

## **0.4 ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL EN LAS EMPACADORAS DE CAMARÓN UBICADAS EN LA AVENIDA CASUARINA EN GUAYAQUIL**

Gianella Giler Valverde – Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaqui - [gianella.gilerv@ug.edu.ec](mailto:gianella.gilerv@ug.edu.ec)

Karen Ochoa Quirola - Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaqui - [karen.ochoaq@ug.edu.ec](mailto:karen.ochoaq@ug.edu.ec)

**Recibido: Mayo 2017 Revisado: Julio 2017 Publicado Julio 2017**

## Resumen

El desarrollo del tema Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en el ambiente laboral en las empacadoras de camarón ubicadas en la avenida Casuarina en Guayaquil, muestra la importancia de contar con normas, hábitos y valores que definan el comportamiento del talento humano dentro de la empresa. Actualmente las empacadoras ubicadas en la avenida Casuarina no cuenta con una cultura organizacional que defina el comportamiento de los colaboradores. Además no se ha trabajado en la creación de una estructura organizacional, programas de capacitación, inducción y motivación que permitan un mejor desempeño en las diferentes tareas que se realizan dentro de las empacadoras. Existen problemas como la escasez de comunicación, inexistencia de capacitación, no se contempla la conciliación de la vida laboral con la familiar ya que se extienden las horas laborables, lo que ha generado malestar entre los colaboradores y un ambiente de insatisfacción en cada uno de ellos. Debido a lo anteriormente detallado, se propone la creación de la estructura organizacional para las empacadoras ubicadas en la avenida Casuarina, así como también realizar programas de capacitación que permitan a los colaboradores identificarse con la cultura organizacional y demuestren mayor eficiencia en las actividades que realizan, tomando en consideración que esta propuesta ayudará a mejorar el ambiente laboral.

**Palabras clave:** cultura organizacional, talento humano, comportamiento, comunicación, implementación, estructura organizacional, capacitación, ambiente laboral.

## **Introducción**

### **Introducción**

Estructurar la cultura organizacional de las empresas empacadoras de camarón se presenta como una opción para detallar información referente a las actitudes, comportamiento, valores, hábitos que forjan acciones dentro del trabajo, además incursiona en una situación anímica que conjuga el desarrollo de las actividades que se realicen con el único propósito de establecer el orden y el respeto a las políticas dentro de las empacadoras y los operarios que en ellas se desenvuelven.

El trabajo en equipo en las distintas áreas de las empacadoras de camarón es el principal referente para medir la eficiencia del área, en donde los procesos de recepción, pelado, valor agregado, clasificación, almacenamiento entre otras forman el condicionante para determinar cómo se establece lineamientos que permitan alcanzar las metas de cada equipo y a su vez trabajar dentro de un ambiente laboral positivo que ayude en encaminar los resultados hacia la misión de la empresa.

El objetivo de la presente investigación y propuesta consiste en analizar la cultura organizacional en la empresas empacadoras de camarón ubicadas en la avenida Casuarina y determinar el impacto que esta tiene en el ambiente laboral tomando en consideración el nivel de satisfacción de sus colaboradores a través de la realización de encuestas como método de medición, de esta forma obtener como resultados el nivel de complacencia que tiene el talento humano que labora en la empresa.

Dentro del estudio se establece las principales definiciones vertidas en el área laboral, estableciendo temas como la satisfacción, cultura organizacional, valoración en el trabajo y evaluaciones, entre otros.

La industria camaronera al finalizar la década del 60 se manifestó con un gran impacto en el país trayendo consigo una gran cantidad de ingresos para el Ecuador, esto fue visto como una oportunidad de negocio por parte de los inversionistas que apostaron por este rentable negocio y decidieron situarse en la avenida Casuarina, ahora conocida como zona industrial de Guayaquil

(VILLAO, 2014) indica que: “El camarón es el tercer producto con mayor demanda mundial que produce el Ecuador, a través del tiempo, diversas enfermedades han afectado al sector camaronero, impactando directamente en el nivel de exportaciones y bajando el ingreso económico al Ecuador”.

A inicio de los 2000 las empacadoras de camarón encontraron en el norte de Guayaquil una opción para establecer sus plantas y empezar a operar, situándose específicamente en la avenida Casuarina, ahora conocida como zona industrial.

Este tipo de empresas cuentan con un promedio de 80 colaboradores los cuales se dividen en dos áreas de trabajo: administrativa y de producción.

El área administrativa se encarga de realizar la contratación del personal, contabilidad de la empresa y demás tareas que involucran al área como tal, mientras que la de producción ejecuta la parte operativa que respecta al procesamiento del camarón para la exportación a Estados Unidos y Colombia o para la venta local.

### **Definición**

Desde el inicio de las actividades, las empresas empacadoras de camarón que se encuentran ubicadas en la avenida Casuarina, no cuentan con una adecuada definición de funciones. El talento humano ejerce las tareas sin un lineamiento claro, como consecuencia existen reprocesos lo cual genera más carga de trabajo y gastos de recursos.

En los últimos 5 años las empacadoras asentadas en la avenida Casuarina han experimentado el crecimiento de las empresas lo cual ha generado que aumente el talento humano. Durante este crecimiento no se ejecutó un proceso de selección o reclutamiento del personal adecuado ni se dio lugar a formalizar dichas contrataciones lo que generó inestabilidad e insatisfacción por parte de los colaboradores. Se priorizó la necesidad de aumentar los ingresos dejando de lado la importancia de fomentar una buena cultura organizacional y el cumplimiento de los derechos y obligaciones al trabajador.

“Contratar y capacitar en base a las necesidades de su organización, y luego cómo hacer uso de esos lineamientos para ir a través del proceso de designación de un puesto y contratar y capacitar a la mejor persona para que lo ocupe. En otras palabras, le ayudará a encontrar a la mejor persona, y a dar el soporte a dicha persona para que realice su mejor trabajo posible”. (Rabinowitz, 2014)

Con respecto a la valoración de la cultura organizacional dentro de las empacadoras, podemos decir que cada persona aporta con un talento distinto a pesar de que todas realizan una misma actividad, sin embargo el desarrollo consiste en la evaluación directa de las acciones diarias, las cuales fomenten una cultura útil en la consecución del buen vivir, sustentando un modelo productivo que permite ejecutar las actividades en un entorno con un buen clima laboral.

Las empacadoras han agotado sus esfuerzos para generar renta mediante la venta de los productos y/o servicios que ofrecen sin destacar el aporte de sus colaboradores, siendo estos el motor principal de la compañía.

Las empacadoras no consideran necesario realizar un análisis y valoración de su cultura organizacional, tampoco considera necesario conocer el nivel de satisfacción de sus colaboradores y para finalizar no cuenta con una estructura organizacional adecuada de acuerdo a su actividad comercial.

“Hay un sinnúmero de estudios sobre la propagación negativos de las presiones de trabajo en la vida familiar, pero pocos sobre cómo la satisfacción laboral mejora la calidad de vida familiar” (Bandura. 2006)

Las empresas empacadoras deberían plantearse los siguientes cuestionamientos para detectar oportunidades de mejora relacionadas con la cultura organizacional y ambiente laboral: ¿Las empacadoras de camarón ubicadas en la avenida Casuarina consideran necesario realizar un análisis y valoración de su cultura organizacional, para conocer el nivel de satisfacción de sus colaboradores que permitan la mejora en el ambiente laboral? ¿El departamento de Talento Humano se preocupa de capacitar, controlar y dar seguimiento a sus colaboradores? ¿Existe el cumplimiento de las funciones en la empresa por parte de cada colaborador? ¿Existe una estructura organizacional que permita tener información sobre los niveles de mando o escalas de comunicación que deben realizar dentro de la empacadora?

Así mismo, los colaboradores de las empacadoras de camarón deben detectar las oportunidades de mejora mediante cuestionamientos aplicados a sus actividades diarias: ¿Considera que cuenta con la información necesaria para alinear sus tareas a la misión y objetivos de la empacadora de camarón? ¿Se siente usted identificado con los valores que tiene la empacadora?

El desarrollo de esta investigación pretende analizar la cultura organizacional y determinar el impacto que esta tiene en el ambiente laboral de las empacadoras de camarón ubicadas en la avenida Casuarina de Guayaquil tomando en consideración el nivel de satisfacción de los colaboradores a través de descripción de las principales normas, hábitos, valores, experiencias que permitan mejorar la cultura de la organización y la evaluación de la cultura organizacional de los colaboradores que se desenvuelven dentro de las camaroneras de la avenida Casuarina.

En líneas generales, este trabajo estará enfocado en analizar y valorar los hábitos, normas, creencias, valores y experiencias de los colaboradores con el fin conocer si están inmersos o no en la cultura organizacional de su empresa y así poder establecer programas en los cuales permita a cada colaborador identificarse o afianzarse a la cultura organizacional de la empacadora de camarón.

Los dueños, gerentes y o accionistas de las empresas grandes, medianas o pequeñas deben considerar que al abrir un negocio no solo se necesita llegar a un nivel alto en ventas o ingresos para poder asumir que es un negocio prospero, también es necesario tomar en cuenta la parte más importante como es el talento humano, ya que ellos son el motor principal para que cada organización tenga un buen desarrollo de sus actividades, por ello se considera prioritario tener satisfecho al personal.

Fácilmente se puede escuchar los relatos de los colaboradores de las empacadoras donde el común denominador indica que trabajan sólo con el fin de recibir un salario fijo sin sentirse parte de la empresa. La mayoría de estos colaboradores no se sienten satisfechos, ni han desarrollado un sentido de pertenencia hacia la empacadora.

Destacan entre los principales problemas la escasez de comunicación, inexistencia de capacitación; adicionalmente la empacadoras no contemplan la conciliación de la vida laboral con la familiar ya que el talento humano recurrentemente debe extender sus horas laborables, más aun cuando están en aguaje, y finalmente no cree conveniente realizar el análisis y la valoración de la cultura organizacional sin tomar en cuenta que esto puede ayudar a un crecimiento de la empresa en lo que respecta a nivel económico, personal y social.

Cabe indicar que por la escasez de comunicación no existe orden en el desarrollo de las diferentes actividades; ciertos colaboradores no se responsabilizan de su cargo, al igual que en ocasiones no se obtiene instrucciones claras por parte de los jefes para la ejecución de las tareas, esto provoca que el subordinado tenga una percepción errada y así un mal desempeño en su labor.

Por otro lado la inexistencia de programas de capacitación y de inducción de personal en la empacadora que garantice que las labores asignadas sea ejecutada de forma correcta, lo que ocasiona que los colaboradores no se sienten motivados a trabajar.

La conciliación de la vida laboral con la familiar es uno de los principales problemas que atraviesan los colaboradores de las empacadoras de camarón; debido a la actividad de la empresa ciertos días de la semana necesitan alargar su jornada laboral y más aun cuando hay aguaje; esto afecta a la planificación de su vida familiar y genera dificultades las cuales pueden darse en el presente o en el futuro.

Crear una estructura organizacional, programas de capacitación e incentivos ayudarán a establecer mejoras dentro de las empacadoras con el fin de que el talento humano pueda sentirse motivado y satisfecho de la labor que realizan y de donde las realizan, con esto se pretende crear un buen ambiente laboral ya que es parte fundamental para el rendimiento eficiente de los colaboradores por lo cual es necesario detectar los problemas que no permiten mantener un óptimo clima dentro de la organización.

En ocasiones no es necesario invertir miles de dólares para mejorar el clima laboral, ni comprar inmobiliarios nuevos, software sofisticados, etc.; las jefaturas pueden

comenzar escuchando, incentivando, integrando a sus trabajadores ya que depende de ellos que los activos tangibles e intangibles de la organización funcionen de manera adecuada.

Se espera que mediante esta propuesta se pueda obtener un impacto positivo en la vida laboral de toda persona que ejecute una tarea dentro de las empacadoras de camarón ubicadas en la avenida Casuarina, además de lograr mejoras en el desempeño de este negocio.

Según (LINDSAY, 2009) manifiesta que:

“Las grandes empresas y los directores comerciales sagaces saben que muchas personas hacen más por lograr el reconocimiento de los demás que por cualquier otra recompensa de tipo material”.

## Metodología

En esta investigación fueron utilizados los siguientes estudios:

**Descriptivo:** Es una de las características fundamentales para una interpretación en la cual incluye de tipos de estudios como son las encuestas exploratorios y predictivos. (Hernández, 2010)

**Explicativo:** Apuntan las causas o eventos que se conducen a los sentidos de comprensión o entendimientos de fenómenos y en el cual se trata de responder varias preguntas como: ¿En qué condiciones esto ocurrió? o ¿Por qué se produce? (Bernal, 2009)

### Recolección De La Información

Todos los datos se toman de las herramientas de la investigación, es decir de las encuestas realizadas, las preguntas son acorde a las variables investigadas, que permitan medirla y establecer criterios válidos.

Se llevará a cabo un estudio descriptivo, transversal, encaminado a identificar en las grandes y medianas empresas su realidad actual en lo que concierna al ambiente laboral el cual es promotor de la productividad, eficiencia y desarrollo óptimo de las empresas.

Una vez obtenida y recolectada toda la información mediante las entrevistas realizadas, la observación del medio y las encuestas, se utilizó la técnica del análisis de contenido. Esto con el fin de determinar propuestas compensatorias para los camaroneros que no han podido beneficiarse de los planes de contingencia del Gobierno.

## Métodos De La Investigación

### Métodos Teóricos

- Método Lógica Inductivo: Razonamientos en los cuales se elevan los conocimientos generales.
- Método Inductivo de Inducción Completa: En el estudio se sacan las conclusiones que forman parte del objetivo de la investigación.
- Método de la Observación Científica: Reconoce las realidades de los entes y procesos que poseen las cualidades de carácter distintivo, en la que toda la investigación pertenece a la ciencia descriptiva, conociendo e indagando sobre la realidad que posee la Flota Camaronera del Ecuador y como están afectados directamente.
- Método de Medición: Aquel que se desarrolla en informaciones numéricas, determinando las propiedades del objeto al ser evaluadas y representadas adecuadamente.

### Técnicas e Instrumentos

En la presente investigación, la encuesta será necesaria para lograr determinar los registros que se deben recolectar, para tomar las decisiones de implementación como lo denotan los objetivos de la investigación, las encuestas en lo que se refiere a determinar de qué manera se está manifestando el ambiente laboral en la empresa, y si este fomenta o no a una cultura que impulse la productividad y valoración en las actividades que se desempeñan en el día a día por parte de los trabajadores.

Así como para obtener resultados reales se visitó a los participantes del sector afectado y se les realizó encuestas enfocadas en el tema. Mediante estas encuestas se ha podido demostrar con estadísticas y números el nivel y/o porcentaje de daño en el que se han visto envueltos.

## Resultados

La población a investigar comprende un universo de 200 personas que laboran dentro de la empresas emparadoras de camarón ubicadas en la avenida Casuarina de Guayaquil, las mismas desempeñan diferentes funciones, por ende están familiarizadas con cada uno de los departamentos y cumplen un papel importante en lo que concierne al ambiente laboral que se maneja en sus respectivos lugares de trabajos. Se cumple con la disposición de contratación personal mayor de edad y se valida que existe personal de diversas edades.



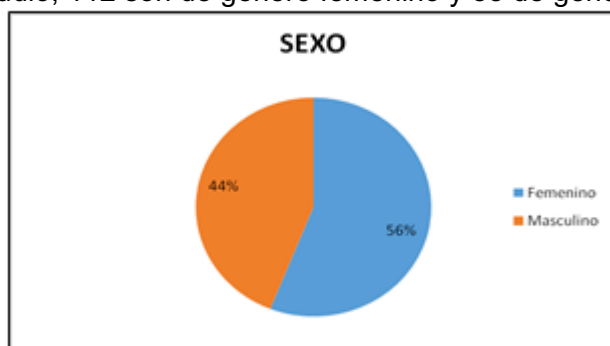
**Figura 1. Edades del personal**

Se realizó una visita a las emparadoras de camarón de la avenida Casuarina de Guayaquil en un día cotidiano de trabajo para poder encuestar a los colaboradores de las empresas y además poder conocer las opiniones con respecto a la cultura organizacional y el ambiente laboral. Las áreas consideradas fueron: supervisión, laboratorio, recepción, pelado, valor agregado, clasificado, almacenamiento, mantenimiento, cámara frigorífica, administrativo, limpieza y seguridad.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Supervisores	7	4%
Laboratorio	3	2%
Recepción	6	3%
Pelado	61	31%
Valor Agregado	50	25%
Clasificado	46	23%
Almacenamiento	4	2%
Mantenimiento	6	3%
Cámara Frigorífica	7	4%
Administrativo	4	2%
Seguridad	3	2%
Limpieza	3	2%
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

**Figura 2. Tabla de Areas de Trabajo**

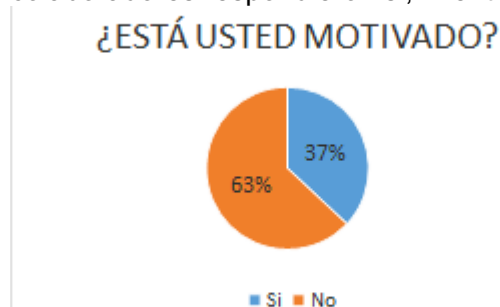
Se valida que en las empacadoras de camarón ubicadas en la avenida Casuarina de Guayaquil contratan personal considerando las habilidades necesarias para la posición a desempeñar sin condicionarlo por género. De los 200 trabajadores considerados para el estudio, 112 son de género femenino y 88 de género masculino



**Figura 3. Sexo de colaboradores**

Durante la visita realizada a las empacadoras de camarón se gestionaron encuestas que permiten recoger la opinión de los colaboradores con respecto a la cultura organizacional y ambiente laboral en el que se desempeñan. Las encuestas fueron elaboradas con x diferentes preguntas que muestran los siguientes resultados:

La primera pregunta detalla: ¿Se siente motivado al trabajar en esta organización? 74 colaboradores respondieron si, mientras 126 indicaron no en su respuesta.



**Figura 4. Se tiene usted motivado al trabajar en esta organización**



La segunda pregunta detalla: ¿Aspira realizar nuevas actividades dentro de la organización? 182 colaboradores respondieron si, mientras solo 18 indicaron no en su respuesta. Esto demuestra que el 91% de los colaboradores de las empacadoras desean ser promovidos o cambiar de actividades en la misma línea jerárquica

La tercera pregunta detalla: ¿Le gustaría recibir capacitación? 126 colaboradores respondieron si, mientras 74 indicaron no en su respuesta. Los colaboradores consideran que la capacitación es una herramienta importante para el desarrollo de sus actividades diarias, así mismo consideran que es fundamental recibir capacitación para posteriormente aspirar a una mejor posición dentro de las empacadoras.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	126	63%
No	74	37%
TOTAL	200	100%

**Figura 5. Le gustaría recibir capacitación**

La cuarta pregunta detalla: ¿Existen incentivos por parte de sus superiores en su organización? 79 colaboradores respondieron si, mientras 121 indicaron no en su respuesta.

Coinciden los colaboradores en que los incentivos no son estrictamente económicos, estos pueden ser reconocimientos por las destacadas labores mediante certificados o diplomas, día de licencias, que ocasiones puede gestionar su superior inmediato sin necesidad de afectar las gestiones ni presupuestos de la gerencia

La quinta pregunta detalla: ¿Mi trabajo actual me permite crecer profesionalmente? 139 colaboradores respondieron si, mientras solo 61 indicaron no en su respuesta. El 69% de los colaboradores concuerda que la naturaleza del negocio les permite tener la tranquilidad de mantenerse vinculados en la empresa y crecer junto a la misma.



**Figura 6. Mi trabajo actual me permite crecer profesionalmente**

### Discusión

El análisis de las empresas empacadoras de camarón ubicadas en la avenida Casuariana de Guayaquil se lo realiza por la necesidad de conocer como es el desenvolvimiento del talento humano en las diversas áreas de las empacadoras, tomando en consideración todos los departamentos y el desenvolvimiento vinculado desde la parte operativa y la transformación del camarón hasta proceso de embalaje y exportación. Se elaboran encuestas a los colaboradores y se valida la falta de cultura organizacional dentro de la empacadora, la carencia de un buen ambiente laboral por lo que es necesario ejecutar acciones de mejora que cambien la situación actual.

Como antecedente, las empacadoras de camarón no cuenta con una adecuada definición de funciones, el talento humano ejercía las tareas sin un lineamiento claro,

como consecuencia existen reprocesos lo cual genera más carga de trabajo y gastos de recursos

En los últimos años las empacadoras de camarón en el sector de Casuarina han experimentado el crecimiento de las empresas, lo cual ha generado que aumente el talento humano. Durante este crecimiento no se ejecutó un proceso de selección o reclutamiento del personal adecuado ni se dio lugar a formalizar dichas contrataciones lo que generó inestabilidad e insatisfacción por parte de los colaboradores. Se priorizó la necesidad de aumentar los ingresos dejando de lado la importancia de fomentar una buena cultura organizacional y el cumplimiento de los derechos y obligaciones al trabajador

Actualmente el desarrollo organizacional de las empacadoras de la avenida Casuarina está conformado por un promedio de 200 personas que entre operadores, supervisores y directivos se forjan un espacio entre las Pymes en donde al ser considerada una empacadora mediana. Requiere de la orientación de manejo y control del talento humano, en temas relacionados trabajo en equipo, habilidades, comunicación y manejo de destreza en las operaciones para con la transformación de la materia prima y el camarón.

Considerando los resultados obtenidos, se debe establecer la estructura organizacional a la empresa identificando todas las políticas y funciones de los colaboradores para mejorar el clima laboral y lograr la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto la productividad. Así mismo se debe desarrollar la estructura organizacional de la empacadoras de camarón, describir las actividades por departamentos para cada uno de los colaboradores de las empresas y mejorar el clima laboral de la para aumentar la satisfacción de los colaboradores

Para alcanzar las metas de cada empresa, se debe contar con colaboradores productivos, no es posible contar con colaboradores productivos sin un buen clima laboral que los mantenga satisfechos. Es decir, para alcanzar los resultados esperados se debe trabajar en la cultura organizacional de la compañía e implementar acciones de mejoras que ayuden a lograr la satisfacción de los colaboradores.

También necesario contar con una estructura organizacional que nos resuma hacia dónde va encaminada la empresa, detallar los valores y principios de la misma; también conocer las funciones y tareas de cada colaborador, así como sus beneficios y derechos lo cual crea un sentido de pertenencia.

Las habilidades con la que opera un grupo dentro del área esta también reflejada en el incremento de la productividad debido a la experticia aplicada y los procesos mejorados en lo que la organización se relaciona constantemente.

La comunicación entre directivos, personal de mando medios y los operadores en las empacadoras forjan un proceso de actividades efectivas mientras se establezca una comunicación amplia y equitativa entre todos quienes conforman el grupo de talento humano dentro de las empacadoras, estableciendo una comunicación de directivos con el personal mando medio se estimula el desarrollo frecuente de las habilidades óptimas para que los operadores logren sus metas productivas, siendo la responsabilidad el principal talento prioritario del talento operativo.

### **Conclusión**

El estudio realizado referente al tema de análisis de la cultura organizacional y su incidencia en el ambiente laboral de las empacadoras de camarón ubicadas en la avenida Casuarina requiere de participación directa de las autoridades de la compañía y el aporte de programas o planes de capacitación constantes para el equilibrio de un trabajo efectivo y viable dentro de las diversas áreas de la empresa.

La cultura organizacional no debe ser minimizado en su importancia, ya que la investigación realizada permite conocer que una organización con buenos hábitos, valores, impartidos a sus colaboradores se crea un sentido de pertenencia en ellos, lo que al final arroja que el talento humano se sienta orgulloso y satisfecho de trabajar ahí.

Por otro lado señalar que es importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores y que ellos se sientan tranquilidad de volver a su lugar de trabajo. El cumplimiento de las obligaciones por parte del patrono, tales como la afiliación al seguro social, realización de contratos de trabajo, pago de beneficios sociales, capacitaciones, etc. no se deben de obviar puesto que aparte de tener problemas legales, el colaborador no cumple con el trabajo como debería ser, este solo esperaría que le paguen una remuneración al final de la jornada sin importar si las tareas que ejecuto las hizo bien o las hizo mal.

Además considerar que al capacitar al talento humano no se está incurriendo en gasto sino en inversión puesto que esta actualización o aprendizaje de nuevos conocimientos ayudará a que los colaboradores desarrollen sus habilidades y sean más efectivos en la realización de sus tareas, por lo tanto a mas efectividad de sus tareas mayor crecimiento para la compañía a nivel general.

Al entregar a los colaboradores las herramientas necesarias tanto físicas como intelectuales para poder desempeñar su trabajo de una manera eficiente, cumplir con las obligaciones y derechos que le corresponden al empleador y mantener siempre presente los valores y objetivos de la compañía, consideramos que esto llevará a que haya un buen clima laboral donde todos los colaboradores se sientan bien de trabajar y de tal manera la compañía crece en todos los aspectos.

## Referencias

- (Chartuni, 2013) Una buena cultura organizacional se nota. Recuperado en: <http://www.cnnexpansion.com/especiales/2013/06/06/una-buena-cultura-organizacional-se-nota>
- (Diaz, 2013) ¿Qué es la cultura organizacional de una empresa? Recuperado en: <http://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
- (Hernandez, 2014) Cultura organizacional, éxito de las Mipymes Recuperado en: <http://www.elfinanciero.com.mx/power-tools/cultura-organizacional-exito-de-las-mipymes.html>
- Brock, J. (2010). Diseases Infectious and noninfectious. United States: Aquaculture I.
- Carrasco, C., Borderías, C., & Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados. Catarata.
- Chamberlain, G. (2009). Cultivo sostenible de camarón: mitos y realidades. Santa Elena: INFOFISH.
- Claudia García. (2006). UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL. Colombia: UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA - PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.
- Claudia María García Álvarez. (2010). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. Universitas psychologica.
- Dario Rodriguez. (2012). Un concepto sistémico de cultura organizacional. Chile: Universidad Diego Portales.
- Elsa del Rocío Peralta Castillo. (2011). Implementación de un Sistema de Control en una Empacadora de Camarón . Guayaquil: Espol.
- Frank Morales. (2010). Tipos de Investigación. academia.edu.
- GARCIA, J. I. (2008). Curso sobre prevención de riesgos laborales - Página 575. Valencia: Universitat Jaume I.
- Gomez, M. V., & Marcial de Jesus, J. (2011). Modelo bioeconomico para el análisis de riesgo del cultivo intensivo de camarón blanco. Instituto Politecnico Nacional.

- Greenpeace. (1997). "El Camarón: Una Delicia Devastadora. INFOFISH.
- Lawrence, P., & Quijandría, G. (2011). Industria del Camarón en Honduras Análisis de Sostenibilidad. La Paz: CEN742.
- LINDSAY, J. (2009). Las personas Elmento Tngible de importancia operativa. Cali Colombia: Ediones Delgado .
- Loor R., J. L., R., J. L., & Jaime. (2013). Ensayo de termofluencia del acero aisi-sae 1018 y construcción del modelo predictivo de vida. Guayaquil: ESPOL.
- María Cecilia Maya Maya. (2014). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y SU EFECTO EN LA CALIDAD TOTAL. Medellin: Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia.
- Martha Alles. (2013). Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestion por competencias. Argentina: Ediciones Granica. .
- Perez, I. B. (2008). Camaron Ecuatoriano. Pedernales: editores unidos ecuatoriano.
- Quirola, R., & Rolando Rodrigo. (2011). Estudio para determinar la factibilidad de implementar una Trading Company para la exportación de camarón en la Ciudad de Machala. Quito: SEK.
- RIP Uribe - EAN. (2013). Propuesta de un modelo de gestión humana y cultura organizacional para pymes innovadoras. Universidad EAN.
- Rocío, E. D., & Peralta Castillo. (2013). Implementación de un sistema de control en una empacadora de camarón para aumentar la eficiencia en una línea de producción. Guayaquil: ESPOL.
- Teresa Torns. (2012). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. Revista UNED.
- Tuesca-Molina, R., Urdaneta, M. I., Lafaurie, M. S., & Torres, G. V. (2012). Síndrome de desgaste profesional en enfermeras del area metropolitana de barranquilla. Barranquilla: Salud Uninorte.
- Valdes, G. R., & Joaquin, .A) .2000 .(Administracion :un enfoque interdisciplinario - Página 288. Pearson Educación. .
- VILLAO, S. D. (2014). CREACIÓN DE UNA EMPRESA DEDICADA AL PROCESO Y EMPACADO DE CAMARÓN EN LA RUTA DELSPONDYLUSCOMUNAPALMAR. Santa Elena: Universidad estatal de Santa Elena.
- Yuste, J. G., & Schmitz, ) .2002 .(Sistemas de retribución de las ventas :cómo remunerar a comerciales y vendedores para mejorar su rendimiento .FC Editorial .Página de créditos.