



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**TEMA:**

**La cultura organizacional y su influencia en los colaboradores de Central Geek  
Plastic S.A.**

**AUTOR:**

**Mendieta Flores, Oscar Alejandro**

**Componente práctico del examen Complexivo previo a la obtención del título de  
Licenciado en**

**PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**

**TUTOR (A)**

**Psic. Cabezas Córdova, Belén Elizabeth Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**08 de febrero del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

### CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen Complexivo**, fue realizado en su totalidad por **Mendieta Flores, Oscar Alejandro** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**.

**TUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_

**Psic. Cabezas Córdova, Belén Elizabeth Mgs.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Psic. Mariana Estacio Campoverde, Mgs.**

**Guayaquil, 08 de febrero del año 2023.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**  
**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Mendieta Flores, Oscar Alejandro**

**DECLARO QUE:**

El componente práctico del examen **Complexivo, La cultura organizacional y su influencia en los colaboradores de Central Geek Plastic S.A.**, previo a la obtención del título de **Licenciado 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, 08 de febrero del año 2023**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Mendieta Flores, Oscar Alejandro**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Mendieta Flores, Oscar Alejandro**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo, La cultura organizacional y su influencia en los colaboradores de Central Geek Plastic S.A.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 08 de febrero del año 2023**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_

**Mendieta Flores, Oscar Alejandro**

Guayaquil, 31 de enero de 2023

**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**  
**INFORME DE PLAGIO**

| URKUND         |   |
|----------------|---|
| Documento      | <a href="#">La cultura organizacional y su influencia en los colaboradores de Central Geek Plastic S.A..docx</a> (D157516824) |
| Presentado     | 2023-01-31 22:02 (-05:00)   |
| Presentado por | oscar.mendieta@cu.ucsg.edu.ec   |
| Recibido       | belen.cabezas.ucsg@analysis.orkund.com  |
| Mensaje        | MENDIETA FLORES, OSCAR ALEJANDRO <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>  |
|                | 1% de estas 25 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.   |

**Tema:** La cultura organizacional y su influencia en los colaboradores de Central Geek Plastic S.A.

**Estudiante:**

- Mendieta Flores Oscar Alejandro

**Docente Tutor:** Psic. Belén Cabezas Córdova, Mgs.



---

**FIRMA**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

Psic. Sofía Carrillo Saldarreaga, Mgs.

**Director de carrera y/o delegado**

f. \_\_\_\_\_

Mgs. Efrén Chiquito Lazo, Mgs.

**Coordinador del área.**

f. \_\_\_\_\_

Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.

**Docente revisor.**

## Índice

|  |    |
|--|----|
| <b>1 Capítulo: Diagnostico de la Situación.</b> .....                              | 4  |
| <b>1.1 Comportamiento Organizacional.</b> .....                                    | 4  |
| 1.1.1 ¿Qué es el comportamiento organizacional? .....                              | 4  |
| 1.1.2 Importancia de comportamiento organizacional en las organizaciones.<br>..... | 5  |
| 1.1.3 Niveles del comportamiento organizacional.....                               | 7  |
| <b>1.2 Cultura Organizacional.</b> .....   | 12 |
| 1.2.1 ¿Qué es la cultura organizacional? .....                                     | 12 |
| 1.2.2 Importancia de la cultura organizacional. ....                               | 13 |
| 1.2.3 Tipos de cultura organizacional. ....  | 14 |
| <b>1.3 Comunicación Organizacional.</b> .....                                      | 17 |
| 1.3.1 ¿Qué es comunicación organizacional? .....                                   | 17 |
| 1.3.2 Importancia de la comunicación en las organizaciones. ....                   | 19 |
| 1.3.3 Tipos de comunicación Organizacional. ....                                   | 20 |
| <b>1.4 Liderazgo Organizacional.</b> .....   | 24 |
| 1.4.1 ¿Qué es el liderazgo? .....  | 24 |
| 1.4.2 Importancia del liderazgo en las organizaciones. ....                        | 25 |
| 1.4.3 Estilos de liderazgo .....   | 26 |
| <b>2. Determinación de las estrategias.</b> .....                                  | 28 |
| 2.1 Estructura .....   | 28 |
| 2.2 Procesos .....   | 31 |
| 2.3 Personal .....   | 37 |
| <b>3. Implementación de las estrategias.</b> .....                                 | 38 |
| 3.1 Diagrama de Gantt .....  | 40 |
| <b>Referencias Bibliográficas</b> .....  | 56 |

## **Resumen**

Esta investigación se realiza en **Central Geek Plastic S.A** una empresa que tiene como actividad principal la elaboración de plásticos y sus derivados, ellos actualmente se encuentran presentes en el campo doméstico e industrial. Se ha buscado realizar una investigación amplia con un posterior análisis de todos los derivados que contribuyan a la organización para solucionar los problemas que conlleva su estilo de cultura centralizada y estructura lineal, afectando los campos internos y temas claves como la comunicación y comportamiento organizacional de todos sus colaboradores. El propósito que esta investigación promueve dentro de la empresa, es el de impartir una cultura saludable y productiva con buenas prácticas organizacionales que fomenten un buen clima laboral en conjunto con la innovación y contenido de la organización apropiado con temas de una cultura orientada a los individuos y temas de interés óptimos como: comunicación, liderazgo, comportamiento organizacional y desarrollo profesional.

**Palabras Claves:** Cultura organizacional, comunicación, desarrollo organizacional, liderazgo, comportamiento organizacional, innovación, clima laboral.



## **Abstract**

This research is carried out in Central Geek Plastic S.A. a company whose main activity is the manufacture of plastics and its derivatives, they are currently present in the domestic and industrial field. It has sought to conduct a comprehensive research with a subsequent analysis of all derivatives that contribute to the organization to solve the problems associated with its centralized culture style and linear structure, affecting the internal fields and key issues such as communication and organizational behavior of all its employees. The purpose that this research promotes within the company is to impart a healthy and productive culture with good organizational practices that promote a good working environment in conjunction with innovation and content of the organization appropriate with issues of a culture oriented to individuals and optimal topics of interest such as: communication, leadership, organizational behavior and professional development.

**Keywords:** Organizational culture, communication, organizational development, leadership, organizational behavior, innovation, work climate.

## **Introducción**

Es una realidad que las personas dentro de las organizaciones son como el motor de un auto, es decir, generan movimiento; por eso son tan claves e importantes, ya sea para una empresa que genera productos o brinda sus servicios, pues requieren de las personas para su operación en general. Algunas empresas si están realmente comprometidas con sus colaboradores y cuenta con una cultura orientada a ellos, a su vez, contienen planes de desarrollo organizacional y una comunicación eficaz con cada individuo logrando un compromiso y satisfacción laboral. Pero en este caso la empresa analizada Central Geek Plastic S.A, no establece lo importante que son sus colaboradores, limitando su desarrollo con su estructura centralizada y canales de comunicación lineales; el no progreso e interés de sus colaboradores afecta a la innovación y crecimiento de la empresa.

Recordar que el capital humano a través de los tiempos se ha enfocado en el talento de los colaboradores, ya que es el capital más importante de las organizaciones. Se observa las diferentes aportaciones en cómo hacer la diferencia en la competencia organizacional que día a día se vive en la empresa. Es de suma importancia que los colaboradores deben ser escuchados y que perciban un excelente entorno laboral, que genere relaciones humanas y laborales promoviendo un clima laboral óptimo; así se evita conflictos entre las áreas y los colaboradores no quedan estancados en la monotonía al realizar sus actividades. Fomentar elementos culturales orientados a los colaboradores abarca aspectos que enseña las características internas de crecimiento, desarrollo y calidad de empresarial.

La comunicación se estructura de manera determinante, ya que cuando el colaborador entiende un mensaje y su tipo de lenguaje dentro del área, e informa ya sea su jefe o compañero , genera la interacción de gestión y continuamente va a permanecer la comunicación de manera positiva dentro de la organización, ahí es donde se hace también imperante reconocer y hacer énfasis al clima laboral en conjunto con la comunicación generan compromiso en todos los colaboradores, llegando a motivarlos y consiguiendo un alto desempeño en el desarrollo de actividades en las distintas áreas. Construir culturas con alto desempeño y satisfacción, establece estilos gerenciales con personas talentosas, que satisfacen el desarrollo organizacional, llegando a fortalecer el trabajo mutuo y en equipo en una organización innovadora.

Los factores de dimensiones estructurales de una organización, que afronte los aspectos de su cultura como la comunicación, satisfacción y desarrollo tendrá que abordarlos y proponer los lineamientos correctos que ayuden a optimizar las fortalezas específicas de cada área, con los colaboradores a través de la toma de decisiones correctas, se ejerce un cambio amplio de permanencia estable de eficiencia, estudio y situaciones de cambio organizacional. Fomentar la inclusión de una organización saludable y rentable, sirve para que la empresa no se detenga en el tiempo y se adapte a los cambios más fácil, establecer las relaciones entre directivos y de todo el personal de manera fuerte permitirá desenvolver de manera armónica las funciones de la empresa, yendo de la mano con las normas, valores organizacionales, estilos de comunicación, comportamientos individuales, grupales y estilos de liderazgo, forjaran la creación de lenguaje y simbología muy propias de la organización, que marcara diferencia de la competencia e internamente la pertenencia con eficacia y determinación hacia los colaboradores, proporcionando un cambio pragmático positivo de condiciones laborales que se mantendrán consolidadas en el futuro de la empresa.

Todo cambio positivo dentro de una cultura saludable y rentable, genera colaboradores satisfechos que están de manera sólida comprometidos con su organización. La empresa que ofrece el tipo de cultura positiva y orientada a las personas, tendrá colaboradores más productivos y que se preocupen por la empresa, dando el 100% e incluso más en sus puestos de trabajo. Se verá reflejado de manera óptima el alcance de objetivos e interés las oportunidades que la empresa ofrece mejorando la productividad, y que el colaborador no se perciba como una pieza de engrane más en una gran máquina, sino que se considere como el engrane fundamental que es reconocido y valorado dentro de la empresa.

## **Desarrollo**

### **1 Capítulo: Diagnostico de la Situación.**

#### **1.1 Comportamiento Organizacional.**

##### **1.1.1 ¿Qué es el comportamiento organizacional?**

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que indaga el efecto de los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con la intención de emplear dicho conocimiento para mejorar la garantía de las organizaciones. (Robbins & Judge, 2009,p.12)

Comenzar desde los directivos y/o gerentes que han de establecer las metas, escoger las intervenciones para poder hacer dichos fines y realizarlos formulando en términos de mejoras en la producción, en la efectividad, en la satisfacción, en la flexibilidad y en el desarrollo, ya sea por separado o en conjunción de actividades, propiciando la posibilidad de poner en marcha una o más ocasiones para el desarrollo integral de la organización en funcionalidad de todos los colaboradores.

“El CO se puede conceptualizar como la comprensión, la predicción y la gestión del comportamiento humano en las empresas” (Choque, 2019,p.3).

Se puede inferir que comportamiento organizacional se especifica de manera sistemática para la explicación de muchos fenómenos, por lo cual la interacción con un individuo perteneciente a un ambiente de trabajo refleja elementos de la personalidad, a su vez, de la conducta que mantienen un componente observable en sus actividades laborales y relaciones que permiten definir el comportamiento bajo la premisa de la ejecución ideal de las funciones de un cargo. El comportamiento organizacional demuestra como es internamente una empresa activa y dentro del caso de la organización Central Geek Plastic S.A, no se basa en comunicar, liderar, plantear decisiones, ni se atreve a tratar los conflictos, el no comunicar, no negociar y menos aún, coordinar actividades de trabajo internas; así como en distintos tipos de poder y política y/o reglamentación que la disponen alterando a la misma y bajando los niveles de producción y descontrol de gastos.

### **1.1.2 Importancia de comportamiento organizacional en las organizaciones.**

Dentro de las organizaciones el comportamiento organizacional o CO es un campo de estudio que investiga el impacto que los colaboradores, los grupos y las estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones con la intención de emplear tal conocimiento al progreso de vigencia de la organización. (Genesi, Margareth, Romero, Nercida, y Yasmarili, 2011, p.111)

Se asegura que en el análisis del comportamiento organizacional se debería dialogar de un pensamiento sistémico en donde todos sus recursos y/o puntos se incorporan para conformar un todo. La meta es hacer más eficaces a los directivos y gerentes en la especificación, comprensión, pronóstico y control de el comportamiento humano dentro de la empresa.

El comportamiento organizacional estabiliza y acomoda el trabajo de las personas, equipos o construcciones dentro de la empresa. La eficiencia y realidad de las organizaciones podrían plantearse 3 niveles de estudio del comportamiento organizacional: a partir de la gerencia hacia los trabajadores (jerárquico), a partir de los trabajadores hacia la gerencia y hacia ellos mismos (relacional) y un tercer grado constituiría la proyección de la compañía, integrado gerencia y trabajadores, hacia la sociedad. (Briones., 2016,p.502)

Se observa y se lograr establecer que la gerencia de la empresa Central Geek Plastic S.A. a pesar que se ha mantenido estable y con sus diferentes directores, una mejor comunicación con los trabajadores, permitirá la utilización de un lenguaje común respecto al comportamiento humano en el trabajo, de carácter que logre analizar las situaciones dadas sin crear conflictos que puedan incidir en un ambiente emocionalmente perjudicial, ya que no se han efectuado cambios estructurales y menos en sistemas de compensaciones para los colaboradores. Comprender que, dentro de la organización, los individuos se relacionan como lo hacen en sentido de solo cumplir con sus funciones de trabajo, y no tener un sentido de pertenencia con la misma empresa, causando problemas en las distintas áreas, y a su vez, los directores y gerentes fallan mucho al comunicarse; si sólo pudieran dialogar aspectos del comportamiento organizacional con sus colaboradores y entender las problemáticas les afecta. Por ende, no se muestra directivos interesados por el bienestar de los colaboradores, ni se

menciona un sondeo en las diferentes áreas en busca de explicaciones, ni de hallar soluciones adecuadas a cada situación.

Para predecir el comportamiento futuro de los colaboradores y estabilidad de la empresa se destaca en teoría, que los directivos poseen la capacidad de predecir cuáles colaboradores serán diligentes y productivos, los cuáles se caracterizarán evitando así las quejas en los departamentos y no tener que hacer cambios drásticos. Pero lastimosamente dentro de la empresa Central Geek Plastic S.A. no hubo control, al menos en parte, del desarrollo del talento y de la actividad humana en el trabajo dejando un vacío existente y afectando un óptimo desarrollo laboral para los colaboradores. Recordar que los directivos y/o gerentes son responsables de los resultados en cuestión de desempeño laboral, por lo que les interesa de manera vital tener efectos en el comportamiento de los individuos, observando periódicamente el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo y la productividad. La empresa Central Geek Plastic S.A, necesita renovar sus resultados mediante sus operaciones organizacionales y el desarrollo de acciones conjuntas con los colaboradores puede ayudarles a lograr dicho propósito clave en aspectos como: Selección de personal, evaluación de desempeño y desarrollo del personal que ha mencionado los consultores externos.

La empresa Central Geek Plastic S.A enmarca una conducta organizacional que puede verse como un campo interdisciplinario limitado para el desarrollo, eficiencia y efectividad del liderazgo por parte de los directivos y/o gerentes, debido a que se fundamenta en un motivo de indagación cada vez más sólido que examina y expone el comportamiento y procedimiento de los miembros originarios de la organización. Mantener este campo interdisciplinario limitado en la organización perjudicará el enfoque en el fortalecimiento de equipos de trabajo e integridad del saber en las distintas áreas del como utilizar, ya sea el conocimiento técnico o general para un actividad por lo cual esta limitante no crea una visión holística dificultando el desarrollo creativo e innovador que ponen a prueba la vinculación tanto de directivos como de colaboradores, incluso ponen a prueba correctamente su desempeño laboral y posterior evaluación ya sea para proyectos o establecer las metas u objetivos generales de la organización.

### 1.1.3 Niveles del comportamiento organizacional.

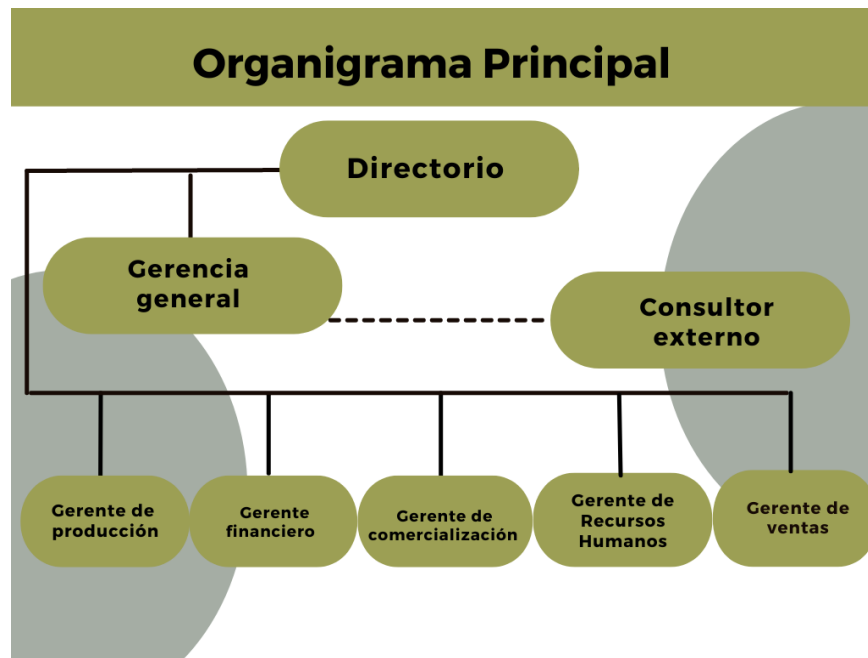
Para que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos establecidos necesitan que los elementos que la componen interactúen de forma coordinada y armónica. Basándose, puede decirse que el buen desempeño, necesita comprender la conducta organizacional, por medio de el comportamiento humana de los miembros que la componen su estructura. (Rodríguez, 2009,p.8)

Se ejecuta Los 3 niveles básicos del comportamiento organizacional ya que son análogos a la base de creación en una organización; ya que cada nivel se entrelaza sobre el anterior y crecen desde el motivo colocado en la parte del sujeto; sobreponemos limitaciones estructurales al sujeto (colaborador) y al conjunto con la intención de llegar al comportamiento organizacional.

El comportamiento organizacional, no tiene la posibilidad de ser estudiado de manera libre, puesto que está establecido una interacción estrecha entre los 3 equipos fundamentales de cambiantes: composición organizacional, grupal e individual. (Consuelo, Sarmentero, y FalcónII, 2018,p.39)

**1) Nivel organizacional:** Se define por el marco de sistema de roles de trabajo y reglas que promueve la organización, ya sea del diseño estructural de jerarquización y comunicación, que siempre envuelve al individuo y grupos determinando el comportamiento organizacional.

Se identifica dentro del nivel organizacional, la estructura de la empresa Central Geek Plastic S.A a lo largo de los años se ha establecido por una estructura lineal y jerárquica del directorio y sus respectivas gerencias con su reporte directo, por eso se ha estancado en el desarrollo de procesos internos y ha hecho caso omiso en algunos meses por ende la revisión y establecer un plan de acción que han propuesto los consultores externos para el bien de la organización.



**ELABORACIÓN PROPIA ILUSTRACIÓN 1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Las normas y políticas no se han expresado con claridad, ya que manteniendo relación con sus colaboradores forja directrices a las que la compañía dictamina acogerse, de tal forma que dichas órdenes e ideas sean las que motiven las normas en general de actuación organizacional. Las políticas de toda compañía acostumbran estar recogidas por escrito, de tal forma que se encuentren a la mano de todos esos colectivos a los que van dirigidas, principalmente consumidores, proveedores, accionistas y nos permiten conceptualizar fines amplios sobre qué tipo de organización deseamos llegar a ser y no quedarse estancada en el tiempo. Con esto nos referimos, si ejemplificando decidimos centrarnos en políticas de respeto al medio ambiente, de beneficios al empleado o centradas en los clientes.

Se infiere que la misión visión y objetivos estratégicos no han sido socializados de manera correcta en la organización, no ha provocado de manera adecuada un impacto a los colaboradores que ya tienen años laborando para la empresa, la organización no fomenta en sentido expresivo y claro sus ideas empresariales, por ende, no decide acogerse al cambio; sus directivos se mantienen limitados al proponer planes de acción e ideas innovadoras. Solo se centran en las normas estrictas y su comunicación rígida generalmente no tienen actuar directo con sus colaboradores; esto



con el pasar del tiempo se mal acostumbran de tal forma que no están a la mano de todos aquellos compuestos a los que van dirigidos primordialmente clientes, proveedores, accionistas que mantienen sobreviviendo a la empresa. Dentro de Central Geek Plastic S.A existe una estructura interna con una cultura centralizada orientada solo a las reglas, la cual se expresa de manera lineal y mal direccionada sus canales de comunicación descendentes. Esto no permite definir objetivos claros sobre qué tipo de organización quieren llegar a ser, con esto nos referimos a que no se centran en general a políticas de respeto al medio ambiente, de beneficios al colaborador o centradas en los clientes fallando en el cumplimiento de su misión de promover características importantes como ser innovadora y abierta al cambio organizacional.

**2) Nivel grupal:** Se desarrolla en un ambiente social y en constante interacción de los miembros, se enfoca como el comportamiento de un individuo forma parte clave en manifestarse dentro de un grupo. La empresa Central Geek Plastic S.A no evidencia la existencia de grupos o equipos entre los colaboradores, ya que la empresa solo se ha encargado de la toma de decisiones con sus directivos y no ha consultado a los colaboradores sobre los cambios que se pretenden generar; por ende, para la utilización de novedosas tácticas dirigidas al funcionamiento correcto del talento humano como las evaluaciones de desempeño o un plan de carrera interno no han sido aplicadas dejando en incertidumbre a los colaboradores lo que ha conllevado a generar conflictos internos en vez de grupos de trabajo íntegros. Se necesita tomar en cuenta con urgencia las ocupaciones de los equipos o conjuntos de trabajo básicos del personal en la relación de las diversas áreas, consolidando la estructura organizacional que debe conformarse, debido a que estas son el punto central del análisis del comportamiento humano y que ayudará a impulsar un sentido de pertenencia y sana convivencia al cambio fomentando una cultura positiva.

Los constantes conflictos internos entre los colaboradores han mantenido firmes las diferentes quejas por motivos de no beneficios y por su pobre entorno laboral, ya que en 20 años no se han fomentado planes de carrera ni desarrollo interno para ellos, por eso esto va a hacer más confuso el mensaje y quedará arraigado en los

colaboradores y clientes en general todos los aspectos negativos que mantiene la empresa.

3) **Nivel individual:** Se encarga de estudiar a profundidad el comportamiento de los colaboradores, con las diferentes características de un determinado contexto individual y como se desenvuelven en sus puestos de trabajo. La personalidad es una variable exclusiva y específica de un sujeto, que refleja su composición psicológica y encierra toda clase de patrones de contestación recogiendo tanto las capacidades y reacciones, analizándose por medio de cambiantes como la extroversión, empatía y nivel intelectual.

En relación con la creatividad es una fuente de costo fundamental en los procedimientos de trabajo y del aprendizaje, ya que posibilita producir nuevos conceptos o rutinas de trabajo y/o resolver inconvenientes. Se define como la edificación de novedosas ideas y métodos organizacionales en el cual exista capacidad de improvisación, adaptabilidad y novedad dentro de la misma y en su desarrollo dependiente la motivación y la formalización de labores, así como de su nivel de conformidad con las reglas y valores organizativos, los cuales sirven de soporte al individuo, por ende, no existiendo con claridad este aspecto influirán en la percepción de enjuiciamiento y de competencia, proporcionando nula importancia e integración de sus contribuciones como individuos hacia la empresa. La motivación es un término genérico que se aplica a una vasta serie de impulsos, exigencias, anhelos y fuerzas semejantes, que justifican hacia donde la persona activa puede liderar su comportamiento.

Dentro de la empresa Central Geek Plastic S.A se identifican diversas características a nivel individual:

- El Ing. Marcelo Prando Villacís quien es alguien muy proactivo que se enfoca en los productos y como es su calidad más de 15 años se ha enfocado en las reglas y no en el personal quedando la organización estancada en el tiempo, sin innovación y adaptación al cambio.

- AB. Mario Jiménez y Jorge Hoppe quienes funcionan como consultores externos, brindan temas de interés para la empresa y su evolución de innovación como tal.

Para el directorio de gerentes de las diferentes áreas el manejo interno y comportamiento en el ámbito laboral se ha puesto en la mira, en vista de los constantes conflictos e incertidumbre del personal que afecta de manera directa su percepción, valores, aprendizaje, actitudes y aprendizaje con los demás y de manera en que los directivos influyen también en las decisiones racionales en relación a los objetivos principales con los colaboradores y hacia donde quieren llegar de manera evaluativa ante una situación laboral.

Una de las bases para el conocimiento del comportamiento individual es la cultura de una organización, que está determinada como un directivo o líder de supuestos básicos fingidos, descubiertos o desarrollados por un conjunto definido de acciones laborales a medida que aprende a solucionar sus inconvenientes de habituación externa y de adhesión interna, dichos supuestos son considerados por el conjunto como válidos, ya que han trabajado con suficiente eficiencia por medio del tiempo, y por esa razón han llegado como gerentes. Son identificados como los nuevos talentos individuos que promueven la forma adecuada de notar, pensar y sentir al respecto de los inconvenientes planteados como la satisfacción en el trabajo, participación en el trabajo y compromiso con la organización, que ocurren de manera general día a día en la empresa, buscando adaptarse o responder óptimamente al constante cambio organizacional, tanto a partir de respuestas emocionales como de deliberaciones racionales en relación a sus objetivos y comportamientos.

## **1.2 Cultura Organizacional.**

### **1.2.1 ¿Qué es la cultura organizacional?**

La cultura se ajusta al concepto de presunciones y creencias, para explicar de forma más amplia el significado que la organización tiene como concepto de cultura, la define entonces como respuestas que ha experimentado el grupo ante sus problemas de sustento en su medio externo y ante sus dificultades de integración interna. (Shein, 1988,p.24)

Dentro de la empresa a Central Geek Plastic S.A, la cultura organizacional no se establece de forma correcta, ya que por todo lo descrito en ámbitos de imagen se mantenga estable por dentro se desmorona; ya que desmotiva, frustra y desvincula ese sentido de pertenencia a los trabajadores; por ende, es una cultura que no se adapta a la táctica o al entorno empresarial no define como piensan o actúan dentro del área laboral, no establece liderazgo ni relaciones interpersonales adecuadas con compañeros y jefes provoca la pérdida de valores, conductas, normas y prácticas, aunque estén establecidas de manera rígida. En conclusión, de manera general hace que no todos los colaboradores de la organización se encuentren alineados con las metas y fracasen generando un constante clima de negativismo que afectará a la empresa.

Es imprescindible cambiar o dejar de pensar que la salud de los empleados es un medio que posibilita conseguir una finalidad, y considerarla como un fin en sí mismo como un costo estratégico en las metas de la compañía. Más si se tiene presente que esta clase de organización no únicamente hace frente la crisis con más grandes tasas de triunfo, sino que sale fortalecida. (Salanova, 2009,p.18)

Se imparte en las organizaciones una cultura organizacional en el saber comunicar, cualquier aspecto que fomente a la misma mediante acciones bien articuladas y métricas en la proyección estableciendo planes y programas que vinculen

aspectos geográficos, religión, y cómo adaptar su estilo de administración a sus diferencias en la organización. (Robbins y Judge, 2009,p.429)

Para promover la cultura organizacional de forma amplia y de manera estructurada, y que se consolide al personal de la organización en función se debe crear un ambiente propicio que fomente adherirse a las normas, creencias y costumbres y de transferirla a los demás mediante el sano ejercicio de la socialización sobre los aspectos claves de la que conformarán trabajo en equipo, pensamiento estratégico de la mano con el liderazgo logrando integrar esfuerzos individuales y grupales para resultados positivos de logros de objetivos tangibles. Una asunción elemental de las empresas saludables es que producir y conservar en las organizaciones buenos aspectos para todos sus elementos, en otras palabras, todos los procesos o sistemas englobados para sus clientes, y para la sociedad en general. Con el calificativo de sana empresa en un nuevo matiz centrado en el cuidado de la salud, tanto de los colaboradores, de la misma organización, su efectividad, supervivencia y desarrollo futuro.

### **1.2.2 Importancia de la cultura organizacional.**

La cultura organizacional es una temática que ha tenido enorme relevancia y trascendencia todavía a partir de los años 70 u 80; se necesita que la cultura organizacional se encuentre presente en cada organización, debido a que es la encargada de evaluar el rendimiento englobando tanto los niveles personales u colectivos de los colaboradores. (Paz, 2009,.p.20)

La empresa Central Geek Plastic S.A desde su revisión teórica expuesta en la introducción, podemos afirmar que la cultura corporativa u organizacional es el modo de pensar, ser y actuar reglamentario de una organización. Sería el semejante al credo organizacional que hace actuar a sus constituyentes de una manera particular, instaura lo que está o no permitido en ella, enrumba la conducta que promueve la organización en todo evento relacionado y con todos sus grupos de interés.

Toda cultura no saludable requiere fortalecer aspectos claves como recibir retroalimentación para mejorar el desempeño y funcionamiento laboral de los colaboradores, no obstante, al no recibirlas perjudican su ánimo, al punto que no saben qué hacer ni a donde ir dentro de la empresa manteniéndose estancados, otro aspecto es que si los directivos y gerentes esconden información, se crean los rumores y se interrumpe la comunicación efectiva de persona a persona, ocasionando malentendidos y conflictos ,se debe evadir que se filtre información previa a comunicarla de forma clara y concisa de una manera oficial. La organización en la que permanecen claros los papeles y funcionalidades de cada colaborador es el escenario correcto para desempeñarse de la mejor manera obteniendo la facilidad para resolver dudas, crear equipos de trabajo, líderes y consolidar las fortalezas, detectando las oportunidades de innovación de la misma .Al manifestar en concreto del pensamiento y modus operandi organizacional, es posible indicar que la organización ostentan una cultura, independientemente de su tamaño, giro de negocio o años de actividad laboral en el mercado, ya que se ha podido reconocer que se necesita explorar estos aspectos para elaborar una cultura positiva y saludable debido a que posibilita decidir hasta qué punto la adhesión de observación y análisis ayudan en la construcción de un grado de cultura más alto, estos aspectos sirven por medio de esta averiguación como punto de inicio en la observación y análisis organizacional.

### **1.2.3 Tipos de cultura organizacional.**

El concepto cultura se asocia a las propiedades usuales de los miembros de un territorio. Al igual que lo asociamos a territorios, lo tenemos la posibilidad de asociar a organizaciones. De tal forma, que la cultura organizacional son las propiedades usuales que comparten los miembros de una organización. (Douglas da Silva., 2021,p.20)

Dentro de lo que infiere el autor en la caracterización y personalidad de una organización define la personalidad de la misma , por ende, estos tipos de orientación se verán reflejados en cualquier acción llevada adelante por los colaboradores a partir

de cómo dirigirse a los clientes, hasta sus propios compañeros; pasando por las prioridades de la empresa.

Douglas da silva señaló que “en su investigación la cultura se puede expresar de acuerdo a los siguientes tipos de orientación.” (p.20):

- **Orientación hacia el poder:** Se enfoca en dominar todo lo cual está a su alrededor, venciendo cualquier impedimento. Principalmente poseen los altos mandos el poder y el control sobre sus subordinados provocando una organización competitiva y celosa en su territorio.
- **Orientación hacia el individuo:** Busca atender a las necesidades de los miembros. Las empresas son artefactos en los cuales los miembros tienen la posibilidad de cubrir las necesidades que no podrían saciar por sí solos.
- **Orientación hacia las reglas:** Se fomentan en los métodos operativos establecidos por la organización, ya que imparten reglas o normas que tienen que ser realizadas con el propósito de consumir las tácticas impuestas dentro de la misma.
- **Orientación hacia la resolución de (trabajo):** Este tipo de cultura está basada en datos y en una idónea planeación. Estas empresas no responden de forma exitosa frente a la agresividad de las que permanecen fundamentadas en el poder.

La empresa Central Geek Plastic S.A promueve tipo un de cultura Orientada hacia las reglas, ya que describe los elementos externos e intermedios. Estos elementos se articulan con el nivel profundo a través de las estrategias, normas, mecanismos y prácticas que la empresa crea consigo, de manera en organizar y emprender su giro de negocio, responder a los problemas que conllevan desafíos internos y externos como

lo distinguimos en relación a la empresa mencionada. Las tareas de cada colaborador se descomponen en recursos más pequeños; no obstante, a pesar del tiempo la empresa Central Geek Plastic S.A tiende a continuar los mismos métodos negativos de una cultura no saludable y no rentable , propiciando y dejando puntos vulnerables como la comunicación, liderazgo, innovación de ideas estructurales y flexibilidad al cambio, aunque mantengan un margen estable en el mercado por sus resultados, no se corregirán los errores con el tiempo dejando en el olvido las fortalezas de compromiso para los colaboradores y aumento de productividad.

Se infiere que se tiene presente a las personas que son parte de la organización, ya que por las constantes quejas internas, el nulo reconocimiento a los colaboradores, la comunicación rígida y la poca innovación de la organización hacia ellos no se encuentra el lado positivo en querer ayudar y transformar este tipo de cultura orientada solo a las reglas, no hace más que desmotivar a los colaboradores y formar una extrañeza de que ellos no se esfuerzan y de parte de la organización por no mejorar en una cultura en la que se sobresalen los errores todo el tiempo y nunca se reconocen los éxitos.

Las metas de la organización resultan muy sólidas y las ocupaciones permanecen definidas antes, por lo cual no tienen que salirse de las reglas y se evidencia con la pérdida actual de producción, la organización del trabajo se hace de forma no cuidadosa al personal en la solución de inconvenientes a otro que persiga la consecución de fines y desafíos positivos que eleven la cultura organizacional, que no únicamente resuelvan inconvenientes, sino además de proponer fines de optimización, retos de progreso y aumento personal organizacional. Es importante compartir una visión más incorporada en el grupo de ocupaciones que se hace en la dirección de Talento Humano, y en la organización con cada grupo. Alterar, a partir de el punto de vista de la salud como coste, a otra que la considere como una inversión en los individuos y entablar una cultura positiva y con prácticas saludables invierten en el futuro de la misma organización y no solo de una prevención que trata con colaboradores que poseen indicios en donde se estima a la integridad como conjunto



organizacional para optimar y no quedar en la incertidumbre ni en la decadencia administrativa.

Para analizar los tipos de cultura organizacional y establecer como una organización define uno se debe tomar en cuenta los valores organizacionales, ya que son los recursos más potentes de la cultura organizacional. Los valores corresponden al grupo de creencias que la organización tiene sobre determinadas conductas y fines. Los directivos y/o gerentes de las empresas trabajan en funcionalidad de los valores e idean planes y tácticas, que son los principios básicos fomentados a ser cumplidos.

Los valores principalmente son transmitidos por medio de la comunicación y aprendidos por todos los individuos que son parte del día a día de la compañía y las elecciones que se toman cuando las creencias o valores subyacentes se manifiestan en el nivel visible, es decir, cuando hay coherencia entre lo que la empresa profesa y hace, los colaboradores tienen un juicio para interiorizar la cultura y refutar los comportamientos y gestiones internas que se observan. Esta es una condición para la existencia de una cultura compartida y es el plan de acción que la empresa necesita para crear un clima agradable a sus colaboradores y todo pueda funcionar en perfecta armonía. La cultura se refuerza en ámbitos de influencia en relación directa con el clima organizacional positivo y como fomentar entre todos dentro de la organización uno excelente; comprendiendo aspectos de liderazgo y desarrollo profesional como las (capacitaciones, entrenamiento, supervisión, funciones laborales , beneficios) se den a través del reforzamiento dando así un sentido de pertenencia a la empresa a la vez parte en optimizar las deficiencias que se presente, a través de las acciones mencionadas para programar un cambio empresarial que intensifique la eficiencia y salud organizacional.

### **1.3 Comunicación Organizacional.**

#### **1.3.1 ¿Qué es comunicación organizacional?**

La comunicación organizacional está presente cerca del 70% del tiempo que invierte una persona despierta en interactuar consigo misma y otros; y a su vez, la

forma principal de interacción del individuo denominado humano para compensar sus necesidades fundamentales sociales naturales. (Robbins y Judge, 2009,p.12)

La comunicación organizacional es fundamental para la empresa, ya que conserva de manera óptima el flujo de la información y como dicha información se va a consolidar al interior y el exterior de la organización. Al implementar procesos, políticas y tácticas de comunicación, dentro de la empresa se aumenta el posicionamiento en el mercado laboral, fomentando una percepción positiva y recibiendo una mejor gestión en sus componentes de la relación con sus diferentes procesos y sistemas. Cuando una empresa está interesada realmente en la información a mencionar dentro de la empresa, la comunicación organizacional ofrece colaboraciones sólidas y ámbitos laborales que favorecen aspectos como la competitividad y mayor agilidad en el desarrollo de las funciones de las diferentes áreas.

No podemos decir que la comunicación es un concepto que no informa sino, que es significativa, porque esta dependerá del rumbo bajo el concepto que le proporcionen; habrá quienes lo deduzcan, y por tanto lo definan de otra manera a utilizar. (Balarezo, 2014,p.23)

La comunicación organizacional se caracteriza de manera que siempre estará presente día a día en la actividad de la empresa, involucrando constantemente a quienes son parte de ella, ya que sus colaboradores son los que se encuentran al frente de las actividades y logros de objetivos que busca la empresa, es así que se debe mantener canales de comunicación que permitan mantener un flujo de información ágil y eficiente. Esta importante herramienta establece la mejora continua de los procesos, funciones, relaciones interpersonales, reduce la incertidumbre y asegura un clima organizacional adecuado entre todos los individuos, el reconocimiento interno y externo posibilita que los sub sistemas de la organización alcancen los objetivos y actividades de desarrollo integral.

### **1.3.2 Importancia de la comunicación en las organizaciones.**

La comunicación dentro de las organizaciones cumple una función de control a través de políticas o lineamientos. Consigue darse dentro de un contorno formal, donde una orientación delimita el comportamiento del individuo o cuando un grupo limita a otro a través de la persuasión o hostigamiento, obligándolo a cambiar de comportamiento de un tema informativo a resaltar. (Escalante, Beatriz, y Junior, 2018,p.15)

Las organizaciones deben promover el interés de la comunicación que promueven, por ende, si esta se efectúa de una manera espontánea se puede potenciar las habilidades y el desempeño organizacional con cada colaborador, estableciendo relaciones personales y funcionales que permitirá evidenciar el logro de los objetivos planteados. Dentro de la empresa Central Geek Plastic S.A como evidencia la comunicación jerárquica cuenta con colaboradores que tienen hasta 20 años laborando en la misma área. Actualmente, cuenta con 4250 colaboradores, no existe un plan que permita el desarrollo de carrera, ya que no se les ha comunicado de manera asertiva en nuevas actividades y objetivos lo que ha generado en los colaboradores poco interés en la formación laboral y preparación profesional.

La escasa comunicación interna y de manera formal que maneja la empresa Central Geek Plastic S.A en su orden jerárquico descendente, no ayuda al desarrollo de un flujo de comunicación adecuado, no se realiza con frecuencia y tampoco de manera efectiva tanto a los nuevos como antiguos colaboradores realmente no se les enseña, ni se les dice cómo realizar las tareas y actividades de la misma condición. Las técnicas de entrenamiento viejas pierden vigencia, causando conflictos innecesarios en dentro de la organización actualmente. Recordar que la comunicación transmite los mensajes de un grupo a través de tres tipos de comunicación: oral, escrita y no verbal.

Esencialmente nos informamos por el medio oral con discursos, rumores y/o chismes. Consiente en ser veloces y conseguir una retroalimentación en tiempo mínimo sobre la comprensión del mensaje. ( Robbins y Judge, 2009,p.12)

- **Comunicación oral:** Definida como un patrón de comunicación definida por el individuo.
- **Comunicación escrita:** Puede proporcionar a través de memos, escritos, correo, mensajería u otro medio que permita lemas o palabras cifradas sucesivas.
- **Comunicación no verbal:** Se da cada vez que se la verbal; puede entenderse como una mirada, un gesto de manos, una expresión corporal, tono de voz u otras muestras físicas.

Dentro de la empresa Central Geek Plastic S.A el tipo de comunicación que se enfoca y se observa es que todas las gerencias tienen línea de reporte directa a la gerencia general y/o directivos, lo que evidencia que la organización mantiene una comunicación oral a la par de una estructura organizativa centralizada con enfoque para manejar decisiones que concentra el poder solamente en la parte superior de manera en la jerarquía. Una representación limitada de personas que tiene el volumen de tomar disposiciones y por miembros de alto mando en la empresa sobre los asuntos sin consultar a los demás individuos de la organización no logra una toma de decisiones adecuada.

### **1.3.3 Tipos de comunicación Organizacional.**

Uno de los subsistemas de la organización es la comunicación. Esta podría ser determinada como aquella que establece interrelaciones, las organiza, ordena, coordina y permite actividades eficientes y poderosas posibilitando a la organización hacer sus propósitos. (Amador y Maristany, 2017,p.28)

Conocer el valor de la comunicación y sus tipos es primordial, sin embargo, es todavía más significativo saber cómo canalizar esta clase de información e ideas dentro de la organización y cómo van a llevarla a un óptimo desarrollo, se tienen que destinar los causantes de la construcción de la comunicación, los cuales tienen que ser capaces de conservar metas y objetivos claros a todos los involucrados, fijando nuevos desafíos en la comunicación de la organización. Entre este valor y su ámbito laboral en la transmisión de ideas y mensajes es cada vez más eficiente, por ende, el flujo comunicativo tiene algunos tipos y se los refleja por el hecho del debido desarrollo constante de todos los individuos, así como hoy en día incluso los recursos tecnológicos de las últimas décadas se han entrelazado con la comunicación dentro de las empresas. Según los criterios para la clasificación de la comunicación organizacional se catalogan aspectos que resaltan el estilo y canal utilizado para transmitir el mensaje deseado. Puede catalogarse en comunicación formal e informal, dando una dirección del flujo de información, ya sea de donde se imparte o de donde proviene la comunicación especificada en los siguientes tipos.

Amador & Maristany señalo que “relatan en como la comunicación interna articula el trabajo de toda la gente que son parte de la organización” (p.28).

**Comunicación formal:** Incluye los protocolos, manuales y reglamentos que definen el modo en que cada individuo debería actuar en la organización, los flujos de comunicación y cómo circula la información entres sectores de la compañía.

**Comunicación informal:** Se origina espontáneamente a lo largo de la convivencia de los colaboradores en sus áreas de trabajo.

Las direcciones de la comunicación que una empresa puede poseer y que la efectúan dentro de la misma se pueden catalogar de la siguiente manera.

**Comunicación horizontal:** Atiende necesidades de burócratas que desempeñan funcionalidades con el mismo grado de jerarquía en la composición de la compañía.

**Comunicación vertical:** Los flujos de comunicación sean descendentes o ascendentes, jamás horizontales.

- **Comunicación vertical descendente:** Parte de la dirección al resto de los miembros de la compañía y se administra por la composición jerárquica preestablecida.
- **Comunicación vertical ascendente:** Fluye a partir de los miembros de menor jerarquía de la organización, hacia los gerentes de sector y directores

**Comunicación oblicua:** De forma esporádica y urgente de un gerente de obtener una contestación de un empleado de otro sector.

**Comunicación externa:** La comunicación externa de una organización tiene relación con la información que se intercambia con el público generalmente, consumidores y otras corporaciones; primordialmente para robustecer la composición interna y consolidar la imagen.

La comunicación es inseparable al hombre, continuamente el hombre busca recursos para impactar a más grande número de individuos. Dentro de las organizaciones se puede pensar en la tecnología: la conectividad, y el flujo de información que es viable hacer vía electrónica actualmente, posibilita cerrar negocios, implantar colaboraciones comerciales, estipular el tipo de cambio, marcar pautas corporativas, o bien, tener una interacción emotiva con otra persona, aunque se encuentre en el otro lado de todo el mundo. (Mendez, 2008,p.3)

Dentro de la empresa Central Geek Plastic S.A Por tener relación con el entorno laboral de los directivos y comunicación limitante, una de sus funcionalidades que carecen es que no conocen mejor las situaciones del ámbito laboral dentro de la compañía. Como ya mencionado poseen una cultura con orientación de poder y a las reglas que maneja e inflige de manera fragmentada la comunicación, dado lo inferido dentro de la organización y como se ha descrito los tipos de la misma, se sostiene un

tipo de comunicación que si bien es formal no se estructura de la manera correcta con su dirección vertical descendente, por el escaso flujo de información a sus colaboradores. Recordar que existen problemáticas en las distintas áreas y la producción ha descendido, reflejando claramente la poca transmisión en ideas de interés del puesto y preparación para todos, por ellos hay colaboradores que tienen tantos años en el puesto, y se da una comunicación informal que va en contra de la cultura establecida, pero incluso esta comunicación informal que se ha creado por los colaboradores está mal, ya que no ayuda de manera pertinente y por algo se mantienen las quejas sobre el desempeño laboral e incertidumbre dentro de la empresa.

Se sostiene que un tipo de comunicación vertical se apoya con el uso de emails, reuniones donde se transmite la información de gran volumen, y se da una respuesta en poco tiempo, aunque los directivos tengan un alto grado de confianza en ellos repercute en los demás miembros de la organización, ya que al no existir una respuesta óptima por parte de los altos mandos no se acompaña o da seguimiento, ni a su vez una retroalimentación y evaluaciones adecuadamente. En este tipo de dirección de la comunicación de las políticas y reglamentación en la empresa deben ser claras y concisas para la posterior planificación de proyectos, procedimientos y tareas de todos los individuos; caso contrario sucederá lo actual que la empresa se ha estancado en el tiempo y no ha tomado acción oportuna, por ello ahora se debe sugerir cambios importantes y claves en procedimientos de comunicación que beneficiarán a la imagen publicitaria y calidad de sus servicios, efectuando de manera correcta la comunicación interna direccionada a una cultura orientada al personal y por qué no reflejar eso a través de la comunicación externa creando información que se intercambia con el público en general, clientes y otras corporaciones; que principalmente fortalecerá la estructura interna que proporcionará la localización de líderes y potencial talento dentro de la organización por eso, consolidar la comunicación comercial y pública a través de su imagen corporativa.

## **1.4 Liderazgo Organizacional.**

### **1.4.1 ¿Qué es el liderazgo?**

El habitado de influir en otras personas y de que éstas te alcancen, es ya una operación de liderazgo y comienza a ser como la instrucción de la autoridad, para que los individuos, ya sea en grupo grande o pequeño, se ponga para obtener una meta en común. (Serrano, 2003,p.33)

La motivación que brindan las organizaciones actualmente, define e influye la productividad de su personal; El individuo dependerá del liderazgo de parte de jefes y el clima organizacional al que sean expuestos. La organización para que obtenga los resultados esperados, tanto los jefes y/o directivos tienen que entablar y desarrollar las funcionalidades que activen un manejo en los incentivos adecuados para motivarlos oportunamente.

Dentro de la cultura centralizada y orientada a las reglas de la empresa Geek Plastic S.A. se debe destacar directamente un líder tal es el caso, que podría ser un directivo o gerente y no alguien externo que cuestione o asuma un rol más concreto a las prácticas culturales de la organización, y como en si mejorar aquellas propiciando las nociones de autoridad estándar, los modelos óptimos de selección y desarrollo de la organización, evitando ambientes de comunicación cerrados y orden jerárquico rígido, así como los idiomas y tecnicismos usados en cada área en la actualidad. La finalidad de buenos líderes es la de incorporar valores e importancia a todos los individuos para transformarse en agentes reales de cambio que luego darán resultados como, por ejemplo: que todos los colaboradores parten del mismo punto de inicio con su respectivo perfil y habilidades adecuadas para asumir el puesto de trabajo, y que cada conozca su función, propiciando información y requerimientos que con el paso del tiempo, con esto dentro de la empresa se puede fomentar planes de carrera, para que el desempeño en el trabajo no se vuelva monótono. Por eso actualmente ocurre dentro de la compañía que los individuos ni aspiran llegar a un punto de superación, sea como sea la empresa tiene el deber de facilitar a todos ellos la posibilidad de crecer siempre tanto a grado personal como profesional.



Dentro de la empresa Central Geek Plastic S.A no promueve un buen liderazgo esto causa un momento de pausa en la producción de la empresa, y que a su vez puede reducir drásticamente el beneficio empresarial que crea la desventaja del control central llevando y acumulando por mucho tiempo los problemas con los colaboradores y con las personas que toman decisiones. Una vez que la toma de decisiones no es la adecuada se reduce y se vuelve más difícil dedicar tiempo al mantenimiento de la empresa en relación, con los cambios del contexto de las organizaciones. La empresa Geek Plastic S.A. ha tenido que revisar desde hace algunos meses atrás una serie de procedimientos implementados por administraciones anteriores de hace 30 años atrás quedando en la antigüedad como organización.

#### **1.4.2 Importancia del liderazgo en las organizaciones.**

Para las empresas, el liderazgo es esencial para su supervivencia, puede que las mismas posean buenas metas, propósitos óptimos, pero si no tiene la dirección de un buen líder, esto de nada vale. Algunos expertos ven al liderazgo como una actividad amplia y visionaria que trata de comprender la competencia y valores exclusivos de una organización. (Jaramillo y Neira, 2018,p.10)

Del liderazgo se ha hablado mucho, debido a su calidad perteneciente de la organización, por lo general es debatido entre las grandes corporaciones, sin embargo, no ha importado si el líder en la empresa nace o se hace, es indudable que gente líder es estimada en su empresa por ser promotor y creador de valor adherido en ella. Quienes poseen liderazgo, son aquellas personas que tienen una visión clara de las situaciones, observan cantidades de posibilidades y opciones de diferentes maneras, son creativos, no tienen limitaciones y se arriesgan a pesar del peligro o riesgo, que puede existir en su entorno, es por ello que es de gran importancia en una organización, porque permite tomar decisiones acertadas, además, es el pilar principal del correcto trabajo en equipo y del buen funcionamiento. Por otro lado, consigue que el clima de trabajo y todo lo que compone dentro de una organización sea agradable, por consiguiente, es fundamental para el correcto funcionamiento de una organización.

### 1.4.3 Estilos de liderazgo

La mirada para evaluar la interacción entre estilos de liderazgo y cultura organizativa y su siguiente efecto sobre la efectividad de las empresas, es sustancial para producir buenas prácticas en los estilos de liderazgo y en la gestión de la cultura organizativa. (Rodríguez E. , 2010,p.6)

De acuerdo a lo mencionado por el autor:

**Liderazgo Burocrático:** Siguen todas las reglas de forma rigurosa y se aseguran de que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de muy apropiado para afanarlo cuando existen muchos conflictos en cuanto a seguridad o cuando se entra en juego altas sumas de dinero.

**Liderazgo Carismático:** Inspira y entusiasma de manera enérgica con mucha atención y dedicación a los miembros de la organización para desarrollar las actividades orientado a los resultados, pero también los líderes carismáticos tienen a creer mucho más en sí mismo que en los equipos de trabajo que los rodean, esto supone que se generen problemas, ya que en un proyecto la organización puede llegar a colapsar el día que el líder ya no este. Es por esto, que los elementos que componen con el equipo tienen de manera general en el instinto de que sin el líder carismático no se alcanza el éxito.

**Liderazgo Democrático:** El líder democrático es el que toma la última decisión, los líderes participativos invitan a otras personas que integran el equipo a que contribuyan durante el proceso de toma de decisión. Esto no sólo aumenta el deleite por el trabajo, sino que favorece el progreso de nuevas habilidades claves en sus funciones laborales. Los miembros del equipo se sienten en control de su propio destino así que se encuentran motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.

**Liderazgo transaccional:** Nace de la iniciativa de que los miembros de equipo lleguen al consenso de obedecer en todo a los altos mandos, la manera de entrega laboral es a cambio de esfuerzo y el asentimiento hacia diferentes labores que se da en el área de

trabajo. El jefe directo tiene derecho a castigar a quien considere, si el trabajo no está como él jefe lo quiere.

**Liderazgo transformacional:** Es considerado el verdadero liderazgo por la parte importante de los teóricos, este se fundamenta en la inspiración de los grupos de trabajo de manera persistente, y le transmiten su fervor del trabajo en equipo.

**Liderazgo Autocrático:** El liderazgo autocrático es considerado un liderazgo extremo y transaccional, en donde los líderes tienen un poder absoluto sobre la toma de decisiones. Las personas que están bajo este estilo de liderazgo no tienen la oportunidad de expresar sus sugerencias, incluyendo si estas son para el bien del equipo o de la empresa.

En el caso de la empresa Central Geek Plastic S.A se analizó anteriormente que mantiene una cultura orientada a las reglas y una comunicación organizacional centralizada es evidente que su directorio que lo preside el Ing. Prandi promueve un liderazgo autocrático, ya que todas las gerencias tienen línea de reporte directa a la gerencia general, las decisiones deben pasar obligatoriamente por la Dirección, antes de ser ejecutadas y por esta razón la empresa no se ha visto muy bien equilibrada en los últimos tres años, la organización ha mantenido constantes problemas para conservar su nivel de producción como consecuencia las ventas han descendido en una cantidad considerable, además de los problemas internos de comunicación que han generado queja en los colaboradores, por eso hace algunos meses el directorio está trabajando para implementar cambios en revisar sus procedimientos y mantener así la imagen de eficiencia y calidad deseada de sus productos, que ha obtenido en años atrás. Por esta razón consideramos que un buen liderazgo es fundamental para cualquier organización, un buen líder es consciente de sí mismo, se comunica eficazmente, delega trabajo, fomenta el pensamiento estratégico y motiva a los miembros del equipo para dar lo mejor, es ahí donde se empiezan a ver resultados positivos, por eso la empresa se ha estanco en el pasado, la figura actual del directorio autocrático no da muy buenos resultados, ya que es asociado a regímenes dictatoriales lo que le convierte en el estilo de liderazgo menos popular entre los individuos y no fomenta líderes en cada área de trabajo, pero no por ello deja de ser eficiente en determinadas situaciones

en este caso relacionado solo a producción más no al colaborador, por eso es necesario analizar y tomar en cuenta que liderazgo es ideal para erradicar las problemáticas que padece la empresa en cuestión.

Para la empresa Central Geek Plastic S.A no es fácil destacar un estilo de liderazgo a los diferentes colaboradores, recordar que no es tan simple, ya que se debería ser capaz de tener suficiente comunicación, lastimosamente la empresa decae y, por ende, no tiene una capacidad de adhesión puesto que la comunicación cumple un papel protagónico, conlleva a tener empatía, voluntad y compromiso con todos sus involucrados. Por esto, la empresa debería apreciar el valor que tiene el liderazgo en las organizaciones, donde todos los días se afrontan con cambios constantes en nuestro alrededor y en donde si no permanecen a la vanguardia sencillamente no poseen triunfo y no logra sus objetivos como empresa.

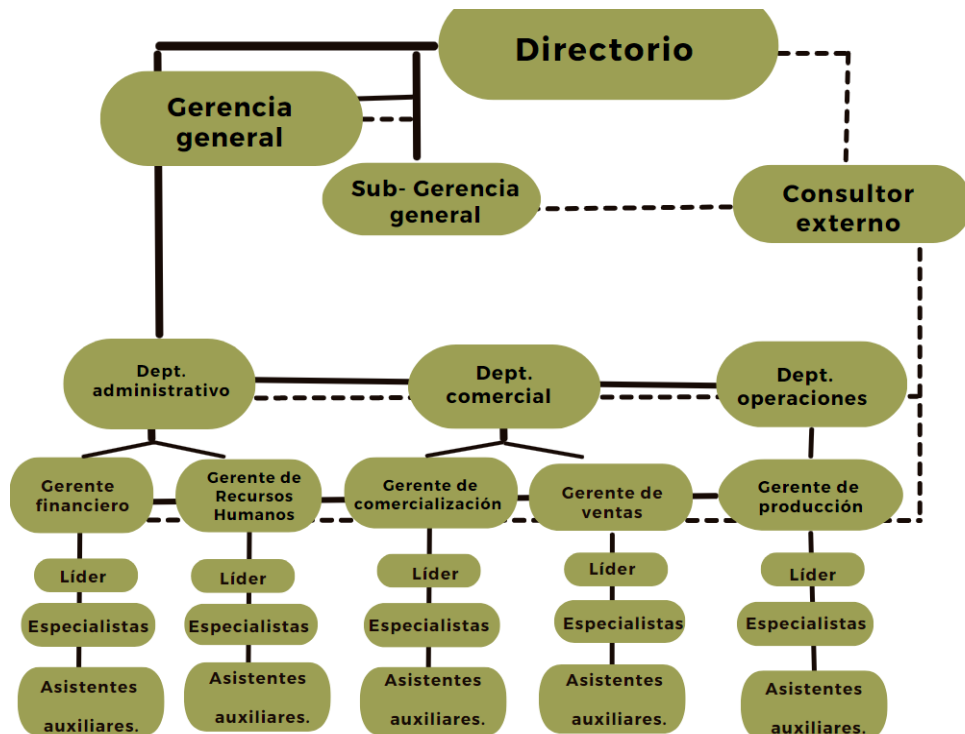
## **2. Determinación de las estrategias.**

### **2.1 Estructura**

Dentro de la estructura lineal y centralizada que compone la empresa Central Geek Plastic S.A, se puede determinar en cuestión muchas carencias en el ámbito organizacional. Como principal aspecto de estructura se tiene que fomentar la creación de un organigrama estructurado por la empresa, ya que existen muy pocas personas que solventen a tiempo las demanda y todos los problemas internos de la organización; los directivos no se encuentran prestos realmente en escuchar a las gerencias, por ende, no están interesados hacia los demás colaboradores y tanto la estrategia organizacional, que involucra sus políticas y normas, no transmite realmente la misión, visión y objetivos de crecimiento que posee la empresa, lo que puede generar poca identidad corporativa en el personal.

La solución óptima para problemas basados en la estructura es crear un organigrama detallado para la empresa que enmarque realmente los cargos y la comunicación estratégica de las distintas áreas, ya que se necesita una vista general y rápida de las diferentes responsabilidades que conectan a todos los colaboradores entre sí. Se dará

agilidad con los diferentes responsables y miembros de cada área, ya que sabrán a quien dirigirse; así como la comunicación y desarrollo de las funciones de cada puesto de trabajo, siendo una ruta inicial para el nuevo talento en la empresa, a su vez, tener la oportunidad de accionar los cambios de cargo, adición o reducción justificada de colaboradores ya establecidos.



## ELABORACIÓN PROPIA ILUSTRACIÓN 2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Dentro del organigrama planteado se ha estructurado de manera, que los cargos tengan un flujo correcto de información y que agilicen las funciones y/o actividades que cada departamento tiene que realizar con su equipo de trabajo.

- **Sub Gerencia General:** Se encarga de ser mediador y comunicar las diferentes ideas que reciba del gerente general y todos departamentos en la gestión, direccionamiento y desarrollo personal, como la conducción de mejoras departamentales en equipos de trabajo e impartir información esencial de indicadores de la empresa a cumplir, capacidad de aportar a la visión de la

empresa en nuevos proyectos de implementación al personal y operacionales de los diferentes productos.

- **Departamentos Administrativos, comercial y de operaciones:** Estos departamentos contienen los cargos de (gerentes hasta auxiliares) de las respectivas áreas, se plantean como objetivo principal que entre si estandaricen procesos comunicativos de canales de comunicación actualizados y enfocados a una visión estratégica de todos los colaboradores, propiciando el interés e iniciativa de conocer de forma eficaz a detalle las actividades y características de todas las áreas, evitando de esta manera que la comunicación no oficial y dañina se apropie de espacios en respectivas áreas, logrando erradicar los conflictos, problemáticas e incentivando a una cultura saludable y rentable.
- **Líderes:** Se plantea el cargo de jefaturas o de líderes de áreas de la mano con gerencia general, se encargarán de encontrar las diferentes formas de hacer realidad las ideas que se proponen dentro de las áreas y lograr eficazmente sus objetivos. El líder gestionará al personal para los proyectos del área haciendo cumplir con los indicadores de logro de objetivos. El líder asignará recursos y establecerá el presupuesto de los objetivos con compromiso laboral, siendo guías que escuchan y ayudan en el crecimiento y desarrollo del equipo de trabajo, fomentando un aumento de productividad y motivación e incentivando a todo el personal a generar una cultura rentable y saludable.
- **Especialistas:** Se plantea el cargo de especialistas de las diferentes áreas, para que de manera oportuna se encarguen de promover, desarrollar e indicar correctamente prácticas y métodos técnicos para mejorar la productividad general de la empresa y la calidad de las áreas. El especialista trabajará de la mano con su líder y su equipo de trabajo; será una pieza clave que tendrá un conocimiento profundo sobre el área, por ende, son expertos y obtienen resultados en un tiempo oportuno optimizando los recursos y afrontando retos con calidad en el puesto de trabajo.

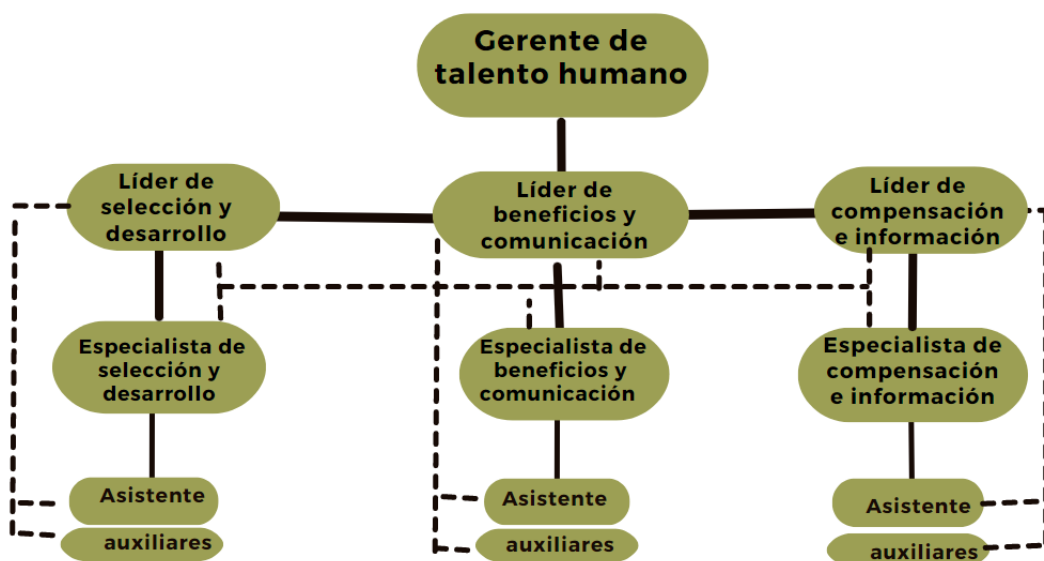
Las normas y políticas enfocadas a los colaboradores deben ser impartidas de manera justa y efectiva. Son las diferentes normas o políticas implícitas por los responsables y gerentes de la empresa, que comprenden un claro y conciso compartimiento de las mismas; la política integral de una empresa incluye su misión, visión y objetivos de crecimiento empresarial entre otros aspectos relevantes. Aterrizando al área de Talento Humano desde las políticas de selección de personal, que involucra temas intrínsecos de la empresa como los valores e indicativos de acomodamiento de las funciones y competencias de formación de los colaboradores en sus puestos de trabajo o denominado proceso de (on boarding), tienen que ser tratados correctamente y no deben ser modificados a la ligera.

Dentro de las necesidades que se visualiza en la empresa e independientemente de las políticas impuestas por la ley, se puede plantear políticas apeladas que son generadas por la necesidad y peticiones particulares de los miembros de una empresa, evitando los conflictos internos que causan desmotivación en los colaboradores, y que pueden llegar a causar retrasos en la producción. Resaltar políticas que beneficien un óptimo desarrollo y gestión interna como: (sistema Siso, salud ocupacional, beneficios, entre otros) imparten de que cada política y norma establecida correspondan con las diferentes prioridades de la empresa como lo es: (Selección, contratación, desarrollo Organizacional / formación, clima laboral y desvinculación de colaboradores) y es importante enfatizar como pieza clave en el futuro la innovación y el cambio positivo que desea la empresa.

## **2.2 Procesos**

Desde la proyección de la empresa que promueve una visión e innovación de la misma es importante resaltar los procesos del dinamismo de las áreas y de sus respectivos cargos con sus equipos de trabajo, procesos propios que se deben fomentar y mantener para el óptimo desarrollo de las diferentes actividades que involucren el crecimiento tanto cultural y estructural de la empresa.

El rediseño del área de talento humano es fundamental, ya que esta área imparte las normas asignadas por la empresa y de sus directivos, a su vez, recuerda las diferentes prioridades que necesita la empresa y que involucran a todos los colaboradores. La gestión clave para el rediseño de este departamento, es que se encuentre alineado con la misión de la empresa, que de manera inspirada se adapte al cambio en todas las funciones y actividades dentro de la organización. Se debe justificar y comenzar por las políticas integrales, ya que al establecerlas, validarlas y plantearlas a todos los colaboradores podrá crearse un grupo de discusión interno que propicie el beneficio de la organización de la mano con los directivos de manera correcta y efectiva en los diferentes planes y proyectos que encaminen a la empresa positivamente en su sostenibilidad y crecimiento.



**ELABORACIÓN PROPIA ILUSTRACIÓN 3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.**

Este organigrama rediseñado plantea involucrar de manera comunicativa y oportuna todos los cargos del área de talento humano e informar del desarrollo óptimo de sus respectivas funciones, procesos y actividades.



### **Procesos claves de selección y desarrollo.**

- a) Visión Integral de la operación
- b) Mejoramiento de Procesos
- c) Administración del talento humano.
- d) Programas Estratégicos
- e) Mejora de Talentos
- f) Programas de Desarrollo & Crecimiento (Plan Carrera).

### **Procesos claves de beneficios y comunicaciones.**

- a) Beneficios no monetarios.
- b) Comunicación Organizacional.
- c) Programas de bienestar laboral.
- d) Responsabilidad Social.

### **Procesos claves de compensación e información.**

- a) Estructura Organizacional (Políticas).
- b) Compensaciones y contratos.
- c) Análisis de base de datos.
- d) Seguridad Social.

Cumplimiento de Ley Laboral.

## Especificaciones

- **Reclutamiento y selección:** Se encarga de la búsqueda de personal idóneo, que abarque a todos los cargos dentro de la organización, se busca a la persona por los diferentes medios de comunicación, se realiza la toma de entrevista técnica sea (telefónica, cara a cara, panel o entre otras), luego se realiza pruebas psicológicas si es requerido por el cargo, también se coordina con el jefe de área para la toma de prueba técnica y posterior se evalúa cada resultado para obtener al candidato ideal para el puesto cumpliendo con el periodo de inducción satisfactoriamente, a su vez, se adapte fácilmente a las actividades requeridas y no tengan complicaciones en el futuro.
- **Programa de Inducción / On boarding:** Dentro de lo que se plantea en el programa de inducción a los diferentes colaboradores, es socializar de forma clara los derechos y obligaciones que conllevan al cargo que ejercerán, así mismo, de todos requisitos legales estipulados por la ley y del cumplimiento organizado que desarrollen los colaboradores de la mejor forma. El proceso de on boarding se encargará de la incorporación de los nuevos talentos de la empresa, compartiendo toda la información referente a la empresa y sus departamentos como: (visión, misión, objetivos estratégicos, valores organizacionales, programas de desarrollo organizacional, beneficios corporativos, salud ocupacional, seguridad industrial, entre otros), impartir un formato de on boarding / inducción al puesto, para que el nuevo colaborador se ajuste los aspectos sociales con sus compañeros y/o jefes asociando su rápido desempeño laboral sin problema, esto proporcionará que los nuevos colaboradores aprendan conocimientos, habilidades que puedan desarrollar eficazmente dentro del puesto de trabajo.
- **Capacitación y desarrollo:** Se propone programas de capacitación para los colaboradores que traten temas relacionados al puesto de trabajo o simplemente de manera general establecer escuelas de capacitación y desarrollo organizacional, para que el personal se identifique y perciba crecimiento profesional dentro de la empresa. Ayuda a que los colaboradores

desarrollen y se encuentren listos tanto de manera individual y colectiva oportunamente puedan ejercer habilidades y aptitudes en el entorno laboral cumpliendo con el trabajo establecido que, a su vez, proporcionara planes de carrera de oportuno ascenso para la empresa.

- **Bienestar social /Compensaciones:** Los encargados dentro del área de talento humano como objetivo de estos sub sistemas; es proporcionar beneficios personales y laborales, así como la de crear eventos importantes que resalten a los colaboradores y a la empresa como tal, compensar de forma justa el trabajo que se realiza llevando a cabo una excelente organización e identificación de los principales aspectos de la cultura organizacional, con buena motivación elevara el clima laboral en general de los colaboradores , así como mejorar la productividad y retener el talento dentro de la empresa.
- **Comunicación interna:** Se plantea estructurar un tipo de comunicación clave para la organización, aterrizando en procesos de canales organizacionales informativos e innovadores para la empresa, cada uno de los colaboradores debe saber que al momento de impartirlos dentro de la organización facilitará la forma de comunicarse correctamente, más aún en la era digital se puede aprender a crear nuevos espacios ya sean blogs o paginas corporativas de integraciones que la empresa en la actualidad desconoce. La comunicación adquirirá una importancia relevante, que traerá efectos positivos claros y concisos para los clientes internos y externos mejorando la productividad y adaptabilidad a los cambios que la empre desea conseguir. Lograr los diferentes objetivos de manera eficaz y sus diversificaciones más importantes para el crecimiento, desarrollo y beneficios de la organización, así como la implicación de los colaboradores con las tareas corporativas de estrategias comunicativas, actividades y eventos empresariales, llegando así al clima organizacional óptimo y la imagen corporativa renovadora que se espera obtener.

Se propone los canales abiertos de comunicación interna que ayuda a los colaboradores de una mejor manera a aprender, intercambiar y analizar información, principalmente se establecerá una política para identificar cuáles son los medios de comunicación oficiales de la empresa y como los colaboradores pueden hacer uso de ellas. Se plantea una página web corporativa que contiene información esencial de la empresa, así como material audio visual y contactos internos para que los usuarios externos interactúen, ya sea para vacantes laborales o para clientes nuevos que desean nuestros servicios. Un perfil corporativo dentro de las diferentes páginas laborales, para que más personas dentro del campo conozcan más sobre nosotros, los colaboradores dentro de las áreas contarán con email corporativo, carteleras informativas de medio físico/ virtual y de reuniones programadas. Todos estos medios de comunicación formales e informales que se desarrollen dentro de la empresa otorgarán información oportuna de cómo gestionar tareas, dar seguimiento y de impartir conocimiento de una forma ágil, de manera que día a día los colaboradores tengan presente realmente la importancia de comunicarse dentro de la empresa.

- **Liderazgo:** Es un proceso que tendrá beneficios con los planes de estructura organizacional de normativas en los departamentos y de comunicación en general, ya que se hará una fuerte referencia a la supervisión de equipos de trabajo. Se incita un mayor acercamiento e interés clave por parte de los directivos, gerentes, jefes hacia los colaboradores y viceversa, ya que estos necesitan la ayuda oportuna y dirección cuando persista alguna novedad dentro del área considerando líderes efectivos y que interactúen con toda el área e incluso de manera general promuevan el buen clima laboral y desarrollo profesional y personal, alcanzado los objetivos de manera satisfactoria cumpliendo con lo establecido reconociendo trabajos destacados y aportando su grano de área a la organización.

Se plantea desde el ámbito para la creación de nuevos líderes en la empresa, así como para forjar planes de carrera internos a todos los colaboradores las diferentes reuniones y/o capacitaciones que contengan temas esenciales, y den oportunidad a los colaboradores que integran nuevos conocimientos. Las actividades, talleres e

integraciones que se ejecuten de manera organizada, promueven un constante cambio y orden de ideas en desarrollar e innovar los procesos de trabajo realizándolos con calidad, productividad y estabilidad, llegando a formar un sentido de pertenencia transmitiendo nuestras aptitudes y actitudes, para que cada colaborador se identifique realmente con la empresa, por ende, el clima laboral sea positivo y de mayor confianza a cada miembro de la organización creciendo positivamente al cambio.

### **2.3 Personal**

**Motivación:** La motivación se verá reflejada en todos los colaboradores de la empresa, por el cambio oportuno que se efectuará de la mano con los beneficios corporativos e incentivos personalizados y estructurados como ejemplo: (remuneraciones no monetarias que involucren un reconocimiento oportuno, flexibilidad horaria, trabajo voluntario en otros departamentos, planes de capacitación, almuerzos y reuniones, ferias de innovación laboral, entre otros). Proponer la estructuración de canales de comunicación oportunos, que inspiren una mayor impresión a los colaboradores de la organización y que atraiga nuevo talento a la organización, con una perspectiva positiva que les permita ser más reconocidos y ayude a retener colaboradores clave a largo plazo.

**Satisfacción:** La satisfacción en los colaboradores se forma de manera positiva por los beneficios que se están proponiendo para que sean percibidos y para que establezcan de manera puntual y eficaz las actividades a realizar dentro de sus puestos de trabajo. Es por esto que el colaborador plenamente comprometido en su desarrollo personal y profesional, también la organización propone ser una guía en su fortalecimiento y progreso de gestión estratégica enfocado en la creación de un entorno de trabajo óptimo, tanto por la cantidad de trabajo que el colaborador debe cumplir de manera exitosa. Los colaboradores serán reconocidos, recompensados y escuchados llegando a eliminar conflictos internos, y consolidando una cultura saludable, productiva y adaptable a los cambios que permitirá evolucionar a la empresa de manera positiva.

**Compromiso:** Se formula un resultado grato en la empresa combinado de la motivación y satisfacción en los colaboradores, ya que serán identificados con la

organización y sobre lo cual el área de talento humano tendrá que fortalecer y desarrollar de forma personalizada iniciativas orientadas al seguimiento que influirán manera positiva y efectiva al personal. Los colaboradores se involucran realmente con los objetivos y los valores de la empresa reflejando una productividad alta, ya que realizarán sus tareas con un mayor esfuerzo a la hora de elaborar sus actividades dentro de sus puestos de trabajo.

**Desempeño/ Trabajo en equipo:** El impacto significativo que tendrá una cultura saludable y rentable en el desempeño de los colaboradores y en los equipos de trabajo de las diferentes áreas, otorgará empoderamiento a cada uno de sus integrantes y a su vez eliminará los obstáculos que impidan hacer correctamente las actividades laborales. El alto desempeño en los equipos de trabajo dentro de la empresa también medirá constantemente las capacidades y habilidades de los colaboradores con la finalidad de siempre orientarlos, guiarlos y evaluarlos periódicamente. A cada colaborador potenciarlo en crecimiento personal y profesional fomentará un aumento productivo donde podrá la empresa identificar qué se espera de cada colaborador ordenando sus prioridades, mejorando las habilidades y logrando que estén alineados para nuevos retos organizacionales que surjan en la empresa.

### **3. Implementación de las estrategias.**

Dentro del cronograma de estrategias, se ha planificado las actividades acordes al tiempo y personas involucradas que serán las encargadas de que las actividades se realicen de manera óptima y no obstaculice la jornada laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

Se involucra en este propuesto a todo el personal desde los directivos hasta las áreas operativas en el rediseñando las diferentes actividades dentro de la empresa y creando componentes organizacionales en los sistemas de comunicación, reclutamiento / selección, capacitación y desarrollo organizacional. Hacer énfasis en cómo todo este aspecto va instruir de manera adecuada a todos los colaboradores incrementado, tanto la parte personal como profesional, enfocándose en un nuevo ambiente empresarial de la empresa Central Geek Plastic S.A, que rodeará al personal con un cambio positivo

orientado a las personas, que incluirá logros y objetivos claros a alcanzar, con los procesos y sistemas de una cultura organizacional productiva y saludable.

El tiempo total de intervención es de 1 año y con un presupuesto de \$ 14, 400 donde se incluye:

- Sueldo del consultor por la cantidad del tiempo a intervenir.
- Papelería.
- Uso herramientas tecnológicas.
- Capacitaciones.
- Coffe break, entre otros...

### 3.1 Diagrama de Gantt

| Acción detallada  | Recursos                                    | Responsables      | Involucrados                          | MARZO |   |   |   | ABRIL |   |   |   | MAYO |   |   |   | JUNIO |   |   |   | JULIO |   |   |   | AGOSTO |   |   |   | SEPTIEMBRE |   |   |   | OCTUBRE |   |   |   | NOVIEMBRE |   |   |   | DICIEMBRE |   |   |   | ENERO |   |   |   | FEBRERO |   |   |   |  |  |  |  |
|---|---|-------------------|---------------------------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|--|--|--|--|
|   |   |                   |                                       | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |  |  |  |  |
| Reunión y presentación gerencial con los directivos y gerente de Talento Humano sobre la propuesta. | Espacio físico<br>Herramientas Tecnológicas | Consultor externo | Directivo y gerente de Talento Humano |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |       |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |
| Revisión del organigrama de la empresa  | Herramientas tecnológicas                   | Consultor externo | Gerente de Talento Humano             |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |       |   |   |   |         |   |   |   |  |  |  |  |



|   |  |                   |                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|-------------------|---------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Análisis de los diferentes puestos de trabajo de las áreas de la empresa .                          | Espacio físico<br>Herramientas<br>Tecnológicas | Consultor externo | Gerente de Talento Humano |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Recopilar la información de los perfiles de cargos con los colaboradores en reuniones individuales. | Espacio físico<br>Herramientas<br>Tecnológicas | Consultor externo | Consultor externo         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|   |   |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Revisión del manual de funciones y la estructura del programa de inducción/ on boarding.</p>   | <p>Tecnológicos</p>                                     | <p>Consultor externo</p> | <p>Consultor externo</p>                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p>Establecer mejoras de procedimientos existentes de estructura organizacional, canales de comunicación y procesos del área de talento humano.</p> | <p>Espacio físico<br/>Herramientas<br/>Tecnológicas</p> | <p>Consultor externo</p> | <p>Directivo y gerente de Talento Humano</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

















|  |                                   |                          |  |                  |
|--|-----------------------------------|--------------------------|--|------------------|
| <p>Diseño e implementación de contenido gráfico y canales corporativos con enfoque multimedia de la empresa.</p> | <p>Herramientas Tecnológicas.</p> | <p>Consultor externo</p> | <p>Directivo, Gerente Comercial, Ventas y Talento Humano</p> | 20 empty columns |
| <p>Diseño del manual de funciones.</p>   | <p>Herramientas tecnológicas</p>  | <p>Consultor externo</p> | <p>Consultor externo</p>                                     | 20 empty columns |
| <p>Diseño de indicadores de las áreas y objetivos de cada cargo dentro del manual de funciones.</p>              | <p>Herramientas tecnológicas</p>  | <p>Consultor externo</p> | <p>Directivos y Gerentes</p>                                 | 20 empty columns |







|   |  |                   |                         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|-------------------|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Socialización del programa (Team Work) sobre como fomentar una cultura organizacional saludable y productiva a los colaboradores. | Herramientas tecnológicas y espacio físico | Consultor externo | Todos los colaboradores |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Capacitación al personal sobre el programa (Team Work) sobre como fomentar una cultura organizacional saludable y productiva      | Herramientas tecnológicas y espacio físico | Consultor externo | Todos los colaboradores |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Recomendaciones y adaptación a los colaboradores sobre el programa (Team Work).   | Herramientas tecnológicas y espacio físico | Consultor externo | Todos los colaboradores |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## Conclusiones

- Se puede concluir que, según lo analizado dentro de la empresa Central Geek Plastic S.A. con su cultura centralizada orientada a las reglas, canales de comunicación lineales, falta de estructura de estrategias organizacionales y poco interés al área de talento humano son factores que consideran a los colaboradores una simple pieza de una gran máquina; que comparten poco interés laboral y que se encuentran en constantes conflictos dentro de las áreas de la compañía.
- La empresa debe transmitir desde la proyección que promueve una visión e innovación de la misma, resaltando los procesos del dinamismo de las áreas y de sus respectivos cargos con sus equipos de trabajo, en conjunto con la política integral de una que incluye su misión, visión, objetivos de crecimiento empresarial, entre otros aspectos relevantes cambiando e impartiendo un enfoque positivo en la solución de problemas que persigue de manera óptima a realizar de manera ordenada y alcanzar los objetivos establecidos.
- Dentro del área de Talento Humano con los diferentes sub sistemas mejorar otros aspectos que son de suma importancia como lo son la motivación, la cual ayuda de manera clave a que los colaboradores se sienten gratos y satisfechos con sus funciones laborales; las constantes capacitaciones, evaluaciones y planes de crecimiento profesional generarán efectividad un alto desempeño. Al consolidar todos estos aspectos se logra una integración mayor, la cual permite una verdadera identidad corporativa, cambiando un paradigma empresarial tradicional a pasar a uno el cual brinde periódicamente medidas necesarias, que los colaboradores se identifican por los avances organizacionales, reconociendo y aceptando el interés mutuo que tiene la empresa con cada miembro de la empresa.
- Es necesario estar atentos a los colaboradores y darles un constante acompañamiento por medio de la socialización y seguimiento a la evolución de competencias empresariales, ya que en la actualidad se cuentan varios aspectos más allá de su experiencia que ejercen dentro del puesto de trabajo. A través de estas estrategias se fortalece una cultura saludable y se genera una influencia positiva en los colaboradores.

## Referencias

- Amador, M, y Maristany, J. G. (2017). Comunicación e identidad organizacional. *BitstreamReader*.[https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/6285/trabajo\\_final.sequence=9&isallowed=y](https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/6285/trabajo_final.sequence=9&isallowed=y)
- Balarezo, B. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel drive. *UTA*  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6696>
- Briones., L. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Universidad Técnica de Manabí*  
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/comportamiento-organizacional-actitudes.html>
- Choque, R. (2019). Análisis del comportamiento del consumidor en el mercado de los food trucks en el distrito de Surquillo, 2019. *Universidad César Vallejo*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44497>
- Consuelo, C, Sarmentero, I, y Gómez, O. y Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional. *Scielo*  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010)
- Douglas Da Silva. (2021). Content & Ceo Culture Associate Program. *Latam*  
<https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-de-cultura-organizacional>.
- Escalante, R., Beatriz, C., y Junior, A. R. (2018). La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de industrias San Miguel en el 2017. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*  
<http://hdl.handle.net/10757/624207>
- Génesis, M., Romero, Mercida, y Yasmarili, T. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Redalyc*  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>
- Jaramillo, S., y Neira, C. (2018). Liderazgo en las empresas y su importancia. *Doi Org* <https://doi.org/10.33970/eetes.v2.n4.2018.96>



- Mendez, F. (2008). La comunicación organizacional como gestora del conocimiento y la responsabilidad social. *Redalyc*  
<https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520717007>
- Paz, M. (2009). La importancia de la cultura organizacional. *Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín* <http://www.publicaciones.urbe.edu/index>
- Robbins, S. P., y Timothy, (2009). *Comportamiento organizacional*. (Pearson educación). Editorial México. (Obra original publicada en 1983)
- Rodríguez, E. (2010). Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas. *Redalyc*  
*empresas*. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016613006>
- Rodríguez, J. G. (2009). El comportamiento organizacional y sus niveles. *UJMD*  
<https://biblioteca.ujmd.edu.sv/>
- Salanova, M. (20 de marzo de 2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes en gestión práctica de riesgos laborales. *Universidad Jaume y directora de WONT Prevención Psicosocial*  
<https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403>.



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



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



**SENESCYT**

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Mendieta Flores, Oscar Alejandro** con C.C: # 0931787915 autor del **componente práctico del examen complejo: La cultura organizacional y su influencia en los colaboradores de Central Geek Plastic S.A.**, previo a la obtención del título de **Licenciado 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, 08 de febrero del año 2023**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Mendieta Flores, Oscar Alejandro.**

C.C: **0931787915**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

|   |   |  |    |
|---|---|--|----|
| <b>TEMA Y SUBTEMA:</b>  | La cultura organizacional y su influencia en los colaboradores de Central Geek Plastic S.A.   |  |    |
| <b>AUTOR(ES)</b>  | Mendieta Flores, Oscar Alejandro  |  |    |
| <b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>  | Psic. Cabezas Córdova, Belén Elizabeth Mgs.   |  |    |
| <b>INSTITUCIÓN:</b>   | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil   |  |    |
| <b>FACULTAD:</b>  | Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.   |  |    |
| <b>CARRERA:</b>   | Psicología Organizacional   |  |    |
| <b>TÍTULO OBTENIDO:</b>   | Licenciado en Psicología Organizacional   |  |    |
| <b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>  | 08 de febrero de 2023   | <b>No. DE PÁGINAS:</b>                           | 56 |
| <b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>   | Psicología organizacional, Cultura organizacional, comunicación, desarrollo organizacional  |  |    |
| <b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>   | Cultura organizacional, comunicación, desarrollo organizacional, liderazgo, comportamiento organizacional, innovación, clima laboral. |  |    |
| <b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):   |   |  |    |
| Esta investigación se realiza dentro de Central Geek Plastic S.A una empresa que tiene como actividad principal la elaboración de plásticos y sus derivados, ellos actualmente se encuentran presentes en el campo doméstico e industrial. Se ha buscado realizar una investigación amplia con un posterior análisis de todos los derivados que contribuyan a la organización para solucionar los problemas que conlleva su estilo de cultura centralizada y estructura lineal, afectando los campos internos y temas claves como la comunicación y comportamiento organizacional de todos sus colaboradores. El propósito que esta investigación promueve dentro de la empresa, es el de impartir una cultura saludable y productiva con buenas prácticas organizacionales que fomenten un buen clima laboral en conjunto con la innovación y contenido de la organización apropiado con temas de una cultura orientada a los individuos y temas de interés óptimos como: Talento Humano, comunicación, liderazgo, comportamiento organizacional y desarrollo profesional. |   |  |    |
| <b>ADJUNTO PDF:</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> SI  | <input type="checkbox"/> NO                      |    |
| <b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>   | <b>Teléfono:</b><br>+5930980143014  | <b>E-mail:</b><br>oscar_mendieta0504@hotmail.com |    |
| <b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>  | <b>Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.</b>   |  |    |
|   | <b>Teléfono: +593-4- 2209210 ext. 1413 - 1419</b>   |  |    |
|   | <b>E-mail: sofia.carrillo @cu.ucsg.edu.ec</b>   |  |    |
| <b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>   |   |  |    |
| <b>Nº. DE REGISTRO</b> (en base a datos):   |   |  |    |
| <b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>  |   |  |    |
| <b>DIRECCIÓN URL</b> (tesis en la web):   |   |  |    |