan siendo relevantes en la práctica empresarial contemporánea.

Planeación estratégica

La planeación estratégica es un proceso sistemático mediante el cual una organización define sus objetivos largo plazo y determina las acciones necesarias para

alcanzar su objetivo deseado. Este proceso incluye la evaluación del entorno interno y externo de la empresa, el establecimiento de metas y la formulación de estrategias para alcanzar dichas metas. Algunos del componente de esta planeación estratégica se basan en misión y visión que establece lo que la organización aspira a ser en el futuro, mientras que la misión define su propósito fundamental y las actividades que realiza para cumplir ese propósito. El análisis FODA es una herramienta clave para evaluar las condiciones internas y externas que puedan impactar la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos. Los objetivos estratégicos tienen como fin las metas a largo plazo que guían las acciones de la organización, mientras que las estrategias y planes de acción estas son un conjunto de acciones diseñadas para alcanzar los objetivos estratégicos.

Estructura organizativa

La estructura organizativa define como se dividen, agrupan y coordinar tareas dentro de una organización. Esta estructura es crucial para garantizar una gestión una gestión eficiente y un flujo de comunicación efectivo.

La estructura funcional organizada se basas en funciones o departamentos específicos como finanzas, talento humano, producción, por otor lado tenemos la estructura divisional que es una organización basada en productos, servicios o mercados geográficos, las combinaciones de estructuras funcionales y divisionales, donde los empleados tienen dos o más jefes son manuales o procesos que bajo una ejecución de la mejor manera este debe de reflejar una excelente producción o ejecución de procesos. (Vergara, 2021) “se relaciona con la eficiencia en las operaciones establecidas por el ente; permite a los directivos que se mantengan informados, coordinar funciones, monitorea el cumplimiento de objetivos y metas.” (p,41).

Dirección

La dirección implica regir y producir a los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales, este proceso incluye la toma de decisiones, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y el liderazgo. Algunas de las funciones esta variable como el liderazgo tiene como función la capacidad de influir y motivar a los empleados hacia el logro de los objetivos marcados, por otro lado, las tomas de decisiones son un proceso de seleccionar la mejor alternativa entre varias opciones, la comunicación es un proceso de intercambio de información y comprensión entre los miembros de la organización, la motivación como estrategia para aumentar el compromiso y la productividad de los empleados. Para evaluar la dirección en Fishcorp, es necesario es revisar documentos como manuales de liderazgo, política de toma de decisiones, programas de comunicación interna y estrategias que motivan.

Control financiero y tributario

El control financiero y tributario se refiere a las prácticas y procedimientos implementado para gestionar y supervisar los recursos financieros de la empresa, así como para cumplir con las obligaciones fiscales. (Crespo, 2023)"Aplicación de procesos contables, financieros y tributarios en el sector público y privado, con supervisión del docente"

Los presupuestos en donde se detalla los ingresos y gastos de la empresa pueden ser uno o algunos de los documentos al igual que los estados financieros estos informes reflejan la situación financiera de la empresa, incluyendo el balance general, estado de resultado y flujo de caja, por otro lado, las auditorías internas y externas evaluaciones independiste para asegurar la exactitud y conformidad de los registros financieros. Para evaluar este control financiero y tributario en Fishcorp, se deben revisar documentos

como presupuestos anuales, estados financieros auditados, informes de auditoría interna y externa y registro de cumplimientos fiscal. Estos documentos deben demostrar una gestión financiera transparente y cumplimiento riguroso de las obligaciones tributarias.

2.3. Clima organizacional

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo. Este concepto engloba una variedad de factores que influyen en la motivación, satisfacción y desempeño de los trabajadores. La evolución del clima organizacional es crucial, ya que un ambiente de trabajo positivo puede llevar a una mayor productividad de bienestar de los empleados, mientras que un ambiente negativo puede resultar en baja moral y alta rotación de personal.

Comunicación organizacional

La comunicación organización es el proceso mediante el cual se intercambia información y se construye relaciones dentro de una organización. Esta dimensión del clima organización es fundamental, ya que una comunicación efectiva puede mejorar la colaboración, reducir conflictos y aumentar la transparencia.

Tipos de comunicación

Comunicación vertical: Incluye tanto la comunicación descendente (de los superiores a los subordinados) como la comunicación ascendente (de los subordinados a los superiores). La primera se enfoca en transmitir directrices y políticas, mientras que la segunda permite a los empleados a expresar sus inconformidades y sugerencias.

La comunicación horizontal esta se da entre individuos o departamentos del mismo nivel jerárquico y es crucial para la coordinación y cooperación. La comunicación informal se refiere a las interacciones no oficiales que ocurren dentro de la organización, como conversaciones casuales entre colaboradores.

Impacto en el clima organizacional

La comunicación organizacional clara y abierta contribuye a un clima de confianza y respeto. Los empleados que sienten que son escuchados por lo general valoran más y se centran más en el trabajo por sentirse escuchados.

Apoyo motivacional

Definición e importancia

El apoyo motivacional nos referimos a las estrategias y acciones que una organización o empresa implementa para mantener y aumentar la motivación de sus empleados. Este apoyo puede manifestarse de diversas maneras, como reconocimientos, recompensas, oportunidades de crecimiento y un ambiente de trabajo positivo.

Estrategias de apoyo motivacional

El reconocimiento del desempeño y la entrega de la recompensa tangibles o intangibles pueden motivar significativamente a los empleados. El ofrecer oportunidades de capacitaciones y crecimiento profesional demuestra a los empleados que la organización valora su desarrollo. Dentro de las políticas que promuevan un avance saludable entre el trabajo y consigo la vida personal pueden reducir el estrés y así elevar la satisfacción laboral.

Efectos en el clima organizacional

El apoyo motivacional efectivo puede conducir a un mayor compromiso y lealtad por parte de los empleados. Un entorno que fomenta la motivación el cual conlleva a reducir el ausentismo y la rotación de los colaboradores para así aumentar la productividad misma de la empresa.

Ambiente físico y espacial

Definición y elementos

El ambiente físico y espacial de manera crucial se refiere a las condiciones físicas del lugar del trabajo, incluyendo la distribución del espacio, la calidad del aire, la iluminación, la ergonomía de los muebles y la disposición general del entorno.

Aspectos clave del ambiente físico

Un diseño eficiente y cómodo del espacio de trabajo puede mejorar la eficiencia y el propio bienestar para cada uno de los empleados. Por otro lado, tenemos el tema de la temperatura, la iluminación y el excesivo ruido pueden afectar significativamente la comodidad y concentración de los empleados para una producción de mejora manera. Así mismo la disponibilidad y calidad de los recursos y equipos de trabajo para la mejor ejecución son esenciales para el mismo desempeño efectivo.

Un ambiente físico adecuado puede aumentar la satisfacción laboral y reducir problemas que como consecuencia pueden darse a la salud de los colaboradores, los empleados que trabajan en un entorno bien diseñado harán que trabajen de una mejor manera así cada uno de ellos se sentirán satisfechos y productivos.

Oportunidades de desarrollo

Las oportunidades de desarrollo incluyen todas las posibilidades que una organización ofrece a sus empleados para que crezcan profesionalmente y desarrollen nuevas habilidades. Estas oportunidades pueden incluir programas de capacitación, mentorías, ascensos y la posibilidad de asumir nuevos desafíos (Castillo,R, 2012)“Aquí se definirá al capital humano como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes tanto presentes como potenciales de los empleados en una determinada organización a partir de los cuales desarrollará su propuesta de empresa y alcanzará los objetivos propuestos”

Los programas de formación y desarrollo continuos que ayuden a los empleados a mejorar sus habilidades y conocimientos. Las estrategias claras y bien definidas para el avance profesional dentro de la organización.

El proveer oportunidades de desarrollo demuestra que la organización invierte en el futuro de sus colaboradores que, como objetivo el desarrollo personal, lo cual puede incrementar la motivación y el compromiso. Los empleados que sienten que tienen un camino claro para avanzar dentro de la organización tienen a estar más comprometidos y satisfechos.

El clima organizacional es un factor crítico que afecta la satisfacción así mismo la motivación y el desempeño de los empleados. A través de una comunicación organizacional efectiva, un apoyo motivacional robusto, un ambiente físico e espacial adecuado y también amplias oportunidades de desarrollo, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo positivo y productivo. Estos elementos no solo mejoran el bienestar de los empleados, sino que también contribuyen al éxito general de la organización.

Capítulo III

3. Diagnostico

3.1. Análisis de fiabilidad

Análisis de fiabilidad

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.78	10

Nota. Elaboración propia para estudio

Para el análisis el documento consto de 10 ítems, se utilizó el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach el cual tuvo un resultado de la encuesta de 0.78 lo cual indica una buena consistencia interna entro los ítems del cuestionario.

3.2. Resultados de la encuesta

3.2.1. Datos generales de la encuesta

La presente investigación encuestó al personal del área operativa de la empresa Fishcorp S.A. de Jaramijó cuya toma de datos se obtuvo de los diferentes departamentos de producción que existen en la misma. En este enfoque, cada persona encuesta nos reflejó sus respuestas de acuerdo con su experimentación dentro de su área acerca del clima organizacional. La encuesta realizada al personal de producción de Fishcorp paso por el departamento de talento humano que esta a su vez la distribuyó a todo el personal.

3.2.2. Análisis de los resultados

Variable Y: “Clima organizacional”

Tabla 1.

Análisis de la variable independiente “Comunicación organizacional”

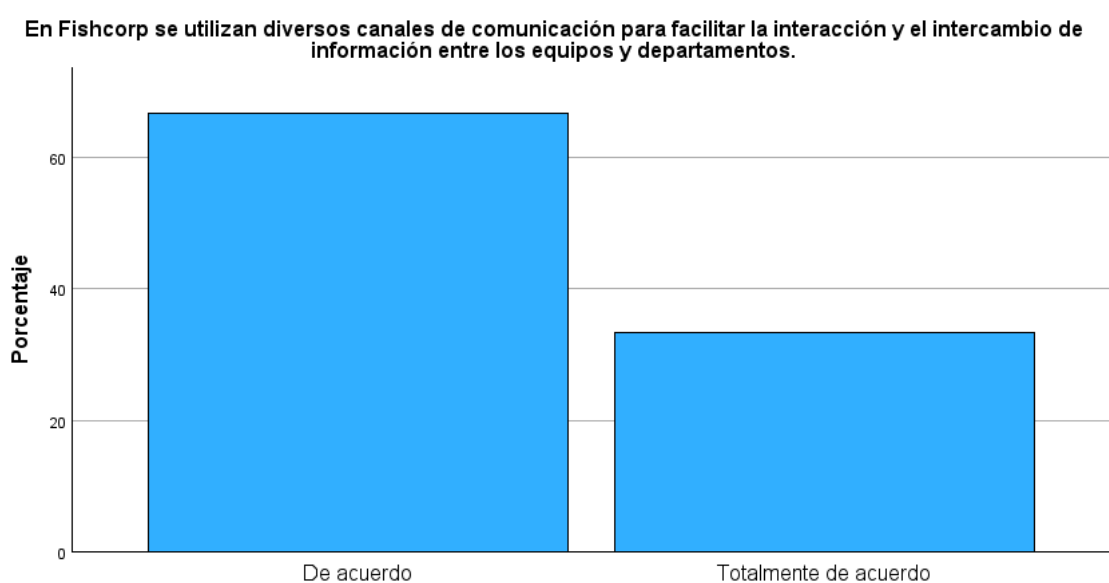
En Fishcorp se utilizan diversos canales de comunicación para facilitar la interacción y el intercambio de información entre los equipos y departamentos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	80	66,1	66,7	66,7
	Totalmente de acuerdo	40	33,1	33,3	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Total		121	100,0		

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 1.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Comunicación organizacional”



Nota. Fuente elaboración propia de estudio

Análisis

Como se evidencia en la figura correspondiente, los resultados indican que la variable “Comunicación organizacional” para los empleados de Fishcorp es altamente valorada. La mayoría de los participantes está de acuerdo en que Fishcorp se utilizan diversos canales de comunicación para facilitar la interacción y el intercambio de información entre los equipos y departamentos. En detalle, el 66.7% de los encuestados están de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 33.3% están totalmente de acuerdo. Esto sugiere que la comunicación organizacional en Fishcorp es efectiva y bien

percibida por los empleados, ya que obtuvo una percepción positiva sobre los canales de comunicación utilizados dentro la empresa.

Estos resultados permitieron identificar que Fishcorp cuenta con factores favorables que generan una percepción positiva en cuanto a la comunicación organizacional, destacando la utilización de diversos canales para facilitar la interacción y el intercambio de información entre los equipos y departamentos. La percepción positiva de estos canales sugiere que los empleados encuentran que estas herramientas son esenciales para el funcionamiento y la eficiencia dentro de la organización con la que existe una mejor comunicación por parte de los otros departamentos y así no tener limitantes que pueden afectar en la producción. Con esta resolución se percibe que la comunicación implementada en la empresa está bien alineada con las necesidades de los empleados, lo que a su vez podría contribuir a un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente.

Tabla 2.

Análisis de la variable independiente “Comunicación organizacional”

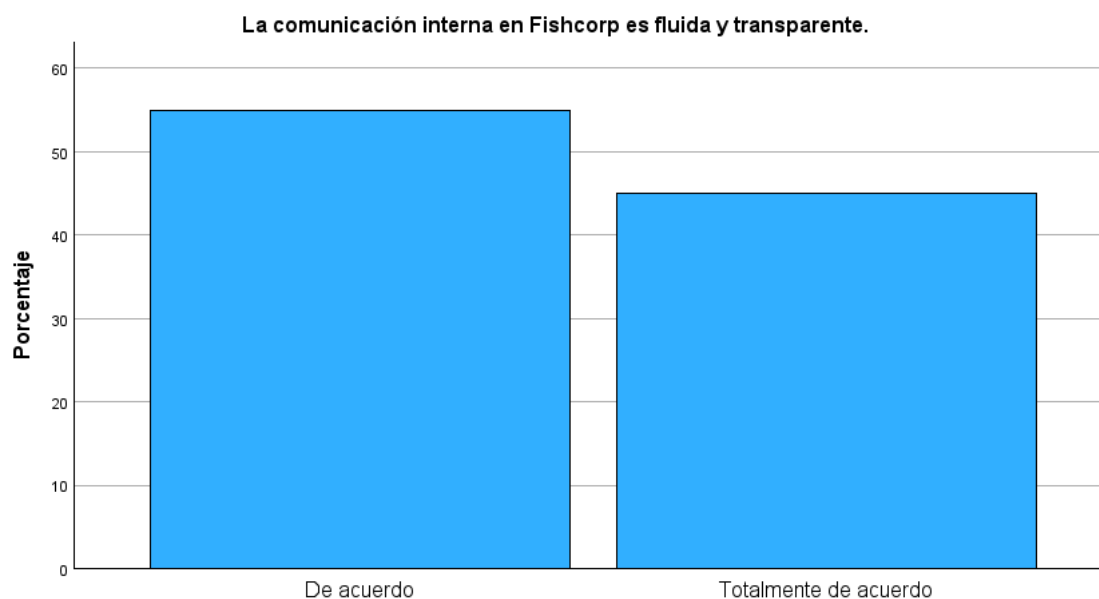
La comunicación interna en Fishcorp es fluida y transparente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	66	54,5	55,0	55,0
Totalmente de acuerdo	54	44,6	45,0	100,0
Total	120	99,2	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 2.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Comunicación organizacional”



Análisis

Como se evidencia en la figura correspondiente, los resultados indican que la variable “Comunicación organizacional” en relación con la afirmación “La comunicación interna en Fishcorp es fluida y transparente” es bien valorado por los empleados. La mayoría de los participantes esta de acuerdo en que la comunicación interna en Fishcorp se caracteriza por ser fluida y transparente. En detalle, el 55,0% de los encuestados están de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 45.0% están totalmente de acuerdo. Estos datos sugieren que la percepción de la comunicación es mayoritariamente positiva.

Estos resultados permitieron identificar que Fishcorp cuenta con factores favorable que generan una percepción positiva en cuanto a la comunicación interna, destacando la fluidez y transparencia en las interacciones entre los empleados. La percepción positiva de estos aspectos sugiere que los empleados encuentran que la comunicación interna es efectiva y que la información se transmite de manera clara y sin obstáculo. Por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los colaboradores consideran que la comunicación es fluida y transparente

Tabla 3.

Análisis de la variable independiente “Apoyo motivacional”

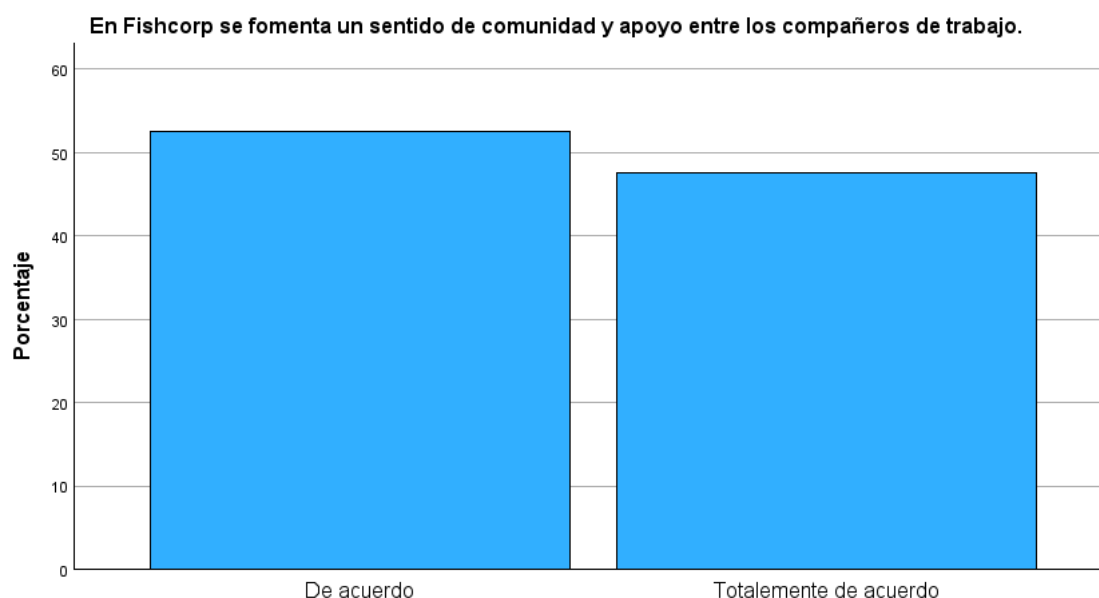
En Fishcorp se fomenta un sentido de comunidad y apoyo entre los compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	63	52,1	52,5	52,5
	Totalmente de acuerdo	57	47,1	47,5	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Total		121	100,0		

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 3.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Apoyo motivacional”



Los resultados reflejan que la variable “Apoyo emocional” en la relación a la afirmación “En Fishcorp se fomenta un sentido de comunidad y apoyo entre los compañeros de trabajo” es muy bien valorada por los empleados. La percepción general es positiva, indicando que en Fishcorp se promueve un ambiente de trabajo solidario y colaborativo. En detalle, el 52.5% de los encuestados están de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 47.5% están totalmente de acuerdo. Esto quiere decir que

gran parte de los participantes valoran de manera positiva el fomento de un sentido de comunidad y apoyo entre cada uno de los compañeros de trabajo

El éxito de estas estrategias no solo mejora la moral y la satisfacción laboral, sino que también puede llevar a un aumento en la productividad y una reducción en la rotación de personal. Los empleados que se sienten valorados y apoyados son más propensos a estar comprometidos con su trabajo y la organización, lo que contribuye a un entorno laboral más estable y positivo.

Estos resultados sugieren que Fishcorp ha logrado crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten apoyados y parte de una comunidad. La mayoría de los empleados perciben que se promueven un entorno de colaboración y solidaridad, lo que puede tener un impacto positivo en la moral y la satisfacción laboral. Se puede inferir que Fishcorp ha implementado con éxito estrategias que fomentan un sentido de comunidad y apoyo emocional entre los empleados.

Tabla 4.

Análisis de la variable independiente “Apoyo motivacional”

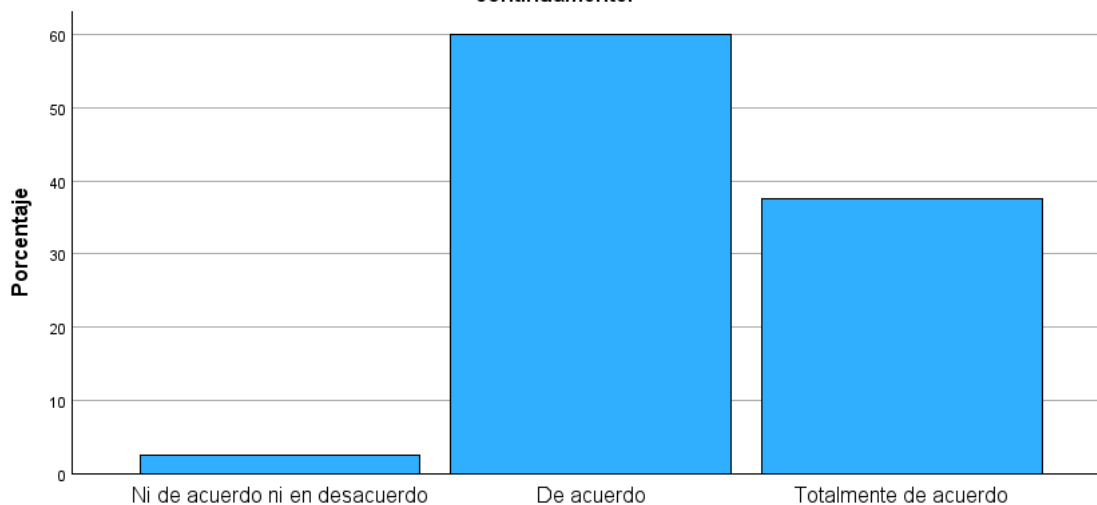
Fishcorp proporciona oportunidades para aprender y crecer profesionalmente, lo que motiva a superarme continuamente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	2,5	2,5	2,5
	De acuerdo	72	59,5	60,0	62,5
	Totalmente de acuerdo	45	37,2	37,5	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Total		121	100,0		

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 4.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Apoyo motivacional”

Fishcorp proporciona oportunidades para aprender y crecer profesionalmente, lo que motiva a superarme continuamente.



Análisis

La percepción de los empleados sobre la afirmación “Fishcorp proporciona oportunidades para aprender y crecer profesionalmente” esta percepción se enmarca dentro de la variable “apoyo emocional”, y refleja la importancia que los empleados atribuyen a las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la Fishcorp. De acuerdo con los datos, el 60.0% están de acuerdo con que la empresa ofrece oportunidades para el aprendizaje y crecimiento profesional. Además, el 37.5% está totalmente de acuerdo con esta afirmación. Mientras que solo un 2.5% es muestran neutrales.

Esta valoración positiva sugiere que Fishcorp ha implementado de manera efectiva programas y políticas que facilitan el desarrollo profesional a sus empleados, lo cual es un factor motivacional clave. Que hace que los empleados se sientan motivados con el objetivo de superarse continuamente dada a las oportunidades que ofrece la empresa. Por lo tanto, se determina que los empleados de Fishcorp perciben de manera directa las oportunidades de desarrollo profesional que se les ofrece, lo cual es de suma importancia para el personal brindándoles motivación y que mantengan un mayor

compromiso con la empresa. Esta percepción es esencial para fomentar un ambiente de trabajo dinámico y orientado al crecimiento.

Tabla 5.

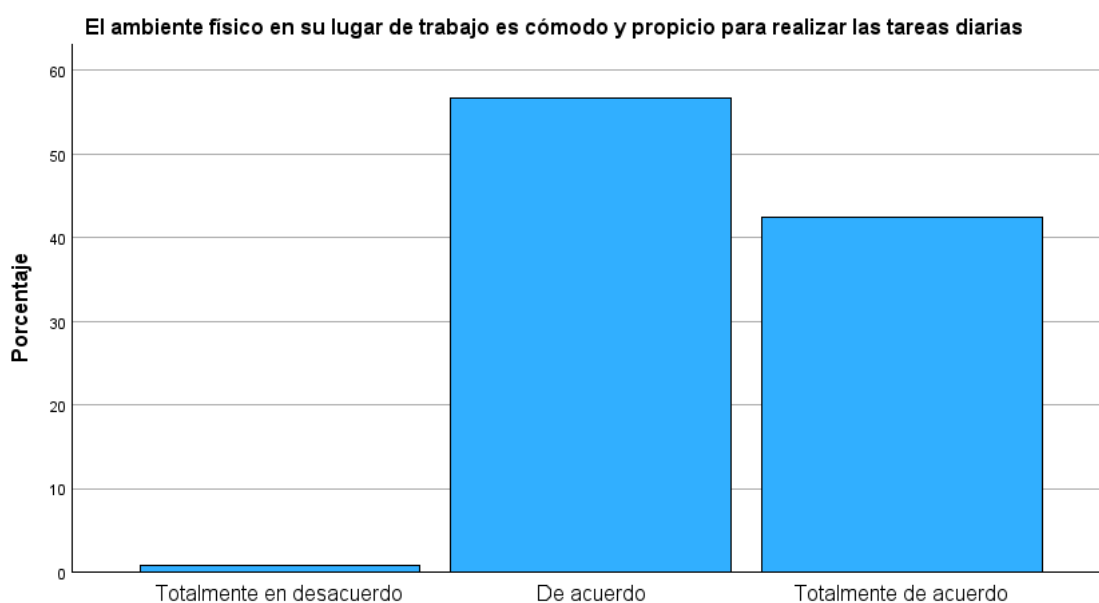
Análisis de la variable independiente “Ambiente físico y espacial”

		El ambiente físico en su lugar de trabajo es cómodo y propicio para realizar las tareas diarias			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Totalmente en desacuerdo	1	,8	,8	,8
	De acuerdo	68	56,2	56,7	57,5
	Totalmente de acuerdo	51	42,1	42,5	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Total		121	100,0		

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 5.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Ambiente físico y espacial.”



Análisis

Los resultados reflejan que la afirmación “El ambiente físico en su lugar de trabajo es cómodo y propicio para realizar las tareas diarias” es mayoritariamente bien valorada por los empleados. Esta percepción se enmarca dentro de la variable “ambiente espacial”, y destaca la importancia de un entorno físico adecuado para el desempeño

laboral. De acuerdo con los datos, el 56.7% de los participantes está de acuerdo con el ambiente físico en su lugar de trabajo es cómodo y propicio para realizar tareas diarias. Además, el 42.5% están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Solo el 0.8% esta en totalmente en desacuerdo. Esto significa que el 99.2% de los participantes tiene una percepción positiva sobre el ambiente físico.

Un entorno de trabajo bien diseñado y manteniendo no solo reduce la fatiga física y el estrés, sino que también minimiza las distracciones, permitiendo a los empleados concentrarse mejor en sus tareas. La iluminación adecuada, la buena ventilación y los espacios bien organizados contribuyen significativamente

Estos resultados indican que la mayoría de los empleados consideran que las condiciones físicas de su lugar de trabajo son adecuadas y facilitan sus tareas diarias. Esto es crucial para el bienestar y la productividad de los empleados, ya que en un ambiente cómodo y propicio puede mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral.

Tabla 6.

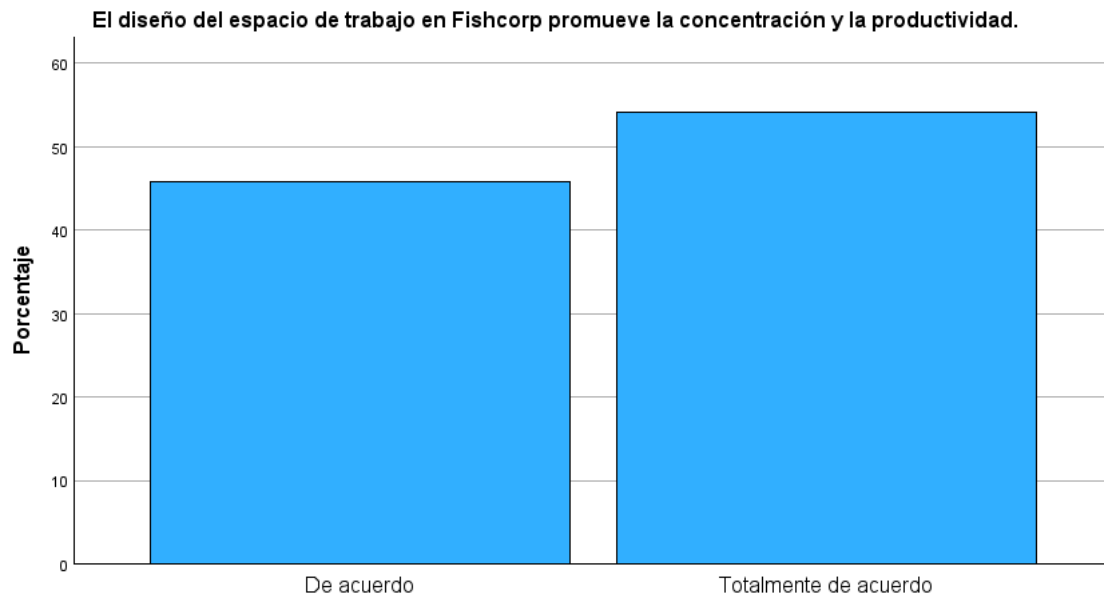
Análisis de la variable independiente “Ambiente físico y espacial.”

El diseño del espacio de trabajo en Fishcorp promueve la concentración y la productividad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	55	45,5	45,8	45,8
	Totalmente de acuerdo	65	53,7	54,2	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Total		121	100,0		

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 6.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Ambiente físico y espacial.”



Análisis

Los resultados indican que la afirmación “El diseño del espacio de trabajo en Fishcorp promueve la concentración y la producción” es altamente valorada por los empleados. Esta percepción se enmarca en la variable “ambiente espacial”, destacando la importancia de un diseño adecuado del espacio de trabajo para fomentar la concentración y la productividad. De acuerdo con los datos, el 45.8% de los encuestados están de acuerdo con que el diseño del espacio de trabajo en Fishcorp promueve la concentración y la productividad. Además, el 54.2% están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esto significa que los participantes tienen una percepción positiva sobre el diseño del espacio de trabajo.

Estos resultados sugieren que Fishcorp ha implementado de manera efectiva estrategias de diseño en el espacio de trabajo que favorecen la concentración y la productividad de sus empleados. La percepción positiva de estos aspectos es crucial para el rendimiento laboral, ya que un entorno bien diseñado puede mejorar significativamente la eficiencia y la satisfacción de los empleados en sus tareas diarias.

Tabla 7.

La empresa proporciona los recursos necesarios para que pueda desarrollar mi potencial y alcanzar las metas profesionales.

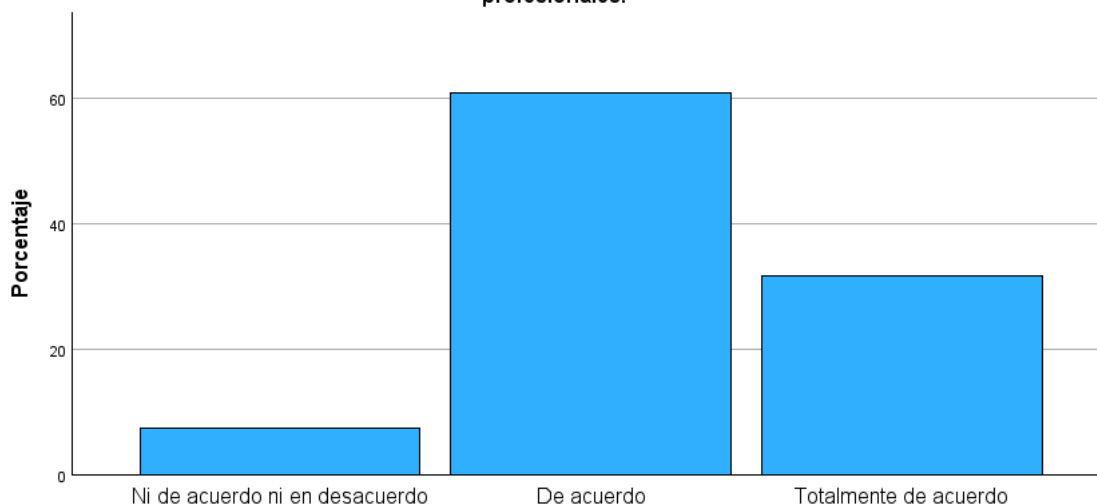
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	7,4	7,5	7,5
	De acuerdo	73	60,3	60,8	68,3
	Totalmente de acuerdo	38	31,4	31,7	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Total		121	100,0		

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 7.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Oportunidades de desarrollo”

La empresa proporciona los recursos necesarios para que pueda desarrollar mi potencial y alcanzar las metas profesionales.



Análisis

Los resultados reflejan que la afirmación “La empresa proporciona los recursos necesarios para que pueda desarrollar mi potencial y alcanzar las metas profesionales” muestra que es bien valorada por los empleados. Esta percepción se encuentra dentro de la variable “Oportunidades de desarrollo”, resalta la importancia de que la empresa otorga recursos para desarrollar el crecimiento profesional de los empleados. De acuerdo con los datos, el 60.8% está de acuerdo con que la empresa proporciona recursos para desarrollar y alcanzar metas profesionales. Además, el 31.7% están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, solo un 7.5% se mantiene

neutral sin estar de acuerdo ni en desacuerdo. Esto indica que los colaboradores tienen una valoración positiva respecto a los recursos proporcionados por la empresa para el desarrollo profesional.

El desarrollo profesional no solo incluye la capacitación y el aprendizaje continuo, sino también oportunidades de crecimiento continuo, sino también oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Cuando los empleados ven que sus empleadores invierten en su futuro, se sienten más valorados y apoyados, lo que refuerza su lealtad y compromiso.

Es por ello por lo que los resultados arrojados indica que la empresa ha implementado de manera efectiva estrategia y políticas para el desarrollo profesional, la percepción positiva de estos recursos es esencial para mantener a los empleados motivados y comprometidos, los empleados de la empresa valoran de manera muy favorable los recursos otorgados, contribuyendo a su bienestar y satisfacción laboral.

Tabla 8.

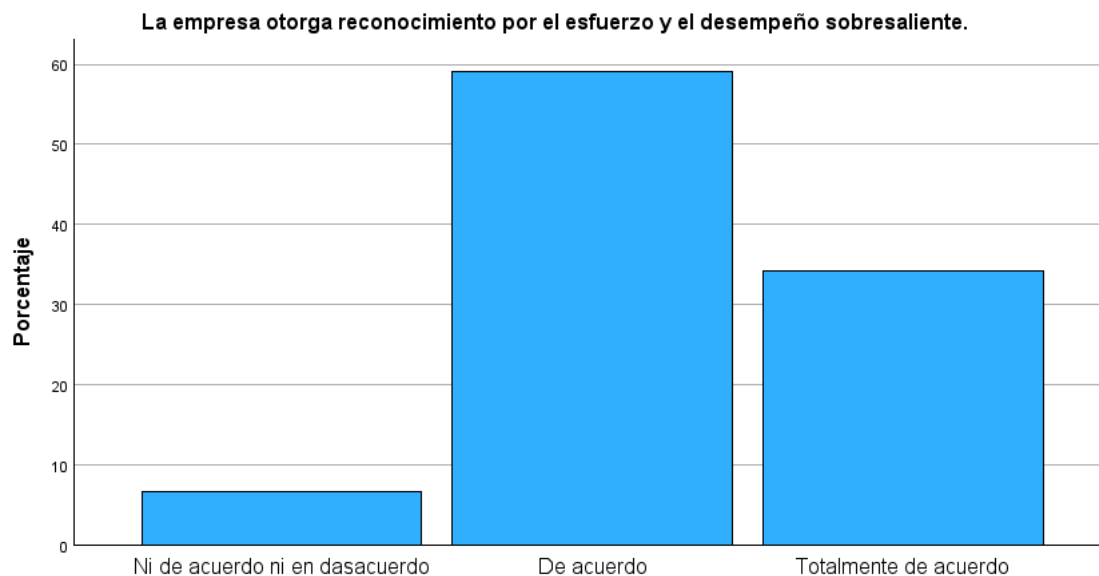
Análisis de la variable independiente “Oportunidades de desarrollo”

La empresa otorga reconocimiento por el esfuerzo y el desempeño sobresaliente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	6,6	6,7	6,7
	De acuerdo	71	58,7	59,2	65,8
	Totalmente de acuerdo	41	33,9	34,2	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Total		121	100,0		

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 8.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Oportunidades de desarrollo”



Análisis

Los resultados reflejan que la afirmación “La empresa otorga reconocimiento por el esfuerzo y el desempeño sobresaliente” es bien valorada por los empleados. Esta percepción se enmarca en la variable “Oportunidades de desarrollo”, dando a notar la importancia del reconocimiento en el entorno laboral de Fishcorp. De acuerdo con los datos, el 59.2% de los encuestados indican que están de acuerdo con que la organización otorga reconocimientos por el esfuerzo y desempeño de los colaboradores. Además, el 34.2% están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Mientras que solo un 6.7% se mantiene neutral, de manera que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto muestra que el 93.4% de los participantes tienen una valoración positiva respecto a el reconocimiento otorgado por parte de la organización.

Por lo tanto, se puede determinar que la empresa ha implementado de manera efectiva políticas y prácticas de reconocimiento que valoran el gran esfuerzo y el desempeño sobresaliente de los colaboradores. La impresión positiva que tiene los empleados es crucial para mantenerlos motivados y comprometidos con sus tareas y metas profesionales, esto quiere decir que los empleados valoran el reconocimiento que se les otorga por su esfuerzo y desempeño sobresaliente.

Tabla 9.

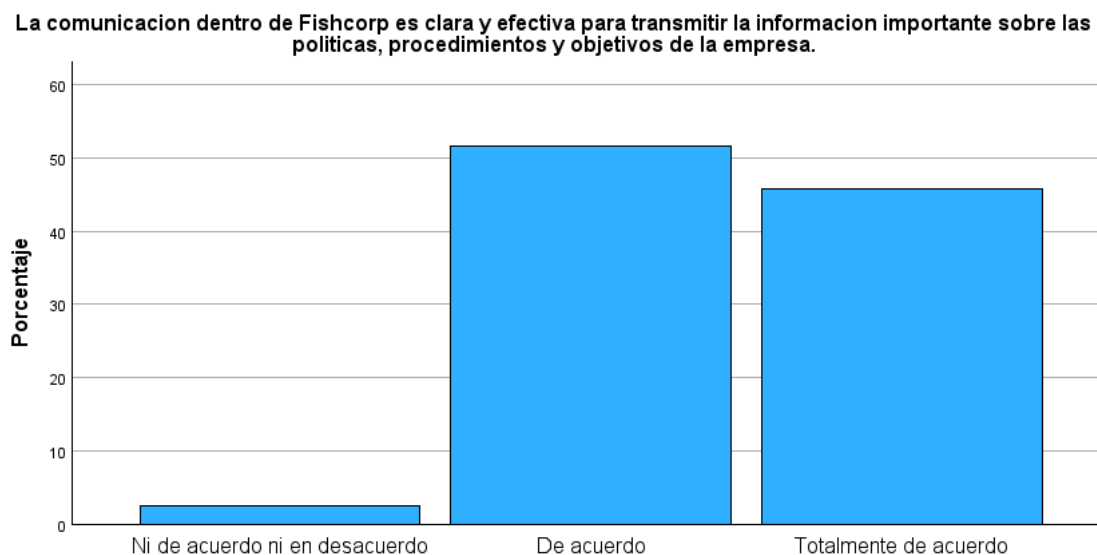
Análisis de la variable independiente “Comunicación organizacional”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	2,5	2,5	2,5
	De acuerdo	62	51,2	51,7	54,2
	Totalmente de acuerdo	55	45,5	45,8	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Total		121	100,0		

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 9.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Comunicación organizacional”



Análisis

Los resultados reflejan que la afirmación “La comunicación dentro de Fishcorp es clara y efectiva para transmitir la información importante sobre las políticas, procedimientos y objetivos de la empresa” esto resulta en su mayoría que está bien valorada por sus empleados. Esta percepción se enmarca en la variable “Comunicación organizacional”, destacando la importancia de tener una comunicación clara y efectiva dentro de la organización Fishcorp. De acuerdo con los datos, el 51.7% de los

encuestados están de acuerdo con que la comunicación dentro de Fishcorp es clara y efectiva. Además, el 45.8% están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Solo un 2.5% se mantiene neutral, sin estar de acuerdo ni en desacuerdo. Estos resultados indican que el 97.5% de los participantes tienen una valoración positiva respecto a la claridad y efectividad de la comunicación organizacional en Fishcorp.

La comunicación efectiva dentro de la empresa facilita la comprensión de las directrices y objetivos corporativos, sino que también fomentan la transferencia y la confianza entre los empleados y la dirección.

Por lo tanto los resultados demuestran que Fishcorp ha implementado de manera efectiva estrategias y canales de comunicación que permiten transmitir la información importante sobre las políticas, procedimientos y objetivos de la empresa de manera clara y efectiva. La percepción positiva de estos aspectos es crucial para asegurar que todos los empleados están informados de cualquier cambio.

Tabla 10.

Análisis de la variable independiente “Ambiente físico y espacial”

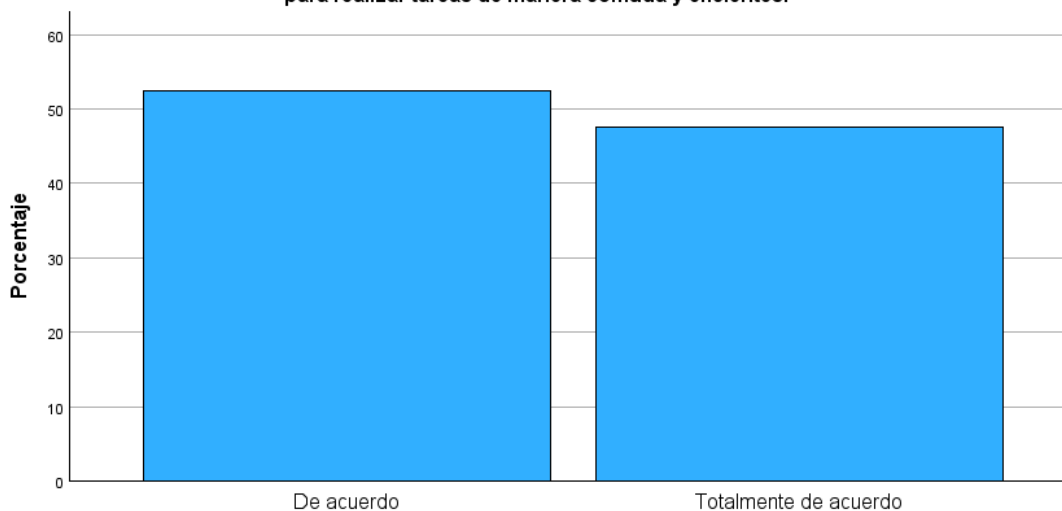
Las condiciones de iluminación, ventilación y temperatura en el área de trabajo en Fishcorp son adecuadas para realizar tareas de manera cómoda y eficientes.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	63	52,1	52,5	52,5
	Totalmente de acuerdo	57	47,1	47,5	100,0
	Total	120	99,2	100,0	
Total		121	100,0		

Nota. Fuente: Elaboración propia para estudio

Figura 10.

Gráfico de análisis de la variable independiente “Ambiente físico y espacial.”

Las condiciones de iluminación, ventilación y temperatura en el área de trabajo en Fishcorp son adecuadas para realizar tareas de manera cómoda y eficientes.



Análisis

Los resultados reflejan que la afirmación “Las condiciones de iluminación, ventilaciones y temperatura en el área de trabajo en Fishcorp son adecuadas para realizar tareas de manera cómoda y eficiente” es mayoritariamente bien valorada por los empleados. Esta percepción se presenta dentro de la variable “Ambiente físico y espacial” destacando la importancia de condiciones ambientales para un mejor desempeño laboral. De acuerdo con los datos, el 52.5% de los encuestados (63 personas) están de acuerdo con que las condiciones de iluminación, ventilación y temperatura son adecuadas. Además, el 47,5% (57 personas) están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esto significa que en su mayoría de los participantes tienen una percepción positiva sobre las condiciones ambientales de Fishcorp S.A.

Es así como se evidencia que los empleados de Fishcorp valoran de manera muy favorable las condiciones de iluminación, ventilación y temperatura en las áreas de trabajo, esta percepción es positiva dentro del ambiente físico y espacial esto indica que Fishcorp ha creado un entorno que facilita el confort y la eficiencia para realizar cada tarea designada.

3.2.3 Análisis de resultados “Gestión empresarial”

3.2.4 Variable X: “Planeación estratégica”

Dentro de la variable planeación estratégica buscamos que Fishcorp S.A tenga documentación que respalde si realmente cuentan con una planeación estratégica de mejora continua para su empresa, el documento de “Política integrada de Fishcorp S.A.” establece una serie de principios y compromisos que guían la gestión empresarial y promueven un clima organizacional positivo. A continuación, se analiza como cada sección del documento contribuye a una gestión empresarial eficiente y a la mejora del ambiente de trabajo en la empresa.

El compromiso de alta dirección se compromete a promover, monitorear y gestionar el cumplimiento de los objetivos mediante un sistema de gestión integral que incluye responsabilidad social, calidad, legalidad, seguridad alimentaria y medio ambiente. Este compromiso asegura que los líderes de la empresa están activamente involucrados en la supervisión y mejora continua de los procesos, lo cual fomenta un ambiente de trabajo confiable y una cultura organizacional fuerte.

En la calidad y seguridad alimentaria se comprometen a asegurar la calidad y seguridad de sus productos, así mantener altos estándares de calidad y seguridad alimentaria no solo protege a los consumidores, sino que también mejora la confianza en la marca.

Dentro de la seguridad y salud ocupacional se implementan medidas de seguridad para proteger la salud y bienestar de los colaboradores y visitantes. Un entorno de trabajo seguro y saludable reduce las tasas de accidentes y enfermedades, aumentando la moral y la productividad de los empleados.

La sostenibilidad que ofrece Fishcorp S.A. optimiza el uso de recursos naturales y se minimiza el impacto ambiental. La sostenibilidad mejora la imagen de la empresa y consigo atraer a consumidores y empleados que valoras las prácticas ambientales responsables.

El tener una sofisticada seguridad física de Fishcorp S.A. la empresa se compromete a evitar actos ilícitos y garantizar la seguridad en las instalaciones. Una infraestructura segura protege los activos de la empresa y a sus empleados, reduciendo e riesgos de pérdidas y creando un ambiente de trabajo seguro.

Fishcorp S.A promueve un comportamiento ético y el cumplimiento de valores y normas. Una cultura ética fortalece la confianza entre empleados y clientes, y minimiza el riesgo de fraudes y corrupción.

La responsabilidad social que ha fomentado Fishcorp S.A. es fomentar el desarrollo local y que se promueva la igualdad y la inclusión. La responsabilidad social mejora las relaciones comunitarias, atrae talento diverso y mejora la moral de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la productividad y la innovación.

Fishcorp S.A. demuestra un compromiso integral con la gestión responsable y ética, el cumplimiento legal, la mejora continua y sostenibilidad. Estas políticas no solo aseguran una gestión empresarial eficiente, sino que también crea un clima organizacional positivo, lo cual es fundamental para el éxito a largo plazo de la empresa.

3.2.5 Variable X: “Estructura organizativa”

Estructura Organizativa

¿La empresa tiene un organigrama general?

Respuesta: Sí.

Descripción del Documento

El organigrama general muestra la estructura jerárquica y funcional de Fishcorp S.A., incluyendo todos los departamentos y subgerencias.

Análisis de los Documentos

El organigrama general incluye a la Junta de Accionistas, el Gerente General, asesores (jurídico y comercial), y el sistema de gestión. Además, se detallan las gerencias y subgerencias clave: Comercial, Financiera, Talento Humano, Mantenimiento, Calidad y Producción. La existencia de un organigrama claro ayuda a todos los empleados a entender la cadena de mando y facilita la comunicación, la separación de funciones en distintas gerencias y subgerencias permite una mayor especialización y eficiencia en cada área. Que exista la coordinación interdepartamental es una ventaja, es crucial asegurar mecanismos de comunicación y coordinación entre los departamentos para evitar silos de información. La existencia de organigramas detallados por departamento permite una mejor gestión interna y clarificación de responsabilidades así creando una gestión eficiente, con organigramas claros, es más fácil identificar oportunidades de desarrollo y capacitación específicas para cada área. El organigrama general proporciona una visión completa de la estructura organizativa de Fishcorp S.A., destacando la cadena de mando desde la Junta de Accionistas hasta las diferentes subgerencias operativas.

Análisis del Organigrama

La estructura presentada en el organigrama muestra una clara jerarquía y distribución de funciones. La presencia de asesores y un sistema de gestión sugiere un enfoque en el cumplimiento y el apoyo especializado para la toma de decisiones. La

división en gerencias y subgerencias indica una estrategia de especialización y eficiencia operativa.

3.2.6 Variable X: “Dirección”

En el contexto de la gestión empresarial es crucial demostrar como las certificaciones internacionales obtenidas por Fishcorp S.A. reflejan un sólido enfoque de dirección y gestión.

BRC food asociación de minorista británicos.

La certificación BRC Food es un estándar global de seguridad alimentaria reconocido internacionalmente, desarrollado por la asociación minorista británicos, Esta certificación asegura que los productos de Fishcorp S.A. cumplen con los más altos estándares de seguridad, calidad y legalidad. La obtención de esta certificación refleja un compromiso significativo con la excelencia operativa y la satisfacción del cliente. Desde la perspectiva de gestión empresarial, la certificación BRC food evidencia que Fishcorp implementa rigurosos controles de calidad y seguridad alimentaria, lo cual es esencial para mantener la confianza de los clientes y evitar riesgos legales.

IFS FOOD Normas destacadas internacionales.

La certificación IFS Food se centra en la seguridad y calidad de los procesos y productos alimentarios. Esta norma es particularmente importante para los proveedores de alimentos a nivel mundial, y su obtención por parte de Fishcorp S.A. indica una gestión eficiente y una dirección estratégica orientadas a cumplir con los más estrictos requisitos internacionales. La IFS Food también aplica auditorias regulares y mejoras continuas, lo que garantiza que la empresa mantenga altos estándares y se adapte a las demandas del mercado.

NSF (HACCP) Análisis de riesgo y puntos de control críticos.

La certificación NSF basada en el sistema HACCP asegura que Fishcorp ha identificado y controlado adecuadamente los riesgos asociados con la producción de alimentos. HACCP es un sistema preventivo de gestión de la seguridad alimentaria que aborda peligros físicos, químicos y biológicos. La implementación de HACCP demuestra que Fishcorp S.A. tiene una dirección proactiva y preventiva, que busca minimizar riesgos y garantizar la seguridad de sus productos. Esto no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también crea un ambiente de trabajo seguro y confiable para los elementos. Las certificaciones obtenidas por Fishcorp son una clara indicación de una gestión empresarial efectiva y orientada a la calidad.

3.2.7 Variable X: “Control financiero y tributario”

Existencia de documentos requeridos

¿La empresa tiene balances generales comparativos?

Respuesta: Si.

De acuerdo con nuestra variable del control financiero y tributario los balances generales comparativos de Fishcorp S.A. para los años terminados el 31 de diciembre de 2020 y 2021. El balance general comparativo muestra la situación financiera de Fishcorp S.A al final de dos periodos consecutivos, destacando las variaciones en activos, pasivos y patrimonios.

Análisis del balance general al comparativo

El balance general comparativo presenta los activos corrientes y no corrientes, los pasivos corrientes y no corrientes, y el patrimonio de Fishcorp S.A para los años 2020 y 2021. Este documento permite evaluar la posición financiera de la empresa y las variaciones ocurridas en un año.

El que Fishcorp S.A mantenga un control financiero y tributario riguroso, como se evidencia en sus balances generales comparativos. Este control financiero es esencial para asegurar la estabilidad económica de la empresa. Al tener un seguimiento detallado de sus activos, pasivos y patrimonio, Fishcorp S.A puede gestionar eficientemente su flujo de cada. Esto permite evitar situaciones de liquidez que podrían comprometer la capacidad de la empresa para cumplir sus obligaciones incluyendo el pago a sus empleados y proveedores. La existencia de estos documentos permite que se pueda planificar a futuro de manera más efectiva. Con datos precisos sobre su situación financiera, la empresa puede elaborar presupuestos más realistas y planes de inversión que aseguran su crecimiento sostenible. Mantener un control financiero y tributario transparente no solo cumple con las obligaciones legales, sino que también aumenta la confianza de los accionistas, empleados y otras partes interesadas. Esto es crucial para mantener un ambiente laboral positivos y un buen clima organizacional.

Capítulo IV

4. Discusión de los resultados

Gestión empresarial

Organigramas

El análisis de los organigramas de Fishcorp S.A. reveló una estructura organizativa clara bien definida. La claridad de los roles y responsabilidad facilita la comunicación y la coordinación entre los departamentos. Esta estructura jerárquica contribuye a una gestión eficaz al asegurar que cada empleado conozca su posición y las expectativas asociadas. Sin embargo, se identificó la necesidad de fomentar una mayoría intercomunicación entre los niveles jerárquicos para la toma de decisiones y la innovación.

Estados financieros

La revisión de los estados financieros de Fishcorp mostró un sólido control financiero y una situación económica estable. La empresa ha demostrado una capacidad efectiva para gestionar sus recursos financieros, lo que hace mejor su crecimiento y sostenibilidad de esta. Esta estabilidad financiera permite que la empresa pueda invertir de manera continua y pueda ver por el bienestar de sus empleados, creando así entornos de trabajo positivo. Para una mejor claridad de este tema se recomienda una mayor transparencia en la comunicación de los resultados financieros a todos los empleados para fomentar la confianza y el compromiso.

Políticas internas

Las políticas internas de Fishcorp S.A. reflejan un compromiso con la calidad que tienen, la seguridad y la sostenibilidad al igual que la responsabilidad social. Estas políticas no solo cumplen con las normativas legales, sino que también promueven que

el ambiente laboral sea adecuado y seguro. El que estas políticas sean aplicadas de esta manera han creado que la gestión empresarial sea positiva. Pero es crucial continuar con evaluaciones y actualizaciones que regulen las políticas para adaptarse a los cambios del mercado.

Certificaciones de calidad

Las certificaciones de calidad obtenidas por Fishcorp S.A. como son BRC Food, IFS Food, FDA Y NFS, demuestran el compromiso que tienen como empresa acerca de la excelencia y la seguridad alimentaria. Estas certificaciones aseguran los estándares para poder vender sus productos fuera del país y además fortalece su mercado global. La obtención de estas certificaciones implica un proceso continuo de mejora y capacitación lo que refuerza la gestión empresarial al garantizar que estos departamentos estén motivados y actualizados para dar una mejor productividad. Es recomendable ampliar la gama de certificaciones para cubrir más áreas críticas de toda la operación y así reforzar la confianza de los stakeholders.

Clima organizacional

Comunicación organizacional

- Diagnostico

La estructura organizativa y los canales de comunicación en la gestión empresarial de Fishcorp influyen en el clima organizacional.

El 66.7% de los empleados están de acuerdo y el 33.3% totalmente de acuerdo en que se utilizan diversos canales de comunicación para facilitar la interacción entre equipos y departamentos.

- **Propuesta**

Mejorar la efectividad y accesibilidad de los canales de comunicación internos. Implementar una plataforma de comunicación interna integrada que centralice todos los canales disponibles. Complementar esto con capacitaciones periódicas para asegurar que todos los empleados sepan utilizar estos canales de manera efectiva.

Fluidez y transparencia en la comunicación

- **Diagnostico**

El 55% de los empleados están de acuerdo y el 45% totalmente de acuerdo en que la comunicación interna en Fishcorp S.A. es fluida y transparente.

La percepción de una comunicación fluida y transparente es crucial para la cohesión organizacional. Aunque la mayoría de los empleados tienen una percepción positiva, un pequeño porcentaje de empleados podría estar experimentado barreras.

- **Propuesta**

Se puede aumentar la transparencia y mejorar la fluidez implementando un sistema de feedback regular donde los empleados puedan expresar sus opiniones sobre la comunicación interna. Mejorar este tipo de sistemas y mejorar los procesos de comunicación para eliminar posibles barreras y asegurar que la información fluya sin interrupciones.

Claridad y efectividad en la transmisión de información

- **Diagnostico**

El 51.7% de los empleados están de acuerdo y el 45.8% totalmente de acuerdo en que la comunicación dentro de Fishcorp es clara y efectiva para transmitir la información importante sobre las políticas, procedimientos y objetivos de la empresa.

Una comunicación clara y efectiva es fundamental para alinear a los empleados con los objetivos de la empresa. Los resultados positivos indican que Fishcorp esta en el camino correcto.

- **Propuesta**

Para una mejor comunicación clara y efectiva se puede implementar documentación accesible asegurando que todos los empleados tengan el alcance para ellos también tener respaldo ante cualquier situación. Así mismo también realizar reuniones periódicas para actualizar a los empleados sobre cambios en políticas, procedimientos y objetivos.

Apoyo emocional

Sentido de comunidad y apoyo

- **Diagnostico**

El 52.2% de los empleados están de acuerdo el 47.5% totalmente de acuerdo en que se fomenta un sentido de comunidad y apoyo entre los compañeros de trabajo.

Un fuerte sentido de comunidad y apoyo es esencial para el bienestar emocional de los empleados. Estos resultados han sido positivos.

- **Propuesta**

Para una mejora del apoyo emocional del personal se implementarían actividades team-bulding con el objetivo de formar equipos para mejorar las relaciones interpersonales creando equipos de alto valor así fortaleciendo las relaciones entre colaboradores. De otra manera se pueden implementar programas de mentoría donde los empleados con mayor experiencia puedan apoyar y guiar a los nuevos colaboradores.

Oportunidades para aprender y crecer profesionalmente

- **Diagnostico**

El 60% de los empleados están de acuerdo y el 37.5% totalmente de acuerdo en que Fishcorp proporciona oportunidades para aprender y crecer profesionalmente.

El crecimiento profesional es un factor clave para satisfacción laboral. Los resultados indican que Fishcorp está proporcionando buenas oportunidades.

- **Propuesta**

Como propuesta de mejora se pueden implementar los planes de desarrollo individual, creando planes de desarrollo individualizados para cada empleado para así identificar oportunidades específicas de crecimiento y aprendizaje. Para esta formación se aplicaría el acceso a programas de desarrollo profesional para los colaboradores de Fishcorp S.A.

Reconocimiento por el esfuerzo y desempeño

- **Diagnostico**

El 59.2% de los empleados están de acuerdo y el 34.2% totalmente de acuerdo en que la empresa otorga reconocimiento por el esfuerzo y el desempeño sobresaliente. El reconocimiento es crucial para mantener a los empleados motivados, aunque los resultados sean positivos hay margen para aumentar el reconocimiento de logros de los empleados.

- **Propuesta**

El implementar programas de reconocimiento de una forma más formal para que puedan sentir la realmente cada uno de los colaborades que son. El fomentar una cultura de reconocimiento a los colaborades elevara el sentir de cada uno de los empleados en donde todos los niveles de la organización sean participes de estos logros.

Ambiente físico y espacial

Condiciones de iluminación, ventilación y temperatura

- **Diagnostico**

El 52.5% de los empleados están de acuerdo y el 47.5% totalmente de acuerdo en que las condiciones de iluminación, ventilación y temperatura en el área de trabajo son adecuadas. Las condiciones ambientales adecuadas son esenciales para el confort y la eficiencia en el trabajo. Los resultados son muy positivos, indicando un buen manejo estos aspectos.

- **Propuesta**

Para mejorar las condiciones físicas del lugar de Fishcorp S.A. se pueden incrementar los monitoreos constantes para asegurar las condiciones de iluminación sean las mejores de la misma manera el tema de ventilación y que la temperatura en las áreas de producción sean las óptimas para el trabajo.

Diseño del espacio de trabajo

- **Diagnostico**

El 45.8% de los empleados están de acuerdo y el 54.2% totalmente de acuerdo en el que diseño del espacio de trabajo promueve la concentración y la productividad. Un diseño de espacio de trabajo que promueva la concentración y la productividad es crucial. Los resultados indican una percepción muy positiva de los empleados.

- **Propuesta**

Para mejorar las zonas se pueden rediseñar ciertas áreas de trabajo para que sean adaptables, permitiendo que los empleados reconfiguren el espacio según las necesidades de las tareas en cuestión, ya sea para trabajo en equipo o actividades individuales.

Oportunidades de desarrollo

Recursos para desarrollar el potencial

- **Diagnostico**

El 60.8% de los empleados están de acuerdo y el 31.7% totalmente de acuerdo en que la empresa proporciona los recursos necesarios para desarrollar su potencial y alcanzar sus metas profesionales. Proporcionar recursos para el desarrollo del potencial de los empleados es fundamental para su crecimiento y satisfacción laboral.

- **Propuesta**

Ante esta variable de oportunidades de desarrollo se puede implementar o mejorar las evaluaciones periódicas para identificar nuevas necesidades y oportunidades de recurso para el desarrollo profesional. Otra manera de realizar estos programas sería ampliar la gama de recursos en donde se puedan incluir cursos o incluso talleres para diferentes objetivos y accesos a mentorías.

Conclusiones

En relación con los objetivos en nuestro estudio sobre la gestión empresarial y su influencia en el clima organizacional en Fishcorp S.A. podemos concluir que:

- El análisis de los organismos de Fishcorp S.A. revela una estructura clara y bien definida, lo que facilita la comunicación y coordinación entre departamentos. Sin embargo, se identificó la necesidad de fomentar una mayor intercomunicación entre los niveles jerárquicos para mejorar la toma de decisiones y la innovación.
- La revisión de los estados financieros muestra una gestión eficaz de los recursos financieros, contribuyendo a la estabilidad y crecimiento de la empresa. Esta estabilidad permite a Fishcorp S.A. invertir en mejorar continuas y el bienestar de sus empleados, creando así un entorno de trabajo positivo. No obstante, se recomienda una mayor transparencia en la comunicación de los resultados financieros a todos los empleados para fomentar la confianza y el compromiso.

- Las políticas internas de Fishcorp S.A. reflejan un compromiso significativo con la calidad, seguridad, sostenibilidad y responsabilidad social. La implementación efectiva de estas políticas ha contribuido a un clima organizacional positivo donde los empleados se sienten valorados y motivados. Es crucial continuar con la evaluación y actualización regular de estas políticas para adaptarse a los cambios del mercado.
- Las certificaciones de calidad obtenidas por Fishcorp S.A. demuestran el compromiso con la excelencia y la seguridad alimentaria. Estas certificaciones fortalecen la reputación en el mercado global y garantizar que los empleados estén motivados.

Recomendaciones

Para optimizar la gestión empresarial y el clima organizacional en Fishcorp, se propone las siguientes recomendaciones.

- Implementar reuniones entre departamentos de Fishcorp S.A. utilizando plataformas digitales colaborativas para mejorar la toma de decisiones y la innovación. Esto facilitara la interacción y el intercambio de ideas entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos.
- Realizar evaluaciones periódicas de las políticas internas e involucrar a los empleados en este proceso para asegurar que las políticas reflejan sus necesidades y la preocupación actuales. Esto ayudara a mantener la relevancia y efectividad de las políticas.
- Obtener certificaciones adicionales en áreas como gestión ambiental y responsabilidad social corporativa para reforzar la confianza de los stakeholders

y mejorar la eficiencia operativa. Estas certificaciones adicionales aportaran un valor significativo a la empresa.

- Ofrecer capacitaciones regulares, oportunidades de ascenso y reconocimiento por logros para mejorar el desempeño y satisfacción laboral de los empleados. Esto fomentara una culta de aprendizaje y desarrollo continuo.

Bibliografía

- castillo, R. d. (2012). *DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63976511/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_organizaciones20200720-27784-wav69w-libre.pdf?1595297364=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDesarrollo_del_capital_humano_en_las_o rg.pdf&Expires=1723766421
- Crespo, M. (2023). *Control financiero de la empresa PRINDEX S.A. del cantón Babahoyo en el periodo 2021-*. Obtenido de <http://190.15.129.146/bitstream/handle/49000/15195/E-UTB-FAFI-CA-000230.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrada, S. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Obtenido de <https://goo.su/La3u>
- Faviola, S. Q. (2023). *El clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa VISPU de la ciudad de Riobamba*. Riobamba, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11536/1/Sinchi%20Quinche%2C%20B.%20%282023%29%20El%20clima%20organizacional%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20Empresa%20VISPU%20de%20la%20ciudad%20de%20Riobamba..pdf>
- Genesis, Y. (2021). *El marketing mix como estrategia de posicionamiento en las MIPYMES ecuatorianas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926929>
- granada, U. d. (1972). *El diseño de investigación experimental*. Obtenido de http://histologia.ugr.es/pdf/Metodologia_III.pdf

- Gutiérrez Caqui, F. M. (2019). *Influencia del Clima organizacional en la gestión empresarial de la agencia principal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Tacna , Periodo 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1164/Gutierrez-Caqui-Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, F. (2010). *Metodologia de la investigacion III*. Obtenido de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0105003/cap03.pdf>
- Idrovo, D. (2024). *Impacto de la contabilidad en la toma de decisiones estratégicas en empresas de seguridad*. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/738/727>
- Koontz, H. y. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. Mexico:McGraw Hill.
- Maria, Q. (2019). *Influencia de la gestion empresarial en el clima organizacional en empresas del sector hotelero del distrito de baños del inca, cajamarca, 2018*. Obtenido de [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5260/Tesis%20Mar%
r%
c3%
ada%
20Cristina%
20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5260/Tesis%20Mar%c3%ada%20Cristina%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mariños Obeso, R. A. (2018). *El clima laboral y su influencia en la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/14559>
- Mario Tamayo, T. (2004). *El proceso de la investigacion cientifica*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestion.*

Obtenido de <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.

Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestion.*

Obtenido de <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>

Nickels, W. G. (1997). *Introducción a los negocios (3a. ed.)*. México: McGraw Hill

Irwin.

Noboa Salazar, J. G. (2019). *Relación del clima organizacional con la satisfacción*

laboral en una empresa del sector de la construcción. Obtenido de

<https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

Oca, C. T. (2018). *Metodología de la investigación; las rutas cuantitativa, cualitativa y*

mixta. Obtenido de

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Paisic Ortiz, L. A. (2022). *Influencia de la Gestión Empresarial en el Clima*

Organizacional de la Empresa QUÍMICA INDUSTRIAL SALDAÑA S.A.C.,

Comas, 2021. Obtenido de

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4590/T037_41596175_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ROBBINS, S. P. (2010). *Administración decima edición*. Obtenido de

<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Robins, S. P. (2000). *Administración (6a. ed)*. México: Prentice Hall.

Suayed-FCA. (1916). *teoria de la administracion*. Obtenido de
<http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>

Taylor, F. (1911). *Los principio de la administracion cientifica*.

Vanessa, E. (2017). *Modelo de gestion empresarial y la incidencia en la productividad de la empresa diamante negro del canton pelileo de la provincia de Tungurahua*.

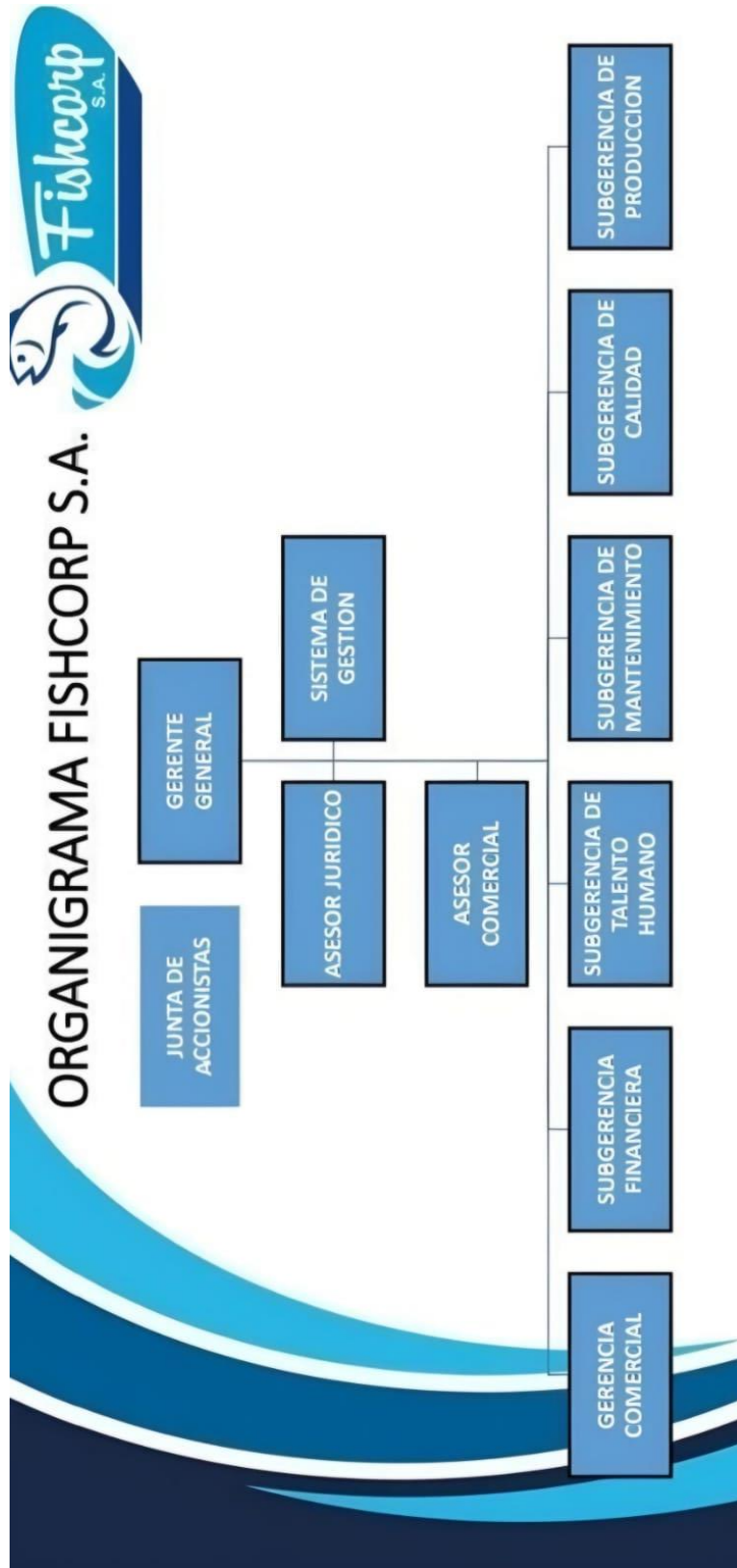
Obtenido de

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7526/1/PIUAADM002-2018.pdf>

Vergara, Y. (2021). *“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y*. Obtenido de

<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b88b8d65-3596-4300-acfb-89a4f44fa085/content>

Anexos



FISHCORP S. A.
ESTADO DE EVOLUCIÓN DEL PATRIMONIO
POR EL AÑO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021

DETALLES	CAPITAL SOCIAL	RESERVA LEGAL	RESERVA DE CAPITAL	RESULTADOS	TOTALES
Saldo al 31-XII-2002	1.600,00	16,00	329.095,00	-106.977,00	223.734,00
CAPITAL	-				-
RESERVA LEGAL					
REEXPRESSION MONETARIA					
RESULTADOS				579,28	
UTILIDADES AÑOS ANTERIORES					
UTILIDAD DEL EJERCICIO					
Saldo al 31-XII-2003	1.600,00	16,00	329.095,00	-106.397,72	224.313,28

S/m

FISHCORP S. A.

BALANCES GENERALES COMPARATIVOS POR EL AÑO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021 2020 2021 VARIACIONES

ACTIVO			
ACTIVOS CORRIENTES			
DISPONIBLES	5.736,91	262.797,50	221.913,11
EXIGIBLES	126.422,85	2.691,95	-3.044,96
RETENCIONES POR COBRAR	129.229,00	127.110,01	687,16
REALIZABLES	1.408,74	2.044,15	2.044,15
PAGOS ANTICIPADOS	413.624,00	90.067,00	-39.162,00
ACTIVOS FIJOS			560,00
NO DEPRECIABLES	79.349,00	79.349,00	-
DEPRECIABLES	589.698,00	590.258,00	560,00
DEPRECIACIONES	-255.423,00	-255.423,00	-
IMPORTACION EN TRANSITO			
OTROS ACTIVOS NO CORRIENTES	950.465,34	39.162,00	39.162,00
TOTAL ACTIVOS	<u>1.626.586,84</u>	<u>1.666.043,99</u>	<u>40.319,54</u>
			<u>39.157,15</u>
PASIVO			
PASIVOS CORRIENTES			
EXIGIBLES CORTO PLAZO	2.219,08	2.219,08	681,99
PASIVOS NO CORRIENTES			
EXIGIBLES LARGO PLAZO	1.400.933,76	1.400.933,76	37.895,88
TOTAL PASIVOS	<u>1.403.152,84</u>	<u>1.441.730,71</u>	<u>37.895,88</u>
PATRIMONIO			
CAPITAL SOCIAL	1.600,00	1.600,00	-
RESERVAS	16,00	28.317,00	28.301,00
	1.616,00	29.917,00	28.301,00
REEXPRESIÓN MONETARIA	329.095,00	300.794,00	-28.301,00
RESULTADOS	-106.977,00	-106.397,72	579,28
TOTAL PATRIMONIO	<u>223.734,00</u>	<u>224.313,28</u>	<u>579,28</u>
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	<u>1.626.586,84</u>	<u>1.666.043,99</u>	<u>39.157,15</u>

FISHCORP S. A.

ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021

<u>INGRESOS OPERACIONALES</u>		16.500,30
OTRAS VENTAS	16.500,30	
COSTOS		500,00
GASTOS DE FABRICACIÓN	500,00	
<u>UTILIDAD BRUTA</u>		16.000,30
GASTOS OPERACIONALES		12.250,69
DE ADMINISTRACIÓN Y OPERATIVOS	12.250,69	
<u>UTILIDAD OPERACIONAL</u>		3.749,61
<u>INGRESOS Y EGRESOS NO OPERACIONALES</u>		-3.170,33
INGRESOS	2,70	
EGRESOS	-2.667,51	
GASTOS NO DEDUCIBLES	-505,52	
<u>UTILIDAD DEL PERIODO</u>		579,28
VARIACIONES		-3.624,24
EXIGIBLES POR COBRAR	-687,16	
RETENCIONES POR COBRAR	-2.044,15	
REALIZABLES	39.162,00	
PAGOS ANTICIPADOS	1.408,74	
DEPRECIABLES	-560,00	
IMPORTACION EN TRANSITO	-39.162,00	
OTROS ACTIVOS NO CORRIENTES	-40.319,54	
EXIGIBLES POR PAGAR	681,99	
EXIGIBLES LARGO PLAZO	37.895,88	
<u>VARIACIONES DEL EFECTIVO</u>		-3.044,96
SALDO INICIAL		5.736,91
<u>SALDO ACTUAL</u>		<u>2.691,95</u>

S/M

FISHCORP S. A.

CAMBIOS EN EL ESTADO DE RESULTADOS POR EL AÑO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021

DETALLES	SALDOS 2020	SALDOS 2021	VARIACIONES
INGRESOS	262.417,00	16.500,30	-245.916,70
OTRAS VENTAS	262.417,00	16.500,30	-245.916,70
EGRESOS	12.200,00	500,00	-11.700,00
COSTOS DE FABRICACIÓN	12.200,00	500,00	-11.700,00
UTILIDAD BRUTA	-250.217,00	16.000,30	266.217,30
GASTOS OPERACIONALES	-250.086,00	12.250,69	262.336,69
DE ADMINISTRACION Y OPERATIVOS	-250.086,00	12.250,69	262.336,69
UTILIDAD OPERACIONAL	131,00	3.749,61	3.618,61
INGRE. Y EGRE. NO OPERAC.	337,00	-3.170,33	-3.507,33
INGRESOS	337,00	2,70	-334,30
EGRESOS	-	-2667,51	-2.667,51
GASTOS NO DEDUCIBLES	-	-505,52	-505,52
UTILIDAD DEL EJERCICIO	468,00	579,28	111,28

SM



Nuestros Valores

Responsabilidad Social



FISHCORN S.A se compromete a mejorar las condiciones de vida de sus colaboradores impulsando iniciativas que potencien el crecimiento profesional, pago justo y conocimiento de los derechos laborales, y fomentando prácticas amigables con el medio ambiente que beneficien a la comunidad.

Transparencia



FISHCORN S.A aplica procedimientos en cada una de sus áreas de trabajo para garantizar que las actividades se ejecuten basados en principios de buena fe, legalidad, eficacia, eficiencia, calidad, transparencia y proporcionalidad.

Equidad



FISHCORN S.A. precautela que los derechos de los trabajadores sean respetados, sin discriminación de ningún tipo, manteniendo un adecuado clima laboral.

Calidad



FISHCORN S.A. desarrolla parámetros de calidad para mantener un adecuado control de flujo de la cadena de suministros en beneficio de nuestros clientes obteniendo productos con altos estándares de calidad e inocuidad que garanticen la salud de los consumidores.

Certificaciones de Calidad

BRC Food:	British Retail Consortium / Asociación de Minoristas Británicos
IFS Food:	International Featured Standards / Normas Destacadas Internacionales
FDA:	U.S. Food & Drug Administration / Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos
NSF (HACCP):	Hazard Analysis and Critical Control Points / Análisis de Riesgos y Puntos de Control Críticos

Sustentabilidad

DOLPHIN SAFE:	Dolphin Save – Normas de procedimientos de pesca del atún para la acuicultura sustentable
INP / ECUADOR love life:	Instituto Nacional de Pesca – Aprobado por el Plan Nacional de Control del Ecuador para la Industria Pesquera y Acuícola





POLÍTICA INTEGRADA DE FISHCORP S.A.

Compromiso de la Alta Dirección.

La Alta Dirección promueve, monitorea y gestiona el cumplimiento de los objetivos mediante el sistema de gestión integral que permite impulsar una cultura organizacional con principios de responsabilidad social, calidad, legalidad, seguridad alimentaria y medio ambiente, destinando los recursos necesarios para generar productos de calidad para nuestros clientes y un ambiente amigable para la comunidad.

Cumplimiento con las Leyes y Requisitos Técnicos Legales.

El cumplimiento de las normativas legales vigentes aplicables, los principios de nuestro sistema de gestión así también de los requerimientos corporativos y de nuestros clientes.

Mejora continua.

Promovemos estrategias de mejora continua para desarrollar una cultura organizacional aportando al conocimiento y desarrollo de nuestros colaboradores, que permita establecer comportamientos técnicos y sociales adecuados involucrando a nuestros proveedores de la cadena de suministros para elaborar productos con altos estándares de calidad, legalidad y seguridad alimentaria generando bienestar en nuestros clientes y comunidad.

Calidad y Seguridad Alimentaria.

Estamos comprometidos con el aseguramiento de la calidad de todos nuestros procesos e inocuidad de los productos.

Autenticidad.

Nos responsabilizamos en utilizar autenticidad en: materias primas, insumos, ingredientes y envases. No trabajamos con productos fraudulentos o réplicas.

Seguridad y Salud Ocupacional.

Garantizamos el cumplimiento de las medidas de seguridad descritas en la legislación laboral para precautelar la seguridad, salud y bienestar de nuestros colaboradores, clientes, visitantes y grupos de interés, incentivando acciones de prevención de riesgos.

Sostenibilidad.

Optimizamos el uso de los recursos naturales utilizados en nuestros procesos y esforzándonos en minimizar el impacto ambiental que pueda afectar a la sostenibilidad de los recursos de las futuras generaciones, así como generar conciencia y cultura en nuestros colaboradores.

Seguridad Física.

Nuestro compromiso es evitar actos ilícitos, así como, narcotráfico, terrorismo, sabotaje o cualquier otra acción que afecte la seguridad de las instalaciones.

Ética empresarial.

Estamos comprometidos con el comportamiento empresarial ético mediante el cumplimiento de nuestros valores, código de ética y sistema de gestión integrados aplicados a todas las partes interesadas. No tolera ningún acto de corrupción, malversación, extorsión, soborno o cualquier incentivo, beneficio o ventaja indebida o ilegal, con la finalidad de contradecir nuestros valores éticos establecidos.

Responsabilidad Social.

Aportamos al desarrollo local mediante la contratación de personas sin discriminación, promoviendo el trabajo juvenil y la inserción de las personas con discapacidad, ofreciéndoles un ambiente de trabajo adecuado y seguro que garantice un óptimo desarrollo de sus actividades durante su jornada laboral el cual es retribuido mediante el pago de nuestras obligaciones salariales y beneficios sociales de acuerdo a la legislación vigente, rechazamos todo tipo de contratación de menores de quince años, preservando el buen vivir para los niños en generales e hijos de los colaboradores.

Generamos relaciones con nuestras partes interesadas, que nos permita mejorar las condiciones laborales de nuestros colaboradores y desarrollar acciones que beneficien a nuestra comunidad

Atentamente.

GERENTE GENERAL

16/10/2023



VISIÓN

Liderar el mercado de productos alimenticios derivados del mar fomentando valores éticos a nuestros colaboradores que sean aplicados a nuestros procesos, bajo principios de responsabilidad social que nos permita integrar la sostenibilidad del modelo de gestión integral mediante prácticas de conservación del medio ambiente, calidad y seguridad alimentaria, logrando ser un referente tanto en el mercado nacional como internacional brindando bienestar a nuestros colaboradores, comunidad y clientes.

MISIÓN

Producir alimentos derivados del mar en diferentes presentaciones de conservas bajo estrictos estándares de calidad a través de la innovación y desarrollo, aplicando estrategias que sean responsables con el medio ambiente mediante trazabilidad de materias primas y protegiendo el entorno, promoviendo valores éticos con nuestros colaboradores, grupos de interés, proveedores, clientes, y comunidad, que permitan implementar una adecuada cultura organizacional mediante políticas internas alineadas a nuestro sistema de gestión integral.

