



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN LA TOMA DE
DECISIONES GERENCIALES, PARA INCREMENTAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA EDKARD.

SALAZAR ROMERO LADY ELIZABETH

MACHALA
2016



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN LA
TOMA DE DECISIONES GERENCIALES, PARA INCREMENTAR
LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA EDKARD.

SALAZAR ROMERO LADY ELIZABETH

MACHALA
2016



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN LA TOMA DE
DECISIONES GERENCIALES, PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA
EMPRESA EDKARD.

SALAZAR ROMERO LADY ELIZABETH
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GRANDA BOHORQUEZ JAIME PORFIRIO

Machala, 19 de octubre de 2016

MACHALA
2016

Nota de aceptación:

Quienes suscriben GRANDA BOHORQUEZ JAIME PORFIRIO, FEIJOO GONZALEZ ENA MARITZA, TAMAYO IBAÑEZ HUGO ELEUTERIO y DURÁN CECILIA LUCIOLA, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN LA TOMA DE DECISIONES GERENCIALES, PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA EDKARD., hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



GRANDA BOHORQUEZ JAIME PORFIRIO
0701048662
TUTOR



FEIJOO GONZALEZ ENA MARITZA
0703441253
ESPECIALISTA 1



TAMAYO IBANEZ HUGO ELEUTERIO
0701769952
ESPECIALISTA 2



DURAN CECILIA LUCIOLA
0701115180
ESPECIALISTA 3

Machala, 19 de octubre de 2016

Urkund Analysis Result

Analysed Document: SALAZAR ROMERO LADY ELIZABETH.docx .pdf (D21666675)
Submitted: 2016-09-08 21:33:00
Submitted By: ladyelizabeths@yahoo.com
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, SALAZAR ROMERO LADY ELIZABETH, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN LA TOMA DE DECISIONES GERENCIALES, PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA EDKARD., otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que él asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 19 de octubre de 2016



SALAZAR ROMERO LADY ELIZABETH
0704733484

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios, quien me ha guiado, en este largo y arduo camino, dándome siempre fuerzas para continuar y llenándome de su amor infinito, cada día recordándome lo valiosa que soy para él y los grandes planes que tiene para mí, siempre caminando conmigo a donde quiera que vaya.

A mis padres y familia en general, quienes siempre me han apoyado en cada decisión y me han motivado a seguir adelante, ayudándome hasta donde más no podían y siempre siendo mi mayor apoyo y base para alcanzar todos mis sueños.

Lady Elizabeth Salazar Romero

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradeciéndole a Dios, por siempre cubrirme de su amor y gracia, y guiarme por el camino correcto para alcanzar mis sueños.

Le agradezco a la Universidad Técnica de Machala, a la Unidad Académica de Ciencias Empresariales y sobre todo a mi tutor Ing. Jaime Porfirio Granda Bohórquez, quien me ha ayudado e impartido de su conocimiento, siempre guiándome hacer las cosas con excelencia.

Lady Elizabeth Salazar Romero

RESUMEN

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN LA TOMA DE DECISIONES GERENCIALES, PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA EDKARD.

Autora: Lady Elizabeth Salazar Romero

La investigación, trata acerca de la influencia, que tiene la cultura organizacional, en la toma de decisiones gerenciales, para incrementar la productividad de la empresa Edkard, de la ciudad de Machala, de la provincia de El Oro; de acuerdo a los antecedentes, se ha podido notar que en la actualidad, se vive un creciente cambio en el mundo empresarial, en donde se enfrenta grandes amenazas, que pueden terminar con la empresa; por ende, las empresas u organizaciones, buscan ser competitivos en el ámbito empresarial, siendo el recurso humano, los procedimientos, y sistemas tecnológicos, la clave para lograr el éxito; de tal forma, que la Empresa Edkard", pretende incrementar su productividad a través de la implementación de una cultura organizacional; tomando en cuenta, que el capital humano es parte primordial, para esta entidad; sin embargo, el clima organizacional deficiente puede atenuar el rendimiento óptimo de cada uno de los trabajadores, ocasionando ineficacia, conflictos entre compañeros y un quebranto en el ambiente del trabajo. Con esta investigación, se pretende determinar la influencia de la cultura organizacional, en la toma de decisiones gerenciales, para incrementar la productividad. El presente estudio es descriptivo, por cuanto el propósito del mismo, fue clasificar los fenómenos, objeto de estudio, para determinar las causas y efectos, que suscitan el problema; además, se aplicó el documental, que sirvió para, recopilar la literatura científica necesaria, para realizar la fundamentación teórico-epistemológica del estudio, mediante libros, informes, doctorados y especialmente artículos científicos actualizados que se encuentran registrados en anexos. La población está conformada, por 16 funcionarios que laboran en la empresa, en consecuencia el tamaño de nuestra muestra universal es inferior a 100 personas, por ende se la considera una muestra finita. Las técnicas que se utilizaron, para obtener los datos empíricos fueron, la entrevista basada en preguntas cerradas y la bibliográfica que sirvió, para la elaboración de la fundamentación teórico-

epistemológica del estudio y para procesar la información, se utilizó el programa SPSS, versión 15.0, con tablas simples que sirvió para tabular la información recolectada en los instrumentos de investigación. Este trabajo, tiene validez, porque toda la información, está relacionada directamente con los objetivos de la investigación, y además, tiene una estrecha relación con la operacionalización de las variables y además es confiable, por cuanto se aplicó una entrevista al personal que labora en la empresa EDKARD, con el propósito de dar respuestas claras a los objetivos planteados en el capítulo I. Los resultados mostraron, que el ambiente laboral, no es el apropiado para desempeñar las funciones laborales; además el recurso humano, no está actualmente capacitado, ni preparado, para enfrentar los problemas, que se suscitan interna y externamente, en la entidad, no se dispone de los recursos tecnológicos suficientes, para su desempeño y no se motiva con incentivo, por los méritos alcanzados por los trabajadores. Por consiguiente se recomienda, implementar un programa de capacitación, al personal acerca de los requerimientos que necesita con urgencia, cada uno de los departamentos de la empresa; realizar actividades deportivas, para disminuir el sedentarismo, en los trabajadores e integraciones entre compañeros, para optimizar el clima organizacional y motivar los méritos alcanzados por los funcionarios.

PALABRAS CLAVE: Cultura organizacional – Clima organizacional – Productividad – Toma de decisiones - Competitividad

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN MAKING DECISIONS MANAGEMENT TO INCREASE PRODUCTIVITY COMPANY EDKARD.

Author: Lady Elizabeth Salazar Romero

Research, discusses the influence that has the organizational culture in management decision making, to increase business productivity Edkard, the city of Machala, province of El Oro; according to the background, it has been noted that currently exists an increasing shift in the business world, where major threats that can end the company faces; therefore, companies or organizations seeking to be competitive in business, being human resources, procedures, systems and technology, the key to success; so that the Edkard Company "aims to increase productivity through the implementation of an organizational culture; taking into account that human capital is paramount part to this entity; however, poor organizational climate can reduce the optimum performance of each of the workers, causing inefficiency, peer conflict and loss in the work environment. With this research is to determine the influence of organizational culture in management decision making, to increase productivity. This study is descriptive, because its purpose was to classify the phenomena under study to determine the causes and effects, which give rise to the problem; In addition, the documentary, which served to, collect the necessary scientific literature for the theoretical and epistemological foundation of the study, through books, reports, scientific articles and especially doctorates to date which are recorded in annexes applied. By 16 staff working in the company, therefore the size of our universal sample is less than 100 people, thus it is considered a finite sample. The techniques used to obtain empirical data was the interview based on closed questions and literature that served for the elaboration of the theoretical and epistemological foundation of the study and to process information, the SPSS version 15.0 was used with simple tables that served to tabulate the information collected in the research instruments. This work is valid, because all information is directly related to the objectives of the research, and also has a close relationship with the operationalization of the variables and it is reliable, because an interview was applied to staff working in EDKARD company, in order to give clear answers to the goals

outlined in chapter I. the results showed that the work environment is not appropriate to perform job duties; besides human resources, is not currently trained or prepared to deal with problems that arise internally and externally, in the state, it does not have sufficient technological resources for their performance and not motivated by incentives, by merits achieved by workers. Therefore it is recommended to implement a training program staff about the requirements needed urgently, each of the departments of the company; sports activities, to reduce physical inactivity among workers and integrations peer to optimize the organizational climate and motivate the merits achieved by official.

KEY WORDS: Organizational Culture - Organizational Climate - Productivity - Decision making – Competitiveness

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
RESUMEN.....	III
ABSTRACT.....	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	X
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I.....	13
GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	13
1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio.....	13
1.2 Hechos de interés.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
CAPÍTULO II.....	18
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO.....	18
2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia.....	18
2.2 Bases teóricas de la investigación.....	19
CAPÍTULO III.....	30
PROCESO METODOLÓGICO.....	30
3.1 Diseño o tradición de investigación seleccionada.....	30
3.1.1 Tipo o diseño de la investigación.....	30
3.1.2 Operacionalización de las variables.....	30
3.1.3 Población y muestra.....	31
3.1.4 Sistema de procedimiento operativo utilizado en el diagnóstico.....	32
3.2 Proceso de recolección de datos en la investigación.....	32
3.2.1 Métodos y técnicas.....	32
3.2.2 Procedimiento operativo utilizado en la recolección de los datos.....	33
3.2.3 Criterios de validez y confiabilidad de la investigación.....	33
3.3 Sistema de categorización en el análisis de datos.....	34

CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.	46
4.1 Descripción y argumentación teórica de resultados.....	46
4.2 Conclusiones.	47
4.3 Recomendaciones.	48
Bibliografía.....	49
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: ¿Cuál es su género?.....	35
Tabla N° 2: ¿Qué edad tiene?	36
Tabla N° 3: ¿Qué título profesional posee?.....	37
Tabla N° 4: ¿Cuántos años de experiencia tiene laborando en la empresa Edkard?38	
Tabla N° 5: ¿Cuál es su estado civil?.....	39
Tabla N° 6: ¿En qué departamento labora?	40
Tabla N° 7: ¿Ha recibido alguna capacitación referente a su puesto de trabajo?	41
Tabla N° 8: ¿Cómo considera usted al ambiente laboral?	42
Tabla N° 9: ¿La empresa proporciona los recursos tecnológicos necesarios para desempeñar su función laboral?.....	43
Tabla N° 10: ¿Existe una buena relación laboral entre compañeros?.....	44
Tabla N° 11: ¿La empresa les otorga algún incentivo laboral por el éxito en sus labores?.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: ¿Cuál es su género?	35
Gráfico N° 2: ¿Qué edad tiene?.....	36
Gráfico N° 3: ¿Qué título profesional posee?	37
Gráfico N° 4: ¿Cuántos años de experiencia tiene laborando en la empresa Edkard? 38	
Gráfico N° 5: ¿Cuál es su estado civil?	39
Gráfico N° 6: ¿En qué departamento labora?	40
Gráfico N° 7: ¿Ha recibido alguna capacitación referente a su puesto de trabajo?	41
Gráfico N° 8: ¿Cómo considera usted al ambiente laboral?	42
Gráfico N° 9: ¿La empresa proporciona los recursos tecnológicos necesarios para desempeñar su función laboral?.....	43
Gráfico N° 10: ¿Existe una buena relación laboral entre compañeros?	44
Gráfico N° 11: ¿La empresa les otorga algún incentivo laboral por el éxito en sus labores?.....	45

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se fundamenta en la teoría, de la cultura organizacional que adoptan las organizaciones, las mismas que sirven, para la toma de decisiones gerenciales, mediante las cuales nos permitan incrementar la productividad de la empresa, Edkard, de la ciudad de Machala, de la provincia de El Oro; la misma que debe incorporar en su empresa a un capital humano, de altas competencias personales y profesionales, con el fin de canalizar de mejor manera las oportunidades y amenazas que se le presentan a la compañía.

Cabe recalcar, que en la actualidad las empresas u organizaciones, no cuentan con una cultura organizacional activa de las personas; ubicándoles, como un factor principal, para el éxito o fracaso de la entidad; por ello, es preciso que, la cultura organizacional, sea un elemento estratégico, que sirva como soporte, para incrementar el nivel de comercialización de la empresa y de esta manera facilitará la toma de decisiones en los departamentos (Cantillo & Daza, 2011).

Uno de los principales propósitos de la implementación de la cultura organizacional dentro de la empresa Edkard, es la creación de un ambiente óptimo, a través de la integración del personal, distribución equitativa de trabajo, innovación, trato a clientes de calidad, trabajo en equipo y fortalecimiento de valores éticos; por cuanto es preciso señalar que la entidad necesita con urgencia un cambio radical, en el cual se mejore el clima organizacional mediante la participación cooperativa de todo el personal, siguiendo un mismo objetivo (Gómez & Prowesk, 2011).

El método que se utilizó para realizar este estudio fue descriptiva, mediante la aplicación de un análisis de casos, que consiste, en explorar a profundidad, a través de una entrevista al personal de la empresa Edkard, con el fin de conocer los factores, que condicionan su estado actual; además, es bibliográfica, porque se utilizó información en revistas científicas autorizadas, como bases teóricas de la investigación y por último es de campo, ya que se visitó el lugar objeto de estudio para recolectar datos importantes que permitan contrastar los hallazgos.

Este estudio, tiene como objetivo general, determinar la influencia, que tiene la cultura organizacional, en la toma de decisiones gerenciales, para incrementar la productividad de la empresa Edkard de la ciudad de Machala, de la provincia de El Oro.

En los párrafos posteriores se detallan la estructura de forma clara del presente trabajo “Análisis de Casos”:

En el capítulo I, se encuentran las generalidades del objeto de estudio, que está dividido en definición y contextualización del objeto de estudio, los hechos de interés y los objetivos de la investigación, que no es más que el propósito del trabajo investigativo.

El capítulo II, titulado: Fundamentación teórico-epistemológica del estudio, está basado en la descripción del enfoque epistemológico de referencia, que consiste en los antecedentes de investigaciones similares, que se han realizado en los años anteriores y las bases teóricas de la investigación, que son las definiciones de las variables principales del tema.

El capítulo III, titulado: Proceso Metodológico, está basado en el diseño o tradición de investigación seleccionada; es decir, el tipo de metodología utilizada, para el desarrollo del estudio, los métodos y las técnicas que se utilizó, para la recolección de datos; el proceso de recolección de datos en la investigación y por último, el sistema de categorización en el análisis de datos.

En el capítulo IV: Resultados de la investigación, se interpretan y se relaciona cada una de las tablas y gráficos estadísticos, para luego realizar las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I.

GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO.

1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio.

En el mundo organizacional se vive un proceso de cambio, por cuanto las empresas se encuentran frente a grandes amenazas, con el temor a fracasar; esta situación preocupante ha servido, para crear nuevas estrategias, que propicien el cumplimiento de sus objetivos y además incrementen el nivel de exigencia en la empresa. Otro de los puntos importantes en la cultura organizacional es la productividad, pues la EPA (Asociación Europea de Productividad) busca el uso efectivo de las unidades de producción, con el propósito de reducir los costos y elevar la rentabilidad de las producciones (Cantillo & Daza, 2011).

La cultura organizacional, a nivel internacional, ha evolucionado significativamente en los últimos años de forma positiva y creciente, generando el interés de muchas empresas en imitar las distintas culturas extraordinarias que propician la productividad y competitividad en el mercado mundial, nacional y local; donde algunos países subdesarrollados como Japón, ha creado su propia cultura, que les ha permitido sobresalir del resto de países (Góngora, Nóbile, & Reija, 2014).

El mundo gira a gran velocidad, donde las entidades están interesadas en ser entes competitivos, ya que el capital humano y tecnológico, la clave para lograr el éxito; de tal forma, que al personal, que labora en la empresa, se lo debe dotar de los recursos necesarios para optimizar sus labores; además, no bastan las herramientas sino también los conocimientos necesarios y habilidades que les permitan sobresalir como persona en vida laboral, social y familiar (Segredo, 2016).

De acuerdo a los avances del Censo Nacional Económico y Mecanismos de Difusión en el Ecuador, se dice que se analizaron a 511.130 establecimientos, para comprobar a nivel nacional el volumen de ventas, dando a conocer que en la provincia del Pichincha el 22.2%, representa al número de establecimientos económicos y el 48.8%, a las ventas de bienes y servicios; sin embargo en la provincia de El Oro el 4.6%, representa al número de establecimientos económicos y el 3.4%, a las ventas de bienes y servicios (INEC, 2011).

Con este dato, se puede analizar, que la provincia de El Oro, frente a la provincia del Pichincha, tienen un bajo número de establecimientos económicos, puesto que sobre pasa el número de habitantes y la extensión de su territorio; sin embargo en nuestra provincia, las empresas u organizaciones, buscan ser competitivos, frente al resto de entidades a nivel nacional, capacitando a su personal e innovando la tecnología, para lograr incrementar sus ingresos y ganancias.

Para algunos autores, la cultura organizacional, está considerada como la agrupación de elementos, que componen un medio ambiente empresarial, basado en valores, objetivos, creencias, costumbres, tradiciones, entre otras; puesto que una empresa necesita, que sea dirigida por un personal calificado y capacitado dispuesto a enfrentar los conflictos que se presentan día a día (Villarreal, Gómez, & Villarreal, 2014).

Cabe resaltar, que la cultura organizacional, es un elemento fundamental en la empresa; es decir, el éxito gira alrededor de éste punto, considerando que se basa en una agrupación de valores, ideales, objetivos, metas, principios, tradiciones, entre otras, que sirven para unificar a todo el personal que labora en la entidad; sin lugar a duda, la cultura organizacional es uno de los puntos primordiales, para encaminar a la excelencia, en donde los miembros de la organización, son el eje principal para incrementar la productividad (López, Marulanda, & Isaza, 2011).

Por otro lado, la productividad, es el producto de la fraternidad entre el capital humano, los recursos tecnológicos, los sistemas y sobretodo la organización; al combinar estos elementos de forma eficaz y equilibrada, se está encaminando por un buen sendero a la empresa o compañía; de tal modo, se estaría considerando al talento humano como un actor primordial dentro de una organización; cabe resaltar, que sin un personal calificado no existirían las organizaciones, puesto que son el motor que da arranque a las actividades desde que se inicia hasta su final (Marvel, Rodríguez, & Núñez, 2011).

La cultura, guarda una estrecha relación con el liderazgo, ya que un líder en una organización, tiene el poder o la potestad de crear o modificar la cultura existente, más aún unificar dos culturas a la vez; por consiguiente, los demás empleados o funcionarios de la entidad ,al tener un líder, sirve de guía para lograr las metas u objetivos planteados por la empresa, puesto que el cabecilla principal, posee actitudes

y rasgos propios que fomenta la participación cooperativa entre compañeros (Rodríguez & Latorre, 2011).

El Clima organizacional, es mantener de forma equilibrada, psicológica y psisocialmente al personal, que labora dentro de una empresa, con el propósito de incrementar su productividad; para ello, se necesita el empleo de estrategias con el fin de diagnosticar o medir el clima organizacional, entre ellas se cita las siguientes: como primer punto, se debe observar las actividades diarias que realizan, como segundo, se debe aplicar entrevistas personales y por último se debe encuestar a todo el personal, de cada uno de los departamentos a través de un formulario diseñado (Segredo, 2013).

Partiendo de las definiciones planteadas en los párrafos anteriores, se puede decir que la Empresa “Edkard” de la ciudad de Machala, pretende incrementar su productividad a través de la implementación de una cultura organizacional; tomando en cuenta, que el capital humano es parte primordial, para esta entidad; sin embargo, el clima organizacional deficiente puede atenuar el rendimiento óptimo de cada uno de los trabajadores, ocasionando ineficacia, conflictos entre compañeros y un quebranto en el ambiente del trabajo.

La empresa “Edkard” se encuentra ubicada en la ciudad de Machala, se dedica a la comercialización y distribución de alimentos balanceados “NICOVITA”, para la producción de camarón, ofreciendo productos, con lo más altos estándares de calidad, comprometidos con el medio ambiente, buscando la competitividad en el mercado y a su vez contribuyendo al desarrollo socio-económico de la región y el país.

Al realizar esta investigación, los principales beneficiarios son los directivos de la empresa “Edkard” y por consiguiente todos los funcionarios que trabajan en la organización; pues, se determinará las insuficiencias e inexactitudes que restringen a un adecuado clima organizacional, con la finalidad de incrementar los niveles de productividad a través de una correcta toma de decisiones.

1.2 Hechos de interés.

Todo lo referente, tanto como el clima y la cultura organizacional, ha despertado la atención de varios autores, los cuales han iniciado una investigación ardua para

detectar cuáles son las falencias que impiden o limitan el desarrollo adecuado del mismo; entre ellos tenemos a unos de los autores, quienes han estudiado acerca de la motivación; mientras que otro quien hace referencia al trabajo en equipo, el estrés y el burn-out; seguido por otro grupo de autores quienes han investigado sobre la colaboración, la comunicación; y, el último que se menciona a otro autor que relata todo lo concerniente a la cultura organizacional.

El propósito del trabajo investigativo, es dar respuesta a todas las interrogantes, que se plantean a continuación: ¿Cómo influye la cultura organizacional en la toma de decisiones gerenciales, para incrementar la productividad de la empresa Edkard?, ¿Cuál es el nivel de capacitación que tienen el personal tanto administrativo, como operativo de la empresa Edkard?, ¿Cómo es el clima organizacional, que tiene el personal y trabajadores de la empresa Edkard? y por último ¿Cuáles son los factores, relacionados a la cultura organizacional de la empresa Edkard?

Unas de las principales causas de la falta de productividad del personal que labora en la empresa Edkard, es el escaso nivel de innovación tecnológica, el frecuente ausentismo por parte del personal, actitudes laborales negativas, falta de comunicación entre compañeros, liderazgos autoritarios y falta de motivación laboral; ocasionando un sin número de consecuencias negativas como: apatía, aislamiento, estrés, conflictos frecuentes entre compañeros, inseguridad en la realización de actividades laborales, entre otras.

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general.

Investigar la influencia de la cultura organizacional en la toma de decisiones gerenciales, para incrementar la productividad de la empresa Edkard de la ciudad de Machala, de la provincia de El Oro.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Identificar el nivel de capacitación, que tienen el personal, tanto administrativo como operativo de la empresa Edkard de la ciudad de Machala.

- Detectar el clima organizacional, que tiene el personal y trabajadores de la empresa Edkard de la ciudad de Machala.
- Determinar los factores que limitan una adecuada cultura organizacional en la empresa Edkard de la ciudad de Machala.

CAPÍTULO II.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO.

2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia.

A inicios de los años 80, Estados Unidos, se interesó por la cultura organizacional; puesto que Japón, era uno de los pioneros, en aplicar este modelo de gestión empresarial, dentro de su industria japonesa; la funcionalidad y la calidad de sus productos eran de primera, gracias a las tipologías de la cultura; este triunfo empresarial, llevó a muchos investigadores a indagar acerca de la cultura organizacional; por ende, en el año de 1973 se realizó un estudio por un autor quién analizó el desempeño de las organizaciones japonesas y luchó por transferir dicha cultura a empresas norteamericanas; más adelante otro de los autores dedicaron 20 años de su vida investigando las más grandes empresas de Japón y concluyeron, que estas entidades manejaban una cultura original. A raíz de estos estudios aumentó el interés, por indagar, más a fondo todo lo relacionado con la cultura, con el propósito de comprender su ideología y aplicarla en otras organizaciones del mundo; de ahí en los años 90 este tema pasó a formar como algo que todas las entidades quieren alcanzar para cumplir con sus objetivos y metas (Rodríguez R. , 2009).

En la actualidad, se ha evidenciado que, cultura organizacional, es aplicada desde las entidades más pequeñas hasta las más grandes, por cuanto se caracteriza por manejar la capacidad de crear valores, ideales, políticas, normas en el capital humano; además, es visualizada como una oportunidad al cambio, proyectándose a un mundo competitivo.

Los antecedentes de la cultura organizacional, están ubicados en el campo de las ciencias sociales, puesto que es la ciencia, que se encarga de estudiar el comportamiento y las relaciones interpersonales de los seres humanos; y, además tiene una estrecha relación con la economía, ya que la cultura organizacional, se la considera como una herramienta que la empresa, puede utilizar para incrementar su ganancia (Pérez, 2009).

Se puede añadir que el pensamiento sistémico es considerado “un método imprescindible, para fortalecer el desarrollo de las organizaciones, donde el clima

organizacional, constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación” (Segredo, García, López, León, & Perdomo, 2015).

2.2 Bases teóricas de la investigación.

Definiciones de Cultura Organizacional.

La cultura organizacional, es entendida como la agrupación de valores, ideales, políticas, principios, que se rigen al trato entre el personal de la empresa, creándoles responsabilidad, compañerismo y sobre todo eficiencia en sus actividades laborales, con la finalidad de llegar a la productividad (Marvel, Rodríguez, & Núñez, 2011).

Por otro lado, se dice que la cultura organizacional, se la define desde dos perspectivas; la primera, es emergente, que se basa en la unificación del sistema de gestión, es decir, perfeccionar nuevas estrategias a la cultura existente en la empresa, con el fin de consensuar y estandarizar las conductas sociales; mientras que la segunda, es racional que consiste en buscar ayuda profesional, como un psicólogo, para propiciar la eficacia del personal que labora en la entidad. De tal manera, que ambas perspectivas, permiten llegar a un solo punto, que es la efectividad en el desempeño organizacional (Vesga, 2013).

La cultura organizacional, se la considera, como parte esencial dentro de una empresa, puesto que permite crear en los empleados nuevos valores, ideas, costumbres, principios y tradiciones, haciéndolos trazar, un solo objetivo y una sola meta a seguir; además, mencionan cuatro niveles de cultura como: supuestos básicos, valores o ideologías, artefactos y prácticas; cabe resaltar, que la cultura organizacional, se compone del acontecer del capital humano, la relaciones sociales entre los miembros del grupo, construcción de valores compartidos y una atmósfera afectiva en el personal (López, Marulanda, & Isaza, 2011).

La cultura organizacional es “el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos, por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura”, la cita anterior, da a conocer, que el capital humano, es quien determina su compromiso con la empresa, es decir, el cambio

depende de su fuerza de voluntad, para ser alguien mejor y útil en la organización (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009).

De otra parte, se propone una definición más concreta acerca de la cultura organizacional, considerando que los miembros de la empresa tienden a desarrollar su identidad a través de nuevas creencias, comportamientos y valores que tornarán a una posible comunicación entre sí; de tal forma, que la implementación del mismo propiciará un programa cognitivo, emocional y perceptivo que facilitará la resolución de problemas internos que se puedan suscitar dentro o fuera de la entidad (Gómez & Prowesk, 2011).

Éstos autores comparten el criterio con los demás citados en los párrafos anteriores, donde mencionan que la cultura organizacional no es más que el conjunto de valores, creencias, tradiciones, costumbres, ideas y principios que son parte primordial dentro de una organización; que implica la aceptación del personal al cambio (Naranjo, Jiménez, & Sanz, 2012).

Funciones de la Cultura Organizacional.

La cultura organizacional, está enfocada a cuatro funciones primordiales en el modelo de gestión empresarial según (López, Marulanda, & Isaza, 2011):

1. La cultura determina el tipo de conocimiento, que deben tener los miembros de la organización.
2. La cultura funciona, como intermediaria, en la relación social, y entre compañeros de trabajo.
3. La cultura permite una interacción social, que propicia la eficacia, innovación y creación de un nuevo conocimiento.
4. La cultura promueve nuevos procesos que son aceptados y distribuidos por el capital humano.

Este autor, propone cuatro funciones, que permite al capital humano, enriquecerse de nuevos conocimientos, que promueven la eficacia y eficiencia, el compañerismo, para trabajar en grupo y sobre todo los mismos ideales, para seguir un solo camino, destinado a la productividad de la organización.

Desde otro punto de vista, se plantean cuatro funciones de la cultura organizacional, entre ellas tenemos a: “identificación de la organización, compromiso colectivo, estabilidad del sistema social e instrumento para que todo tenga sentido”; estas funciones a diferencia de las anteriormente citadas, están relacionadas a la adaptación del cambio (Gómez & Prowesk, 2011).

Factores que intervienen en la Cultura Organizacional.

Los factores, que intervienen en la cultura organizacional, pueden ser el clima organizacional, la motivación, la productividad, la competitividad y el liderazgo, que inciden de forma directa en el desarrollo e innovación de la empresa; por consiguiente, las estrategias aplicadas, los grupos de trabajo y el ambiente, en sí forman parte del conglomerado empresarial, que al estar encaminado al objetivo cultural, permite mejorar los resultados productivos y financieros de la organización; en párrafos posteriores se analizarán algunos de los factores que sobresalen en la cultura organizacional (Morelos & Fontalvo, 2014).

Papel de los factores organizacionales.

Dados estos factores, se puede decir, que la unificación de todos estos aspectos, en una organización o entidad, permite una mayor productividad, en el recurso humano, con el apoyo directo de materiales tecnológicos y los conocimientos adecuados, que conllevan a un clima organizacional adecuado. El papel que juegan los factores organizacionales en la empresa, son:

- **Estructural:** se refiere a las funciones de cada departamento, a las actividades laborales, a los procedimientos y el organigrama estructural.
- **Capital humano:** referente a las capacidades y competencias del personal, de la empresa en base a capacitaciones, formación profesional y sistemas de motivación.

- **Tecnológico:** se refiere a los recursos tecnológicos que dispone la empresa, además, a la capacidad del personal en su manejo.
- **Cultural:** concierne la implementación de la cultura organizacional dentro de la empresa. (López, Marulanda, & Isaza, 2011).

Características de la Cultura Organizacional.

Las características antes descritas, tienen un propósito en común, que es la integración activa de todo el personal de empresa, con el fin de relacionarse entre sí; además, sirve para que la organización, se adapte a los cambios continuos, que se vive, hoy en día en este mundo cambiante. La cultura organizacional, está identificado, con siete características, que promueven la competitividad de la empresa, siendo éstas:

- “Promoción del aprendizaje y desarrollo humano.
- Distribuciones de los talentos y los recursos entre las unidades organizacionales.
- Innovación.
- Visión de largo plazo.
- Calidad de los productos y servicios.
- Cooperación y equipos de trabajos.
- Valores éticos” (Gómez & Prowesk, 2011, pág. 59).

Transformación Organizacional.

La transformación organizacional, depende de cuatro elementos base, los mismos que son; individualidad del personal, agrupación del personal, combinación del talento humano y los antecedentes de la empresa, mostrando así que es de mucha importancia, que el personal sea auténtico individualmente, con el fin de combinar sus

diversas habilidades, para alcanzar objetivos y metas planteadas, dándole a la empresa, una seguridad con el transcurso del tiempo, debido a que con la experiencia alcanzada, por el recurso humano, se puede llegar a identificar dicha empresa, no obstante, es imprescindible los recursos con los que la empresa dispone, para un mejor desempeño laboral. La transformación organizacional se basa en los siguientes elementos:

- La individualidad del personal de la empresa, fomenta el conocimiento, en base al talento, potencialidad y competencia.
- La agrupación del personal, permite seguir los objetivos y las metas trazadas por la organización.
- La combinación del talento humano, con la construcción colectiva, la historia de la empresa, los recursos que dispone la entidad y las condiciones del entorno externo forman parte de la cultura organizacional.
- Los antecedentes de la empresa, están caracterizados, por la experiencia y madurez de cada uno de los miembros de la organización (López, Marulanda, & Isaza, 2011).

Tipologías de la Cultura Organizacional.

Existen una variedad de tipologías, la misma que tienen enfoques o metas muy marcadas y diversas, basándose en el poder, la función, tarea y por la persona, las cuales pueden ser adaptadas dependiendo de las necesidades de la empresa o persona que las va a aplicar. Existen cuatro tipologías dentro de las organizaciones, entre ellas tenemos:

- **Organizaciones orientadas al poder:** son los que dominan a los miembros de la organización, posesionándose del control total de la entidad.
- **Organizaciones orientadas por la función:** se enfatiza en el grado de mando y en el manual de procedimientos.

- **Organizaciones orientadas por la tarea:** está basado a un fin común adaptado a una tarea asignada.
- **Organizaciones orientadas por la persona:** están orientados a cumplir con las necesidades de los empleados de la empresa (Gómez & Prowesk, 2011).

Definiciones del Clima Organizacional.

El clima organizacional, es una herramienta administrativa, que utilizan los directivos de la empresa u organización, para la toma de decisiones, con la finalidad de incrementar la productividad y estar preparados, para los cambios internos y externos, que se pueden presentar; sin lugar a duda, el comportamiento del personal, la estructura física y los procedimientos, que se manejan dentro de la entidad, forman parte del clima organizacional; por ende, es preciso evaluar este aspecto mediante la utilización de tres estrategias como la observación directa al personal, con relación al comportamiento y al desarrollo laboral de sus actividades diarias, entrevistas a directivos de la entidad y encuestas estructuradas a todos los empleados del mismo (Bernal, Pedraza, & Sánchez, 2015).

Por otro lado, el clima organizacional, es la agrupación de conocimientos en base a normas que influye en el comportamiento del capital humano de la empresa; además, se puede añadir que al tener un buen clima las consecuencias serían positivas como: poder, productividad, competitividad, satisfacción, entre otros; mientras que el mal clima atrae efectos negativos entre ellos: deserción, poca creatividad, baja competitividad, baja productividad, etc. (Marvel, Rodríguez, & Núñez, 2011).

Este dato es corroborado, donde afirman que el clima positivo, permite el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas de la empresa u organización, por lo contrario, un clima negativo, provoca conflictos entre compañeros y aumentan los factores de riesgos ambientales (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009).

El clima organizacional es el producto del conjunto de tipologías de las personas y de las empresas organizacionales, lo cual predomina el comportamiento, ejerciendo valores y creencias, que definen la personalidad de cada individuo; además, las investigaciones muestran, que para que exista un clima adecuado, dentro de una

organización, deben relacionarse varios elementos entre sí como es la comunicación, el liderazgo y el sistema de retroalimentación (Santa Eulalia & Sampedro, 2012).

El clima organizacional, está definido como las opiniones individuales del marco social o contextual del que es parte la persona, ideas compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, formales e informales; de tal manera, que entre más tiempo permanezca el personal en una organización, éstas llegan a generar poder sobre ella, las cuales sirven como una guía intelectual, para sobrellevar los conflictos de la entidad, por ende sabe cómo manejarse ante una situación; por lo tanto, el clima es importante para que el individuo se adapte a las exigencias de la empresa (Chiang, Salaza, Huerta, & Nuñez, 2008).

Componentes del Clima Organizacional.

Los componentes del clima organizacional, están estructurados en cinco puntos como, el ambiente físico, que está constituido, por la infraestructura de la organización, es decir, los recursos tecnológicos, el edificio, las instalaciones, el nivel de contaminación, entre otros; las características estructurales que están enfocadas a la dimensión de la empresa, su estructura, el control y la dirección, entre otras; el ambiente social refiriéndose a las relaciones interpersonales del recurso humano; las características personales están basadas en las competitividades y cualidades del personal de la empresa; y, el comportamiento organizacional que está constituido por la productividad, el agrado laboral, la rigidez, la elasticidad, etc. (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009).

Otro de los autores, que hablan sobre los componentes del clima organizacional, afirman que existen nueve componentes, que propician la productividad de la empresa, entre ellos tenemos; la estructura física de la organización, el compromiso o independencia en la toma de decisiones, la retroalimentación, el reto en el cumplimiento de los objetivos trazados, el trabajo en equipo, los niveles de productividad, la resolución de problemas, la dirección y la caracterización de la empresa (Segredo, 2013).

Elementos del Clima Organizacional.

Existen diez elementos del clima organizacional, entre ellos se encuentran; la identidad de los miembros, que trata del recurso humano, que se equipara con la organización; el énfasis de grupo donde se trabaja cooperativamente en equipo; el perfil de la decisión, es en donde se toma de decisiones y se prioriza las actividades laborales; la integración de los empleados, trabajando de manera coordinada; el control, que está orientado hacia el autocontrol; la tolerancia al riesgo, que está basada en la creatividad e iniciativa, para enfrentar las amenazas internas o externas en la empresa; los criterios de recompensa que premiar al rendimiento laboral; la tolerancia al conflicto. que se refiere a resolver los problemas que se pueden presentar en la organización; el perfil de los fines o medios que están enfocados a seguir los objetivos trazados por la empresa; y el enfoque de la organización que sirve para enfrentar problemas exteriores e interiores de la organización (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009).

Relación del Clima y la Cultura Organizacional.

La relación, que existe entre el clima y la cultura organizacional, es que ambos aspectos están íntimamente enlazados, ya que al mantenerse los dos en estado positivo, dan paso al compañerismo, trabajo en equipo, alto grado de motivación en el personal y a la productividad; por ende, es necesario que, la organización esté en continuas evaluaciones, en donde no permita que se salga del rumbo fijado y tenga la oportunidad de ser reorientada (Marvel, Rodríguez, & Núñez, 2011).

El Capital Humano en la Cultura Organizacional.

El capital humano, es un factor de la cultura organizacional, indispensable para la empresa, pues son los que manejan los recursos materiales, sistemas y procesos, para que la organización sea un ente competitivo, frente al mercado nacional; por lo tanto, para que una empresa encuentre el éxito el talento humano, debe poseer competencias, conocimiento y habilidades, trabajando cooperativamente en equipo, siendo participativos y sobre todo democráticos (Cantillo & Daza, 2011).

Por otro lado, el recurso humano, está conformado, por la agrupación de capacidades productivas, que las personas alcanzan por el acaparamiento de nuevos

conocimientos, los mismos, que son considerados como inventario inmaterial de la empresa, ya que el nivel de instrucción y las capacitaciones que han tenido, servirán de soporte para enfrentar los retos y dar solución a los problemas (Calderón & Mousalli, 2012).

El capital humano, está definido como la “nueva economía”, se considera parte esencial en el desarrollo de una organización, ya que sin personas no existiría la empresa; por consiguiente, es necesario capacitar al personal, no solamente en su formación profesional sino en el enriquecimiento de actitudes, cualidades, destrezas, entre otros; puesto que de eso depende para que la empresa progrese (Villalobos & Pedroza, 2009).

Sin embargo, es muy importante tomar en consideración que la evaluación de la cultura organizacional, incide de forma significativa en la efectividad grupal, ya que al valorar las falencias, a través de la aplicación de una entrevista estructurada al personal que labora en la empresa, se puede rectificar y mejorar sus capacidades y competencias (Serrate, Portuondo, Sánchez, & Roberto, 2014).

Elementos culturales que inciden en la efectividad de los grupos de trabajo.

Entre los elementos culturales, que inciden de forma directa la efectividad y eficacia de los grupos de trabajo son los siguientes; los servicios resultados del trabajo en equipo; la solución colectiva a los conflictos; el análisis y diseño en grupo de los procesos y procedimientos de la empresa, las relaciones colaborativas con los competidores, la participación activa ante los cambios, la socialización del aprendizaje y el conocimiento, el estímulo al buen desempeño y las buenas prácticas, la participación activa en la organización del trabajo (Serrate, Portuondo, Sánchez, & Roberto, 2014).

La Competitividad.

La competitividad, es un aspecto primordial, para disputar el primer puesto, ya sea en lo personal u organizacional, considerando, que sin competidores, la balanza resultaría complicado o imposible comprobar su eficiencia. Por consiguiente, es necesario que en la empresa, se vea reflejada la cultura organizacional, para conseguir una buena competitividad y lograr la distinción entre los clientes o consumidores (Buendía, 2013).

Por otro lado, es definida, como un campo de conocimiento económico, que examina los sucesos que le permiten a una organización, sostener un ambiente con más valor, para sus propias empresas; por lo tanto, la competitividad registra a las empresas como entes financieros, que compiten por un bienestar lucrativo, en algunos casos las entidades apoyan el hecho de mantener un ambiente propio, para la competitividad de empresas impulsándolos a mantenerse por un prolongado tiempo (Lombana & Rozas, 2009).

De la misma otro autor define a la competitividad, como el aumento incesante de las ganancias y el nivel de vida de regiones y naciones, con una capacidad de trabajo que abastece a los demandantes, resaltando que la actividad financiera; sin embargo, no se debe malinterpretar, como un desequilibrio insostenible (Álvarez, 2014).

La Productividad.

La productividad del personal, permite la reducción de los costos de producción e incrementa la rentabilidad de las inversiones, constituyendo mayores ingresos, no solamente para los dueños de la compañía, sino también, para los inversionistas y de paso incrementaría los sueldos salariales de los empleados (Cantillo & Daza, 2011).

Por otro lado, la productividad del capital humano es primordial, para alcanzar las metas trazadas por la empresa; tomando en cuenta que es el producto de la unión entre la tecnología, el personal, los procesos y los procedimientos, dando un resultado óptimo y eficaz; por tal motivo, su cultura es vital para el sostenimiento y mejora (Marvel, Rodríguez, & Núñez, 2011).

Es preciso analizar la definición, desde otro punto de vista, considerando que la productividad de los recursos humanos, es comprendida, como una guía donde existe la eficiencia organizativa, es decir, consiste, en la capacidad del capital humano, que añade la experiencia, conocimientos, destrezas, aptitudes y habilidades, para hallar los métodos más pertinentes que ayuden a mejorar la eficacia y productividad de la organización (Valle, 2016).

La gestión de RRHH, es la ciencia práctica, que maneja las relaciones de empleo y el grupo de disposiciones, labores y asuntos emparentados a esta misma relación; además, se basa en la mezcla o combinación de diversas teorías de gestión científica,

trabajo social y psicología industrial, mostrando evolución constantemente notoria (Acosta, 2008).

CAPÍTULO III. PROCESO METODOLÓGICO.

3.1 Diseño o tradición de investigación seleccionada.

3.1.1 Tipo o diseño de la investigación.

En este estudio se utilizó el diseño descriptivo, por cuanto el propósito del mismo, fue clasificar los problemas considerados objeto de estudio, con el fin de establecer las causas y efectos; por otro lado, se aplicó el documental, que sirvió para, recopilar la literatura científica necesaria, para realizar la fundamentación teórico-epistemológica del estudio, mediante libros, informes, doctorados y especialmente artículos científicos actualizados que se encuentran registrados en anexos.

3.1.2 Operacionalización de las variables.

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala
Variable Independiente: Cultura Organizacional (organización)	La cultura organizacional, es el conjunto de valores, ideales, objetivos, metas, principios, tradiciones, entre otras, que sirven para unificar a todo el personal que labora en la entidad.	Factores organizacionales Clima organizacional	Estructura organizacional Tecnología Ambiente social Canal de comunicación Incentivos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto. de Contabilidad • Dpto. de Comercialización • Departamento de Logística • Dpto. de Recursos Humanos • Dpto. de Servicios Técnicos • Computadores actualizados • Sistema contable • Capacidad en personal en el manejo • Excelente • Muy bueno • Bueno • Malo • Muy bueno • Bueno • Regular • Malo • Siempre • A veces • Rara vez • Nunca

Variable Dependiente: Productividad	La productividad es el producto de la fraternidad entre el capital humano, los recursos tecnológicos, los sistemas y sobretodo la organización.	Recurso Humano	Género Estado civil Edad Años de experiencia Título profesional Capacitación constante	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino <ul style="list-style-type: none"> • Soltero/a • Unión libre • Casado/a • Divorciado/a <ul style="list-style-type: none"> • 12 – 18 años • 19 – 30 años • 31 – 40 años • 41 – 64 años • ≥ 65 años <ul style="list-style-type: none"> • 1 – 5 años • 6 – 10 años • 11 – 15 años • 16 – 20 años • ≥ 25 años <ul style="list-style-type: none"> • Primaria • Bachiller • Egresado/a • Licenciado/a • Ingeniero/a • Masterado • Doctorado <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Rara vez • Nunca
---	---	----------------	---	--

Elaborado por: La Autora

3.1.3 Población y muestra.

La presente población está estructurada por 16 funcionarios de la empresa EDKARD, que están divididos en el cuadro posterior:

Cuadro 2. Población y muestra

UNIDADES DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA
Gerente	1	1
Secretaria de gerencia	1	1
Contador	1	1
Dpto. de Contabilidad	3	3
Dpto. de Comercialización	3	3
Dpto. de Logística	4	4
Dpto. de Recursos Humanos	2	2
Dpto. de Servicios Técnicos	1	1
TOTAL	16	16

Elaborado por: La Autora

Como la población, está compuesta por menos de 100 funcionarios, es una muestra finita; por lo tanto, solo se realizaron entrevista a toda la población antes descrita en el cuadro.

3.1.4 Sistema de procedimiento operativo utilizado en el diagnóstico.

El presente estudio, inició con la investigación de teorías que avalan el tema, que consistió en encontrar información necesaria en libros, doctorados y revistas científicas indexadas, que sirvió para la elaboración de marco teórico; y de igual forma admitió la construcción de la operacionalización de las variables donde se mostraron las variables, dimensiones, indicadores y escalas.

Para obtener los datos estadísticos, se identificó a las unidades de investigación y se procedió a elaborar los instrumentos, para recolectar la información; antes de aplicar la entrevista se realizó una prueba piloto, al 5% de la población con la finalidad de comprobar la viabilidad del mismo.

Una vez comprobado, se procedió a aplicar los instrumentos de investigación, a toda la población de la empresa EDKARD, se tabularon e interpretaron los datos cuantitativamente y por último se realizaron las conclusiones y recomendaciones.

3.2 Proceso de recolección de datos en la investigación.

3.2.1 Métodos y técnicas.

El método utilizado para la construcción o elaboración del presente estudio fue el siguiente:

- **Método descriptivo:** Este método, me permite conocer todas las características que están asociadas a la cultura organizacional de la empresa Edkard de la ciudad de Machala.

Las técnicas utilizadas para la construcción o elaboración del presente estudio fueron las siguientes:

- **Bibliográfica:** Esta técnica, me permite recopilar la literatura científica necesaria, para realizar la fundamentación teórico-epistemológica del estudio, mediante libros, informes, doctorados y especialmente artículos científicos actualizados que se encuentran registrados en anexos.

Nuestro espacio de la muestra es menos de 100 por lo tanto, es finita, vamos a utilizar la entrevista:

- **Entrevista:** Esta técnica consiste en formular un cuestionario de preguntas cerradas al personal que labora en la empresa EDKARD, para determinar la incidencia de la cultura organizacional en la toma de decisiones gerenciales, para incrementar la productividad.

3.2.2 Procedimiento operativo utilizado en la recolección de los datos.

El procedimiento operativo, que utilicé en la recolección de datos fue:

- **Formularios:** Están estructurados, en 11 preguntas para dar respuesta al objetivo de la investigación.
- **Datos estadísticos:** Sirvieron, para medir la frecuencia y el porcentaje de las respuestas de la entrevista.

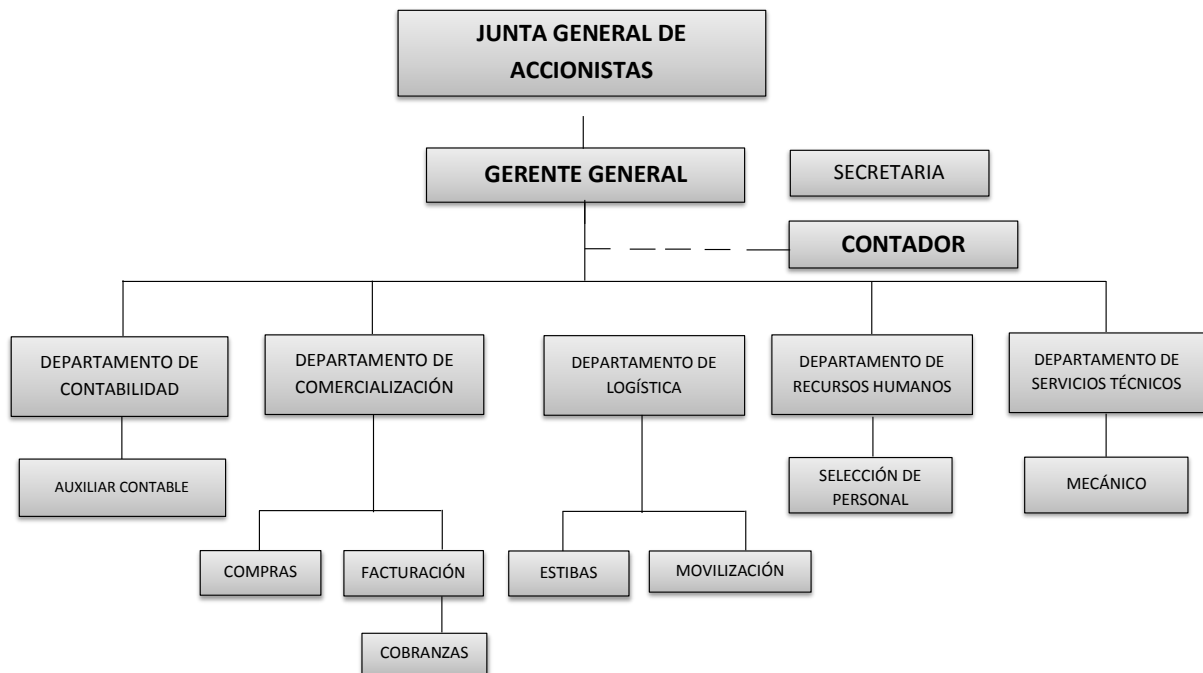
3.2.3 Criterios de validez y confiabilidad de la investigación.

Este trabajo, tiene validez, porque los temas están asociados a los objetivos de la investigación, y además, tiene una estrecha relación con la operacionalización de las variables.

Es confiable, por cuanto se aplicó una entrevista al personal que labora en la empresa EDKARD, con el propósito de obtener los datos empíricos para la construcción de conclusiones.

3.3 Sistema de categorización en el análisis de datos.

Organigrama estructural de la empresa EDKARD



Fuente: Empresa Edkard
Elaborado por: La Autora

ENTREVISTA A FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA EDKARD

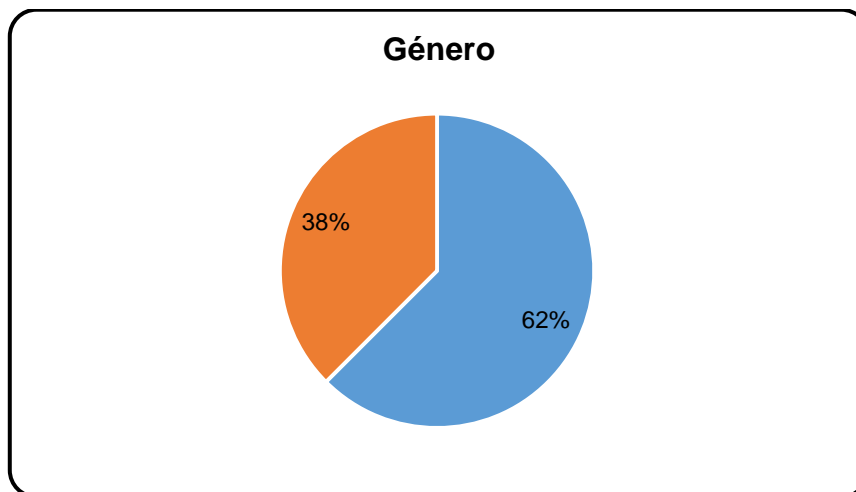
1. ¿Cuál es su género?

Tabla 1: Género

ALTERNATIVAS	Nº	%
Femenino	10	62
Masculino	6	38
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 1: Género



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Dado este resultado, se establece que el 62% corresponden al sexo femenino; mientras que el 38% está conformado por el sexo masculino; este resultado es satisfactorio puesto que se considera que las personas de sexo femenino se las conoce como multifunción, ya que por el hecho de que son mujeres tienen la habilidad de cumplir con más de dos tareas a la vez en comparación con el sexo masculino.

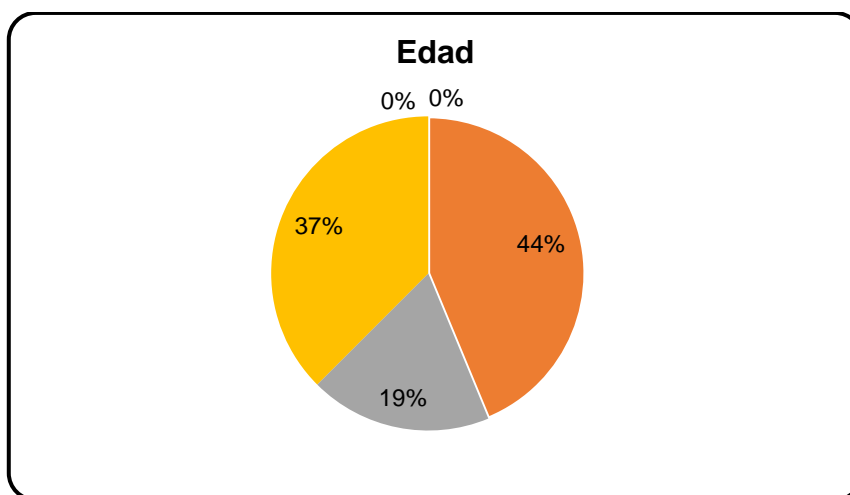
2. ¿Qué edad tiene?

Tabla 2: Edad

ALTERNATIVAS	Nº	%
12 – 18 años	0	0
18 – 30 años	7	44
31 – 40 años	3	19
41 – 64 años	6	37
≥ 65 años	0	0
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 2: Edad



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Atenuando la tabla estadística, se puede decir que el 44% de los funcionarios tienen de 18 a 30 años, el 37% tiene de 41 a 64 años y el 19% restante tiene de 31 a 40 años de edad; resultados que dan a notar que un gran porcentaje de funcionarios se encuentran en una adultez temprana, considerada como un período en donde la persona consigue empleo y asume roles familiares; por lo tanto, la empresa dispone de un personal joven que está dispuesto a someterse a capacitaciones constantes.

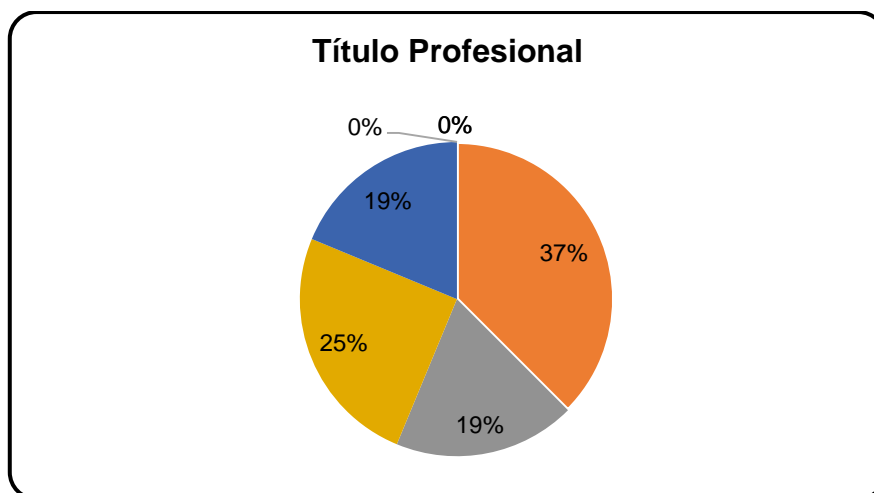
3. ¿Qué título profesional posee?

Tabla 3: Título profesional de los funcionarios

ALTERNATIVAS	Nº	%
Primaria	0	0
Bachiller	6	37
Egresado/a	3	19
Licenciado/a	4	25
Ingeniero/a	3	19
Masterado	0	0
Doctorado	0	0
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 3: Título profesional de los funcionarios



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Los resultados indican que el 37% de los funcionarios son bachilleres el 25% son licenciados, el 19% son egresados y el 19% restante son ingenieros; dados estos datos se puede determinar que el personal que labora en la empresa no tiene un título que esté acorde a sus funciones laborales lo que impide un mejor desempeño profesional; por consiguiente es necesario sensibilizar a cada uno de los funcionarios de los departamentos que no tienen un título de tercer nivel a culminar con sus estudios.

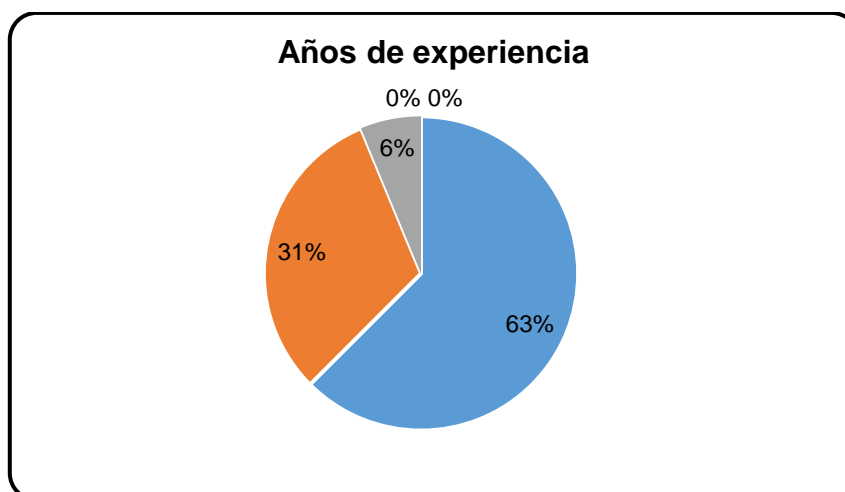
4. ¿Cuántos años de experiencia tiene laborando en la empresa Edkard?

Tabla 4: Años de experiencia

ALTERNATIVAS	Nº	%
1 – 5 años	10	63
6 – 10 años	5	31
11 – 15 años	1	6
16 – 20 años	0	0
≥ 25 años	0	0
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 4: Años de experiencia



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Dados estos resultados se puede mencionar que el 63% tienen de 1 a 5 años de experiencia laboral, el 31% tienen de 6 a 10 años; mientras que el 6% restante tienen de 11 a 15 años laborales; se ha podido evidenciar que gran parte de los funcionarios tienen pocos años de experiencia laborando en la empresa Edkard, lo que limita el desempeño laboral en las funciones asignadas en cada departamento, según la actividad económica que realiza la entidad.

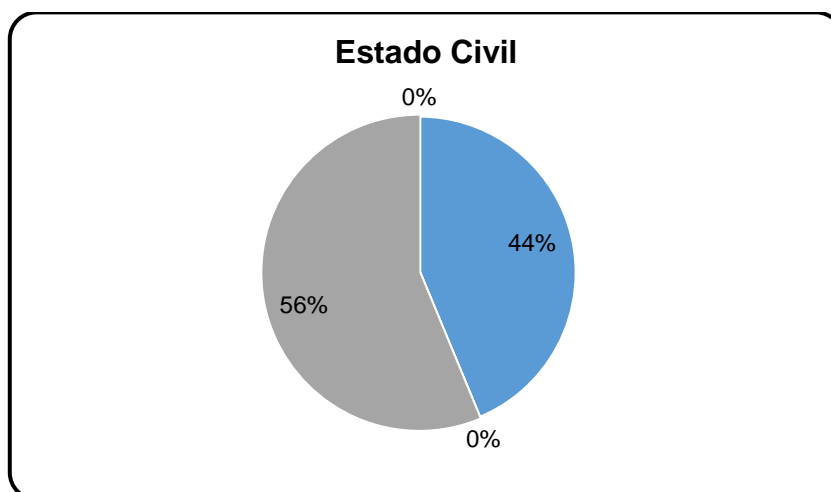
5. ¿Cuál es su estado civil?

Tabla 5: Estado civil

ALTERNATIVAS	Nº	%
Soltero/a	7	44
Unión libre	0	0
Casado/a	9	56
Divorciado/a	0	0
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 5: Estado civil



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Los resultados demuestran que la mayoría son personas casadas, lo que nos da como resultado el 56%; así como también de personas solteras los mismos que representan el 44%; este resultado permite deducir que la mayoría del personal que labora en la empresa no está predispuesta a permanecer más tiempo cuando la empresa lo requiera, puesto que tiene responsabilidades familiares que debe asumir en su hogar.

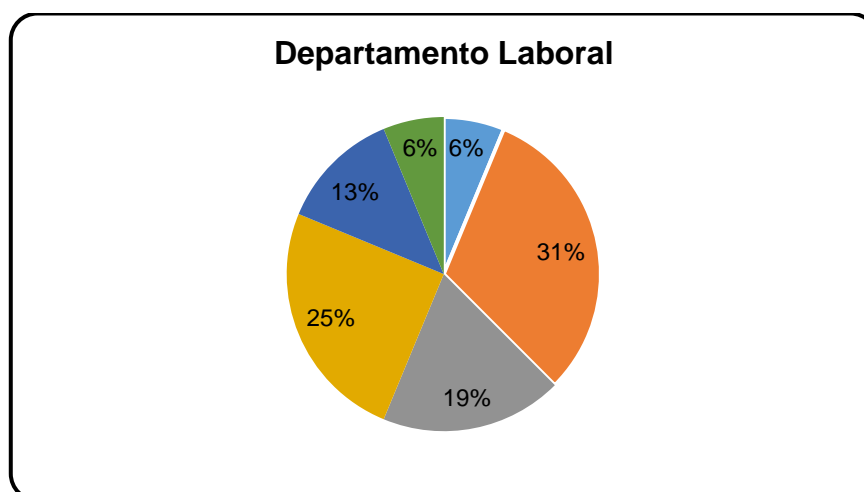
6. ¿En qué departamento labora?

Tabla 6: Departamento de la empresa

ALTERNATIVAS	Nº	%
Gerencia	1	6
Dpto. de Contabilidad	5	31
Dpto. de Comercialización	3	19
Dpto. de Logística	4	25
Dpto. de Recursos Humanos	2	13
Dpto. de Servicio Técnicos	1	6
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 6: Departamento de la empresa



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: La tabla estadística indica que el 31% de los funcionarios equivalentes a 5 personas trabajan en el departamento de Contabilidad, el 25% que corresponden a 4 personas en el departamento de Logística; el 19% que equivalen a 3 personas en el departamento de Comercialización, el 13% que corresponden a 2 personas en el departamento de Recursos Humanos, el 6% en Servicios Técnicos y el 6% restante en Gerencia.

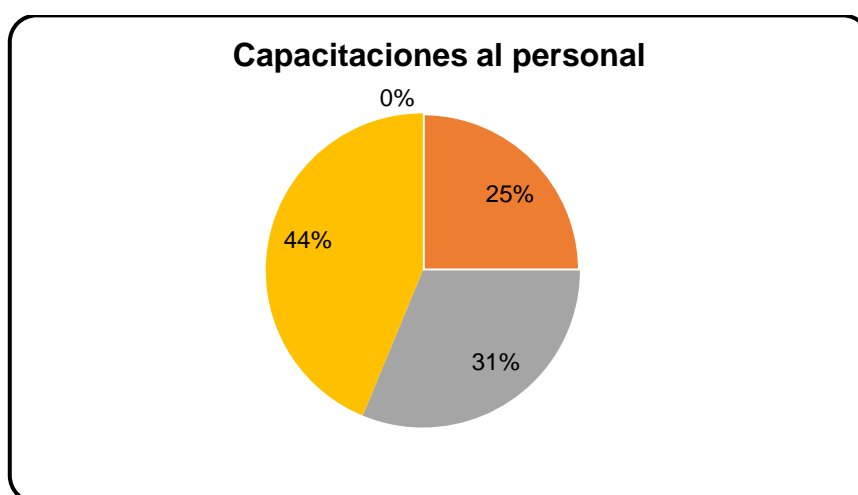
7. ¿Ha recibido alguna capacitación referente a su puesto de trabajo?

Tabla 7: Capacitación al personal

ALTERNATIVAS	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	4	25
Rara vez	5	31
Nunca	7	44
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 7: Capacitación al personal



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Con base a la entrevista realizada, se concluye que el 44% de los funcionarios no han recibido capacitación, el 31% ha recibido capacitación rara vez y el 25% restante a veces ha recibido capacitación; este resultado permite determinar que un gran porcentaje de los funcionarios que laboran en la empresa están conscientes que no reciben una capacitación constante que les permita dominar o ejercer con eficacia su función en el departamento.

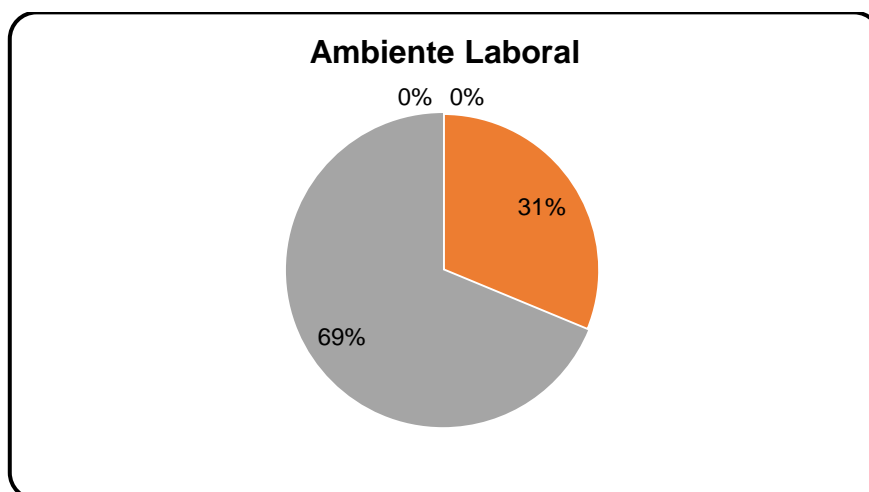
8. ¿Cómo considera usted al ambiente laboral?

Tabla 8: Ambiente laboral

ALTERNATIVAS	Nº	%
Muy bueno	0	0
Bueno	5	31
Regular	11	69
Malo	0	0
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 8: Ambiente laboral



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Los resultados demuestran que el 69% de los funcionarios consideran el ambiente laboral regular, y el 31% bueno; de tal forma, que el ambiente laboral es poco propicio para desempeñar sus actividades laborales, puesto que se necesita que el lugar de trabajo brinde la estabilidad emocional para cada uno de los funcionarios, trabajando cooperativamente en equipo, siguiendo todos un mismo objetivo con el fin de llegar a la meta trazada por la empresa u organización.

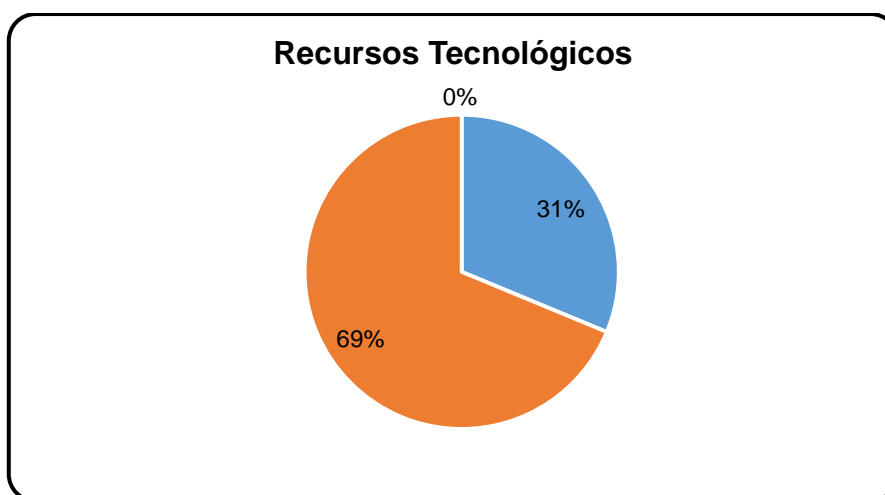
9. ¿La empresa proporciona los recursos tecnológicos necesarios para desempeñar su función laboral?

Tabla 9: Recursos Tecnológicos

ALTERNATIVAS	Nº	%
Siempre	5	31
Casi siempre	11	69
Nunca	0	0
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 9: Recursos Tecnológicos



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Los datos empíricos demuestran que el 69% de los funcionarios afirman que la entidad casi siempre les proporciona recursos tecnológicos para desempeñar su función laboral; mientras que el 31% restante afirma que siempre; estos recursos proporcionan que las tareas laborales se las realice con mayor precisión; cabe resaltar, que para que una organización sea productiva es preciso contar con el personal calificado, los recursos adecuados y sobre todo que tengan los conocimientos necesarios para manejarlos.

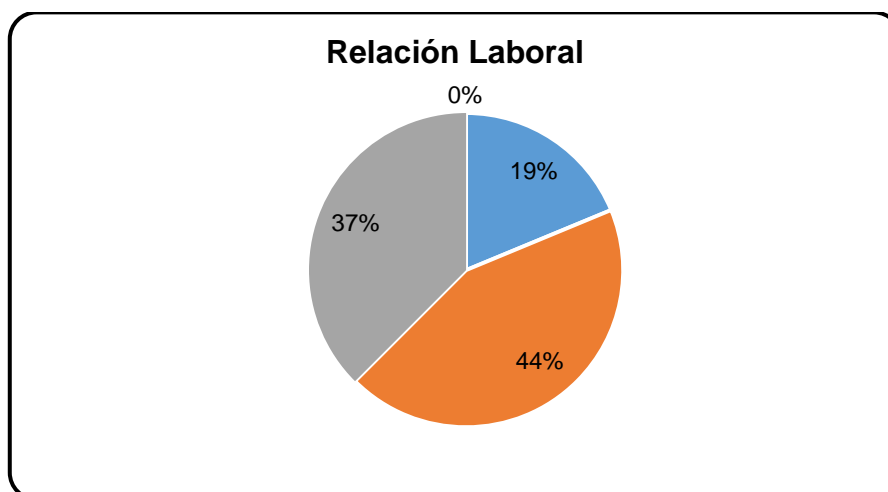
10. ¿Existe una buena relación laboral entre compañeros?

Tabla 10: Relación laboral

ALTERNATIVAS	Nº	%
Muy bueno	3	19
Bueno	7	44
Regular	6	37
Malo	0	0
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 10: Relación laboral



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Dados estos datos empíricos, se puede determinar que el 44% de los funcionarios tienen una buena relación laboral entre compañeros, 37% regular, y el 19% restante muy buena; dados estos datos se puede apreciar que en la empresa no se está manteniendo un clima organizacional adecuado que permita al personal ser participe de un momento ameno entre compañeros; considerando que es muy importante que se propicie las relaciones humanas entre sí, con el fin de regular el temperamento y saber afrontar los conflictos que se presenten interna o externamente en la organización.

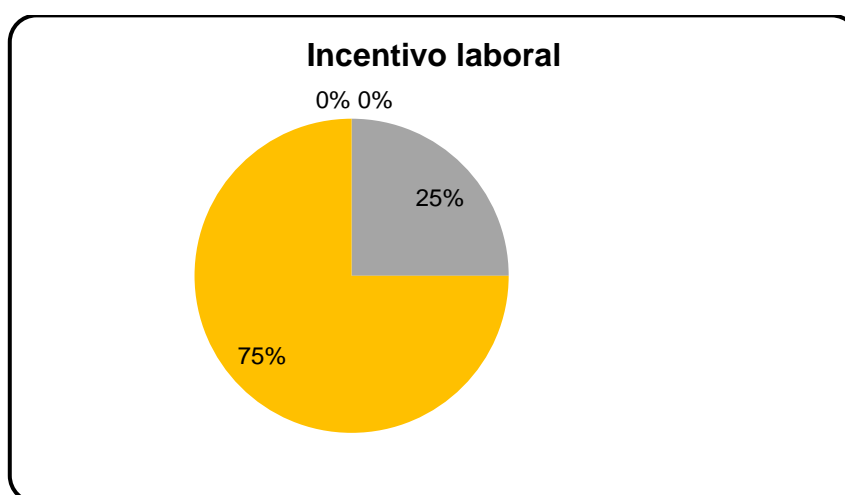
11. ¿La empresa les otorga algún incentivo laboral por el éxito en sus labores?

Tabla 11: Incentivo laboral

ALTERNATIVAS	Nº	%
Siempre	0	0
A veces	0	0
Rara vez	4	25
Nunca	12	75
TOTAL	16	100

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

Gráfico 11: Incentivo laboral



Fuente: Entrevista a funcionarios de la empresa EDKARD

Elaborado por: Lady Elizabeth Salazar Romero

INTERPRETACIÓN: Con referencia a la entrevista realizada se concluye que el 75% de los funcionarios nunca han recibido un incentivo por su excelencia laboral, y el 25% restante rara vez lo ha recibido; esta situación es inquietante puesto que los incentivos se los considera una motivación que propicia una alta autoestima en el trabajador; y no solo puede ser económica sino el reconocimiento ante los demás por el éxito en sus labores.

CAPÍTULO IV.

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1 Descripción y argumentación teórica de resultados.

Los resultados muestran, que dentro de la empresa Edkard, existen funcionarios que están laborando sin tener un título profesional, ni la experiencia necesaria acorde a la función que realiza en su departamento; además, se ha podido notar, que no están actualmente capacitados y preparados para enfrentar los problemas que se suscitan interna y externamente en la entidad, a pesar de tener la edad apropiada, para enriquecer sus conocimientos y auto-capacitarse, cuando la empresa no toma esas atribuciones que le corresponde como jefes del mismo.

Ante estos factores, es preciso mencionar, que el capital humano tiene dificultades en su productividad, es decir, el ambiente laboral, no es el más idóneo, para desempeñar sus actividades laborales, debido a que no se dispone de los recursos tecnológicos suficientes para su desempeño; además, no existe una buena relación laboral entre compañeros, por cuanto, cada quien se enfoca a su trabajo individual; considerando que la productividad del recurso humano, depende del trabajo cooperativo que se realice en conjunto y otro de los aspectos importantes, es la motivación ante el trabajo, pues todos merecen méritos por el éxito en sus labores y al no reconocerlo, permite que el personal, se fije en un horario de trabajo, más no el beneficio que puede tener la empresa, gracias al cumplimiento de sus actividades laborales.

Por consiguiente, la cultura organizacional, que se está empleando en la empresa Edkard no es la apropiada para incrementar la productividad, considerando que es uno de los aspectos que en la actualidad se está tomando en cuenta para ser un ente competitivo frente al mercado local y nacional; sin embargo, al haber falencias en el clima organizacional, el recurso humano es el que está siendo perjudicado, ya que de ellos depende el progreso económico de la empresa.

4.2 Conclusiones.

A continuación se detallan las conclusiones que se realizaron a partir de los objetivos de la investigación:

- La cultura organizacional que tiene la entidad influye de forma negativa en la toma de decisiones, limitando el incremento de la productividad de la empresa Edkard de la ciudad de Machala, de la provincia de El Oro.
- Existe un escaso nivel de capacitación en el personal que labora en la empresa Edkard, por cuanto los directivos de la misma no le han dado la debida importancia; tomando en cuenta que a mayor grado de capacitación, mejor será el desempeño laboral en sus funciones; cabe resaltar que el capital humano tampoco se auto-preparado, para perfeccionar su servicio que brinda en la entidad.
- El inapropiado clima organizacional que existe en la empresa Edkard no permite incrementar la productividad, ya que el personal no se encuentran cómodo en el ambiente laboral, por cuanto no disponen de los recursos tecnológicos suficientes, para enfrentar los conflictos que se presentan y además no existe una buena relación entre compañeros, en donde cada quien se direcciona para su lado.
- La incapacidad que tiene el capital humano en la toma de decisiones, la escasa tecnología de punta y la falta de motivación por méritos alcanzados son factores que limitan una adecuada cultura organizacional en la empresa Edkard, obstaculizando el desempeño de las funciones laborales.

4.3 Recomendaciones.

A continuación se detallan las recomendaciones según cada conclusión:

- Fomentar en los funcionarios de la empresa Edkard valores, ideales, políticas, principios, creándoles responsabilidad, compañerismo y sobre todo eficiencia en sus actividades laborales, con la finalidad de llegar a la productividad de la misma.
- Plantear un programa de capacitación trimestral al recurso humano acerca de los requerimientos que necesita con urgencia, cada uno de los funcionarios de los departamentos de la empresa Edkard, con la finalidad de cumplir a cabalidad con las funciones que desempeñan cada uno de los funcionarios.
- Se recomienda a los directivos de la empresa Edkard, que realicen actividades intercaladas como jornadas deportivas, en donde se minimice el sedentarismo en los funcionarios, por cuanto el estar sentado en un escritorio bajo presión provoca estrés; integraciones entre compañeros de trabajo para optimizar el clima organizacional y a la vez suministrar los recursos tecnológicos suficientes para el buen desempeño de sus funciones laborales.
- Propiciar una cultura organizacional, que esté acorde a la altura de la empresa Edkard, en la cual se genere reducción de los niveles jerárquicos, con el fin de trabajar en equipo y de forma cooperativa; además mejorar la comunicación interna de la entidad para perfeccionar el clima organizacional y por ultimo motivar los méritos alcanzados por los funcionarios.

Bibliografía.

- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2), 79-100. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016822005>
- Álvarez, O. (Junio de 2014). La competitividad en las actuales condiciones de la economía internacional. *Revista Economía y Desarrollo*, 151(1), 56-70. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425541209005>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Revista iberoamericana de administracion y contaduria*, 31(134), 8-9. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
- Buendía, E. (Diciembre de 2013). El papel de la Ventaja Competitiva en el desarrollo económico de los países. *Revista Análisis Económico*, 28(69), 55-78. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41331033004>
- Calderón, J., & Mousalli, G. (2012). Capital humano: Elemento de diferenciación entre las organizaciones. *Revista Actualidad Contable Faces*, 15(24), 05-18. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25722697002>
- Cantillo, E., & Daza, J. (Junio de 2011). Influencia de la cultura organizacional en la competitividad de las empresas. *Revista Escenarios*, 9(1), 18-23. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3874557.pdf>
- Chiang, M., Salaza, M., Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 2(23), 66-85. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004
- Gómez, D., & Prowesk, K. (2011). Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Revista Pensamiento Psicológico*, 9(17), 57-68. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n17/v9n17a06.pdf>
- Góngora, N., Nóbile, C., & Reija, L. (2014). Estudio comparativo de la cultura organizacional en unidades de investigación de la UNLP. *Revista Científica: Visión de futuro*, 18(2), 34-59. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357933895002>

- INEC. (2011). *Avances del Censo Nacional Económico y Mecanismos de Difusión*. Quito. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/resultados_generales_censo_economico.pdf
- Lombana, J., & Rozas, S. (Junio de 2009). Marco analítico de la competitividad Fundamentos para el estudio de la competitividad regional. *Revista Pensamiento & Gestión*(26), 1-38. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64612291002>
- López, M., Marulanda, C., & Isaza, G. (2011). Cultura organizacional y gestión del cambio y de conocimiento en organizaciones de caldas. *Revista virtual universidad católica del norte*(33), 117 – 139. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961008.pdf>
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Revista Intangible Capital*, 7(2), 549-584. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Morelos, J., & Fontalvo, T. (Junio de 2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Revista Entramado*, 10(1), 96-105. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265431574006.pdf>
- Naranjo, J., Jiménez, D., & Sanz, R. (2012). ¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa? *Revista Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 15(2), 63-72. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80723313003>
- Pérez, A. (Junio de 2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 183-194. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29011523003.pdf>
- Rodríguez, N., & Latorre, V. (2011). Cultura y liderazgo en la industria de la construcción chilena. *Revista de la Construcción*, 10(3), 64-74. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rconst/v10n3/art07.pdf>
- Rodríguez, R. (Junio de 2009). La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Revista Invenio*, 12(22), 67-92. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87722106>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (Octubre de 2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista Acimed*, 20(4), 67-75. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

- Santa Eulalia, J., & Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electrónica*, 34(5), 606-619. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v34n5/tema11.pdf>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>
- Segredo, A. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3-8. Obtenido de www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181315000212
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 115-129. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v41n1/spu10115.pdf>
- Serrate, A., Portuondo, Á., Sánchez, N., & Roberto. (Abril de 2014). Evaluación de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal. *Revista Ingeniería Industria*, 35(1), 2-12. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433596002>
- Valle, R. (2016). Productividad de recursos humanos, innovación de producto y desempeño exportador: Una investigación empírica. *Revista Intangible Capital*, 12(2), 619-641. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54944740010>
- Vesga, J. (Diciembre de 2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 11(2), 89-100. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4607402.pdf>
- Villalobos, G., & Pedroza, R. (2009). PERSPECTIVA DE LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO ACERCA DE LA RELACIÓN ENTRE EDUCACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO. *Revista Tiempo de Educar*, 10(20), 273-306. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>
- Villarreal, F., Gómez, J., & Villarreal, M. (6 de Mayo de 2014). La Cultura Organizacional y las Estrategias Competitivas en la industria de celulosa, cartón y papel en México. *Revista AD-minister*(25), 98-120. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n25/n25a5.pdf>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN**

ENTREVISTA A FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA EDKARD

Tema:

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN LA TOMA DE DECISIONES GERENCIALES, PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA EDKARD.

Tome en consideración lo siguiente:

- Marque con una “X” la opción de su preferencia.
- Debe expresar su respuesta tomando en consideración los parámetros de cada pregunta.
- Contestar cada una de las preguntas.
- Por favor no usar correctores ni borradores, tampoco manchar la hoja.
- Esta entrevista es totalmente anónima.
- No se permite contestar más de una vez en cada pregunta.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su género?

- a) Femenino ()
- b) Masculino ()

2. ¿Qué edad tiene?

- a) 12 – 18 años()
- b) 18 – 30 años()
- c) 31 – 40 años()
- d) 41 – 64 años()
- e) ≥ 65 años ()

3. ¿Qué título profesional posee?

- a) Primaria ()
- b) Bachiller ()
- c) Egresado/a ()
- d) Licenciado/a ()

- e) Ingeniero/a ()
- f) Masterado ()
- g) Doctorado ()

4. ¿Cuántos años de experiencia tiene laborando en la empresa Edkard?

- a) 1 – 5 años ()
- b) 6 – 10 años ()
- c) 11 – 15 años ()
- d) 16 – 20 años ()
- e) ≥ 25 años ()

5. ¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltero/a ()
- b) Unión libre ()
- c) Casado/a ()
- d) Divorciado/a ()

6. ¿En qué departamento labora?

- a) Dpto. de Contabilidad ()
- b) Dpto. de Comercialización ()
- c) Dpto. de Logística ()
- d) Dpto. de Recursos Humanos ()
- e) Dpto. de Servicio Técnicos ()
- f) Otro:..... ()

7. ¿Ha recibido alguna capacitación referente a su puesto de trabajo?

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Rara vez ()
- d) Nunca ()

8. ¿Cómo considera usted al ambiente laboral?

- a) Muy bueno ()
- b) Bueno ()
- c) Regular ()
- d) Malo ()

9. ¿La empresa proporciona los recursos tecnológicos necesarios para desempeñar su función laboral?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) Nunca ()

10. ¿Existe una buena relación laboral entre compañeros?

- a) Muy bueno ()
- b) Bueno ()
- c) Regular ()
- d) Malo ()

11. ¿La empresa les otorga algún incentivo laboral por el éxito en sus labores?

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Rara vez ()
- d) Nunca ()

Gracias por su colaboración