



República del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG

Facultad de Posgrado e Investigación

Tesis en opción al título de Magister en:

Administración de Empresas

Tema de tesis:

Análisis del clima laboral en la motivación del personal que labora en el Centro de Faenamiento Regional, ubicado en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena

Autor:

Ing. Edison Vinicio Loaiza Luna

Director de Tesis:

Ing. Karina Muñoz Loor, Msc.

Septiembre 2019

Guayaquil - Ecuador

Declaración expresa

“La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Grado, me corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad tecnológica empresarial de Guayaquil – UTEG”

ATTE

Edison Vinicio Loaiza Luna

Dedicatoria

Agradezco en primera instancia a Dios quien me dio salud, sabiduría necesaria para afrontar nuevos retos y poder culminarlos, mi esposa e hija, mis padres y familiares, quienes a través de sus consejos y apoyo no permitieron que desista hasta ver cumplido este objetivo, a mi tutor y docentes de la universidad, los cuales a lo largo de mi carrera profesional, supieron inculcarme principios y valores que me han servido para perseverar, logrando las metas que me propongo, mis sinceras muestras de gratitud para todos ellos.

Agradecimiento

El presente trabajo de investigación va dedicado primeramente a Dios, por brindarme los conocimientos necesarios para poder culminar esta parte importante de mi vida, a mis padres quienes me supieron guiar por el camino adecuado, manteniéndome siempre por el sendero del bien, a mis familiares, amigos quienes de una u otra manera fueron aportando con su granito de arena para poder culminar esta tesis.

A todos ellos dedico este trabajo de titulación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal realizar un análisis del clima laboral del Centro de Faenamiento Regional, mismo que viene siendo afectado por diferentes anomalías tales como, poca comunicación, escasa o nula organización, trabajo en equipo, estableciendo dentro de la institución un tenso clima laboral, creando falencias en la coordinación interna de los empleados.

Además es importante mencionar que el personal se queja constantemente de no recibir capacitaciones, por lo que no tienen conocimientos sobre temas importantes como el riesgo laboral al cual se encuentran expuestos al manejar maquinarias, además la falta de políticas y normativas origina que exista un incumplimiento en los horarios de trabajo, ausencias de los trabajadores a laborar, las cuales no han sido justificadas, con certificados médicos, originando problemas que afectan no solo al clima laboral, sino al normal funcionamiento de la institución.

Con el desarrollo del trabajo de investigación se busca solucionar las problemáticas existentes, para lo cual se irán desarrollando encuestas que ayudarán a tener una idea más clara y concreta de los problemas en sí que tienen los empleados, pudiendo de esta manera formular estrategias para contrarrestar dichas anomalías.

PALABRAS CLAVE: Clima laboral, motivación al personal, organización, estructura.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to perform an analysis of the work environment of the Regional Training Center, which has been affected by different anomalies such as little communication, little or no organization, team work, establishing within the institution a tense work environment, creating shortcomings in the internal coordination of employees.

It is also important to mention that the staff constantly complains about not receiving training, so they do not have knowledge on important issues such as the occupational risk to which they are exposed when handling machinery, in addition the lack of policies and regulations causes a breach in work schedules, absences of workers to work, which have not been justified, with medical certificates, causing problems that affect not only the work environment, but the normal functioning of the institution.

With the development of the research work, the aim is to solve the existing problems, for which surveys will be developed that will help to have a clearer and more concrete idea of the problems that the employees have in themselves, thus being able to formulate strategies to counteract said problems. Anomalies

KEY WORDS: Work climate, motivation to the staff, organization, structure.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contenidos:	Pág.
Introducción.....	1
1.1 Antecedentes de la investigación.....	3
1.2 Planteamiento del problema de investigación.....	4
1.2.1 Formulación del problema.....	5
1.2.2 Sistematización del problema.....	5
1.3 Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.4 Justificación de la Investigación.....	6
1.5 Marco de referencia de la investigación.....	8
1.5.1 Antecedentes del Camal Municipal.....	8
1.5.1.1 Repotenciación del Camal Año 2016.....	9
1.5.2 Clima laboral.....	11
1.5.2.1 Factores.....	12
1.5.2.2 Importancia del clima laboral.....	13
1.5.2.3 Procesos que intervienen en el clima laboral.....	14
1.5.2.4 Dimensiones que explican el clima laboral.....	15
1.5.2.5 Tipos de ambiente laboral.....	16
1.5.3 Motivación.....	21
1.5.3.1 Motivación del personal.....	22
1.5.3.2 Reciprocidad.....	24
1.5.3.3 Participación.....	24
1.5.3.4 Relaciones Interpersonales.....	26
1.5.3.5 Sentido de pertenencia.....	26
1.5.4 Medio Ambiente.....	26
1.5.4.1 Competencias.....	26
1.5.4.2 Motivación extrínseca.....	26

1.5.5 Funciones del clima laboral.....	28
1.6 Fundamentación legal.....	30

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de la investigación	41
2.2 Métodos de la investigación.....	41
2.3 Unidad de análisis, población y muestra.....	42
2.3.1 Unidad de análisis.....	42
2.3.2 Población.....	42
2.3.3 Muestra.....	42
2.4 Variables de la investigación.....	43
2.5 Fuentes, técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	44
2.6 Tratamiento de la información.....	44

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis de la situación actual.....	46
3.2 Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas.....	47
3.2.1 Tendencias y perspectivas.....	48
3.3 Presentación de resultados y discusión.....	48
3.4 Conclusiones de las encuestas.....	65
3.5 Conclusiones de la entrevista.....	66

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1 Justificación.....	67
4.2 Propósito general.....	67
4.3 Desarrollo.....	67

4.3.1 Obligaciones.....	68
4.3.2 Capacitación del personal.....	69
4.4 Cronograma de vacaciones.....	72
4.5 Incentivos al personal.....	73
4.6 Anticipos de sueldo.....	77
4.7 Reglamento interno.....	78
Conclusiones.....	83
Recomendaciones.....	84
Bibliografía.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Contenidos:	Pág.
Tabla 2.1: Listado del personal.....	43
Tabla 3.1: Información demográfica.....	48
Tabla 3.2: Edad.....	50
Tabla 3.3: Sexo.....	51
Tabla 3.4: Educación.....	52
Tabla 3.5: Estado civil.....	53
Tabla 3.6: Funciones definidas.....	54
Tabla 3.7: Conformidad laboral.....	55
Tabla 3.8: Ambiente de trabajo.....	56
Tabla 3.9: Trabajo en equipo.....	57
Tabla 3.10: Trabajo adecuado.....	58
Tabla 3.11: Incentivo al trabajador.....	59
Tabla 3.12: Personal capacitado.....	60
Tabla 3.13: Vacaciones programadas.....	61
Tabla 3.14: Ambiente de trabajo.....	62
Tabla 3.15: Cambios en el ambiente laboral.....	63
Tabla 3.16: Dispuesto a colaborar.....	64
Tabla 4.1: Plan de capacitaciones.....	69
Tabla 4.2: Cronograma de vacaciones.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Contenidos:	Pág.
Figura 1.1: Instalaciones del camal.....	10
Figura 3.1: Edad.....	50
Figura 3.2: Sexo.....	51
Figura 3.3: Educación.....	52
Figura 3.4: Estado civil.....	53
Figura 3.5: Funciones definidas.....	54
Figura 3.6: Conformidad laboral.....	55
Figura 3.7: Ambiente de trabajo.....	56
Figura 3.8: Trabajo en equipo.....	57
Figura 3.9: Trabajo adecuado.....	58
Figura 3.10: Incentivo al trabajador.....	59
Figura 3.11: Personal capacitado.....	60
Figura 3.12: Vacaciones programadas.....	61
Figura 3.13: Ambiente de trabajo.....	62
Figura 3.14: Cambios en el ambiente laboral.....	63
Figura 3.15: Dispuesto a colaborar.....	64
Figura 4.1: Capacitaciones del personal 1.....	70
Figura 4.2: Capacitaciones del personal 2.....	71
Figura 4.3: Dotación de uniforme 1.....	74
Figura 4.4: Dotación de uniforme 2.....	74
Figura 4.5: Señalización de zonas.....	76
Figura 4.6: Áreas señalizadas.....	77

Introducción

La península de Santa Elena es una provincia, dotada con infinitas bondades naturales que permiten a propios y extraños desarrollar sus negocios, tales como Ganado, agricultura, pesca, los cuales son parte del desarrollo económico de la misma.

El camal municipal es una institución que se ha ido desarrollando con el pasar del tiempo, empezando de forma empírica con instalaciones rusticas pero que cumplían con el cometido de brindar un servicio, hasta actualmente contar con equipos y maquinarias modernos, que permiten brindar un mejor servicio.

El clima laboral en una empresa es de suma importancia, debido a que permite contar con personal dispuesto y predispuesto a ejercer su función de una mejor manera, encaminando a una institución a cumplir con las metas establecidas, es por esto que el personal del camal necesita de un cambio positivo que ayude a mejorar esta parte sustancial y vital dentro de la institución, misma que servirá para ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía, teniendo como objetivo el resurgimiento del camal, posicionándose en la mente de los introductores locales y de otras provincias.

El capítulo I, se enfoca en la problemática actual que afecta a la institución, la cual se encuentra enmarcada en el clima laboral, por cuanto los trabajadores presentan inconformidades, generando un clima poco agradable, en donde el trabajo en equipo no existe, sino cada quien vela por los intereses personales más no por los de la institución.

El capítulo II, está enfrascado en el marco teórico, es decir los conceptos generales sobre el tema a desarrollar, de esta manera se adquieren los conocimientos necesarios, a fin de aplicarlos en el desarrollo del trabajo planteado.

En el capítulo III se realizó encuesta a los trabajadores teniendo como objetivo principal determinar las principales falencias que los agobian y no permiten laboral de forma adecuada, además se llevó a cabo una entrevista con el jefe departamental, mismo que transmitió sus ideas, cambios que realizo, así como la situación actual en la cual recibió el camal, de esta manera poder plasmar estrategias que sirvan de ayuda para establecer un clima y ambiente laboral adecuado, buscando suplir las necesidades de los trabajadores.

En el capítulo IV, se planteó una propuesta en la cual se establecieron mejoras para el personal, como reglamento interno, dotación de uniformes, capacitaciones de esta manera podrán laborar de forma segura, teniendo además los conocimientos adecuados para poder desempeñar sus funciones, sin crear rencillas o prejuicios con sus compañeros de trabajo, predominando el compañerismo y trabajo en equipo.

Finalmente se plantearon las debidas conclusiones y recomendaciones del caso

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1 Antecedentes de la investigación

Según Coello Judith, en su investigación sobre el clima organizacional en la cooperativa Nueva Huancavilca, menciona que a través de incentivos económicos, ha motivado al personal a cumplir sus metas, en el campo de ventas, con comisiones, han podido alcanzar mes a mes, objetivos que se han propuesto, de esta manera el personal se encuentra motivado. Esta es una de las diferentes estrategias que se han utilizado en la cooperativa, un trabajo en equipo con una meta por cumplir sirvieron de motivación para el personal, acompañado de esfuerzo y cooperación, alcanzaron el objetivo propuesto, obteniendo una recompensa monetaria para el equipo y mejores ingresos a la institución.

Para Mario Perero, en el tema titulado motivación al personal en la empresa Prilabsa, se pudo apreciar que a través de diferentes estrategias esta empresa pudo mejorar el clima organizacional que predomina en la institución, integrando no solo al personal, sino a sus familias con la entidad. Una forma de lograrlo fue a través de mañanas deportivas, donde el personal acudía a un sitio de campo que había destinado la empresa, en la cual 1 o 2 veces al mes, se reunían para convivir y a la vez conocerse con cada uno de los empleados y sus familias, teniendo días de integración, donde se practicaba algún deporte, acompañado de la preparación de alimentos para el deleite de los presentes.

Por otra parte para el investigador Baque William, en su trabajo realizado sobre el ambiente laboral en la empresa Noticosta, manifiesta que se debe de incluir al personal en los aspectos de la empresa, como

por ejemplo capacitaciones, de esta manera se actualizan en diferentes términos relacionados a las funciones y actividades que realizan.

Estas investigaciones realizadas por cada uno de los autores, son tomados como referencia para este trabajo de titulación, puesto que son temas que se encuentran netamente implicados con el ambiente laboral en diferentes empresas, mismas que son consideradas como ejemplos, teniendo en consideración los aspectos positivos aplicándolos a la realidad del Camal Municipal, de esta manera proponer soluciones a las falencias que acogen al personal.

1.2 Planteamiento del problema de investigación

El Centro de faenamiento regional (Cenfar), provincia de Santa Elena, desde su reapertura en Abril del 2018 ha ido aumentando su producción de manera paulatina, por lo que la institución fue reintegrando a su personal, el cual por motivos de clausura estuvo reubicado en otras áreas. Teniendo en cuenta que el clima laboral incide en el desempeño de los empleados, ya que el ser humano es el centro del trabajo, por él se dan las situaciones que conllevan al logro de los objetivos propuestos de la organización.

Los factores que atentan contra el desarrollo de un buen clima laboral dentro del Cenfar, es la poca comunicación, organización, trabajo en equipo, que existe en la parte administrativa, estableciendo dentro de la compañía un tenso clima laboral, creando falencias en la coordinación interna de los empleados.

Por otra parte cabe mencionar que el personal se queja constantemente de no recibir capacitaciones, por lo que no tienen conocimientos sobre temas importantes como el riesgo laboral al cual se encuentran expuestos al manejar maquinarias, además la ausencia de políticas y

normativas origina que exista un incumplimiento en los horarios de trabajo, ausencias de los trabajadores a laborar, las cuales no han sido justificadas, con certificados médicos, originando problemas que afectan no solo al clima laboral, sino al normal funcionamiento del Cenfar.

Otra de las falencias es el desconocimiento de las funciones que deben de realizar, por lo que en muchas ocasiones existen trabajadores que desempeñan una misma función, de esta manera se ve perjudicada la empresa al no optimizar tiempo y recursos.

De no prestar atención a los síntomas que presenta la empresa, se harán más notables los conflictos entre los trabajadores, repercutiendo de manera directa en el desarrollo del talento humano y de la empresa en sí. Es decir, imposibilitará que los colaboradores desempeñen sus funciones de manera eficiente.

Al descuidar este aspecto importante dentro de toda organización, la empresa se verá en desventaja, puesto que la percepción del trabajador será negativa provocando una baja en su rendimiento, afectando la producción de la empresa y los ingresos económicos se limitarán causando inestabilidad organizacional.

1.2.1 Formulación del problema

¿La ausencia de un análisis al clima laboral del personal del Cenfar, ocasiona que exista una desmotivación en los trabajadores?

1.2.2 Sistematización del problema

- ¿Cuáles son los modelos teóricos que permitirán identificar factores que inciden en el clima laboral?

- ¿Conocer el clima laboral de la empresa Centro de Faenamiento Regional?
- ¿Cuáles son los planes de acción para mejorar el clima laboral en la empresa Centro de Faenamiento Regional?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Realizar un análisis al clima laboral del personal que labora en el centro de faenamiento regional, ubicado en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

1.3.2 Objetivos específicos

- Fundamentar los componentes teóricos y científicos de los factores que inciden en el clima laboral de las organizaciones.
- Analizar la situación actual del clima laboral del Cenfar en cuánto a su rendimiento y productividad.
- Proponer los planes de acción de mejora del clima laboral de la empresa Cenfar.

1.4 Justificación de la investigación

Conocer y monitorear el ambiente laboral es relevante, ya que el comportamiento laboral de los trabajadores, se ve reflejado en el clima de la institución, en cada uno de los puestos de trabajo, además de las actividades que realiza, considerando las señales de un mal funcionamiento organizacional por parte de los trabajadores hacia la empresa, encontrando así personal desmotivado y desinteresado por cumplir con su trabajo.

El planteamiento del problema devela la importancia del estudio a realizarse, a través de este se pretende despertar la reflexión acerca de

las incidencias y la importancia de la estructuración organizacional en una institución, por esto se debe tener presente que el comportamiento de los colaboradores está condicionado por la percepción que tengan estos de la organización, por lo que el clima deberá ser evaluado para contribuir a las mejoras en aquellos factores que se perciben desequilibrados.

Este estudio permitirá identificar los principales factores que afectan el desempeño y la satisfacción de los empleados de la muestra, así mismo de establecer las causas y consecuencias que provocan los cambios en el ambiente laboral.

El análisis, es un estudio para proponer una solución eficiente a los colaboradores, tanto como a los empleadores del Cenfar, encaminada a crear un óptimo proceso organizacional, que cuente con un clima de trabajo apropiado, permitiendo el desarrollo potencial de los trabajadores y la capacidad de resolver mejor los cambios y alcanzar los resultados esperados.

Se considera que, al obtener un equilibrio en el ambiente laboral, los empleados desempeñarían sus actividades de forma eficiente, alcanzando la satisfacción, sentido de pertenencia y compromiso con la empresa, eso significa que se brinda un mejor servicio al cliente, proyectando una mejor imagen de organización. Este trabajo de investigación cuenta con métodos de investigación de tipo exploratorio, descriptivo y explicativo.

De acuerdo con lo anterior, esta investigación es novedosa ya que no cuenta con un análisis previo, y el proponer un análisis de la situación actual de la empresa es de vital importancia para identificar las áreas comprometidas dentro de la organización, para así formular un plan de

acción adecuado para corregirlas, teniendo como principal finalidad mejorar la cultura organizacional.

1.5 Marco de referencia de la investigación

1.5.1 Antecedentes del Camal Municipal

La Escuela Superior Politécnica del Litoral (Espol) y el Municipio de La Libertad inauguraron el Camal Regional, dependencia que cuenta con los equipos necesarios para realizar estas actividades.

La obra, localizada a un costado de la vía Santa Elena-La Libertad, se realizó con una inversión de 500 mil dólares y beneficia a los tres cantones de la zona (Santa Elena, La Libertad y Salinas), que antes tenían dificultades para el faenamiento de los animales.

La construcción del matadero se realizó luego de un convenio interinstitucional suscrito en abril del año pasado por los tres municipios de la zona con la Espol.

El camal tiene una capacidad de faenamiento de 100 reses y de 80 cerdos por día; cuenta con áreas de corral y desposte, según Germán Sarmiento, contratista de la obra.

También se han instalado poleas para colgar a los animales y faenarlos bajo normas higiénicas, para que no permanezcan en el suelo.

Durante el acto de inauguración de estas instalaciones estuvo Amanda Treviño, de 58 años, quien mostró satisfacción porque sostiene que desde ahora los animales podrán ser faenados de acuerdo con las normas básicas de salud.

El rector de la Espol, Moisés Tacle Galárraga, explicó que la nueva infraestructura se la construyó mediante las regalías de petróleo que se obtienen de los campos hidrocarburíferos de Ancón.

“La falta de un matadero técnico fue uno de los problemas que tuvo la Península por muchos años”, añadió.

(www.emagister.com, 2005)

1.5.1.1 Repotenciación del Camal Año 2016

En 60 días deberán estar asfaltadas las vías de acceso y el biodigestor en funcionamiento, para que de inmediato entre en operación el Centro Regional de Faenamiento, una obra que ha sufrido varios retrasos en su entrega, en la provincia de Santa Elena.

El convenio para la repotenciación del antiguo camal del cantón La Libertad, que ahora será regional, se firmó en el 2012 entre el Ministerio de Industrias y Productividad (Mipro) y las municipalidades de La Libertad, Salinas y Santa Elena. El ente gubernamental aportó con \$ 578.000 en la adquisición del equipo.

El resto de cantones también lo hizo. La Libertad, por ejemplo, invirtió \$ 300.000; Santa Elena, \$ 60.000; y Salinas, \$ 50.000 que fueron utilizados en el sistema eléctrico.

La administración será manejada mediante una mancomunidad conformada por los entes seccionales y su plazo para la ejecución de los trabajos sería de 6 meses.

El Centro de Faenamiento Regional contará con frigoríficos que garantizarán el estado de la carne para el consumo humano, además de modernos equipos para el sacrificio de los animales.

Santiago León, titular del Mipro, recorrió las instalaciones para constatar los avances de la obra. El secretario de Estado reconoció los retrasos que han existido para su inauguración.

“Lastimosamente han tardado demasiado tiempo para que entre en funcionamiento, hemos venido a constatar dónde estaban las trabas y darle viabilidad a esto. Este centro que servirá para toda la provincia de Santa Elena deberá estar listo en 2 meses, para eso estamos aquí”, aseveró León. Víctor Obando, uno de los técnicos del Gobierno Municipal de La Libertad explicó que en la planta se podrán faenar 100 cabezas de ganado vacuno por día, pero en la fase de inicio empezarán con 50 hasta llegar a la capacidad máxima.

El centro de faenamiento regional está ubicado en el cantón La Libertad, en el mismo lugar donde funcionaba el camal cantonal que fue construido por la Espol. Parte de la infraestructura que fue montada por esta institución sigue siendo utilizada en el proyecto. “El trabajo que se ha hecho ha sido repotenciar lo que ya se tenía”, explicó Obando. (www.expreso.ec, 2016)

Figura 1.1: Instalaciones del Camal



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

1.5.2 Clima laboral

El término clima laboral se utiliza para describir las condiciones circundantes en las que opera un empleado. El entorno de trabajo puede estar compuesto por condiciones físicas, como la temperatura de la oficina, o equipos, como computadoras personales. También se puede relacionar con factores tales como procesos o procedimientos de trabajo. (Socorro, 2016)

"En toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones. Debe ser reflejo de una vida agradable..." (Phegan, 1998). La vida agradable y el grado de compromiso a la que se hacen referencia en la cita sólo puede ser logrado a través de un efectivo clima laboral de sus empleados, ya que al crear relaciones interpersonales apropiadas favorece a un clima laboral motivador, siendo necesario conformar grupos y equipos de trabajo adecuadamente capacitados para dirigirse hacia los objetivos técnicos y productivos que tiene determinada organización. (Baltazar, 2013)

Por otro lado, el término clima laboral también se puede asociar con la condición física del edificio. Los entornos de trabajo sanos estarán libres de problemas asociados con el síndrome de construcción enferma, que a menudo se debe a una ventilación deficiente o a la emisión de gases de los productos químicos utilizados durante la construcción. La acumulación de moho y hongos también puede conducir al síndrome de construcción enferma. (Ruiz, 2014)

Es decir, las personas trabajan para satisfacer las necesidades económicas, pero también por el desarrollo personal. Es por ello por lo que también influyen otros factores como:

“El aspecto individual de los empleados en el que se consideran: actitudes; percepciones; personalidad; los valores; el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la empresa; los grupos dentro de la organización; su estructura; procesos; cohesión; normas; motivación; necesidades; esfuerzo y refuerzo; liderazgo; poder; políticas; influencias; estilo; dimensiones; la estructura con su macro y micro; Los procesos organizacionales; evaluación; sistema de remuneración; comunicación y el proceso de toma de decisiones.”

(Talero, 2013)

Cabe señalar que el ambiente laboral va a depender en gran medida del trato que les brinda los directivos o jefes a sus subordinados, y de igual manera va a depender la relación que se desarrolle entre los empleados y la institución, y todo lo anterior conforman lo que se denomina el clima laboral. Este puede ser un vínculo o un obstáculo para el desempeño interno.

Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos, la mejora de ese medio con la utilización de técnicas adecuadas. Mientras que un “buen clima” se sitúa hacia los objetivos generales, y un “mal clima” destruye el ambiente de trabajo causando situaciones de conflicto y de bajo interés. Para medir el “clima laboral” lo normal es utilizar “la escala de evaluación”.

1.5.2.1 Factores

Existen otros factores que influyen en el clima laboral como son: la formación, la seguridad en el cargo, las posibilidades de promoción, los servicios médicos, los horarios, etc. También es importante marcar que no se puede dialogar de un único clima laboral, sino de la presencia de

sub-climas que coexisten paralelamente. Así, una unidad de negocio dentro de una organización puede tener un clima excelente, mientras que en otra unidad el ambiente de trabajo puede ser o llegar a ser muy deficiente.

El clima laboral se diferencia entre empresas de éxito de las demás empresas, quieran o no, el ser humano es el centro del trabajo, lo más importante, y mientras este hecho no se tome, de nada vale conversar de falsas herramientas de gestión. (Arias, 2014)

Por otra parte, al hablar de clima laboral, también se hace referencia a la cultura empresarial, ya que en ocasiones estos conceptos están muy relacionados, y ven el clima y la cultura de la siguiente manera: se considera a la empresa bajo una vertiente de unidad de disposiciones, en la indagación de término para definir lo que es la personalidad y forma de realizar las cosas en ella, se viene manejando el concepto de cultura, con las siguientes tipologías:

- Es un medio importante de comunicación
- Consigue mayor fuerza y cohesión con el paso del tiempo
- Es influenciada por el medio ambiente en que se desarrolla
- Permite distinguir a un grupo de personas de otro
- Su robustez está unida con su utilidad

1.5.2.2 Importancia del clima laboral

“El clima laboral refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros de la empresa, si el clima laboral es eficiente la empresa tendrá resultados positivos, el administrador debe trabajar correctamente con el propósito de generar un clima laboral adecuado”. (Hernandez, 2014)

El clima laboral se entiende como el conjunto de cualidades que se encuentran en el ambiente de trabajo, los mismos que son percibidos por las personas que conforma la empresa. Si existe un clima laboral adecuado los empleados desarrollaran apropiadamente las actividades laborales para el cumplimiento de los objetivos laborales.

1.5.2.3 Procesos que intervienen en el clima laboral

Para (Robbinson, 2013), cuando se hace referencia a todos los procesos, no puede faltar los agentes externos, ya que estos son cada vez más notables en un medio en el que la información fluye con mayor rapidez y la vinculación profesional está, hoy por hoy, se encuentran muy relacionada con la oferta media del mercado. Así existen tipos de agentes:

Agentes Internos: Debe constituir una relación de confianza entre los actores de la compañía, que tienen la responsabilidad de crear el marco de actuación entre las necesidades disponibles y los requerimientos del negocio mencionado por la empresa; y los propios trabajadores, que son usuarios de las políticas y debe implicarlos en los procesos de gestión.

Agentes Externos: Se debe conocer con depresión la influencia de los encuentros proscriptoras familia, amigos, etc., quienes practican una influencia inestimable en el trabajador; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del ejercicio y ofrece retroalimentación del resultado final de la gestión. Por último, no se debe evadir a las empresas del mercado con igualdad de condiciones, quienes constituyen referencias que hay que conocer y explorar.

1.5.2.4 Dimensiones que explican el clima laboral

Según (Zevada 2013) la aproximación dimensional, se ha tomado como punto de partida en muchas indagaciones trazadas por distintos autores. A partir de varios enfoques, se han elaborado escalas e instrumentos para la evaluación del conocimiento de las dimensiones que se definen en cada línea de investigación.

Múltiples son los autores que abordan el Clima desde el enfoque dimensional, en otros casos se han mostrado como componentes que exponen al clima algunos elementos que se lo detalla de la siguiente manera: es la falta de comunicación, organización y trabajo en equipo, estableciendo dentro de la compañía un tenso clima laboral, creando falencias en la coordinación interna de los empleados.

Liderazgo:

El liderazgo es el conjunto de destrezas gerenciales o directivas que una persona posee para influir en la manera de ser de las demás personas o de un grupo definitivo, creando que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la decisión, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

En la empresa, el liderazgo se convierte en el ejercicio de la actividad, de forma eficaz y eficiente, además que se conozca de un manejo asertivo por parte del líder de grupo. El liderazgo es la acción que manifiesta las actualizaciones y el progreso de un ser humano, denominado líder, quien por su trabajo se coloca al servicio de los resultados, a través de una misión, de uno o varios objetivos planteados por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse precisamente al bien del hombre. Los objetivos presentados por la visión deben contener y considerar a aquellos objetivos que son

individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, juntamente con aquellos que son organizacionales.

1.5.2.5 Tipos de ambiente laboral

Los expertos consideran que, con gran frecuencia, en la mayoría de las organizaciones prevalece alguno de estas cuatro clases de ambientes laborales:

Autoritario

Se da en las empresas en las que la dirección no confía en sus empleados, por lo que se establece un sistema organizativo en la que la mayor parte de las decisiones se toman en el clima de la organización, sin contar con los trabajadores. Las interacciones entre superiores y los subordinados son escasas y la comunicación muy deficiente.

Paternalista

Existe una cierta confianza y cordialidad entre las distintas clases de empresas, pero falta una verdadera comunicación entre la dirección, las líneas jerárquicas intermedias y los empleados.

En este tipo de organizaciones priman las estructuras muy rígidas, las posibilidades de promoción son escasas y los empleados, por lo general, no se sienten suficientemente identificados con la filosofía, misión y objetivos de su propia empresa.

Consultivo

Es cuando la dirección tiene bastante confianza en sus empleados. Por este motivo, aunque las decisiones importantes se toman en la parte alta de la estructura jerárquica, los empleados tienen también un cierto nivel de autonomía en algunas cuestiones. Existe un nivel de

comunicación aceptable en todos los ámbitos y prevalecen las actitudes dinámicas y la proactividad.

Participativo

Es el sistema ideal que todas las organizaciones deberían tomar como modelo porque existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La mayor parte de decisiones se toman en consenso, la comunicación está muy presente y los empleados se sienten identificados con la empresa, muy motivados y convencidos de que se encuentran en un lugar ideal para progresar personal y profesionalmente.

Para que un trabajador rinda, alcanzando todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta únicamente con que se le proporcione la formación y las herramientas necesarias.

Hace falta también que esté cómodo en su trabajo y en el entorno, que se sienta valorado y, sobre todo, que las relaciones con su compañeros y jefes sean cordiales, basadas en la confianza mutua. (www.aguaeden.es, 2013)

Modelos de Clima Organizacional

Existen distintos modelos, centrados en niveles diferentes, individual, grupal u organizacional, o bien integradores de niveles con lo que, consecuentemente, aumenta la complejidad y la generalidad del modelo.

Tipos de Modelos

Se puede distinguir tres clases de modelos de clima: aditivos, meditadores e interactivos. (Chan, 1998).

1. Modelos aditivos: Son los más simples, fáciles de utilizar y abundantes en la literatura. Asumen que cada variable influye separada pero directa y acumulativamente en los resultados. Su limitación básica reside en tratar de modo independiente lo que en la realidad está altamente interrelacionado, imposibilitando captar relaciones multinivel y de nivel cruzado.

2. Modelos mediadores: En ellos se asume que algunas variables contextuales ejercen su influencia de modo indirecto en principio a otras variables más directamente relacionadas con los resultados.

Es plausible considerar que el clima, más que actuar directamente sobre los comportamientos organizacionales, actúe fundamentalmente sobre las condiciones de posibilidad de las variables inmediatas que afectan directamente a dichos comportamientos.

El clima, así conceptualizado, vendría a funcionar a modo de catalizador.

3. Modelos interactivos: Estos modelos son los más complejos a causa de la interpretación de cada variable con las otras. Asumen que el clima no sólo influye, sino que es influido por el conjunto de variables en un proceso múltiple y de simultaneidad de efectos, tanto si es de manera directa como mediatizada.

Las variables en estos modelos pueden ser utilizadas tanto como variables dependientes como independientes.

Modelos más representativos

A continuación se presentan algunos modelos en los que el clima, aparece como un elemento importante dentro de las relaciones implicadas. Estos modelos pueden ser clasificados de forma mixta como modelos aditivos y mediadores.

Modelo de eficacia directiva (1970)

El modelo de eficacia directiva de Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970, llamado así porque en su origen pretende explicar los determinantes de la eficacia directiva, es de los más utilizados. Se trata de un modelo individual donde el clima juega un papel importante en el desarrollo de la conducta organizacional directiva.

Este modelo se presenta un conjunto de cuatro clases de variables que tienen relación con la efectividad directiva, estas son:

- Las diferencias individuales desarrolladas antes de que se seleccionase al directivo para tal puesto;
- Los tratamientos experimentales en la forma de entrenamiento (training) y programas de desarrollo;
- Las recompensas que otorga la organización, o motivadores;
- Las que se denominan determinantes situacionales o determinantes ambientales.

Modelo de clima organizacional como variable moderadora (1974)

James y Jones (1974) presentan un modelo integrador de conducta organizacional, puede ser considerado uno de los más completos, donde las variables de clima operan como variables intervinientes, moduladoras de las influencias mutuas.

En el modelo se da una detallada enumeración de las variables para tener en cuenta para la formalización del contexto, de la estructura, del proceso del medio ambiente y de los valores y normas del sistema y la red de interacciones previstas por el modelo.

Las interacciones más significativas del modelo operan sobre cuatro bloques de variables: la situación, las variables climáticas consideradas

como variables intervinientes, las características y la conducta individual y los criterios de resultados.

Por sus características funcionales el modelo es útil para poner de manifiesto las relaciones existentes entre los componentes individuales de la conducta. Posee la ventaja de señalar el papel de las variables intervinientes o moderadoras del clima que influyen sobre los componentes individuales.

Modelo de clima organizacional como variable que modera la relación entre el ambiente organizacional y las variables de resultado (1974)

La investigación realizada por Lawler, Hall y Oldham (1974) para ver qué relación existente entre el clima y la estructura, procesos y ejecución organizacional, en la cual se presenta el modelo, utiliza la misma aproximación

Modelo de clima organizacional como. una manifestación objetiva de la estructura organizacional (1976)

Modelo presentado por Payne y Pugh (1976), muestra las principales influencias sobre el clima, está basado en la idea de que las variables estructurales determinan ampliamente el clima entre las cuales destacan por sus correlaciones más consistentes con el clima; la descentralización y el tamaño de la organización.

Modelo de clima organizacional: a tres niveles (1980)

El modelo de Naylor, Pritchard e Ilgen (1980) se inscribe dentro de una teoría cognitiva general de la conducta, en la que las percepciones de los individuos tienen consecuencias reales sobre las situaciones y los

comportamientos. El concepto de clima desarrollado por este modelo es un constructor psicológico formado a partir de la confluencia de dos perspectivas diferenciadas.

El clima organizacional en el nivel I es independiente de las percepciones de los individuos, por lo que, teóricamente, su medición podría realizarse a través de métodos objetivos, como puede ser la observación externa.

El clima organizacional en el nivel II viene determinado por la descripción de las percepciones individuales. En principio, tienen el inconveniente de no poder precisar hasta qué punto esta percepción refleja exactamente los atributos reales de la organización.

El clima organizacional en el nivel III sintetiza el constructo psicológico de clima como conjunto de juicios descriptivos sobre la organización.

Modelo del clima psicológico al clima organizacional (1982)

Field y Abelson (1982) proponen un modelo de clima organizacional como una mejora del modelo tradicional tanto en los aspectos teóricos como en su operatividad.

El clima estaría compuesto por cuatro dimensiones tales como autonomía, control, grado de estructura, recompensas, consideración, entusiasmo y apoyo.

1.5.3 Motivación

Las compañías tienen la capacidad de mantener el estímulo positivo de sus empleados, en relación con todas las actividades que realizan, para llevar a cabo los objetos de esta. Estos medios están referentes a: planeamiento estratégico, ampliación de capital, tecnología de punta, logística adecuada, políticas de personal, apropiado usos de los recursos, etc., las destrezas sobre dirección y desarrollo del personal

se forman el factor más importante que permitirá coadyuvar al logro de los objetivos empresariales y al desarrollo de los trabajadores. (Mosquera, 2011)

1.5.3.1 Motivación del personal

La motivación personal trata pues de generar el estado emocional y mental necesario para poder desarrollar cualquier acción que necesitemos de forma adecuada. Así, observamos que motivación personal y emoción son términos que están estrechamente vinculados.

La motivación personal está muy relacionada con otros términos. Así, es muy habitual encontrar asociaciones como motivación y emoción, motivación y liderazgo, o motivación y autoestima. Cuando se enfoca la motivación al logro, se encuentra grandes resultados y rendimiento en cualquier área.

1.5.3.1.1 Tipos de motivación personal

Motivación externa: Aquella que captamos de nuestro entorno (libros, películas, conferencias, cursos, charlas,)

Motivación interna: La que somos capaces de desarrollar nosotros mismos.

La motivación interna: Es la más potente e importante, pues será la que nos mueva a la acción. La motivación externa será capaz de influir sobre nuestro estado emocional, pero sólo la motivación interna será la que generará la acción necesaria.

1.5.3.1.2 Claves para motivarse

1. Motivación diaria. Es necesario mantener el estado emocional a lo largo del tiempo de forma consistente, si no, acabará desapareciendo.
2. Objetivo claro y atractivo. El motivo que perseguimos debe ser lo suficientemente atractivo como para generar un deseo importante que incite a la acción.
3. Asunción de responsabilidad. Debes asumir que eres el único responsable de tus resultados, y que estos dependen exclusivamente de ti.
4. Elige los puntos de referencia adecuados. Definir un estándar elevado, a partir de ejemplos de otras personas que te inspiren puede ser una clave para el desarrollo de la motivación personal.

1.5.3.1.3 Áreas de aplicación de la motivación personal

La motivación personal pretende encontrar el motivo que nos inspire desarrollar la acción. Así, podemos destacar:

Motivación personal por ámbitos:

- Motivación laboral.
- Motivación escolar.
- Motivación empresarial.
- Motivación familiar.
- Motivación deportiva.

Motivación personal basada en grupos o colectivos sobre los que se pretende influir:

- Motivación infantil.
- Motivación de equipos.

- Motivación a los empleados.
- Motivación al consumidor.
- Motivación de grupos de trabajo.

Motivación personal basada en objetivos:

- Motivación al estudio.
- Motivación para adelgazar.
- Motivación académica.
- Motivación hacia la lectura.

Sea cual sea el ámbito en que se encuentren todos tienen en común que detrás de ellos siempre existe una razón que actúa como imán, y que incentiva a desarrollar la acción que se necesita. (www.euroresidentes.com, 2012)

1.5.3.2 Reciprocidad

Es la Relación de dar y recibir de uno al otro entre el individuo y la empresa. En esta concordancia se analiza las siguientes clases: Aplicación del trabajo, Cuidado de capitales de la institución, Retribución y Equilibrio. Es decir, que las organizaciones y los empleados conservan una relación de reciprocidad en la que ambos buscan alcanzar un beneficio.

1.5.3.3 Participación

Se refiere al grado en que el personal se involucra en sus labores; destinado el tiempo, energías, recursos psicológicos como una parte importante de su vida.

De esta forma el sujeto puede hacer el trabajo cada vez más independiente, e interesarse por las consecuencias de este. Por supuesto siempre no hay que postergar que el individuo es un sistema

donde convergen estimulaciones, actitudes, sentimientos, etc., que hay que tener presentes para el análisis de su conducta.

1.5.3.4 Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales se creen que es capacidad que tiene la persona de ayudar y trabajar con los acompañantes, estableciendo una meta de alcanzar, constituyendo el trabajo diario para no entorpecer el trabajo de los demás.

Las relaciones entre compañeros de trabajo deben asentar en el respeto, el buen trato y cooperación. Por su parte, las relaciones entre empleado-jefe tienen un soporte en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, pero todo en límites precisos, ya que si se torna excesivo puede suceder en estrés, acoso profesional y otros inconvenientes de este estilo.

1.5.3.5 Sentido de pertenencia

Es la satisfacción personal de cada sujeto autor reconocido como parte suplementaria de un grupo, involucra una actitud consciente y comprometida afectivamente ante un determinado estado, en la que se participa activamente identificándose con los valores.

1.5.3.6 Medio Ambiente

En el argumento ambiental, hay que evaluar la claridad, ubicación, maquinaria, carga, cambios de térmico, exposición a químicos, defensa industrial, movilidad.

Las condiciones ambientales varían cuantiosamente de una agencia como también de una producción a otra. Además, la evidencia indica que las diferenciaciones relativamente modestas en temperatura, ruido,

iluminación o calidad del aire pueden efectuar el cambio en el desempeño y las actitudes del practicante.

1.5.4 Tipos de motivaciones

1.5.4.1. Motivación extrínseca

Como su nombre indica, cuando nos referimos al tipo de motivación extrínseca estamos hablando de estímulos que nos impulsan a actuar, que son provenientes del exterior y de la actividad que realicemos. En este sentido, lo que nos motiva en realidad son las recompensas externas que obtenemos al lograr el objetivo, como pueden ser el dinero o el reconocimiento.

Vale la pena aclarar que cuando tenemos este tipo de motivación, no necesariamente sentimos satisfacción al hacer todo aquello que debamos hacer para lograr el objetivo que tenemos planteado; es únicamente la recompensa que recibimos al cumplir con la meta lo que nos motiva.

Por ejemplo, podemos trabajar en algo que en realidad no nos guste, pero nos motiva el dinero que recibimos por haber trabajado; o cuando estamos en la universidad y estudiamos fuertemente para pasar una materia que nos cuesta trabajo y no nos gusta, pero nos motiva y el haber logrado esa materia que es necesaria para podernos graduar.

1.5.4.2 Motivación intrínseca

A diferencia de la motivación extrínseca, en este tipo de motivación el impulso que sentimos para realizar una actividad proviene de nuestro interior y no de alguna recompensa externa que podamos obtener con ello.

Este tipo de motivación personal está muy relacionada con nuestro crecimiento personal y nuestra autorrealización. En este caso, sentimos placer y satisfacción en el proceso de estar realizando aquella actividad y no únicamente cuando ésta termina.

Por ejemplo, cuando empezamos una práctica de yoga y seguimos asistiendo a la clase mientras vamos mejorando en las posturas, tenemos una motivación intrínseca, pues nos da placer estar practicando yoga.

Cuando se tiene este tipo de motivación personal no tenemos límites, pues nos involucramos por completo y ponemos nuestro empeño en aquello que estamos haciendo.

1.5.4.3 Motivación positiva

Hablamos de motivación positiva cuando tenemos el impulso de realizar alguna actividad y ser constantes en ello, ya sea porque podemos obtener una recompensa positiva en el caso de que sea una motivación extrínseca, o por el placer de realizar esta actividad si se trata de una motivación intrínseca.

1.5.4.4 Motivación negativa

En el caso contrario, cuando la fuerza que nos motiva para realizar alguna actividad es la de evitar una consecuencia desagradable, como una humillación o un castigo si se trata de motivación externa, o la sensación de fracaso o frustración si es una motivación interna, se trata de un tipo de motivación negativa.

1.5.4.5 Motivación básica

Cuando hablamos de motivación básica en deporte, estamos hablando de aquel impulso o fuerza que tenemos que determinar nuestro nivel de compromiso como deportistas con la actividad física que realizamos. Es

decir, se trata del interés que ponemos en nuestro rendimiento físico y los resultados positivos del deporte.

1.5.4.6 Motivación cotidiana

En el caso de la motivación cotidiana en deporte, hablamos del interés que sentimos por la actividad física diaria y los resultados o gratificación que obtenemos de ellos inmediatamente.

1.5.4.7 Motivación centrada en nuestro ego

En este tipo de motivación en el deporte, la fuerza que nos lleva a realizar la actividad deportiva que practicamos es el de obtener resultados que comparamos con otros deportistas, es decir, el impulso proviene de nuestro ego.

1.5.4.8 Motivación centrada en la tarea

En este caso, el impulso por realizar nuestra actividad física lo sacamos de nuestros retos y resultados personales y la impresión que nos hacemos nosotras mismas del progreso y dominio en el deporte al que nos dediquemos.

1.5.5 Funciones del clima laboral

Según la revista (actualidad de empresa, 2013) cuando el clima laboral tiene una dirección positiva y propicia esta favorece a:

- Excluir la actuación mecánica del grupo cuando no está vinculado con la tarea, hacer que se comprometa.
- Descartar el sentimiento de agobio con deberes de rutina que se consideran inútiles.
- Lograr en los miembros la satisfacción de sus necesidades sociales paralelamente al logro del sentimiento de la tarea cumplida.

- Obtener el goce en los trabajadores de relaciones sociales amistosas.
- disminuir la distancia emocional entre el jefe y subordinado.
- Supervisar y retroalimentar al trabajador.
- Motivar a los trabajadores, predicando con el ejemplo y orientarse a la tarea.
- Valorar a los trabajadores como seres humanos y hacer por ellos en tal sentido.
- Flexibilizar reglamentos, procedimientos, crear atmósfera abierta.
- Fomentar el sentimiento de responsabilidad individual, de autonomía en realización de tareas y toma de decisiones.
- Enfatizar en el reconocimiento positivo y recompensar más que sancionar.
- Desarrollar capacidad de riesgo.
- Desarrollar sentimiento de cordialidad y camarería.
- Enfatizar en el apoyo mutuo.
- Enfatizar en la importancia de las metas personales y grupales, hacer buen trabajo.
- Enfatizar en la importancia de manifestar los problemas, no mantenerlos ocultos.
- Crear sentimiento de pertenencia.
- Aplicar políticas, procedimientos y normas de forma uniforme y coherente.
- Formalizar explícitamente políticas, prácticas y responsabilidades.
- Adecuar los planes a los objetivos de trabajo.
- Selección basados en la capacidad y el desempeño, más bien que en política.
- Tratar errores como aprendizaje y apoyo, no como amenaza.

1.6 Fundamentación legal

REGLAMENTO INTERNO DEL CENTRO DE FAENAMIENTO DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

CONSIDERANDO:

Que, los centros de faenamiento, son instituciones relevantes para la salud pública y que es imperativo cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y la Ordenanza Municipal referente al funcionamiento de esta Entidad.

El Centro de faenamiento Provincial de Santa Elena, emite el presente reglamento interno, cuya finalidad es regular las obligaciones del personal que labora en esta dependencia pública.

Que, el Artículo 14 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho a la población de vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*.

Que, el Artículo 54 de la COOTAD establece que son funciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal en su literal I) Prestar servicios que satisfagan necesidades colectivas respecto a los que no exista una explícita reserva legal a favor de otros niveles de gobierno, así como la elaboración, manejo y expendio de víveres; servicio de faenamiento; plazas de mercado y cementerios.

CAPITULO I:

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES:

Artículo 1.- El presente reglamento interno del Centro de faenamiento Provincial de Santa Elena, establece las normas que regulan el ingreso para el debido faenamiento, comercialización y control sanitario del ganado bovino, porcino y otras especies que en el futuro sean incluidas

oficialmente para el consumo humano, la industrialización y comercialización de las mismas.

Artículo 2.- El control sanitario corresponde a la inspección ante-mortem, de los animales en pie y post-mortem de los animales faenados, así también en la manipulación, transformación, rotulaje, almacenamiento, conservación y el transporte.

Artículo 3.- La inspección sanitaria la realizará el Médico Veterinario Oficial Acreditado.

Artículo 4.- El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad, a través de la Tesorería Municipal recaudará derechos, tarifas por servicio de corrales, faenamamiento y otros conceptos por crearse.

Artículo 5.- El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad impondrá sanciones a los Empleados y Obreros Municipales del Centro de Faenamamiento, a introductores, expendedores y faenadores que infrinjan el presente reglamento, la ley orgánica de sanidad agropecuaria, código sanitario, reglamentaciones técnicas y más normas jurídicas vigentes.

CAPITULO II.-

DEL CENTRO DE FAENAMIENTO Y SU FUNCIONAMIENTO.

Artículo 6.-Del Horario de funcionamiento del Camal:

a. Del área administrativa y Operativa laborará de la siguiente manera:

Lunes a Viernes en Horario de 07H00 a 16H00.

Área Operativa: 06:00 a 14:00

b. La superficie de corrales de encierro de los animales en las instalaciones del Centro de faenamamiento se efectuará de la siguiente manera: de 06:00 a 18:00

c. Los horarios de faenamamiento en las instalaciones del centro de faenamamiento de la Provincia de Santa Elena de ganado bovino, porcino

y otras especies que en el futuro sean incluidas oficialmente para el consumo humano se le realizará de la siguiente forma:

Opciones a considerar de acuerdo al comercio interno de la provincia de Santa Elena

Porcinos: 7 h00 – 9h00	16h00 – 18h00
Bovinos: 9:30 – 13:00	19h00 – 23h00

Artículo 7.- El ingreso del personal autorizado a los corrales de encierro; tales como: Introdutores o encargados del ganado bovino, porcino y otras especies que en futuro sean incluidas oficialmente para el consumo humano así mismo como los arreadores del ganado podrán hacerlo de la siguiente forma:

- a. Para el ingreso del ganado a faenarse deberán presentar la respectiva guía de movilización de Agrocalidad.
- b. El ingreso del ganado será registrado por el personal encargado, en el registro se hará constar los siguientes datos: hora de ingreso, nombre del propietario del ganado a faenarse, nombre del comerciante o intermediario, número de animales, sexo, procedencia, placa del vehículo, marca y señal del animal a faenarse, raza o color, número de guía, observaciones.
- c. En el caso de los cerdos que se vayan a faenar, al ingresar al camal deberá ser marcado con un número o código destinado a cada introductor, y el encargado de la recepción registrara el número de corral de descanso.
- d. El personal que se designe para el ingreso de los bovinos, porcinos y otras especies a los corrales deberá constatar el número correspondiente de cada uno de ellos en los registros, previo al faenamamiento.

- e. El introductor que por equivocación ordene el sacrificio de un animal, que no sea de su propiedad, este, tendrá que cancelar el valor económico correspondiente al respectivo propietario.
- f. En el caso de que el introductor ordene el sacrificio del ganado mayor o menor que no haya sido objeto de inspección ante-mortem, será sancionado con 15 días de suspensión del uso del centro de faenamiento, la reincidencia será por 30 días y al darse por tercera vez, la sanción será por un año.
- g. Si el faenador cometiera la infracción del literal e), la sanción correspondiente será lo que exprese el referido artículo.
- h. Si el faenador o auxiliar que se los encuentre con piezas, partes de estas u órganos de bovinos, porcino u otros sin justificación alguna se le hará un llamado de atención y quedará sentada la razón en un documento, en el caso de ser reincidentes se los suspenderá inmediatamente se sus labores.
- i. Todo el personal que labore en el Centro de Faenamiento, sea en el área administrativa y toda el área de faenamiento, deberá justificar su inasistencia mediante un documento que certifique la misma, en caso de no asistir a laborar por más de tres días continuos si no hace la justificación respectiva, será notificado por memo a la dirección de talento humano.
- j. El horario de ingreso del ganado al centro de faenamiento será de acuerdo al artículo 6, literal a) y lo que se dispone en el presente Reglamento, la ley de sanidad agropecuaria y la Ordenanza para la determinación de las tasas por la prestación del servicio en el centro de faenamiento de la provincia de Santa Elena.
- k. EL ganado bovino, porcino y otras especies que permanezca más de veinticuatro horas en el corral y el ganado porcino que permanezca por más de doce horas en el corral, cancelaran la tasa correspondiente del 2% de un salario mínimo vital.

l. Los Faenadores, lavadores (as) de vísceras y auxiliares, previo a la obtención de la patente municipal, deben presentar la tarjeta de salud actualizada.

m. Los animales bovinos y porcinos que ingresen al centro de faenamiento deberán ser sacrificados, luego de cumplir el descanso mínimo de 12 horas para el caso de los bovinos de 4 a 6 horas para el caso de los porcinos.

n. Cualquier persona que agreda o haya agredido física o verbal mente al personal administrativo y operativo del Centro de Faenamiento, será restringido de poder ingresar su ganado bovino, porcino y otras especies que en el futuro sean incluidas oficialmente para el consumo humano durante 30 días y con una multa del 15% del salario mínimo vital; en caso de reincidencia será de 60 días y con una multa del 25% del salario mínimo vital y por tercera vez la sanción será definitiva. O se sujeta al art.nº232 del código penal.

Artículo 8.-DEL PÚBLICO

a. Es absolutamente prohibida la entrada a personas ajenas a las labores propias del centro de faenamiento, así mismo queda prohibida la entrada de vendedores ambulantes y comerciantes de otros productos o artículos.

b. Dependiendo de la cantidad de animales a faenarse por día este orgánico está sujeto al incremento de operadores en las áreas de faenamiento, corrales, área técnica y administrativa.

Artículo 9.-DEL PERSONAL DE MATANZA

a. Realizaran todo el proceso de sacrificio de los animales de abasto como: aturdimiento, elevación, sangrado, corte de cabeza, patas, transferencia, descuerado, eviscerado, escaldado, depilado, entrega de vísceras, corte de canales y limpieza de la sala de matanza.

Artículo 10.-DEL DESPACHADOR:

a. Tendrá la estricta responsabilidad el Inspector Municipal de codificar o sellar, pesaje, llevar un registro del despacho de las carnes tanto de bovinos como de porcinos y otras especies de los usuarios previo al dictamen final del Médico Veterinario del centro de faenamiento; así mismo, debe responsabilizarse que no ocurra cambios y pérdidas de piezas, canales, vísceras, evitando confusión, etc., en las instalaciones del centro de faenamiento.

Artículo 11.- DEL TECNICO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE LA PLANTA

a. Tendrá la responsabilidad muy estricta de dar mantenimiento a equipos electromecánicos, engranaje de rieles, limpieza de motores, sierras, chequeo diario de las maquinarias antes y después de usarse los equipos y dar aviso de cualquier desperfecto inmediatamente al personal administrativo presente, comunicándose, haciéndose responsable de cualquier pérdida de los implementos de trabajo dentro de las instalaciones del centro de faenamiento, las mismas que son de propiedad exclusiva del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Artículo 12.-DEL PERSONAL DE HIGIENE

Los Faenadores, Auxiliares y Lavadores de Vísceras deben cumplir las siguientes normas de higiene:

- a. Iniciar las labores con ropa limpia, uniformados con cofias, mandil, botas y guantes.
- b. Tener cabello corto, afeitados, uñas cortas y limpias, no utilizar durante el proceso relojes, anillos, aretes, cadenas, brazaletes, etc.
- c. No deben de manipular carne, el personal que tenga heridas o síntomas de alguna enfermedad.

- d. Efectuara la limpieza de todas las áreas del camal tanto internas como externas y las que el administrador o el Médico Veterinario disponga de acuerdo a las necesidades del camal.
- e. Deben evitar toser, estornudar, escupir, introducirse los dedos en la nariz, boca, ojos u oídos.
- f. Es prohibido comer, fumar durante el proceso de faenamiento.
- g. Esta absolutamente prohibido llegar con olor alcohol, estado de embriaguez o con signos de haber ingerido o inhalado sustancias estupefacientes.
- h. Debe evitarse de botar al suelo partes de carnes, piel u otros recortes que puedan desprenderse del animal que se está procesando.

Artículo.-13.- DE LAS SEGURIDADES DEL PERSONAL DE FAENAMIENTO

- a. Es obligatorio del uso de fajas lumbares para el personal que realiza la faena en los siguientes puestos operativos: aturdimiento, transferencia, descuerado, eviscerado, división de canal e inspección veterinaria.

Artículo 14.-DEL PERSONAL DE VIGILANCIA

- a. El ingreso de personas particulares estará controlado en la puerta de la entrada principal por la guardianía respectiva, y solo los permisos a personas ajenas en situación de fuerza mayor será autorizadas por el administrador.
- b. Se prohíbe el ingreso de menores de edad al centro de faenamiento.
- c. Se prohíbe el ingreso de armas de fuego al interior del centro de faenamiento.

Artículo 15.-DEL INTRODUCTOR

a. El Introdutor antes de ingresar al área de espera de su ganado deberá cancelar las tasas por servicio de faenamiento en la oficina respectiva, el mismo que será entregado al corralero que recepta el ganado.

CAPITULO III

Artículo 16.-DE LA INSPECCION SANITARIA

a. La realizará ante y post-mortem el Médico Veterinario Oficial acreditado, cumpliendo y haciendo cumplir, las normas, reglamentos de la Ley de sanidad agropecuaria.

CAPITULO IV

DE LOS INTRODUCTORES DE GANADO Y DE LOS USUARIOS

Artículo. 17.- Serán considerados como introductores, todas las personas jurídicas o naturales sin perjuicios de ley que ocupen los servicios de faenamiento de ganado mayor y menor en el Centro de faenamiento de la Provincia de Santa Elena.

Artículo 18.- Todos los introductores y comerciantes de ganado mayor y menor deben contar con el registro de inscripción que reposaran en los archivos del centro de faenamiento.

Artículo 19.- Los introductores están obligados a dar a la parte administrativa, técnica y empleados toda información requerida en el registro de los introductores y dar el trato y respeto que ellos se merecen.

Artículo 20.- Cuando una persona desee ocupar los servicios del camal por primera vez, deberá realizar una solicitud en especie valorada al Alcalde o Alcaldesa para el trámite legal correspondiente y la inscripción en el registro de introductores.

Artículo 21.- La persona o personas consideradas como introductoras y que no cumplan con los trámites respectivos serán suspendidos en sus servicios.

Artículo 22.- Las personas consideradas como introductoras deberán, presentar el carnet respectivo que lo acredite para ser uso de los servicios del centro de faenamiento.

Artículo 23.- Se prohíbe sacar de las instalaciones del camal, los animales donde se determinen que estén afectados con enfermedades que atenten contra la salud del consumidor.

Artículo 24.- Los introductores y comerciantes no podrán usar o manipular las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas del centro de faenamiento bajo ningún motivo.

Artículo 25.- Los introductores y comerciantes que se presenten en estado etílico o bajo el efecto de drogas o cualquier estupefaciente serán suspendidos en forma definitiva en sus servicios y retirados de los registros respectivos.

Artículo 26.- Queda prohibido promover escándalos en las dependencias del centro de faenamiento o cualquier acto público o privado reñido con la moral con las buenas costumbres.

Artículo 27.- Queda prohibido que los señores usuarios porten armas de cualquier clase sin la autorización respectiva.

Artículo 28.- Queda prohibido lavar vehículos en las instalaciones del centro de faenamiento.

Artículo 29.- Se prohíbe depositar aserrín, desperdicios, cascara de arroz, basuras domésticas, etc., en los corrales de ganado y sus alrededores.

Artículo 30.- Es deber cumplir con los articulados de la ley de sanidad agropecuaria vigente, así como la Ley de Reglamentos del centro de faenamiento provincial de Santa Elena.

Artículo 31.- Prohíbese determinantemente la comercialización de animales fuera de las instalaciones del camal. Las puertas del camal permanecerán cerradas en horas no laborables.

Artículo 32.- Se llevara un registro de los usuarios mediante una ficha de antecedentes y observaciones.

Artículo 33.- Por ningún motivo serán retirados de los corrales los animales que ingresen a ellos, salvo casos de fuerza mayor y previa autorización de Agrocalidad.

Artículo 34.- Se prohíbe el olvido, la falsedad, simulación o representación falsa o sin la autorización adecuada de documentos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Artículo 35.- Los articulados que se refieren a los introductores y usuarios podrán ser reformados, modificados previo a un informe del Médico Veterinario el mismo que será presentado al concejo cantonal para su modificación final.

Artículo 36.- Concédase acción popular para denunciar ante el Comisario Municipal la procedencia clandestina de carnes, adulteración de peso y precio de acuerdo a la ley vigente.

La sanción de decomiso se impondrá sin perjuicio en la pena prevista en el código sanitario, así como la clausura definitiva de la tercerna de expendio.

Artículo 37.- El camal establecerá y mantendrá el servicio de transporte de carne desde el camal hasta los diversos lugares de expendio en la ciudad, mediante el empleo de vehículo fabricado para el efecto. Y contratado.

Prohíbese a toda persona natural o jurídica independiente, utilizar cualquier vehículo para prestar este servicio.

Artículo 38.- Cualquier persona que por la fuerza asalte, resista, se oponga, impida, intimide o interfiera con cualquier persona cuando lleva a cabo o cumpla con sus deberes oficiales bajo esta ley será denunciado ante la autoridad competente. (Municipal, 2005)

1.7 Definición de términos básicos

Faenamiento: Es el proceso ordenado sanitariamente para el sacrificio de un animal, con el objeto de obtener su carne en condiciones óptimas

para el consumo humano. El faenamiento se debe llevar a cabo siguiendo las normas sanitarias que fije el establecimiento. (educalingo.com, 2013)

Trabajadores: Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución. (definicion.mx, 2013)

Clima laboral: El clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes todo lo necesario para conseguir grande éxitos en tu empresa. (www.emprendepyme.net, 2010)

Camal: Un matadero o camal es una instalación industrial estatal o privada en la que se sacrifican animales de granja para su posterior procesamiento, almacenamiento y comercialización como carne u otra clase de productos de origen animal. La localización, operación y los procesos utilizados varían de acuerdo a una serie de factores tales como la proximidad del productor, la logística, la salud pública, la demanda del cliente, y hasta preceptos religiosos o morales. Los problemas de contaminación por desechos también deben ser evitados a través de un correcto planeamiento y equipamientos adecuados. (Benitez, 2009)

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación se define como Descriptivo, considerando que se desea identificar las características del fenómeno a investigar para aclarar los conceptos y determinar el grado de desmotivación que siente el personal en el Cenfar.

2.2 Métodos de la investigación

Los métodos y técnicas que serán utilizados para la obtención de la información en el presente trabajo de investigación son, observación, entrevista y encuesta a los trabajadores del Centro de Faenamiento Regional, teniendo como objetivo, obtener datos confiables que puedan ser aplicados a la realidad de la investigación.

Encuestas: Al personal que labora en la institución con la finalidad de conocer las diferentes opiniones, sugerencias que tienen acerca del servicio que ofrece el Cenfar, se efectuaran encuestas de opción múltiple, mismas que son de fácil comprensión para el lector, brindándole alternativas como opciones para su elección.

Entrevista: Con el administrador para determinar cuáles son los correctivos a tomar para mejorar el clima que existe en la organización, así como incentivar al personal a desarrollar sus funciones de una manera eficiente y eficaz.

Observación: Permitirá observar desde el lugar de los hechos el ambiente laboral, además de la poca motivación que siente el personal al desempeñar sus funciones, cumpliendo con su horario de trabajo y sin desempeñar adecuadamente sus funciones.

a. Empíricos:

Muestreo: Se debe seleccionar parte de la población para obtener información real que permita el desarrollo del proyecto para conocer las características de la muestra representativa trasmitiéndolas al universo de estudio.

b. Teóricos:

Analítico – Sintético.

En base a los resultados obtenidos del método empírico se obtuvo información que sirvió para efectuar conclusiones y recomendaciones, examinado cada uno de los elementos que intervienen y luego sintetizarlos a la realidad concreta de la investigación.

2.3 Unidad de análisis, población y muestra

2.3.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis es el Centro de Faenamiento Regional provincia de Santa Elena, ubicada en el cantón La Libertad.

2.3.2 Población

Para poder efectuar el cálculo de la muestra se toma como referencia el personal que labora en el Centro de Faenamiento Regional, debido a que son el centro de esta investigación.

2.3.3 Muestra

Como tamaño de la muestra a encuestar, se elige al personal que labora en el Cenfar, el cual es un total de 18 personas entre operativos y administrativos, se dirige la encuesta a este personal, debido a que son ellos quienes se ven afectados por el clima organizacional que en la institución se origina. A continuación se detalla el nombre y cargo que ocupan los trabajadores del camal.

Tabla 2.1: Listado de personal de camal

No.	Listado de Personal	Cargo que ocupan
1	Ing. Nikola Reyes Rodríguez	Jefe de Camal
2	Dra. Jasmin Benitez Mora	Médico veterinaria
3	Sr. Leonel Ramírez Basurto	Inspector Municipal
4	Sr. Iván Pilligua	Matarife
5	Sr. Jorge Pozo Alvarado	Matarife
6	Sr. Oswaldo Merejildo Reyes	Matarife
7	Sr. Gabriel Chiquito Lucas	Matarife
8	Sr. Luis Vera González	Matarife
9	Sr. José Pita Suárez	Matarife
10	Sr. Juan Campaña Gonzabay	Matarife
11	Sr. Luis Borbor Constante	Matarife
12	Sr. Christian Pozo Láinez	Matarife
13	Sr. Manuel Orrala Ángel	Matarife
14	Sr. Juan Manuel Perero	Matarife
15	Sr. Alberto Aquino Asencio	Matarife
16	Sr. Omar Guerrero Castro	Matarife
17	Sr. Freddy Altamirano Vera	Matarife
18	Sr. Carlos Borbor Vargas	Matarife

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

2.4 Variables de la investigación

La ausencia de un análisis al clima laboral del personal del Cenfar, ocasiona que exista una desmotivación en los trabajadores, por ende un ambiente de trabajo poco agradable.

Variable Dependiente

Clima laboral de la empresa Cenfar

Variable Independiente

Motivación de los trabajadores de la empresa Cenfar

2.5 Fuentes, técnicas e instrumentos para la recolección de información

Para la recolección de información se utilizará los siguientes tipos de investigación.

Tipo de investigación

a. Investigación Aplicada: Dirigida a los trabajadores para determinar las problemáticas que causan la desmotivación laboral, teniendo como objetivo integrarlos al trabajo que sientan que son tomados en cuenta, brindándoles facilidades para que puedan desempeñar sus funciones adecuadamente.

b. Investigación Bibliográfica: Consiste en recopilar información previamente elaborada en otras tesis o proyectos sobre climas laborales y motivación al personal, las mismas que permitirán aplicar los resultados a la realidad de la investigación.

c. Investigación de campo: Este tipo de investigación permitirá dirigirse al lugar de los hechos, es decir verificar desde la fuente las causales de que el clima laboral no sea agradable para los trabajadores, generando un ambiente inhóspito que no les ayuda a desempeñar sus actividades de manera ordenada y puntual.

2.6 Tratamiento de la información

La información una vez recopilada se procederá a tabular en tablas y gráficos mediante el uso del programa Excel, el mismo que es de fácil comprensión para el lector, permitiendo que su interpretación sea interpretada y analizada.

Estos gráficos facilitan y proporcionan información clara y concreta, misma que será utilizada para la elaboración de una propuesta con cambios y mejoras que servirán para obtener resultados favorables para los trabajadores y la organización.

La información fue proporcionada por el personal del Cenfar, al cual se le efectuó la encuesta, además de la entrevista realizada al jefe de la institución, de esta manera se pudo conocer a ciencia cierta cómo funciona el Camal, así como los problemas internos que vienen afectando el clima laboral y el normal funcionamiento de la entidad.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis de la situación actual

El Camal municipal, es una institución que fue reabierta en Abril del 2018, a través de un aporte realizado por el Ministerio de Agricultura y Ganadería, el cual desembolsó una suma de dinero al G.A.D. La Libertad para que procedan a realizar la inversión necesaria para su apertura. Es importante recalcar que a más del aporte realizado por el Ministerio de Agricultura y Ganadería, se conformó la mancomunidad integrada por los G.A.D. de Santa Elena, La Libertad y Salinas, quienes fueron asumiendo rubros en sus presupuestos institucionales para acelerar la inauguración.

Al asumir el rubro más fuerte de los gastos, el G.A.D. La Libertad, asume dicha competencia, como son el pago del personal, los diferentes trabajos de mantenimiento de equipos y demás rubros que son necesarios para poder mantener en funcionamiento el Camal.

Una de las principales falencias del Camal, es que su inauguración se dio por una gestión realizada con el Ministerio de Agricultura, es decir para el año 2018 no se había considerado que esté en funcionamiento, por lo que en el año 2017 al momento de elaborar el presupuesto institucional, al no tener en los planes institucionales la apertura del camal, no fue incluido en el presupuesto institucional como dependencia, razón por la cual en el año 2018 no hubo presupuesto designado para esta área.

Al no contar con presupuesto propio, muchos trabajos que ayudarían a repotenciar al camal no se pudieron ejecutar, tales como: construcción

de trampas retenedoras de sólidos, tratamiento de bacterias para el Biodigestor, uniforme adecuado para el personal, entre otras.

3.2 Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas

El Camal estuvo clausurado alrededor de 4 años, en los cuales los ganaderos procedieron a faenar en camales clandestinos, mismos que no cumplían con las normas de higiene establecida, dichas carnes durante ese tiempo fueron distribuidas en las diferentes tercenas que funcionan en los mercados y por ende consumidas por los habitantes de la provincia.

Ante estas anomalías fue que el Ministerio de Agricultura y Ganadería quien tomó la decisión de repotenciar el camal, con equipos nuevos, ampliando la infraestructura, dotando de un caldero para poder procesar de manera adecuada durante el faenamamiento de cerdos, así como en la pelada de patas de los bovinos, siendo esta una acertada decisión.

Durante el tiempo que estuvo sin funcionar el camal, el grupo empresarial Piedra, creó un camal privado, lugar donde los dueños de ganado utilizaban para faenar, esto en conjunto con los lugares de faenamamiento clandestino, lograron que al momento de aperturar el camal no haya tenido la producción adecuada.

Este camal fue construido para tener una capacidad de faenamamiento de 100 reses diarias. Durante los meses de abril y mayo la producción fue de 120 a 150 reses al mes, siendo un número totalmente bajo para las proyecciones estimadas. Por lo que a más de haber repotenciado las instalaciones, se debe de realizar campañas de difusión y control de ganado haciendo cumplir la Ordenanza Municipal, para que estos números empiecen a incrementarse.

3.2.1 Tendencias y perspectivas

A finales del año 2018 los números fueron buenos en la producción, debido a que la Administración empezó a realizar gestiones que empezaron a dar resultados. En conjunto con Agrocalidad se realizaron operativos de control nocturno en los mercados, donde se verificaba la procedencia de las carnes, es decir debían de contar con el sello exclusivo del camal, al ser el único lugar autorizado para faenar ganado. Al continuar con estos operativos, los números se ven prósperos, por lo que el 2019 avizora un aumento en la producción, a más de esto se ha realizado gestiones positivas que han permitido rescatar al camal, mejorando su funcionamiento.

3.3 Presentación de resultados y discusión

El total de trabajadores es de 18 personas incluidas el Jefe y médico veterinario, cabe recalcar que desde que se apertura el camal, existe personal que labora desde sus inicios, a medida que fue creciendo y ampliando las instalaciones el personal se incrementó. El cargo por el cual se encuentran enrolados es de matarife, pero cada uno cumple diferentes funciones que son ejecutadas durante el proceso de faenamamiento.

Tabla 3.1: Información demográfica

No.	Listado de Personal	Edad	Cargo que ocupan	Años de servicio	Nivel de educación
1	Ing. Nikola Reyes Rodríguez	33	Jefe de Camal	1	Tercer Nivel
2	Dra. Jasmin Benitez Mora	44	Médico veterinaria	13	Tercer Nivel
3	Sr. Leonel Ramírez Basurto	48	Inspector Municipal	6 meses	Segundo Nivel
4	Sr. Iván Pilligua	51	Matarife	10	Segundo Nivel
5	Sr. Jorge Pozo Alvarado	46	Matarife	12	Segundo Nivel
6	Sr. Oswaldo Merejildo Reyes	54	Matarife	11	Segundo Nivel

7	Sr. Gabriel Chiquito Lucas	37	Matarife	10	Segundo Nivel
8	Sr. Luis Vera González	38	Matarife	10	Segundo Nivel
9	Sr. José Pita Suárez	42	Matarife	12	Segundo Nivel
10	Sr. Juan Campaña Gonzabay	39	Matarife	12	Segundo Nivel
11	Sr. Luis Borbor Constante	42	Matarife	12	Segundo Nivel
12	Sr. Christian Pozo Láinez	38	Matarife	12	Segundo Nivel
13	Sr. Manuel Orrala Ángel	49	Matarife	12	Segundo Nivel
14	Sr. Juan Manuel Perero	37	Matarife	10	Segundo Nivel
15	Sr. Alberto Aquino Asencio	44	Matarife	10	Segundo Nivel
16	Sr. Omar Guerrero Castro	46	Matarife	8	Segundo Nivel
17	Sr. Freddy Altamirano Vera	40	Matarife	8	Segundo Nivel
18	Sr. Carlos Borbor Vargas	45	Matarife	7	Segundo Nivel

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Edad de los encuestados

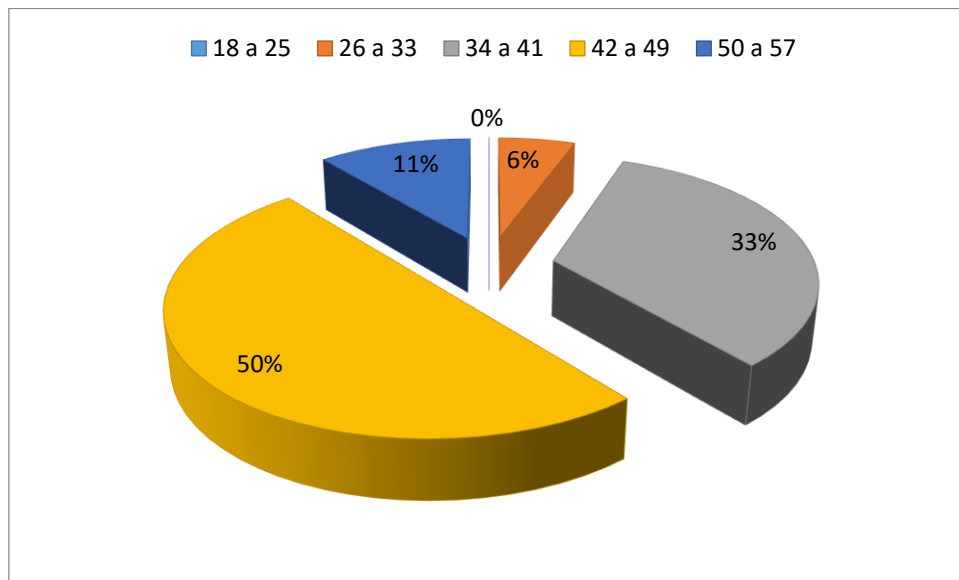
Tabla 3.2: Edad

Descripción	Frecuencia	%
18 a 25	0	0%
26 a 33	1	6%
34 a 41	6	33%
42 a 49	9	50%
50 a 57	2	11%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.1: Edad



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 1

Según las encuestas realizadas, se puede apreciar que el rango de edad con mayor porcentaje es de 42 a 59, es decir se cuenta con personal de experiencia para llevar a cabo las funciones encomendadas.

Sexo de los encuestados

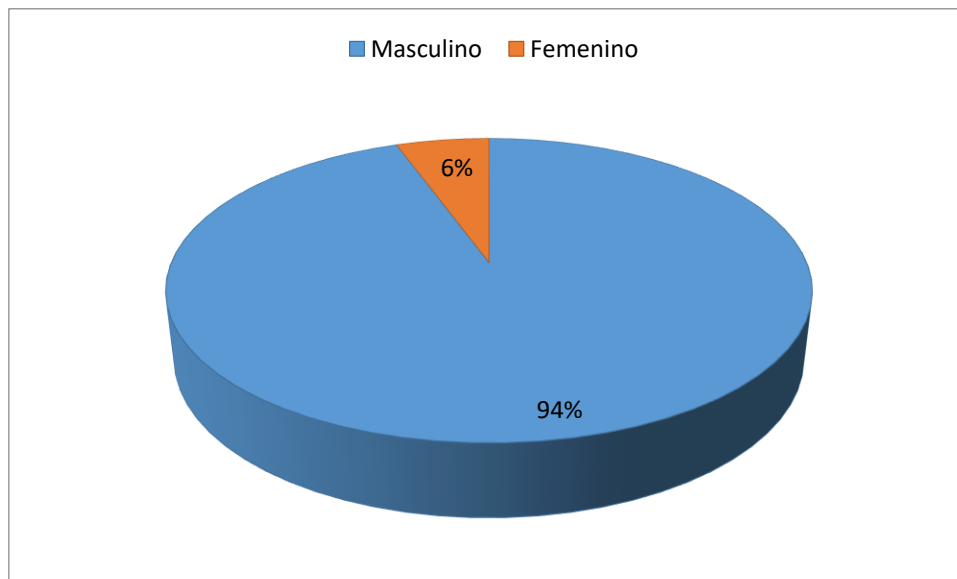
Tabla 3.3: Sexo

Descripción	Frecuencia	%
Masculino	17	94%
Femenino	1	6%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.2: Sexo



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 2

En este tipo de trabajos, donde se utiliza mayormente la fuerza es común que el personal sea de género masculino, tal como se ve en las encuestas donde el 94% son hombres, teniendo una mujer laborando que es la médico veterinario, misma que se encarga de inspeccionar que el ganado presente las condiciones adecuadas para su faenamiento.

Nivel de educación de los encuestados

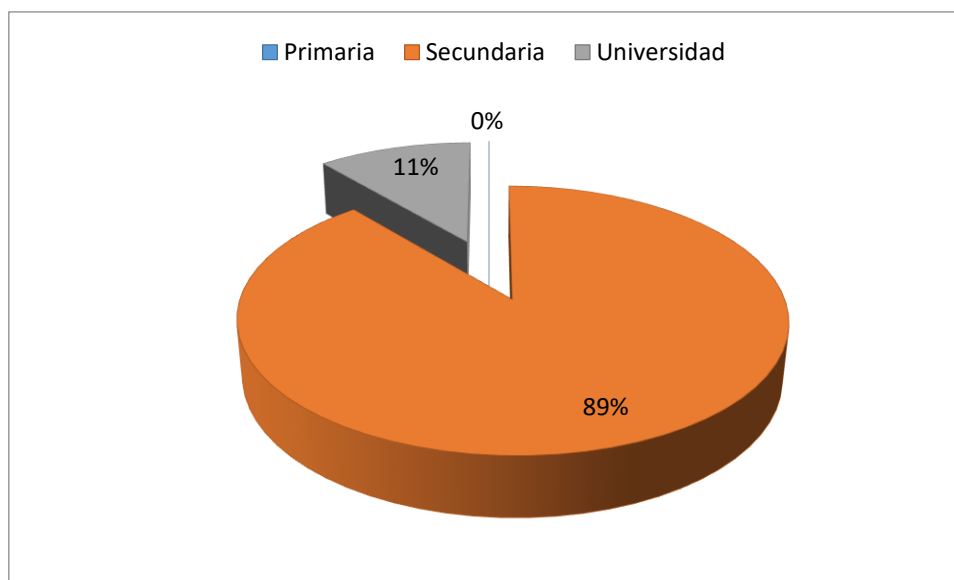
Tabla 3.4: Educación

Descripción	Frecuencia	%
Primaria	0	0%
Secundaria	16	89%
Universidad	2	11%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.3: Educación



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 3

La mayor parte de los trabajadores que laboran en el camal municipal poseen un nivel de estudio secundario, es importante recalcar que se deben de realizar capacitaciones al personal a fin de que posean los conocimientos necesarios de las distintas actividades que realizan, evitando así algún tipo de riesgo o accidente laboral.

Estado civil de los encuestados

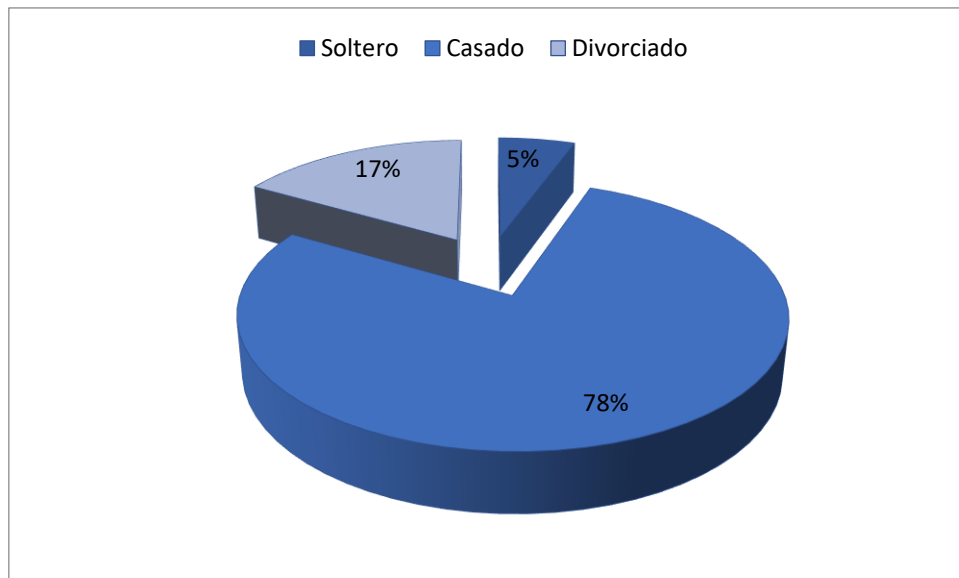
Tabla 3.5: Estado civil

Descripción	Frecuencia	%
Soltero	1	6%
Casado	14	78%
Divorciado	3	17%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.4: Estado civil



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 4

Según datos proporcionados por las encuestas el personal en su gran mayoría son casados, por lo que tienen familias consolidadas a las cuales deben de llevarle el sustento diario en sus hogares, siendo primordial que mantengan un buen clima laboral entre el personal y la empresa.

1. ¿Tiene usted claramente definidas las funciones que debe realizar?

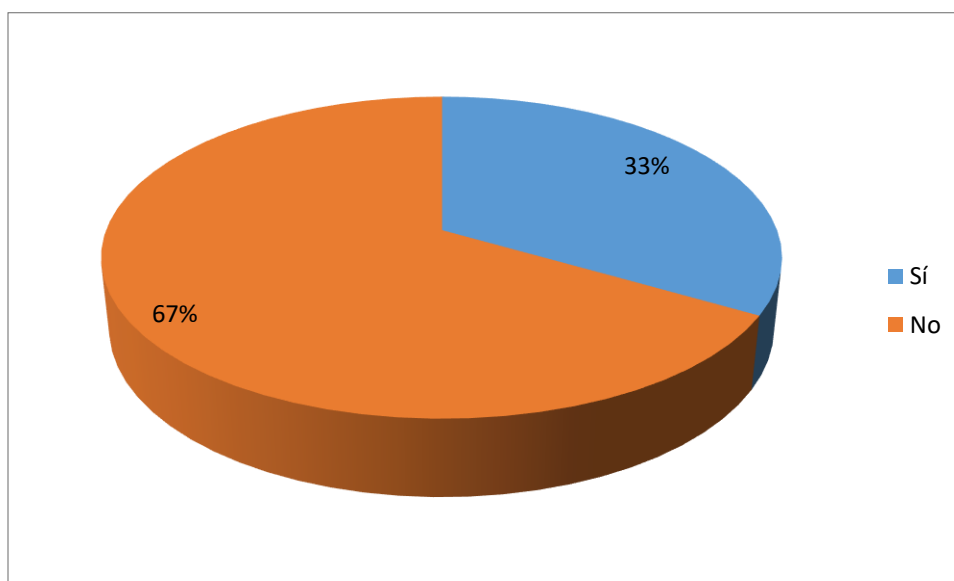
Tabla 3.6: Funciones definidas

Descripción	Frecuencia	%
Sí	6	33%
No	12	67%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.5: Funciones definidas



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 5

De acuerdo a las encuestas el personal que labora en el camal, no tiene definida las funciones que debe de realizar, siendo este una falencia, que ha creado desconformidad entre los miembros, al estar rotando en varios puestos, les ha creado inestabilidad al no desempeñar la función para la cual fueron contratados, lo cual en muchas ocasiones ha creado rencillas entre el personal.

2. ¿Se encuentra conforme con el trabajo que realiza?

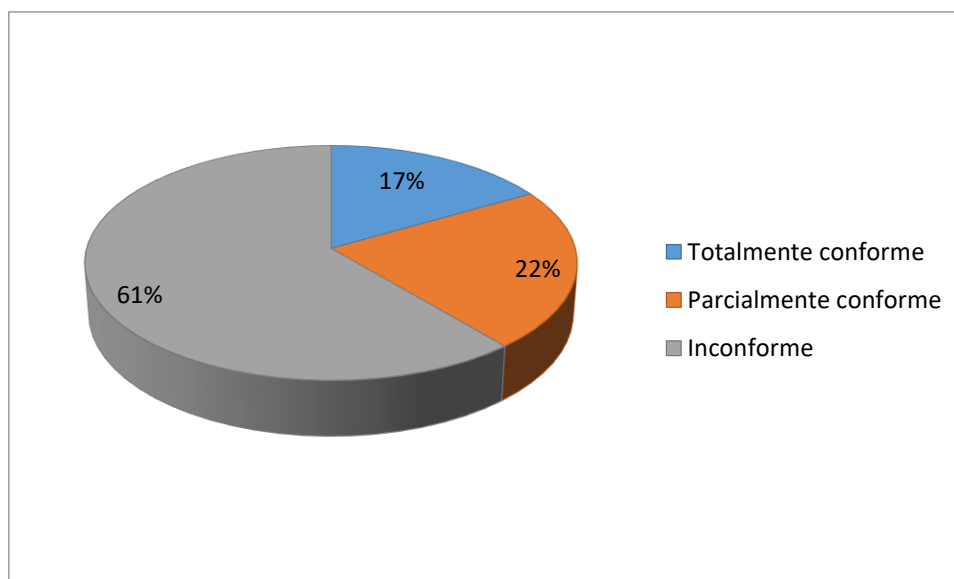
Tabla 3.7: Conformidad laboral

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente conforme	3	17%
Parcialmente conforme	4	22%
Inconforme	11	61%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.6: Conformidad laboral



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 6

El personal se encuentra totalmente inconforme con el trabajo que realizan, alegando que no sienten motivación al desempeñar sus actividades, el ambiente incomodo dificulta el poder desenvolverse de la manera adecuada, sintiéndose incomodos con los trabajos que realizan.

3 ¿Cómo considera el ambiente de trabajo actual?

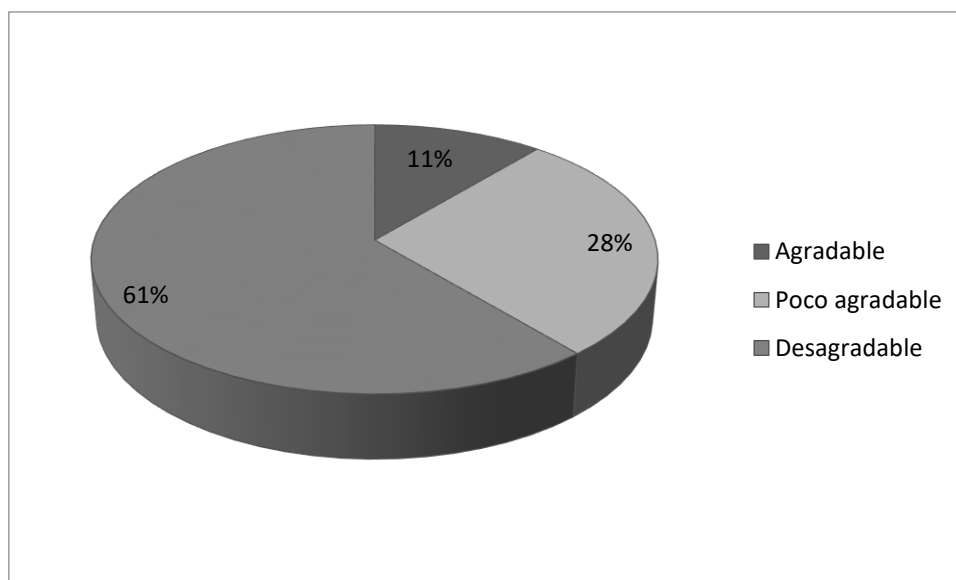
Tabla 3.8: Ambiente de trabajo

Descripción	Frecuencia	%
Agradable	2	11%
Poco agradable	5	28%
Desagradable	11	61%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.7: Ambiente de trabajo



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 7

Los empleados catalogan como desagradable el ambiente de trabajo, siendo una gran falencia al no poder cumplir a cabalidad con las tareas encomendadas, por lo que los trabajadores no sienten motivación alguna por acudir a sus puestos de trabajo.

4. ¿Cree que existe compañerismo y trabajo en equipo entre sus compañeros de trabajo?

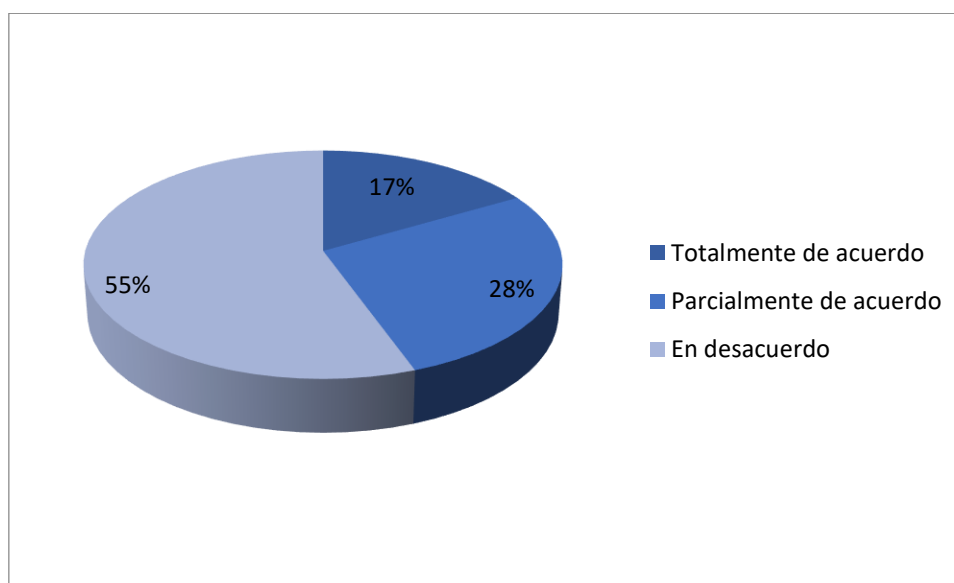
Tabla 3.9: Trabajo en equipo

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente conforme	3	17%
Parcialmente conforme	4	22%
Inconforme	11	61%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.8: Trabajo en equipo



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 8

Muy aparte del clima laboral, el compañerismo y trabajo en equipo es algo que el personal no cumple a cabalidad, cada quien vela por su propio desempeño, sin importar si la empresa cumple o no una meta, o si su compañero de trabajo necesita de su ayuda y respaldo para culminar una actividad encomendada.

5. ¿Considera que la administración actual está realizando un trabajo adecuado?

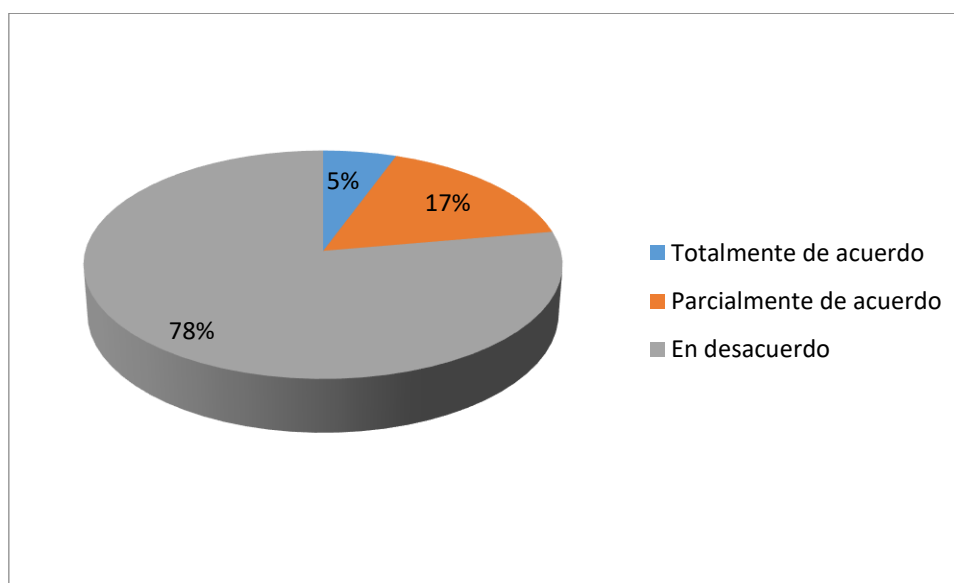
Tabla 3.10: Trabajo adecuado

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente conforme	3	17%
Parcialmente conforme	4	22%
Inconforme	11	61%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.9: Trabajo adecuado



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 9

Actualmente el personal se encuentra inconforme con la labor desempeñada en el camal, recientemente asumió la jefatura un nuevo administrador, por lo que esperan que con su llegada, sean tomados en cuenta, viendo cambios positivos, para ellos y para la institución, que realmente lo necesitan.

6. ¿Existen algún tipo de incentivo que motive al trabajador a realizar sus funciones?

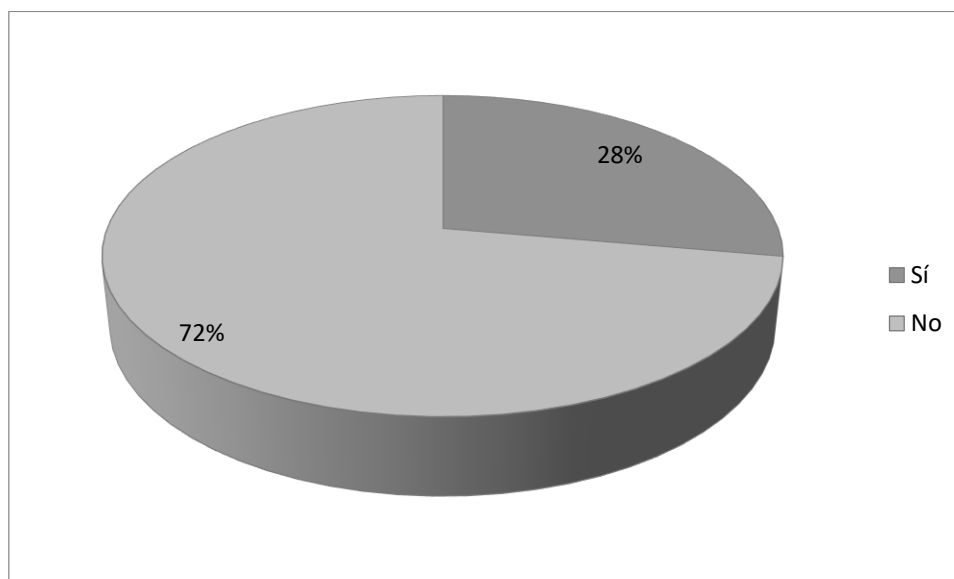
Tabla 3.11: Incentivo al trabajador

Descripción	Frecuencia	%
Sí	5	28%
No	13	72%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.10: Incentivo al trabajador



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 10

El personal considera que deben de recibir algún tipo de incentivo o motivación, que les ayude y permita acudir a laboral con nuevos bríos, desempeñando su función de manera adecuada y acorde a lo establecido.

7. ¿Se encuentra debidamente capacitado para llevar a cabo las tareas que realiza?

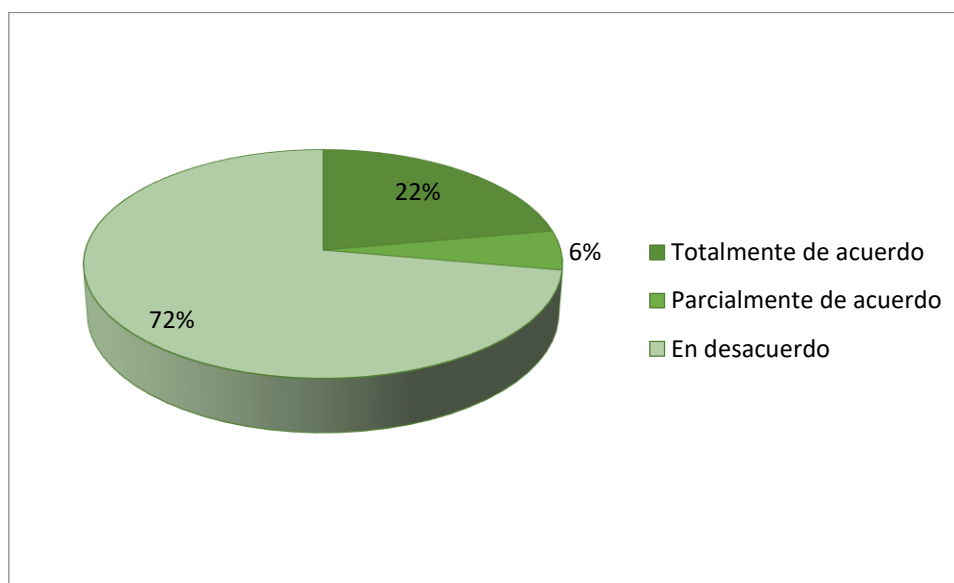
Tabla 3.12: Personal capacitado

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	4	22%
Parcialmente de acuerdo	1	6%
En desacuerdo	13	72%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.11: Personal capacitado



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 11

Otra de las falencias por las cuales los trabajadores se han sentido abandonados, es que no reciben ningún tipo de capacitación, no se actualizan en normas de seguridad, riesgos laborales, cuidados médicos, así como técnicas de faenamiento, que ayuden a optimizar el tiempo en su actividad.

8. ¿Ha recibido usted las vacaciones que le corresponden de manera anual?

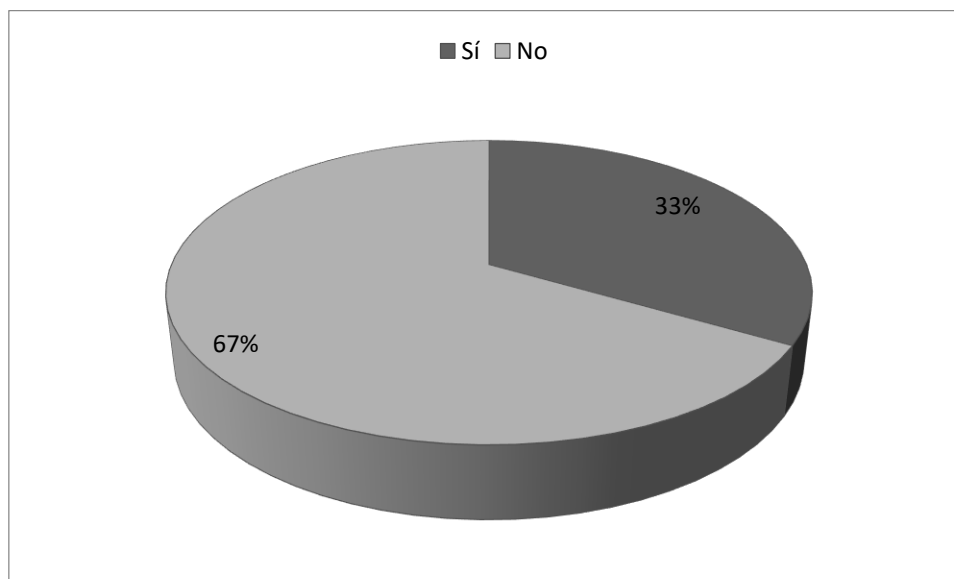
Tabla 3.13: Vacaciones programadas

Descripción	Frecuencia	%
Sí	6	33%
No	12	67%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.12: Vacaciones programadas



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 12

Otra de las causantes de la desmotivación, para los trabajadores, es que no han recibido o han hecho gozo de sus vacaciones, desde el año 2016, teniendo prácticamente vacaciones acumuladas, lo cual ha ocasionado que no puedan disfrutar con sus familias, es decir no han hecho uso de sus derechos como trabajadores.

9. ¿Considera usted que el personal no se encuentra integrado en el ambiente de trabajo?

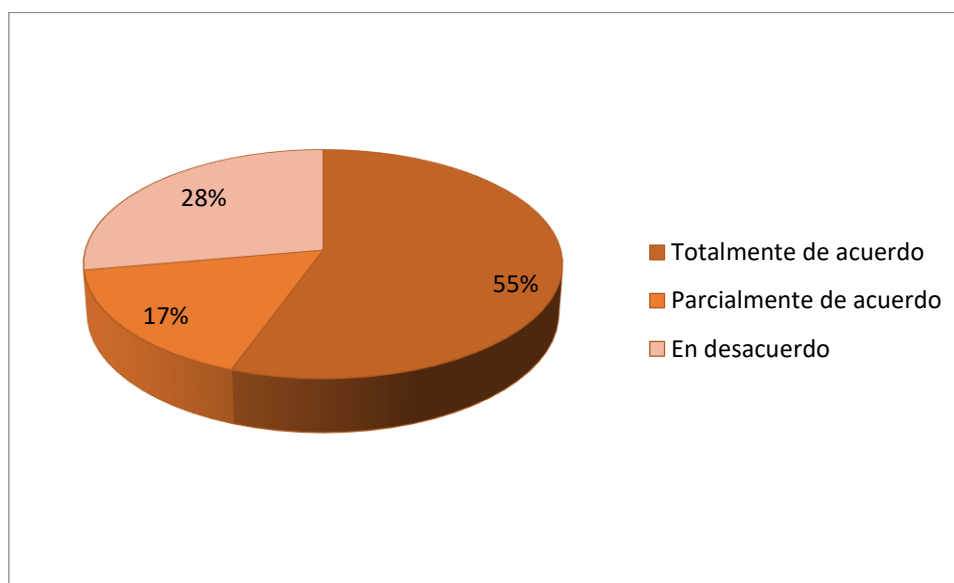
Tabla 3.14: Ambiente de trabajo

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	56%
Parcialmente de acuerdo	3	17%
En desacuerdo	5	28%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.13: Ambiente de trabajo



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 13

Al tener muchas causantes que no les han ayudado a sentirse cómodos y a gusto en sus puestos de trabajo, el personal se siente inconforme y con poco agrado hacia la institución, por lo que solo tratan de cumplir con su trabajo sin integrarse o vincularse a alguna actividad extra.

10. ¿Cree usted que se deba de realizar cambios que ayuden a mejorar el clima laboral existente?

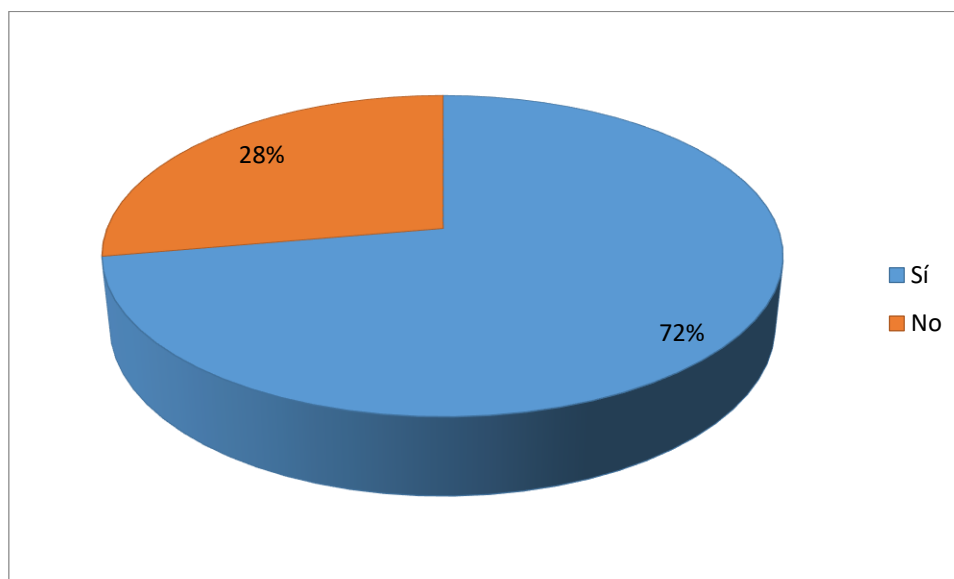
Tabla 3.15: Cambios en el ambiente laboral

Descripción	Frecuencia	%
Sí	13	72%
No	5	28%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.14: Cambios en el ambiente laboral



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 14

El personal considera como necesario y urgente que se lleven a cabo cambios que ayuden a mejorar no solo el ambiente laboral, sino que a su vez fomenten el compañerismo, así como el trabajo en equipo, de esta manera poder rendir a plenitud y cabalidad con las actividades que les han sido encomendadas.

11. ¿De llevarse a cabo dichos cambios estaría dispuesto a colaborar?

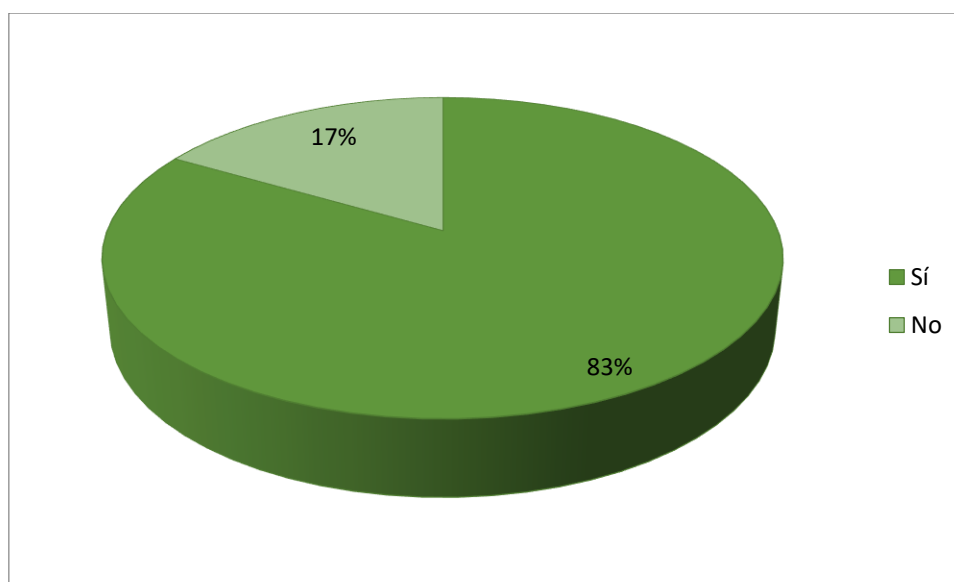
Tabla 3.16: Dispuesto a colaborar

Descripción	Frecuencia	%
Sí	15	83%
No	3	17%
Total	18	100%

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 3.15: Dispuesto a colaborar



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Análisis 15

Un 83% del personal encuestado afirmó que están dispuestos a colaborar para llevar a cabo cambios positivos, de esta manera demuestran que muy a pesar de las dificultades se sienten comprometidos y dispuestos a sacar adelante a la institución, siendo su fuente de trabajo, lugar donde después del hogar pasan la mayor cantidad de tiempo.

3.4 Conclusiones de las encuestas

Las encuestas realizadas fueron de mucha ayuda y de suma importancia para poder tener información sobre las anomalías que el camal atraviesa, de esta manera poder plantear cambios que ayuden a mejorar el clima laboral, además de la percepción que tiene el trabajador sobre su fuente de trabajo. A continuación se destacan los principales comentarios:

- Al tener muchas causantes que no les han ayudado a sentirse cómodos y a gusto en sus puestos de trabajo, el personal se siente inconforme y con poco agrado hacia la institución, por lo que solo tratan de cumplir con su trabajo sin integrarse o vincularse a alguna actividad extra.
- Otra de las falencias por las cuales los trabajadores se han sentido abandonados, es que no reciben ningún tipo de capacitación, no se actualizan en normas de seguridad, riesgos laborales, cuidados médicos, así como técnicas de faenamiento, que ayuden a optimizar el tiempo en su actividad.
- Un 83% del personal encuestado afirmó que están dispuestos a colaborar para llevar a cabo cambios positivos, de esta manera demuestran que muy a pesar de las dificultades se sienten comprometidos y dispuestos a sacar adelante a la institución, siendo su fuente de trabajo, lugar donde después del hogar pasan la mayor cantidad de tiempo.
- Actualmente el personal se encuentra inconforme con la labor desempeñada en el camal, recientemente asumió la jefatura un nuevo administrador, por lo que esperan que con su llegada, sean

tomados en cuenta, viendo cambios positivos, para ellos y para la institución, que realmente lo necesitan.

3.5 Conclusiones de la entrevista

A más de las encuestas realizadas al personal, se llevó a cabo una entrevista efectuada al Jefe del camal, misma que sirvió para conocer su apreciación con respecto al clima organizacional que actualmente se suscita con el personal.

Donde supo manifestar que en la parte administrativa al momento de asumir sus funciones, recibió una institución totalmente descuidado en completo desorden, con planillas pendientes de pago, servicios cortados por la nula gestión con las casas comerciales que brindaban créditos, por lo que toco comenzar de cero, en cuanto a este aspecto, retomando relaciones que ayudaron a repotenciar la institución como tal.

A más de esto se han realizado cambios que han ayudado a mejorar el funcionamiento de la institución, dotación de uniformes al personal, capacitaciones para que tengan conocimiento sobre el uso adecuado de las maquinarias, charlas motivacionales, trabajo en equipo, ayudando a mejorar el clima laboral.

Se planteó la idea de que el personal conforme un comité de trabajadores para que puedan manejarse con estatutos, pero se estipulo un reglamento interno el cual se socializo con los trabajadores a fin de respetar sus derechos y que no se sientan irrespetados en este punto.

En general todo cambio es positivo y sirve para mejorar teniendo aspectos que puedan ayudar al clima laboral.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1 Justificación

El presente trabajo se justifica por la importancia que va a tener su implementación en la situación actual de la institución. Repercutirá de manera positiva, los cambios que sean para mejorar, es decir contar con un personal que se encuentre dispuesto a realizar el trabajo para el cual fue contratado, que se sienta integrado y parte de la empresa, motivado a cumplir a cabalidad con su labor diaria.

Es importante recalcar que se deben de realizar cambios, mismos que tendrán el propósito de ser los correctivos necesarios para solucionar las falencias que actualmente agobian a la institución.

4.2 Propósito general

El propósito de este trabajo de investigación es solucionar la problemática que ha venido desarrollándose durante años en el camal, que es una mala administración, misma que ha permitido que el clima organizacional en los trabajadores sea poco o nada agradable, hasta el punto que el trabajador solo llegue a medio cumplir su función para querer retirarse. Muchos trabajadores llegaron a pedir su pase a otras dependencias para sentirse más a gusto en sus puestos de trabajo, por lo que es prioritario buscar alternativas que permitan al personal sentir la confianza y el gusto de sentirse parte de un área de trabajo que sean tomados en cuenta y así desarrollar su potencial.

4.3 Desarrollo

Para el desarrollo del presente trabajo se plantean realizar las siguientes mejoras en la entidad, de esta manera se busca brindar al

personal un clima laboral, acorde y agradable, donde puedan desempeñar y cumplir a cabalidad con sus funciones.

4.3.1 Obligaciones

Es importante destacar que el área administrativa debe de cumplir con sus obligaciones, de esta manera le corresponde administrar de manera ordenada, el cumplimiento de las mismas ayudará a que se efectúe una mejor gestión y por ende el personal mostrara respecto, acatando las disposiciones que se dicten.

Obligaciones del Jefe/a del camal

- Dar cumplimiento a las disposiciones administrativas y de servicio que reciba del Alcalde o Alcaldesa.
- Dirigir y supervisar el trabajo de las y los funcionarios, empleados y trabajadores que laboran en el centro de faenamiento cumplan con sus deberes y obligaciones.
- Velar por la limpieza de las instalaciones en el centro de faenamiento, tanto interior como exterior.
- Conferir los turnos para la matanza y faenamiento de los animales, de acuerdo al registro de inspección ante-mortem.
- Cuidar que las instalaciones y equipos del centro de faenamiento, funcionen normalmente y solicitar la inmediata reparación cuando existan desperfectos o daños.
- Constatar estrictamente con el despachador, el sellado de las carnes, abalizado por el médico veterinario acreditado, previo al examen post-mortem.
- Exigir e instruir al personal de operarios y empleados sobre el uso obligatorio de los uniformes de trabajo y sobre el sistema técnico de manipulación de las carnes que aseguren una total limpieza y sanidad.

- Solicitar la sanción al departamento correspondiente para los operarios, empleados cuando estén renuentes a cumplir con sus deberes y obligaciones, observando el debido proceso.
- Dictar los reglamentos internos y manuales de procedimientos que fueren necesarios para el buen funcionamiento.
- Elevar un informe mensual sobre las actividades y novedades que se produzcan en el Centro de Faenamiento, así como también sus ingresos y gastos.
- Corresponde también elaborar el Plan Operativo Anual y su ejecución.
- Promover la participación de entidades públicas y privadas para proyectos de desarrollo e investigación.

4.3.2 Capacitación del personal

Una de las falencias que se presenta en el Camal Municipal, es respecto al personal, los cuales no han recibido capacitación alguna desde hace varios años, por lo que poseen desconocimientos y vacíos sobre técnicas de faenamiento, manipulación de maquinarias, etc., mismas que son indispensables para evitar algún tipo de riesgo laboral.

Tabla 4.1: Plan de capacitaciones

Descripción	Cantidad	Duración
Riesgo Laboral	1 vez al año	2 días
Uso adecuado de uniforme	1 vez al año	1 día
Manejo de herramientas y maquinarias	1 vez al año	3 días
Mantenimiento de equipos	1 vez al año	2 días
Higiene y salud personal	1 vez al año	1 día

Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 4.1: Capacitación del personal 1



Fuente: Camal Municipal
Elaborado por: El autor

Figura 4.2: Capacitación del personal 2



Fuente: Camal Municipal
Elaborado por: El autor

4.4 Cronograma de vacaciones

A continuación se detalla el cronograma de vacaciones programado por cada trabajador para el año 2019.

Tabla 4.2: Cronograma de vacaciones

Trabajador	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Cristhian Pozo	■	■	■																	
Luis Vera				■	■	■	■													
Juan Carlos Campaña							■	■	■	■										
Jorge Alvarado									■	■	■									
Jonathan Calderón									■	■	■	■								
Luis Molina											■	■	■							
Oswaldo Merejildo															■	■				
Carlos Chiquito				■	■															
Jorge Gamarra													■	■	■	■				
Leonel Ramírez																	■	■		
Jazmín Benítez		■	■																	
Marcos Roca																	■	■	■	
Juan Pita																		■	■	■
Joffre Melgar							■	■	■	■										
Rubén Perero											■	■	■							

Fuente: Camal Municipal
Elaborado por: El autor

4.5 Incentivos al personal

Para que el personal se sienta identificado con la empresa, es necesario irle proporcionando de las herramientas adecuadas para desempeñar su función, tales como:

- Dotación de uniforme.
- Días de integración familiar.
- Días libre por recompensa al trabajo realizado.
- Empleado del mes.
- Sorteos de regalías.

Dotación de uniforme: Durante mucho tiempo el personal realizo sus funciones de manera empírica, sin contar con las medidas de protección adecuadas para este tipo de trabajo, estando a la intemperie de sufrir algún accidente, como cortaduras, caídas por el piso resbaloso, contagio de enfermedades, situaciones que pudieron haberse suscitado y causar un riesgo laboral.

Para evitar este tipo de sucesos se dotará al personal del equipo adecuado para desempeñar sus funciones, esto es uniforme conformado por: Botas, guantes, gafas, traje impermeable, casco, audífonos, de esta manera estarán claramente protegidos, pudiendo efectuar su trabajo de manera adecuada.

Figura 4.3: Dotación de uniforme 1



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Figura 4.4: Dotación de uniforme 2



Fuente: Camal Municipal

Elaborado por: El autor

Días de integración familiar: Una de las quejas de los empleados es que no se sienten integrados e identificados con la institución y con sus compañeros de trabajo, la ausencia de compañerismo y trabajo en equipo, es una de las causales del clima laboral poco agradable que existe en la actualidad. Por lo que se propone realizar fines de semana de integración, en los cuales participen los trabajadores con sus miembros de familia, realizando actividades como: Mañanas deportivas, almuerzos con todo el personal, en los que inclusive para fomentar el trabajo en equipo, los trabajadores que sepan cocinar pueden preparar la comida, mientras que otros se encargan de la limpieza del lugar donde se haya destinado la reunión.

Días libre por recompensa: Como incentivo al trabajador por el esfuerzo que ha realizado durante sus jornadas laborales, se le otorgará un día libre que sea destinado por él/a. Este día no será descontado de sus vacaciones, sino que será justificado a modo de recompensa por la labor demostrada en sus jornadas laborales.

Elección del empleado del mes: A más de la recompensa del día libre, se elegirá al empleado del mes, al cual se le otorgará un reconocimiento que puede ser una placa, o una tasa o vaso con la insignia de mejor empleado del mes, reconociendo su labor efectuada.

Sorteos de regalías: Otra forma de motivar a los trabajadores que desempeñen adecuadamente su trabajo, es en base a una regalía, misma que será contribución de los introductores, como puede ser: una pierna, cabeza o costillas de chancho, mondongo, hígado, libras de carne, las cuales se sortearan entre todo el personal, el ganador se llevará el premio a su hogar.

Estas son maneras de incentivar al personal a que desempeñen mejor sus funciones, comprometiéndolos a brindar un mejor servicio en un ambiente laboral más agradable, buscando cubrir sus necesidades.

Señalización de áreas de trabajo: Existen áreas de trabajo que deben de ser señalizadas, de esta manera poder contar con la señalética adecuada en las instalaciones, para lo cual se propone pintar esta señalética interna y externa, de esta manera el personal así como los dueños de ganado podrán identificar las zonas en donde se encuentran ubicados.

Figura 4.5: Señalización de zonas



***Fuente: Camal Municipal
Elaborado por: El autor***

Figura 4.6: Áreas señalizadas



**Fuente: Camal Municipal
Elaborado por: El autor**

4.6 Anticipos de sueldo

Hoy en día la situación económica para todos no es buena, el contar con un solo ingreso no es suficiente para cubrir con las necesidades básicas en los hogares. Por lo que una manera de ayudar al personal a cubrir alguna necesidad o urgencia a la cual todos se están expuestos es de la siguiente manera:

- Se realizaran anticipos de sueldo al personal de hasta 3 remuneraciones, para lo cual se debe de llenar una solicitud la misma que contendrá el monto a anticipar, el motivo por el cual lo está solicitando. Además es necesario que lleve de respaldo como formulismo un garante, que puede ser otro compañero de trabajo, ambos pueden ser garantes el uno del otro en caso que ambos deseen acceder a un anticipo.

- Este valor será descontando en un año, de manera mensual en el pago de sus roles de pago, ayudando así a cubrir alguna

necesidad o urgencia de la cual nadie se encuentra exento de que suceda.

4.7 Reglamento interno

Se establecerá un reglamento para que el personal cumpla disposiciones, mismas que serán establecidas y serán puestas para el conocimiento de todo el personal, con el fin de establecer lineamientos que puedan ser cumplidos a cabalidad por el personal. Dichas disposiciones constan en la Ordenanza del Centro de Faenamiento

CAPÍTULO V

DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 39.- Serán obligaciones de los servidores, aquellas que de acuerdo a sus respectivas funciones le correspondan en la descripción del trabajo que desempeñan, así como los especiales que se determinen en el contrato de trabajo.

Artículo 40.- Son obligaciones de los trabajadores o empleados, además de cumplir con lo dispuesto en el Código de Trabajo, en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento, en el Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, las siguientes:

- a. Observar la más estricta disciplina en el trabajo.
- b. Defender los intereses del centro de faenamiento, evitando perjuicios y daños.
- c. Observar las medidas de higiene y medios precautelarias de la salud, ordenados por el Médico Veterinario.
- d. Respetar a sus superiores y guardar la más completa armonía con los demás servidores, y no provocar o realizar escándalos y riñas en los

lugares de trabajo, así como desatender sus obligaciones o dedicarse a jugar y actividades extrañas al quehacer del centro de faenamiento. Prohíbese efectuar rifas, sorteos, solicitar colectas, etc., con fines ajenos a la de la institución.

e. Cumplir y sujetarse a las medidas del Reglamento de Seguridad e Higiene.

f. El personal que sea separado de sus labores por incumplimiento de sus deberes deberá devolver al área administrativa todos los implementos, útiles, enseres y materiales que se hubiere entregado para la práctica de sus labores.

g. Dar aviso dentro de las veinticuatro horas al funcionario correspondiente de la falta de asistencia de un servidor. En caso de enfermedad, los trabajadores están obligados a dar parte dentro del mismo plazo, y por cualquier medio a la persona indicada para el efecto, quien a su vez comunicará al Jefe de la Unidad de Talento Humano Municipal, el que podrá justificar las faltas, previa comprobación de la enfermedad, mediante certificado médico extendido por el respectivo departamento del IESS o cualquier otro motivo.

h. Dar aviso oportunamente a sus superiores todo cuanto a su juicio pueda perjudicar la marcha normal del centro de faenamiento, contribuyendo de esta manera el buen funcionamiento y buen servicio.

i. Comunicar a sus superiores por cualquier medio, todo daño o novedad que se produzca en los bienes del camal, aun en aquellos que no se encuentren bajo su cuidado directo.

J. En caso de accidente de trabajo, están obligados a dar parte de inmediato a sus respectivos jefes, estos comunicaran al Jefe de Personal, quien a su vez participara por escrito a la autoridad competente, procediendo de acuerdo a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

k. Llegar sin atraso a sus labores.

- l. Los servidores al entrar a laborar, revisaran inmediatamente la maquinaria, implementos y aparatos de la sección que tiene a su cuidado; quien al encontrar alguna anomalía que no haya sido reportada, dará en el acto aviso a su respectivo Jefe para que se proceda a la forma más conveniente.
- m. El responsable de canales deberá marcar clara y legiblemente el ganado tanto en la parte interna como externa y en un sitio en el cual no se borre.
- n. Usar la ropa de trabajo que el departamento municipal correspondiente les entregue, así como también los demás implementos utilizados según el trabajo que realizan para fines de seguridad o identificación.
- o. Prestar oportunamente la colaboración necesaria a sus superiores y compañeros en el momento en que será requerido el trabajador.
- p. Cumplir las órdenes e instrucciones emitidas por los Jefes Superiores con eficiencia y responsabilidad. Atender al público con diligencia, oportunidad y cortesía.
- q. Permanecer en los sitios de trabajo y no abandonar sin previa autorización, así como regresar a los mismos una vez que hayan cumplido las ordenes encomendadas por sus Jefes respectivos.
- r. Responder pecuniaria y personalmente de las pérdidas, de materiales, equipos, herramientas, etc., bajo su responsabilidad por incumplimiento de sus obligaciones.
- s. Los trabajadores serán responsables de los productos que se les ha asignado para su entrega, teniendo la obligación de llevar un registro diario. En caso de pérdida o extravió por su responsabilidad, se descontara el valor del producto.

CAPITULO VI

PROHIBICIONES AL TRABAJADOR

Artículo 41.- A más de las prohibiciones establecidas para los trabajadores o empleados, en el Código de Trabajo, en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento, en el Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos del GADMCLL, respectivamente, está prohibido:

- a. Ausentarse del trabajo sin permiso y registrar la asistencia de otros trabajadores.
- b. Ingerir bebidas alcohólicas en las horas de trabajo o presentarse a laborar en estado de embriagues, ser adictos a estupefacientes, presentarse al trabajo bajo la acción de estos o introducirlos a cualquier dependencia del camal.
- c. Promover escándalos en los lugares de trabajo o cualquier otro acto público o privado, reñido a la moral y las buenas costumbres.
- d. Hacer cualquier clase de publicidad proselitista durante las horas de trabajo.
- e. Portar cualquier clase de armas durante las horas de trabajo, a excepción del personal que tiene autorización para hacerlo y que tiene a su cuidado las propiedades y bienes del camal.
- f. Suspender el trabajo que por su naturaleza no pueda interrumpirse.
- g. No sujetarse a la fecha señalada para que el trabajador haga uso de sus vacaciones.
- h. Delegar a cualquier otra persona, sin autorización, el trabajo que le ha sido encomendado.
- i. Negarse a trabajar en las horas que le ha sido designado.
- j. Participar en juegos de azar en horas de trabajo.
- k. Poner escritos insultantes o dibujos obscenos en las paredes del camal.
- l. Hacer uso de las palabras indecorosas al dirigirse a sus superiores y compañeros de trabajo.
- m. Dormir durante las horas de trabajo.

- n. No dar aviso oportuno a sus superiores de los atrasos, falta de asistencia, infracción a la Ley o al Reglamento cuando tiene obligación de hacerlo.
- o. Suspender los trabajos en los turnos para formar grupos o tertulias con sus compañeros.
- p. Fumar en lugares prohibidos.
- q. Propagar rumores falsos que vengán en desprestigio del camal, representantes de ella o de sus superiores.
- r. No cumplir con las medidas sanitarias, higiénicas, de prevención y seguridad impartidas por el camal o negarse a utilizar los aportes y medidas de protección que le fueren suministrados.
- s. Disponer de objetos o instrumentos de otros trabajadores con cualquier finalidad, originando el reclamo de aquello.
- t. Retener materiales que deberían reintegrarse al camal, una vez terminados los trabajos, a tomar materiales en cantidades exclusivas de los respectivos locales de existencia.
- u. Originar pérdidas de materiales, herramientas, equipos y más instrumentos por descuido mientras se realizan los trabajos y causar daños al camal y bienes de la misma y producir interrupciones o deficiencias en la prestación de los servicios por incumplimiento de sus obligaciones.
- v. Realizar tareas extrañas a las asignadas.

Conclusiones

- Se llevó a cabo la elaboración del marco teórico, el cual permitió tener los conocimientos necesarios sobre el clima laboral, el ambiente de trabajo, con dichos conocimientos se pudieron elaborar las respectivas alternativas para mejorar el ambiente de trabajo en el camal.
- Las encuestas que se realizaron ayudaron a tener una idea más clara y concreta sobre lo que desea el personal, los aspectos que consideran necesitan mejorarse, así como la predisposición a formar parte de las mejoras y cambios que se lleven a cabo.
- Se establecieron capacitaciones al personal, sobre temas actuales que van a permitirles tener conocimientos adecuados sobre sus áreas de trabajo, esto ayudará a optimizar de una mejor manera tiempo y recursos.
- Se planteó un plan de incentivos, en el cual consta desde dotación de indumentaria adecuada, hasta anticipos de sueldos al personal, de esta manera ayudar a los trabajadores a sentirse parte de la empresa y a su vez un equipo de trabajo.

Recomendaciones

- Al elaborar las encuestas se pudo detectar los principales problemas que agobian al personal, es por esto que es recomendable realizar, obteniendo un resultado positivo con la información obtenida.
- Implementar el plan de incentivos al personal ayudará a contar con alternativas viables y reales, que ayuden a mejorar el clima laboral, a su vez integrar a los trabajadores y sus familias a la institución, recordándoles que su trabajo es como un segundo hogar.
- Se recomienda llevar a cabo el cronograma de capacitaciones, esta fue una de las mayores quejas de los trabajadores, debido a que no hacían uso de sus vacaciones desde años anteriores.
- Cabe recalcar que fue aceptado de manera positiva las capacitaciones, debido a que con estas el personal pudo actualizarse en temas importantes como riesgo laboral, higiene y aseo personal, temas que les permitieron tener un mayor cuidado a su salud.

Bibliografía

1. (2014). En J. Arias, Como mantener un buen clima laboral (págs. 28-30). Medellin: Las Colimas.
2. (1998). In Phegan, El ambiente laboral (pp. 22-25). Cartagena: Homi.
3. (2013). In B. & Rojas, Las empresas en el siglo XXI (pp. 34-37). Medellin: Las Colimas.
4. Estrella, R. (2009). La motivación organizacional. Santiago de Chile: Toruma.
5. (2013). En R. Guimenez, La motivación empresarial (págs. 21-22). Cali: Las Colimas.
6. Baca, U (2010). Evaluación de proyectos, Cuarta edición (pág. 31-32) México, Editorial: Mc Graw-Hill
7. Benitez, A. (2009). Normativas en los centros de faenamiento. Lima: El Cuzco.
8. Bohorquez, C., & Puello, R. (2013). Diseño de un modelo de gestión logística para mejorar la eficiencia organizacional de la empresa Coralinas & Pisos S.A., . Cartegana de Indias: Universidad de Cartagena.
9. Cañizares, S. M. (2013). Satisfaccion Laboral: Causas, consecuencias y medicion. Lima: EDIC.
10. Carvajal, J (2010) Los 4 pilares de la administración, (págs. 56-58) Cartagena de Indias.
11. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (7 de MAYO de 2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008.
12. (2013). In R. Talero, Importancia del trabajador en una empresa (pp. 41-42). Lima: Las Cortazas.
13. (2013). In L. & Urrea, Las empresas en la era moderna (pp. 12-15). Santiago de Chile: Gaviotas.

14. (2014). In E. Ruiz, El buen ambiente de trabajo (pp. 52-53). Lima: Adventure Works.
15. (2014). In J. Arias, Como mantener un buen clima laboral (pp. 28-30). Medellin: Las Colimas.
16. (2014). In A. Hernandez, La organización empresarial (pp. 71-72). Santiago de Chile: Gaviotas.
17. (2016). In E. & Socorro, El clima organizacional (pp. 40-42). Mexico: Mc Graw-Hill.
18. Jiménez, M. (2013). El manual de operaciones. Madrid: Limusa.
19. Maldonado, J. (2010). El clima de trabajo. Colombia: Las Colimas.
20. Martínez, I. (2013): El éxito empresarial, (págs. 52-56): Madrid: Limusa.
21. Mosquera, R. (2011). La motivación en las empresas. Madrid: The impress.
22. Municipal, G. (2005). Ordenanza de Camal. La Libertad: Imprenta Guayaquil.
23. Perero, M. (2012). La motivación en las empresas. Cali: Las Colimas.
24. (2012). En C. Perez, Clima Organizacional (págs. 71-72). México: Mc Graw-Hill.
25. Pérez, J. E. (2013). Ajustes estructurales. Madrid: Las Brujas.
26. (1998). En Phegan, El ambiente laboral (págs. 22-25). Cartagena: Homi.
27. Pita, J (2012) Las empresas y su desarrollo, (págs. 38-42), Madrid: The impress.
28. Rosero, J. (2011) Las eventualidades en las organizaciones, (págs. 77-81), Madrid: Limusa.
29. Vega, M. C. (2013). Satisfacción Laboral. Londres: Ljen.

30. Zúñiga, X. (2010) La organización de empresas en el siglo XXI, (págs. 61-65) Madrid: Las Brujas.

Sitios Web

- <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>
- [http://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/clima-laboral-la-importancia-del-factor-humano/\(s.f.\)](http://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/clima-laboral-la-importancia-del-factor-humano/(s.f.))
- (15 de Abril de 2005). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/2005/04/15/0001/18/E5CCE663731347128B49F6E3AAF5E9F8.html>:
<https://www.eluniverso.com/2005/04/15/0001/18/E5CCE663731347128B49F6E3AAF5E9F8.html>
- (8 de Junio de 2010). Obtenido de www.emprendepyme.net:
<https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- (8 de Julio de 2011). Obtenido de www.entrepreneur.com:
<https://www.entrepreneur.com/article/262549>
- (22 de Julio de 2012). Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-personal>:
<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-personal>
- (21 de Agosto de 2012). Obtenido de laestrella.com:
<http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>
- (18 de Enero de 2013). Obtenido de educalingo.com:
<https://educalingo.com/es/dic-es/faenar>
- agricultura.gob.ec. (12 de Mayo de 2015). Recuperado el 21 de Abril de 2017, de <http://www.agricultura.gob.ec/pidaasse/>

- (20 de Septiembre de 2016). Obtenido de www.expreso.ec:
<https://www.expreso.ec/actualidad/en-2-meses-estara-listo-el-nuevo-camal-de-santa-elena-DG697005>

ANEXOS

Anexo 1: Encuestas realizadas al personal que labora en el Camal

Objetivo: Encuesta realizada al personal del Camal Municipal con la finalidad de conocer las opiniones e inquietudes que tienen acerca del clima laboral que predomina actualmente en la organización.

Marque con una X la respuesta correcta

Edad: _____ Años de servicio: _____

Cargo que ocupa: _____ Nivel de estudio: _____

1. ¿Tiene usted claramente definidas las funciones que debe realizar?

Sí _____ No _____

2. ¿Se encuentra conforme con el trabajo que realiza?

Totalmente conforme _____

Parcialmente conforme _____

Inconforme _____

3. ¿Cómo considera el ambiente de trabajo actual?

Agradable _____

Poco agradable _____

Inhóspito _____

4. ¿Cree que existe compañerismo y trabajo en equipo entre sus compañeros de trabajo?

Totalmente de acuerdo _____

Parcialmente de acuerdo _____

En desacuerdo _____

5. ¿Considera que la administración actual está realizando un trabajo adecuado?

Totalmente de acuerdo _____

Parcialmente de acuerdo _____

En desacuerdo _____

6. ¿Existen algún tipo de incentivo que motive al trabajador a realizar sus funciones?

Sí _____ No _____

7. ¿Se encuentra debidamente capacitado para llevar a cabo las tareas que realiza?

Totalmente de acuerdo _____

Parcialmente de acuerdo _____

En desacuerdo _____

8. ¿Ha recibido usted las vacaciones que le corresponden de manera anual?

Sí _____ No _____

9. ¿Considera usted que el personal no se encuentra integrado en el ambiente de trabajo?

Totalmente de acuerdo _____

Parcialmente de acuerdo _____

En desacuerdo _____

10. ¿Cree usted que se deba de realizar cambios que ayuden a mejorar el clima laboral existente?

Sí _____ No _____

11. ¿De llevarse a cabo dichos cambios estaría dispuesto a colaborar?

Sí _____ No _____

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 2: Entrevista realizada al Jefe del Camal Municipal

Nombre: Nikola Reyes Rodríguez **Título profesional:** Ingeniero de Empresas

Edad: 33 años

Tiempo en el cargo: 1 año

Cuestionario

1. ¿Cómo considera que se encuentra el Camal con respecto a la parte administrativa?
2. ¿Al momento de asumir la Jefatura en qué condiciones encontró el Camal?
3. ¿Se encuentra conforme con el funcionamiento actual del Cenfar?
4. ¿Qué cambios aplicaría usted en el funcionamiento de la entidad?
5. ¿Considera usted que existe un clima laboral inhóspito para el personal?
6. ¿Considera usted que el personal se encuentra motivado a desempeñar sus funciones diariamente?
7. ¿Estaría dispuesto a capacitar al personal con el objetivo de brindar un mejor servicio?
8. ¿Considera adecuada la idea de conformar el comité de trabajadores?
9. ¿Se encuentra conforme con la rentabilidad de la empresa?
9. ¿Considera adecuada que se debe de implementar incentivos a fin de motivar al personal?
10. ¿Cree usted que los cambios otorgaran cambios positivos a la empresa?

Muchas gracias por su colaboración