



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA, CIENCIAS Y LETRAS DE LA
EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

TEMA:

**Influencia del clima laboral en el rendimiento de los
colaboradores de la producción de vino de viña Camila S.A.**

AUTORA

Anastacio Soria, Fabiola Lissette

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del título de Licenciada en Psicología
Organizacional**

TUTORA

Lic. Sanchez Ube, Pricila, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
16 de septiembre de 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, CIENCIAS Y LETRAS DE EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo, Influencia del clima laboral en el rendimiento de los colaboradores de la producción de vino de Viña Camila S.A**, fue realizado en su totalidad por **Anastacio Soria, Fabiola Lissette**, como requerimiento para la obtención del título de Licenciada en Psicología **Organizacional**.

TUTORA

f. _____
Lic. Sánchez Ube Pricila. Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Psi. Estacio Campoverde Mariana, Mgs.

Guayaquil, a los 16 del mes de septiembre del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, CIENCIAS Y LETRAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Anastacio Soria, Fabiola Lissette**

DECLARO QUE:

El **componente práctico del examen complejo, Influencia del clima laboral en el rendimiento de los colaboradores de la producción de vino de Viña Camila S.A**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 16 del mes de septiembre del año 2022

LA AUTORA

f. _____
Anastacio Soria, Fabiola Lissette



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, CIENCIAS Y LETRAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Anastacio Soria, Fabiola Lissette**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo, Influencia del clima laboral en el rendimiento de los colaboradores de la producción de vino de Viña Camila S.A**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 16 del mes de septiembre del año 2022

LA AUTORA

f. _____

Anastacio Soria, Fabiola Lissette

Guayaquil, 6 de septiembre del 2022

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA PRODUCCION DE VINO DE VIÑA CAMILA S.A.docx (D143558224)
Presentado	2022-09-03 11:02 (-05:00)
Presentado por	pricila.sanchez@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	pricila.sanchez.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	ANASTACIO SORIA FABIOLA LISSETTE Mostrar el mensaje completo
	0% de estas 17 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Nombre del caso: "INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA PRODUCCION DE VINO DE VIÑA CAMILA S.A"

Estudiante:

- ANASTACIO SORIA, FABIOLA LISSETTE

Docente tutora Lic. Priscila Sánchez Ube, Mgs.



FIRMA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFIA, CIENCIAS Y LETRAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

PSIC. ESTACIO CAMPOVERDE, MARIANA, MGS.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

PSIC. CARRILLO, SOFIA, MGS
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

PSIC. CABEZAS, BELEN, MGS
DOCENTE REVISOR

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	4
1.1 DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA.....	4
1.1.1 Comportamiento organizacional	4
1.1.2 Cultura organizacional	6
1.1.3 Motivación organizacional	8
1.1.4 Clima Organizacional	9
1.1.5 Comunicación Organizacional	10
1.1.6 Desarrollo Organizacional	11
1.1.7 ORGANIGRAMA DE LA ORGANIZACIÓN	13
1.1.8 ANALISIS FODA SOBRE LA COMPAÑÍA DE VIÑA CAMILA S.A	14
CAPÍTULO II.....	15
DETERMINACIÓN DE ESTRATEGIAS.....	15
2.1 Personal	15
2.2 Estructura	16
2.2.1 ORGANIGRAMA NUEVO DE LA ORGANIZACIÓN	17
2.2.2 MANUALES DE FUNCIONES.....	18
2.3 Procesos.....	21
CAPÍTULO III.....	22
IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS	22
3.1 Responsables	22
3.2 Recursos	22
3.3 Metodología	23
Conclusiones	25
Recomendaciones	26
Referencias.....	28

RESUMEN

El objetivo primordial de Viña Camila es mantener siempre una imagen Corporativa, que transmita a sus consumidores, esa confianza en sus productos y sobre todo que estén al alcance de sus clientes, ya que con ella se pueda cumplir con los objetivos propuestos por los socios. Esto se logra obteniendo un producto de alta calidad, que sea muy competitivo dentro del mercado interno y externo, como también involucrando la eficiencia de todos los procesos de producción, los cuales deben estar respaldados por todas las normas de calidad vigente y actualmente, estas vayan acompañadas de las certificaciones respectivas.

Teniendo todo aquello el producto de Viña Camila S.A, va a ser reconocido en el mercado, haciendo que esa confianza que se ha ganado se siga manteniendo con estándares altos. En este caso se ve involucrada la producción, industrialización, almacenaje, bodegaje y comercialización. Es importante mencionar que la empresa en la parte de los socios ha considerado capitalizar los rendimientos excedentes y/o utilidades, que el negocio ha generado en los diferentes ejercicios económicos.

El propósito de fortalecer de manera económica el negocio, es para poder invertir en la modernización de las instalaciones y capacitación del recurso más importante que es el Talento humano, logrando así contar con personal debidamente capacitado, dentro de un buen ambiente de trabajo y generando una cultura de compromiso.

Una vez que Viña Camila haya puesto sus productos en el país en los primeros lugares de aceptación del mercado y que esto se mantenga en el tiempo, considerando que estén siempre rodeados de los estándares altos. Debería trabajar en generar sus productos fuera de frontera para así internacionalizar la marca, con lo cual se obtendría grandes beneficios económicos, los cuales les permitiría crecer y expandir su producción, comercialización y fuerza de venta, lo cual sería muy importante.

Palabras Clave: *Comportamiento organizacional, Comunicación organizacional, Desarrollo organizacional, Clima organizacional, Motivación organizacional, Cultura organizacional.*

ABSTRACT

The primary objective of Viña Camila is to always maintain a corporate image, which transmits to its consumers, that confidence in their products and above all that they are within reach of their customers, since it can meet the objectives proposed by the partners. This is achieved by obtaining a high quality product, which is very competitive within the domestic and external market, as well as involving the efficiency of all production processes, which must be backed by all current and current quality standards, these are accompanied by the respective certifications.

Having all that the product of Viña Camila S.A, will be recognized in the market, making that trust that has been earned continues to maintain high standards. In this case, production, industrialization, storage, storage and marketing are involved. It is important to mention that the company in the part of the partners has considered capitalizing the surplus returns and/or profits that the business has generated in the different financial years.

The purpose of economically strengthening the business, is to be able to invest in the modernization of facilities and training of the most important resource that is human talent, thus achieving properly trained personnel, within a good working environment and generating a culture of commitment.

Once Viña Camila has put its products in the country in the first places of market acceptance and this is maintained over time, considering that they are always surrounded by high standards. It should work to generate its products outside the border to internationalize the brand, which would obtain great economic benefits, which would allow them to grow and expand their production, marketing and sales force, which would be very important.

Keywords: *Organizational behavior, Organizational communication, Organizational development, Organizational climate, Organizational motivation, Organizational culture.*

INTRODUCCIÓN

En este proyecto llevado a cabo, se da un énfasis muy importante al clima organizacional de la compañía Viña Santa Camila S.A, el cual es considerado como un elemento primordial, en el giro de este negocio, el cual se divide en etapas tales como: producción, industrialización, almacenaje / bodegaje – comercialización, con base en la provincia de Loja, donde opera desde 1925, por su nivel de facturación es muy reconocida en el mercado nacional.

En la actualidad la organización está conformada por 880 colaboradores, los cuales están divididos en los siguientes departamentos: Alta Gerencia (Gerente – secretaria), Dirección Administrativa (Contabilidad- Compras y Adquisiciones), Dirección de Marketing (Mercadeo – Publicidad), Dirección de producción (Operaciones-Viñedo- Personal de producción), Dirección de Calidad (Procesos-Materias Prima y Suministro)

Una de las debilidades más importante en esta compañía Viña Camila S.A, es que no cuenta con el departamento de Talento humano, generando que no haya herramientas que permiten medir adecuadamente el clima organizacional, lo que provoca que exista un personal inconforme, originando que no se pueda identificar los problemas de fondo y de forma y por ende no permiten encontrar las soluciones de cada uno de los colaboradores, originando cierto grado de improductividad en el desarrollo de sus actividades, los cuales se reflejaban en los resultados y objetivo que esperaba obtener la empresa.

Hay que considerar que la compañía Viña Camila S.A, está trabajando en mejorar el comportamiento organizacional, esto va a ser un factor determinante para mejorar la situación actual y que sirva de base para el futuro, esto será posible con el compromiso de cada uno de los empleados, pero es necesario reforzar y mejorar los procesos en las diferentes etapas de producción, almacenamiento y comercialización, con los cuales, en un porcentaje alto, se lograra alcanzar la meta deseada.

En el primer capítulo del diagnóstico se identificará las siguientes variables como: comportamiento organizacional, motivación organizacional cultura organizacional, desarrollo organizacional, comunicación organizacional y sobre todo el clima organizacional, las cuales son una debilidad para esta empresa.

En el segundo capítulo se identificará las estratégicas tales como: personal, estructura y proceso, considerando que no existe un departamento de Talento humano, en el cual es importante para esta compañía la motivación y la productividad en sus actividades.

En el tercer capítulo se desarrollará la implementación de estrategias, en el cual se va a definir la metodología y los recursos tanto materiales, tecnológicos que permitan obtener los resultados esperados.

Por último, se dan a conocer las estrategias, que determino que el clima organizacional es importante el cual puede beneficiar o afectar el desempeño en las diferentes áreas de trabajo. Por lo tanto, si una empresa quiere ser sólida, debe gozar de una estabilidad laboral, ya que va a ayudar a tener buen clima laboral y la empresa va a alcanzar las metas, sentar bases sólidas para buscar la internalización de sus productos.

CAPÍTULO I

DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA

En este primer punto, podemos identificar cuáles serían las debilidades de la empresa Viña Camila S.A, donde el personal puede salir afectado en base al clima organizacional, es importante determinar el origen del problema y llegar a una solución, en el cual se mencionará las siguientes variables con sus conceptos tales como:

1.1.1 Comportamiento organizacional

“El CO también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos”.

(Chiavento, 2009, p. 26)

En esta empresa de Viña Camila S.A se requiere que haya una buena comunicación interna e interacción tanto de los jefes departamentales hacia los subalternos , con el fin de que se pueda cumplir sus actividades diarias de producción y que exista un buen ambiente laboral en el área donde uno se encuentra y sobretodo cumplir con los objetivos trazados en la organización .

De esta manera se puede cumplir tanto en la parte de producción, comercialización, almacenaje o bodegaje .

Cortés (2021) indica que “Las organizaciones utilizan la información del comportamiento organizacional para evaluar sus propias actitudes y comportamientos. No obstante, también sirve para evaluar los valores, estrategias y objetivos de la empresa”.

Es importante que en esta empresa familiar exista el departamento de Talento Humano , el cual es el que administra el capital mas importante que tiene una organización que es el recurso humano, el cual va a velar por el bienestar, desarrollo de los trabajadores los cuales se van a sentir identificados, empoderados con la organización , con esto se van a sentir comprometidos con la consecución de los objetivos que tienen cada departamento , los cuales van a llevar a conseguir los objetivos de la gerencia.

En el departamento de Talento Humano se pueden determinar las necesidades y problemas que tengan sus colaboradores y que estas permitan, conocer que herramientas se pueda implementar, para mantener un ambiente laboral saludable y por ende, el personal pueda desarrollarse en un área, con mejor predisposición para realizar de una manera adecuada sus labores, con esto tambien se evita ausentismos, faltas, permisos innecesarios.

El CO afronta desafíos importantes, como las rápidas y constantes transformaciones en el mundo, en el ambiente de negocios, en las características de la fuerza de trabajo, en las expectativas de los clientes y los consumidores, en las propias organizaciones, en el comportamiento de los directivos y gerentes. Sin embargo, el mayor reto radica en el hecho de que el conocimiento se está convirtiendo en el principal factor de producción. (Chiavento, 2009, p. 41)

El comportamiento organizacional dentro de Viña Camila S.A, tiene incidencias muy importantes en lo relacionado al Talento Humano, ya que se realizan programas de capacitación en todas las áreas con sus respectivas especialidades, sin descuidar las relaciones humanas e interpersonales para obtener mejores resultados en trabajo en equipos, con esto la compañía pretende obtener mejores resultados, mejorando sus procesos, políticas y controles respectivo.

Estos van a hacer los indicadores que van a permitir saber que están en el camino correcto. De la misma manera se trabaja minuciosamente para seleccionar a nuestros clientes haciendo un estudio de cada uno de ellos, midiendo su capacidad económica, seriedad y compromiso, analizar y evaluar sus pedidos futuros, los cuales van a ayudar a proyectar los ingresos de una manera razonable y consistente y en base a esto poder hacer un adecuado presupuesto de gasto. Así como se hizo un estudio de los clientes de la misma manera tener que hacer con los proveedores, para lo cual deben de tener una base de datos y analizar que tenga capacidad de respuesta inmediata para cumplir con los requerimientos ya que ellos dependen de que la empresa Viña Camila S.A pueda cumplir con sus clientes.

La Gerencia debe trabajar juntamente con sus jefes departamentales, con el propósito de medir el cumplimiento de los objetivos y hacer los correctivos del caso cuando esto no se están cumpliendo, identificando las causas que no permiten obtener los resultados deseados.

1.1.2 Cultura organizacional

La cultura organizacional es considerada la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de las otras. Así como las personas poseen ciertas características de personalidad que se pueden considerar debilidades o fortalezas, las cuales al no ser manejadas adecuadamente afecta las relaciones interpersonales, en la organización sucede algo similar, la cultura es su personalidad, con características positivas y negativas, la misma que influye y afecta los diferentes ámbitos relacionales, tales como: el cliente interno (colaboradores y directivos) y los clientes externos (LLanos, 2016, p. 6).

Se puede identificar que esta empresa de Viña Camila S.A tiene una cultura jerárquica, en el cual se puede apreciar en esta organización que quiere seguir creciendo y ser reconocida, en el ámbito internacional, considerando que sus inicios fueron en la década de los cincuenta. Es tanto su prioridad de crecimiento que se preocuparon en contar con, sus propias instalaciones para salvaguardar su producción tanto así que sus bodegas, son una prioridad y cuentan con una parametrización, que ayuda a sus controles de inventario.

Dentro de su organización, se tiene diferentes áreas departamentales, pero el hecho de ser una empresa familiar implica que el personal contratado, es siempre referido y forma parte del ámbito familiar, pero esto genera, en un momento, conflictos internos, por lo que se hace necesario contar, con una Jefatura de Talento Humano.

Esto ayudará, a que se cuente con la participación de personal capacitado y no relacionado de manera familiar, lo que conllevará a obtener mejores resultados y, por ende, mejoras en controles internos.

Rodriguez, (2012) indica que “Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones”.

El hecho de contar con un área de Talento Humano en la empresa Viña Camila S.A, como se indicó, va a generar un mejor ambiente de trabajo, como también va a generar, una interacción entre el grupo de personal, contratado.

Alvarado, (2013) menciona que “La cultura reside en las interpretaciones y conocimientos individuales– si bien la mayoría de los investigadores asume la perspectiva sociológica funcional que toma la cultura como un atributo gestionable de la organización” (p.3).

En la empresa Viña Camila S. A la importancia de la cultura organizacional, es dada a que les permita, poder ampliar y desarrollarse, en el mercado como una marca de nivel internacional. Por lo que, ha priorizado su estructura jerárquica e implementado cambios, en controles internos y ha dado la apertura, a la creación del área de Talento Humano, ya que esto es una parte del desarrollo que necesita, para lograr su objetivo de lograr, una mejora en su producción.

Conoce que, para lograr este objetivo, es necesario planificar no solo a nivel exterior, sino al interior con su personal, en todas las áreas, ya implementadas bajo un organigrama bien estructurado. Para lograr su desarrollo y crear una marca, reconocida en el mercado, es plantear acciones de corto, mediano y largo plazo, en donde esté involucrado, el personal de todas las áreas, para lo cual ya por medio, del área de Talento humano, se implementará, capacitaciones y acciones, que mantengan al personal motivado y que conforme, se vean resultados, estos puedan, también tener un desarrollo personal.

Es propicio indicar que la compañía Viña Camila S.A se ha preocupado, en su parte logística, para lo cual tiene instalaciones, que sirven para almacenar sus productos y así poder, tener un inventario correcto y de alta calidad y a su vez, estar pendientes de sus insumos y otros, esto es parte de su desarrollo, con miras a su expansión al exterior. Como cultura de esta institución de Viña Camila S.A, es importante que los colaboradores se sientan identificados con los valores corporativos de la organización y en la parte personal tales como: comunicación, reconocimiento laboral, confianza, compromiso ético, respeto y compromiso con la mejora continua.

1.1.3 Motivación organizacional

Orellana, (2019) señala que “Es un desafío hacia las personas, que significa cumplir con objetivos para obtener compensaciones. Estas generalmente son monetarias; como comisiones o bonos, pero también pueden ser no monetarias y valorizadas en dinero; como viajes”.

El hecho de contar, la Compañía de Viña Camila S.A, con la participación de las diferentes áreas, va a generar un crecimiento personal, en cada individuo vinculado a esta organización, la cual no solo, aspira un crecimiento en su personal, sino también en el ámbito administrativo, ya que su línea de productos también ya tiene los debidos permisos, para su exportación. Lograr el objetivo de llegar a exportar su línea de vino, genero también que se incentive al personal, que colabore y participe en estas diferentes etapas, de crecimiento.

Chóliz, 2004 indica que “La historia de la psicología de la motivación es el intento de una disciplina por comprender los aspectos dinámicos de la conducta”(p.13).

En esta empresa de Viña Camila S.A es importante como recurso la motivación organizacional hacia los colaboradores en la que exista una forma de reconocimiento como : tiempo libres , banquetes , invitaciones o almuerzo ,tambien es importante sobre el empleado del mes , en que consta hacer una evaluación de desempeño mensualmente , implementar un buzón de sugerencia , hacer reuniones para conocer las dificultades y de esas falencias sacar fortaleza para que se reduzca esa desmotivación del personal .

Lago, (2015) indica que “Las teorías de motivación están centradas en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que incidan en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación de un individuo, así será su modo de actuación” (p.18).

En la empresa Viña Camila S. A es importante que exista programas y formas de motivar al empleado tales como cursos de capacitación, una buena política de ascenso a mejores puestos de trabajos acompañado de un incremento de sueldo por rendimientos y cumplimientos de metas y objetivos con estas y otras motivaciones que la organización brinde a los empleados el rendimiento será mejor y tendrán una predisposición positiva al momento de realizar sus labores.

1.1.4 Clima Organizacional

Guevara, (2018) indica que “El clima organizacional aparece como un componente de los centros educativos, con una serie de enfoques con respecto a la percepción que tienen los individuos sobre él” (p.18).

El clima organizacional dentro de la empresa Viña Camila S.A es considerado un elemento importante que tiene muchas variantes en relación que cada empleado tiene sobre él. Ya que se conjugan diferentes factores como el comportamiento, educación, habilidad de trabajar en equipo, teniendo empatía con sus compañeros de trabajo, de esa manera teniendo un ambiente distendido donde fluya de una manera adecuada las comunicaciones van a obtenerse los mejores resultados que la compañía Viña Camila S.A espera de cada uno de nosotros y del departamento, considerando todos estos elementos mejorará ostensiblemente el clima organizacional.

Sarmiento, (2014) propone que “Actualmente son más las industrias que son conscientes de la importancia de trabajar en el clima organizacional y su relación con la obtención de mejores resultados para todos sus grupos de interés” (p.11).

Una vez que la compañía Viña Camila S.A, toma la decisión a través de la Gerencia y mediante el estudio y la evaluación del clima organizacional , obtiene como resultado que el clima está en niveles muy bajos , se debe actuar de forma inmediata y no hacer como la mayoría de las empresas que teniendo el problema se niegan admitir y reconocer el problema que tienen y no busca solucionarlo de forma inmediata sino que dejan transcurrir el tiempo y cuando quieren actuar el problema se

ha hecho más grande , lo cual es un punto muy negativo para el desarrollo de la empresa .

La importancia del clima se evidencia en la gestión del cambio en los sistemas organizacionales, constituye una variable que media entre los valores de la institución: estructura, procesos, metas y objetivos de la empresa y las personas: creencias, actitudes, costumbres, comportamientos, desempeños, que permiten esclarecer las causas de la satisfacción, de insatisfacción en el trabajo y su incidencia en los cambios organizacionales (Guevara, 2018, p. 18).

Luego del estudio del ambiente del trabajo, lo más importante es hacer los correctivos necesarios , la Gerencia tiene que tomar la decisión de realizar los cambios que la organización considere necesario con el propósito de corregir , fortalecer y hacer el seguimiento del caso para medir periódicamente que el ambiente este mejorando y todo esto va a llevar a que la compañía Viña Camila S.A entre a una reestructuración de los procesos que no han estado funcionando adecuadamente , haciendo todo este programa de mejoras la compañía Viña Camila S.A va a poder proyectar de una manera más eficiente , sus objetivos y metas que desea alcanzar en el corto , mediano y largo plazo , porque está haciendo una inversión de tiempo , dinero y capacitación para tener dentro de la organización personal satisfecho , los cuales se van a tener un mayor grado de compromiso en los objetivos de la organización .

1.1.5 Comunicación Organizacional

Las organizaciones a nivel nacional en los últimos años han determinado que es importante tener en cuenta que toda comunicación se realiza en el marco de los vínculos humanos y que estos se expresan por medio de la manera en que las personas realizan su tarea, como se relacionan y complementan de acuerdo con sus propias culturas (Balarezo, 2014, p. 20).

A través de la comunicación organizacional la compañía puede establecer estrategias de desarrollo para mejorar producción y las relaciones internas y externas que mantenga entre sus colaboradores y proveedores, con el fin de mejorar el rendimiento de la empresa. Es a través de estas herramientas que pueden alcanzar soluciones o planteamiento a dificultades que puedan tener en el desarrollo de la organización.

A pesar de que podemos decir que la comunicación es algo natural, la cual puede ser expresiva y escrita, es necesario establecer parámetros para tener punto de partida y así poder evaluar los resultados de mejoramientos en la comunicación del personal o proveedores. Por lo tanto, es necesario desarrollar e implementar estrategias de comunicación que ayuden a que la organización pueda lograr sus objetivos.

Pineda, (2019) indica que “Desde la óptica interna, la comunicación organizacional, propicia la interacción con los empleados y la participación de éstos en las narraciones, rituales y normas que giran alrededor de la organización” (p.13).

En esta empresa de Viña Camila S.A es importante mejorar la comunicación de los grupos de trabajo, mediante una comunicación más efectiva, más fluida, por medio de la cual, las personas se retroalimentan mutuamente y pueden buscar soluciones a problemas que pueden estar sucediendo en la organización.

Estableciendo una buena comunicación, esto conllevará a que los procesos implementados, puedan ser herramientas, que permitan el buen desenvolvimiento y que las responsabilidades y funciones asignadas al personal, tengan un desarrollo eficiente.

Una comunicación que fluye de una manera apropiada proporcionara resultados óptimos, logrando que los objetivos tengan los resultados esperados y así obtener un ambiente laboral favorable.

1.1.6 Desarrollo Organizacional

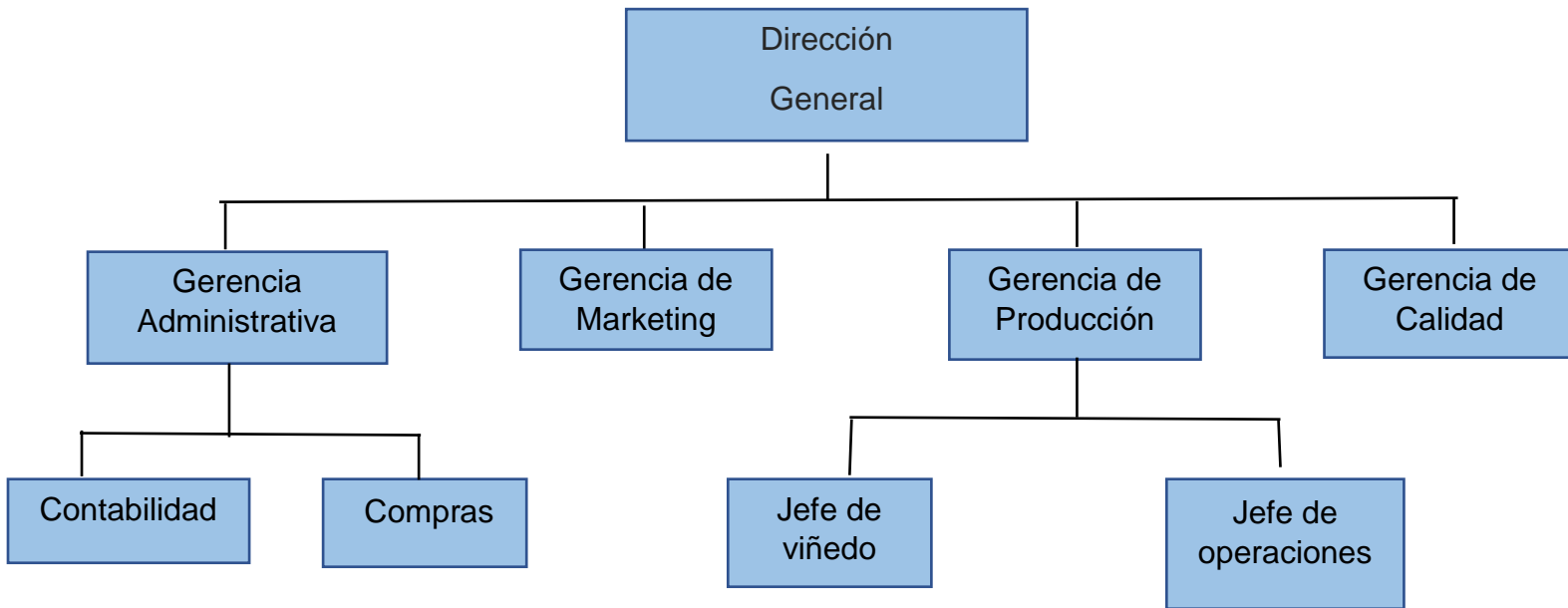
Implica el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones, para influir de manera positiva y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa (Montúfar, 2016, p. 15).

En estas intervenciones como herramientas en el cual se enfoca en el desarrollo organizacional, sirve para fomentar el programa de cambio planeado que se ha desarrollado. En el cual ayudará a la organización a incrementar su eficiencia y productividad. Para esta intervención se basa en un breve diagnóstico, que se enfoca en resolver los problemas principales de la empresa.

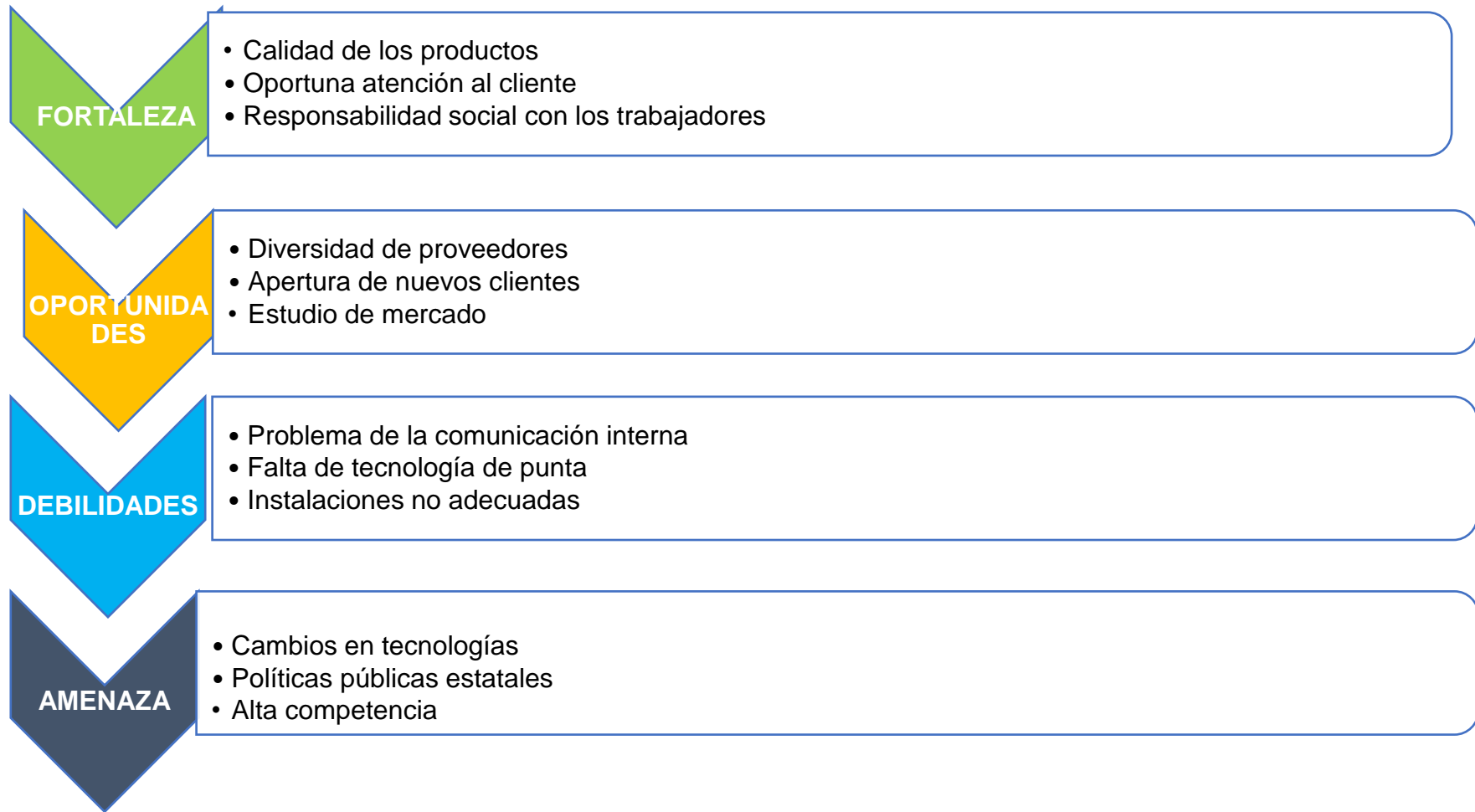
Bustamante, (2012) indica que “El desarrollo organizacional nace fundamentalmente porque los cambios son muy grandes y la evolución del mundo hace que la empresa se tenga que adaptar al cambio (p.26)”.

En la empresa Viña Camila S.A es primordial que esta compañía este en los estándares altos , que siempre la imagen se cuide y de esta manera los clientes se sientan satisfecho con el producto , por lo tanto para el desarrollo organizacional de esta compañía siempre se debe de invertir en capacitaciones , seminarios de relaciones humanas a los colaboradores de esta manera ellos se van a sentir comprometidos con la organización y lo que se quiere lograr es que siempre sea el trabajo de manera eficiente y aumente su productividad .

1.1.7 ORGANIGRAMA DE LA ORGANIZACIÓN



1.1.8 ANALISIS FODA SOBRE LA COMPAÑÍA DE VIÑA CAMILA S.A



CAPÍTULO II

DETERMINACIÓN DE ESTRATEGIAS

2 DISEÑO DE LAS ALTERNATIVAS DE ESTRATEGIAS

2.1 Personal

Las personas que laboran en una empresa son uno de los activos más importantes de ésta, así como uno de los factores determinantes en su progreso. Por otro lado, también menciona que las cualidades, actitudes y comportamiento de los empleados, en conjunto con otros factores, desempeñan un rol muy importante en la determinación del éxito de ésta (Bayo y Merino , 2002).

En esta empresa de Viña Camila S.A, por el número de empleados que tiene y para administrar de una mejor manera la administración del personal se ha propuesto crear el departamento de Recursos humanos, el cual se preocupará por la administración, bienestar y en definitiva procurar a mantener en todas sus áreas, un clima organizacional saludable y que este respaldado por políticas de trabajo adecuadas y que siempre gocen de respaldo de la gerencia general.

Para lo cual deben hacerse las mediciones periódicas, para ir midiendo y corrigiendo si fuera el caso situaciones que pueden afectar el clima organizacional, para ello la organización debe programar con el departamento de Recursos Humanos bajo qué forma se puede realizar el trabajo, este sea mediante entrevistas, cuestionarios, al personal por las diferentes áreas del trabajo. al final esto va a arrojar resultados, los cuales, al ser agrupados, tabulados, se va a poder identificar los problemas y ver las soluciones más adecuadas para ser resueltos.

2.2 Estructura

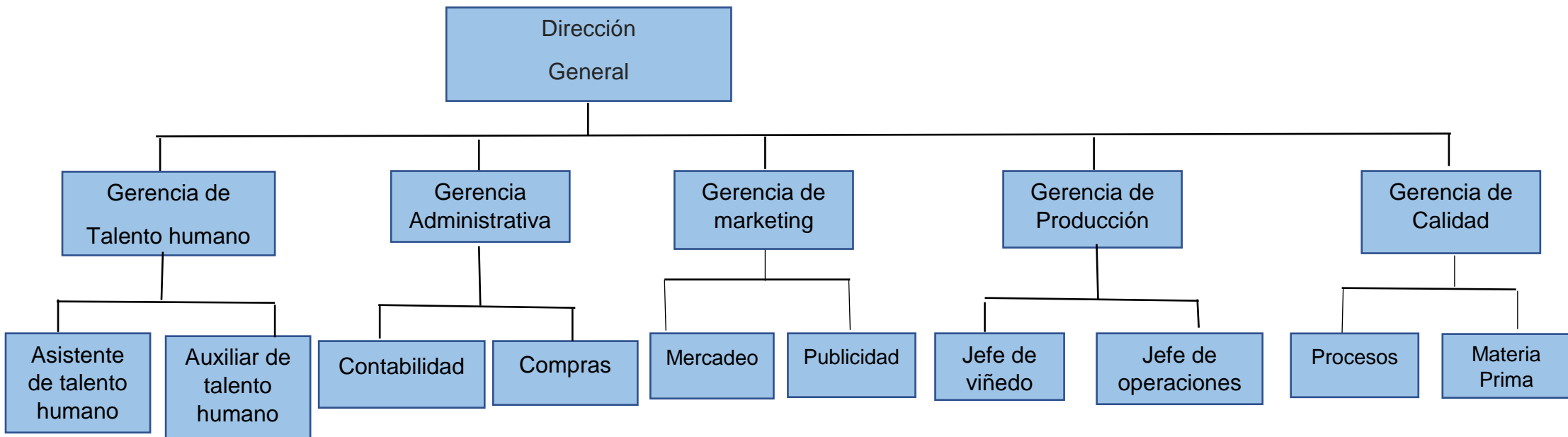
La compañía Viña Camila S.A, a través del departamento de Talento Humano, tiene como política tener definido las funciones y responsabilidades de los cargos de las diferentes áreas, los cuales se encuentran contenidas en los manuales de funciones de cada departamento de la empresa, esto se constituye en una guía para los empleados, ya que con ellos van a saber el nivel de responsabilidad que tiene en la ejecución de sus trabajos.

Para esto debe estar rodeado de un personal muy profesional y capacitado que tenga la personalidad en un momento determinado de tomar decisiones en base a sus conocimientos y experiencias, las tomará en el momento indicado.

Es importante socializar todos estos procesos con el personal involucrado, para lo cual se puede organizar reuniones de trabajos para discutir y analizar estas propuestas con la firme intención de que todo quede claro y se despeje en ese momento cualquier duda o inquietud.

La compañía tiene un programa de capacitación tanto en lo personal y profesional, para lo cual realiza cursos y seminarios de relaciones humanas, trabajo en grupos, actualización profesional en cada una de las áreas, con esto se espera obtener un personal motivado y capacitado que tenga visión de superación en llegar a conseguir ascenso dentro de la organización.

2.2.1 ORGANIGRAMA NUEVO DE LA ORGANIZACIÓN



2.2.2 MANUALES DE FUNCIONES

Identificación del puesto	
Nombre del puesto	Jefe del departamento de Talento Humano
Área en la que pertenece	Dirección de Talento Humano
Cargo de jefe al reportar	Director de Talento Humano
Persona a cargo	1. Asistente de reclutamiento - selección y contratación 2. Asistente de capacitación y desarrollo
Función principal del puesto	
Coordinar y dirigir las diferentes actividades, en los procesos de selección, capacitación, contratación, nómina, seguridad y salud	
Funciones específicas del puesto	
<ul style="list-style-type: none"> - Planificar los procesos de selección de los candidatos de acuerdo con las políticas del departamento de Talento Humano - Elaborar un programa anual de capacitaciones que permita contar con el personal preparado, el que debe estar aprobado por el director de Talento Humano y Gerencia General - Realizar al menos una evaluación de desempeño al año, que permita analizar los resultados y se pueda implementar el plan de mejoramiento 	

Identificación del puesto	
Nombre del puesto	Asistente de Talento Humano
Área en la que pertenece	Departamento de talento Humano
Cargo de jefe al reportar	Jefe de talento humano
Función principal del puesto	
Calcular y liquidar la nómina de los empleados administrativos y de producción	
Funciones específicas del puesto	
<ul style="list-style-type: none"> - Registrar contablemente la nómina de los empleados - Realizar las transferencia o acreditaciones a la cuenta personal de los empleados <ul style="list-style-type: none"> - Llevar un control de los préstamos a empleados - Elaborar las planillas de aporte, fondo de reserva al seguro social <ul style="list-style-type: none"> - Llevar un control de las vacaciones de los empleados 	

Identificación del puesto	
Nombre del puesto	Auxiliar de Talento Humano
Área en la que pertenece	Departamento de talento Humano
Cargo de jefe al reportar	Jefe de talento humano
Función principal del puesto	
Armar y custodiar los archivos del personal y elaborar los contratos del trabajo, hacer las gestiones antes al IESS	
Funciones específicas del puesto	
<ul style="list-style-type: none"> - Realizar los trámites sobre la contratación del personal y legalizarlo en los organismos de control <ul style="list-style-type: none"> - Coordinar la capacitación de los empleados en la empresa 	

2.3 Procesos

El departamento de talento humano para llevar a cabo la política de la compañía a nivel del personal y del clima organizacional, debe considerar los siguientes puntos:

Selección del personal

- Informar por redes sociales o prensa la creación de una plaza de trabajo
- Receptar las hojas de vida de los postulantes
- Clasificar las hojas de vida de los postulantes que más se ajusta al cargo requerido
- Hacer contacto con las personas de la selección preliminar
- Organizar entrevistas
- Realizar pruebas psicológicas y técnicas a los candidatos
- Revisar, analizar y hacer un informe de dicha prueba
- Escoger a los postulantes con mejores puntajes
- Escoger de tres guiones, cinco postulantes para el proceso final
- Al final deben quedar de dos guiones, tres finalistas de los cuales la compañía escogerá al postulante seleccionado para que forme parte de la empresa.

Estos serían los procesos que la compañía Viña Camila emplearía para seleccionar al personal que entre formar parte del staff de la compañía

CAPÍTULO III

IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS

3.1 responsables

En la empresa Viña Camila S.A se han designado como responsable de la implementación del departamento de Talento Humano la Gerencia Administrativa juntamente con la Dirección General, de alguna manera la Gerencia Administrativa ha estado coordinando y se ha encargado de todo lo relacionado al personal de la empresa tales como: selección del personal (entrevista, pruebas técnicas y psicológicas, seleccionar una terna de tres finalistas y poner a consideración la Dirección General).

Adicionalmente se encargaba de la liquidación y elaboración de la nómina de los empleados y su posterior pago / cancelación. También de los avisos de entrada y salida del personal, el pago de la planilla de aportes, fondo de reserva y prestamos de empleados al seguro social.

Finalmente, en coordinación de la Dirección General y Gerencia Administrativa se procederá a crear las vacantes de jefe de Talento Humano y sus dos asistentes con las exigencias y conocimientos que los puestos requieran, con este propósito se completa la implementación del área de Recursos humanos.

3.2 Recursos

La compañía Viña Camila S.A para poner en marcha el departamento de Talento Humano a considerado presupuestar un valor \$ 21,000.00 el cual debe ser elaborado y debidamente aprobado por la Dirección General, en los cuales debe considerar el uso de mobiliarios, archivos , equipos tecnológicos (pc, impresoras, copiadoras, etc.) con los cuales el departamento va a llevar a cabo su trabajo, se debe considerar un plan de capacitación para cada uno de los integrantes del área para que ellos se actualicen y adicional puedan adquirir nuevos conocimientos y tengan las directrices claras para poder realizar sus tareas. En caso de contratar servicio de consultoría externa para la implementación y ejecución del proyecto, para que ellos sean la guía y apoyo y sobre todo para la elaboración de los manuales de procedimientos.

3.3 Metodología

La metodología que va a seguir se basa en los objetivos que se espera obtener la empresa en el corto plazo, para aquello se va a valer de diferentes técnicas tales como las encuestas y entrevistas, se espera conseguir con esto recopilar la información y datos que lleven a mejorar de una manera el clima laboral y los procesos con el fin de hacer más eficiente las técnicas de trabajo que van a usar los trabajadores.

Las entrevistas van a arrojar muchos resultados, el cual el entrevistador va a poder evaluar los procesos y va a poder determinar donde se puede hacer correcciones, donde se va a reforzar los controles para que los procesos se cumplan adecuadamente.

Plan de acción sobre el clima organizacional en Viña Camila S.A., para dirigir y robustecer el área de Talento humano

Estrategia	Objetivo Estratégico	Acciones	Responsables	Recursos	Duración de las actividades	Presupuesto	
Propuesta de creación del departamento de Recursos Humanos	Buscar el bienestar del talento humano, así como el de la viña	1. Buscar espacio físico	Gerente general	Espacio físico	1 mes	3000	
		2. Equipar el departamento		Equipos tecnológicos	2 semanas	1500	
		3. Contratar al personal de Recursos Humanos		Muebles y enseres	2 semanas	1500	
				Remuneraciones (jefe y 2 asistentes)	mensual	2500 mensual	
Manual de funciones	Elaborar manuales de funciones de los empleados	1. Supervisar constantemente el cumplimiento de los manuales	Jefes departamentales	Espacio físico	1 mes	1500	
		2. Hacer cambios si los casos ameritan		Equipos tecnológicos	2 semanas	1000	
				Administrar el recurso humano	2 semanas	1000	
Procesos	Selección	1. Abrir públicamente el proceso de selección	Jefe de Talento Humano	Espacio físico	1 semana	1500	
		2. Recibir las hojas de los candidatos		Equipos tecnológicos	2 semanas	1500	
		3. Escoger las mejores hojas de vida		Pruebas psicológicas /conocimientos	2 semanas	1000	
		4. Comenzar a llamar a los preseleccionados			2 semanas	1000	
	Capacitación	Reuniones semanales de RR. HH para evaluar el plan de capacitación	Actualización de conocimientos de las diferentes áreas de trabajo	Jefes departamentales / jefe de talento humano	Archivos históricos	2 semanas	1000
					Equipos tecnológicos, cursos y capacitaciones por áreas de trabajo	3 semanas	3000

Conclusiones

En la empresa de Viña Camila S.A, al no tener el departamento de Talento Humano que es muy importante dentro de una organización, se observó muchas debilidades en el control interno, esto afecta al desempeño de sus actividades dando como resultado un ambiente laboral negativo, por falta de medición, siendo el motivo que no se hayan realizado las correcciones del caso.

Se pudo notar falencias en los siguientes indicadores: comunicación organizacional, cultura organizacional, desarrollo organizacional, motivación y clima organizacionales entre jefes y subordinados, entre departamentos, lo cual ocasionaba errores en los diferentes procesos.

Se debe trabajar en la comunicación para que la información fluya de una manera ágil, oportuna y eficaz, con esto se mejoraría el clima organizacional, se ha notado la falta de liderazgo en algunos jefes departamentales lo cual influye negativamente.

Se va a implementar un plan de acción donde todos los trabajadores deben colaborar decididamente para fortalecer adecuadamente el departamento de Talento Humano, el cual se va a evaluar a medida que se vaya implementando con el propósito de hacer los correctivos en el momento oportuno, para al final obtener el resultado que espera la compañía.

Recomendaciones

- En la organización de Viña Camila S.A como propuesta para este proyecto se debe considerar crear el departamento de Talento Humano, con lo cual se va a disminuir el riesgo para mejorar el clima organizacional, reforzando el control interno.
- Para la organización es muy importante mejorar la comunicación organizacional interna entre jefes y colaboradores, con esto se va a mitigar y disminuir los futuros errores y se tendrá una comunicación más fluida y procesos más eficientes, mejorando la productividad de la compañía.
- Se debe realizar reuniones de trabajo con el propósito de medir la comunicación en la compañía, utilizando herramientas tales como: cuestionarios a los colaboradores de las diferentes áreas de trabajo, todo esto va a ayudar a identificar las debilidades y poder hacer las correcciones oportunamente.

Referencias

- Alvarado, Ó. (2013). *Cultura Organizacional , en una empresa propiedad de sus trabajadores*. Colombia: Primera edición. Obtenido de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n47/v26n47a11.pdf>
- Balarezo, B. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE*. Obtenido de:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Bayo y Merino . (2002). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de:
<https://1library.co/article/administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-planteamiento-del-problema.yr26jwoz>
- Bustamante, L. (2012). *Modelo del desarrollo organizacional* . Obtenido de:
<https://repository.eia.edu.co/bitstream/handle/11190/349/ADMO0768.pdf;jsessionid=20DE0ED34534D43AE4BACA098D8F35F3?sequence=1>
- Chiavento, I. (2009). *Comportamiento Organizacional - La dinámica de los éxitos en las organizaciones*. México: Segunda Edición. Obtenido de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chóliz, M. (2004). *La psicología de la motivación*. Obtenido de:
<https://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>
- Cortés, N. (2021). ¿Qué es el comportamiento organizacional?: Lo que deberías conocer. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/mx/recursos-humanos/comportamiento-organizacional/>
- Guevara, X. (2018). *Clima Organizacional*. Obtenido de:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- LLanos, M. (2016). *La cultura organizacional : eje de acción de la gestión humana*. Ecuador -Guayaquil : Primera edición.
- Montúfar, R. (2016). *Desarrollo organizacional - principios y aplicaciones*. México : 4ta edición. Obtenido de:
https://estudiandocontaduria.weebly.com/uploads/5/5/8/4/55841217/desarrollo_organizacional_principios_y_aplicaciones..pdf

- Orellana, P. (2019). *Motivación Laboral* . Obtenido de:
<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Pineda, A. (2019). *La comunicación organizacional en la gestión empresarial : restos y oportunidades en el escenario digital* . Obtenido de
<file:///C:/Users/susan/Downloads/182-Texto%20del%20art%C3%ADculo-793-5-10-20200430.pdf>
- Robbins, S. (2005). *La estructura organizacional como herramienta para el analisis organizacional* . Obtenido de:
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/37095/articulo1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: decimotercera edición.
Obtenido de
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodriguez, M. (2012). *La cultura organizacional* . Obtenido de:
<https://www.eoi.es/blogs/lorenalgraciamaarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>
- Sarmiento, P. (2014). *Desarrollo de un plan de acción para mejorar el clima organizacional* . Obtenido de:
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/995/Desarrollo%20de%20un%20plan%20de%20accion%20para%20mejorar%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=4>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Anastacio Soria, Fabiola Lissette**, con C.C: # 0931921159 autor/a del **componente práctico del examen complejo: Influencia del clima laboral en el rendimiento de los colaboradores de la producción de vino de Viña Camila S.A**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 16 de septiembre de 2022

f. _____

Nombre: **Anastacio Soria, Fabiola Lissette**

C.C: 0931921159



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Influencia del clima laboral en el rendimiento de los colaboradores de la producción de vino de Viña Camila S.A		
AUTOR(ES)	Anastacio Soria, Fabiola Lisette		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Sánchez Ube, Pricila Francia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	16 de septiembre de 2022	No. DE PÁGINAS:	38
ÁREAS TEMÁTICAS:	Cultura Organizacional, Producto de Calidad, Mercado Interno		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Clima Organizacional, Desarrollo Organizacional, Cultura Organizacional, Motivación Organizacional, Comportamiento Organizacional, Comunicación Organizacional		
<p>El objetivo primordial de Viña Camila es mantener siempre una imagen Corporativa, que trasmite a sus consumidores, esa confianza en sus productos y sobre todo que estén al alcance de sus clientes, ya que con ella se pueda cumplir con los objetivos propuestos por los socios. Esto se logra obteniendo un producto de alta calidad, que sea muy competitivo dentro del mercado interno y externo, como también involucrando la eficiencia de todos los procesos de producción, los cuales deben estar respaldados por todas las normas de calidad vigente y actualmente, estas vayan acompañadas de las certificaciones respectivas.</p> <p>Teniendo todo aquello el producto de Viña Camila S.A, va a ser reconocido en el mercado, haciendo que esa confianza que se ha ganado se siga manteniendo con estándares altos. En este caso se ve involucrada la producción, industrialización, almacenaje, bodegaje y comercialización. Es importante mencionar que la empresa en la parte de los socios ha considerado capitalizar los rendimientos excedentes y/o utilidades, que el negocio ha generado en los diferentes ejercicios económicos.</p> <p>El propósito de fortalecer de manera económica el negocio, es para poder invertir en la modernización de las instalaciones y capacitación del recurso más importante que es el Talento humano, logrando así contar con personal debidamente capacitado, dentro de un buen ambiente de trabajo y generando una cultura de compromiso.</p> <p>Una vez que Viña Camila haya puesto sus productos en el país en los primeros lugares de aceptación del mercado y que esto se mantenga en el tiempo, considerando que estén siempre rodeados de los estándares altos.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-981667580	E-mail: lissettesoria73@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Carrillo Saldarriaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4- 2209210 ext. 1413 – 1419		
	E-mail: Sofia. Carrillo @cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			