



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

VI PROMOCIÓN

**TESIS DE GRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

**TEMA: "ANÁLISIS E IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL SUSTENTADO EN LAS COMPETENCIAS,
HABILIDADES Y EL NIVEL ADMINISTRATIVO DE NEGOCIOS QUE
TIENEN LAS PYMES EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN
LATACUNGA"**

AUTORES:

ING. DORIS PAOLA VILLAMARIN VILLAMARIN

ING. ADRIANA LORENA QUIMBITA RIVERA

DIRECTOR: ING. MAURO PARRA

LATACUNGA, AGOSTO 2014

CERTIFICACIÓN

Se certifica que el presente trabajo fue desarrollado por la **Ing. Doris Paola Villamarin Villamarin** y la **Ing. Adriana Lorena Quimbita Rivera**, bajo mi supervisión.

Ing. Mauro Parra
DIRECTOR DE PROYECTO

**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE
JEFATURA DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA
COLECTIVIDAD**

Ing. Mauro Parra (DIRECTOR)

CERTIFICA:

APROBACIÓN DEL TUTOR

Que el trabajo titulado **“ANÁLISIS E IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL SUSTENTADO EN LAS COMPETENCIAS, HABILIDADES Y EL NIVEL ADMINISTRATIVO DE NEGOCIOS QUE TIENEN LAS PYMES EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA”** realizado por la Ing. Doris Paola VillamarinVillamarin y la Ing. Adriana Lorena Quimbita Rivera, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la ESPE, en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de las Fuerzas Armadas.

Debido a que constituye un trabajo de excelente contenido científico que coadyuvará a la publicación de conocimientos y al desarrollo profesional. **Si** recomiendo su publicación.

El mencionado trabajo consta de un empastado y un disco compacto el cual contiene los archivos en formato portátil. Autorizo a las señoritas, Ing. Doris Paola Villamarin Villamarin y la Ing. Adriana Lorena Quimbita Rivera lo entreguen en Agosto. Esp. Vicente Tinizaray Jefe de Investigación y Vinculación con la Colectividad de la Universidad de las Fuerzas Armadas.

Latacunga, Agosto de 2014

Ing. Mauro Parra
DIRECTOR DE PROYECTO

**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
JEFATURA DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA
COLECTIVIDAD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros: Doris Paola Villamarin Villamarin
Adriana Lorena Quimbita Rivera

DECLARAMOS QUE:

El proyecto de grado denominado: **“ANÁLISIS E IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL SUSTENTADO EN LAS COMPETENCIAS, HABILIDADES Y EL NIVEL ADMINISTRATIVO DE NEGOCIOS QUE TIENEN LAS PYMES EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA”**, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es de nuestra autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Latacunga, Agosto del 2014.

Doris Paola Villamarin Villamarin
C.I. 0503063596

Adriana Lorena Quimbita Rivera
C.I. 0502951346

**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
JEFATURA DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA
COLECTIVIDAD**

AUTORIZACIÓN

Nosotros: Doris Paola Villamarin Villamarin
Adriana Lorena Quimbita Rivera

Autorizamos a la Universidad de Las Fuerzas Armadas, la publicación en la biblioteca virtual de la Institución, del trabajo denominado: **“ANÁLISIS E IMPORTANCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL SUSTENTADO EN LAS COMPETENCIAS, HABILIDADES Y EL NIVEL ADMINISTRATIVO DE NEGOCIOS QUE TIENEN LAS PYMES EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA”** , cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y autoría.

Latacunga, Agosto de 2014.

Doris Paola Villamarin Villamarin
C.I. 0503063596

Adriana Lorena Quimbita Rivera
C.I. 0502951346

AGRADECIMIENTO

Al culminar otra etapa de nuestras vidas, queremos dejar marcada nuestra eterna gratitud y agradecimiento a Dios, a nuestros padres, hermanas (os), a la Universidad de las Fuerzas Armadas y a todas las personas que, de una u otra manera han sabido impulsarnos y motivarnos para crecer profesionalmente.

En especial un eterno agradecimiento a nuestros maestros y a nuestros TUTORES, quienes con esmero, paciencia y dedicación han sabido transmitir sus conocimientos de una manera acertada y objetiva

Doris

Lorena

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedicamos a nuestras familias, quienes con su paciencia han sabido enseñarnos que con constancia y honestidad se pueden alcanzar todos los objetivos que uno se propone. Es a ellos quienes hoy, queremos dedicarles este trabajo y manifestarles lo mucho que nos importan y lo imprescindibles que son en nuestras vidas.

Doris

Lorena

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	iv
AUTORIZACIÓN	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
CAPÍTULO I.....	1
GENERALIDADES PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN.....	1
1.2. ANÁLISIS CRÍTICO.....	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.1. Subpreguntas	4
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	5
1.4.1. Proyectos relacionados	7
1.5. OBJETIVOS.....	7
1.5.1. Objetivo general	7
1.5.2. Objetivos específicos.....	7
1.5.3. Metas	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	9
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	11
2.3. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES DE LAS.....	12
2.4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA O CIENTÍFICA.....	12
2.4.1. Cultura organizacional	12
2.4.2. Reconocimiento en el trabajo	16

2.4.3. Desempeño	24
2.4.4. Estabilidad Laboral	26
2.4.5. Aprendizaje y formación	32
2.4.6. CONCEPTO DE COMUNICACIÓN	36
2.4.7. Liderazgo.....	41
2.4.8. Clima Organizacional.....	43
2.4.9. Valores organizacionales.....	45
2.4.10. Comportamiento organizacional	48
2.4.11. Compromiso organizacional	62
2.4.12. Necesidades del ser humano	65
2.4.13. Que es el trabajo en equipo	72
2.5. SISTEMATIZACIÓN DE LA VARIABLE	81
2.6. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.....	81
2.7. DEFINICIÓN OPERACIONAL.....	82
2.8. CUADRO OPERACIONAL.....	82
CAPÍTULO III.....	86
METODOLOGÍA	86
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	86
3.2. MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN	86
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	86
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	87
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	88
3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTOS	89
3.7. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	90
3.8. CONFIABILIDAD.....	91
CAPÍTULO IV.....	93
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	93
4.1. INFORMACIÓN GENERAL	93
4.1.1. ÁREA EN LA QUE TRABAJA	93
4.1.2. ¿CUÁNTOS AÑOS LLEVA TRABAJANDO?.....	95
4.1.3. CUÁL ES LA FORMACIÓN ACADÉMICA	96
4.1.4. EDADES	97

4.1.5. PREGUNTA 1 – LA MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO.....	97
4.1.1. PREGUNTA 2 – LA MOTIVACIÓN, ESTABILIDAD Y EL EMPLEO. ..	99
4.1.2. PREGUNTA 3 –LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA APRENDIZAJE Y FORMACIÓN.	100
4.1.3. PREGUNTA 4 –LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA Y LA COMUNICACIÓN	101
4.1.4. PREGUNTA 5 –LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	103
4.1.5. PREGUNTA 6 –LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	104
4.1.6. PREGUNTA 7–LA MOTIVACIÓN ECONÓMICA Y SALARIAL.....	105
4.1.7. PREGUNTA 8 –EL AMBIENTE LABORAL – JEFE INMEDIATO.....	106
4.1.8. PREGUNTA 9 –EL AMBIENTE LABORAL COMPAÑEROS.....	107
CAPÍTULO V	108
PROPUESTAS.....	108
5.1. ESTRATEGIAS PREGUNTA 1, ÍTEM 3 Y 4	108
5.2. ESTRATEGIAS PREGUNTA 2, ÍTEMS 1, 6, 7 Y 8.....	109
5.3. ESTRATEGIAS PREGUNTA 3, ÍTEMS 1,3,4.....	111
5.4. ESTRATEGIAS PREGUNTA 4, ÍTEMS 5 Y 6.....	112
5.5. ESTRATEGIAS PREGUNTA 5, ÍTEM 5	112
5.6. ESTRATEGIAS PREGUNTA 6, ÍTEMS 1 Y 5.....	113
5.7. ESTRATEGIAS PREGUNTA 7, ÍTEMS 1,2,3.....	114
5.8. ESTRATEGIAS PREGUNTA 8, ÍTEMS 2,3,4,5,6,7 Y 8.....	115
CAPÍTULO VI.....	118
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	118
6.1. CONCLUSIONES	118
6.2. RECOMENDACIONES	122
BIBLIOGRAFÍA	124
LINCOGRAFÍA.....	125
ANEXOS	127
ANEXO 1: ENCUESTA.....	128
ANEXO 2: DATOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE COTOPAXI	132

ANEXO 3: ESTRUCTURA ESQUEMÁTICA DE LA CLASIFICACIÓN.....	
NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CIIU Revisión 4.0) ..	147
ANEXO 4: CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL CÁLCULO	
DE LA MUESTRA	132
ANEXO 5: TABLAS EXPLICATIVAS – GLOBAL DE PREGUNTAS.....	170

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1:	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	83
TABLA N° 2:	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	84
TABLA N° 3:	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	85
TABLA N° 4:	POBLACIÓN DE INVESTIGACIÓN	88
TABLA N° 5:	ÁREA EN LA QUE TRABAJA.....	93
TABLA N° 6:	AÑOS DE SERVICIO.....	95
TABLA N° 7:	CUÁL ES LA FORMACIÓN ACADÉMICA	96
TABLA N° 8:	EDADES.....	97
TABLA N° 9:	PREGUNTA 1 – RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO.....	98
TABLA N° 10:	PREGUNTA 2 – LA MOTIVACIÓN, ESTABILIDAD Y EL EMPLEO.	99
TABLA N° 11:	LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA, APRENDIZAJE Y FORMACIÓN.	100
TABLA N° 12:	PREGUNTA 4 –LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA Y LA COMUNICACIÓN	102
TABLA N° 13:	PREGUNTA 5 – LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	103
TABLA N° 14:	PREGUNTA 6 –LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO AUTORREALIZACIÓN.....	104
TABLA N° 15:	PREGUNTA 7–LA MOTIVACIÓN ECONÓMICA Y SALARIAL.....	105
TABLA N° 16:	PREGUNTA 8 –EL AMBIENTE LABORAL – JEFE INMEDIATO.....	106

TABLA N° 17: PREGUNTA 9-EL AMBIENTE LABORAL – COMPAÑEROS	
.....	107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: ÁRBOL DEL PROBLEMA	12
GRÁFICO N° 2: VARIABLES INVESTIGATIVAS	15
GRÁFICO N° 3: PIRÁMIDE DE MASLOW	66
GRÁFICO N° 4: ÁREA EN LA QUE TRABAJA.....	95

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo del presente proyecto es analizar la importancia del comportamiento organizacional de las PYMES de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, se lo ha ejecutado con el fin de identificar el mejoramiento de la conducta organizacional y la rotación del personal, ausentismo, aparición de conflictos y en otras áreas esenciales de las organizaciones, se ha identificado que el desempeño de los empleados administradores y operativos es baja por lo que se pretende mejorar las relaciones laborales logrando estimular y motivar ya que son un factor importante e indispensable para el crecimiento de cada una de las PYMES.

Según la percepción de las personas encuestadas y entre las más referentes no existen adecuados canales de comunicación, para difundir de mejor manera la información, y han llegado a la conclusión que las necesidades entre ellas son, guías de trabajo que determinen las funciones por cargos, las mismas que deben estar claramente especificadas.

En este contexto la estabilidad laboral nos puede ayudar a determinar si los colaboradores están insatisfechos, motivados o comprometidos en el trabajo, si existe un plan de desarrollo de carrera que permita el entrenamiento y la formación profesional, sin embargo se puede divisar la falta de perspectiva en los roles que cumplen los colaboradores.

Como resultado se necesita que las PYMES influyan en el proceso de motivación laboral, implementando programas de fortalecimiento del compromiso organizacional de los colaboradores para con las PYMES, desarrollar planes de carrera, que permita desarrollarse profesionalmente el trabajador en el tiempo y dar una visión a los planes futuros.

Palabras clave: Administración de recursos humanos / comportamiento organizacional / PYMES / Cotopaxi.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.CONTEXTUALIZACIÓN

Las empresas a nivel mundial requieren de personal proactivo, dispuesto a superar los cambios empresariales para el crecimiento de las mismas, ya que vivimos en un mundo globalizado activamente competitivo.

En América Latina hoy en día debido a los procesos de cambios y las nuevas tecnologías que surgen en el mercado, determinan el desarrollo de más habilidades, destrezas y conocimientos, las organizaciones se han visto en la necesidad de implementar cambios en su estrategia laboral a la hora de enfrentar los retos que se les presentan.

Si bien las organizaciones ecuatorianas actualmente se encuentran afectadas por los impuestos, así como, elementos externos que afectan los procesos organizacionales y gerenciales. En este sentido, se hace necesario, que las empresas desarrollen nuevas técnicas de producción, mercado, distribución, servicio y atención al cliente, lo cual necesariamente amerita de la calidad del talento humano para enfrentar con una buena y rápida capacidad de respuesta los retos organizacionales.

La productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierte en elementos claves de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, incentivos, capacitación, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada

vez más importantes en el comportamiento organizacional. Entre ellos, la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que, la percepción positiva o negativa de los trabajadores que mantienen con respecto a su trabajo influye en la rotación del personal, ausentismo, aparición de conflictos y en otras áreas esenciales de la organización. Todas las organizaciones tienen un propósito, estructura y una colectividad de personas y están conformadas por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: estructura organizacional, procesos que se dan dentro de ellas y conducta de los grupos e individuos.

En el cantón Latacunga la competencia laboral es activa, por lo que las empresas deben buscar alternativas para motivar a sus trabajadores permitiendo que realicen sus funciones con eficiencia, comprometiéndose con un desempeño productivo, la situación real de las pequeñas y medianas empresas que se dedican a la actividad artesanal y su recurso humano requiere de esfuerzos físicos e intelectuales, ante esta situación es necesario de su concentración y un activo de trabajo en equipo, en gran medida las empresas deben actualizar los conocimientos gratificando su trabajo.

El clima organizacional es, de por sí, un resultado intermedio de un liderazgo y una administración eficientes, por lo tanto, se requiere tener al mando personal motivado que no solo trabaje por necesidad, sino que amen a su trabajo y les guste lo que hacen para mejorar la realización del mismo.

Las PYMES del cantón Latacunga, en su gran mayoría son empresas de carácter familiar, las mismas que dentro del nivel de desempeño de los trabajadores y productividad de cada PYME, se requiere identificar el comportamiento

organizacional y el desempeño de los trabajadores mediante la mejora del ambiente laboral.

1.2. ANÁLISIS CRÍTICO



GRÁFICO N° 1: ÁRBOL DEL PROBLEMA

Dentro de cada PYMES se crea un conflicto laboral, por la falta de comunicación, esto puede deberse a que no realizan reuniones entre ellos para conocer sus ideas, hechos, pensamientos, sentimientos, valores y necesidades de diferentes situaciones que se presentan en cada uno de los lugares de trabajo, la falta de motivación al talento humano hace que cumplan insatisfactoriamente con sus labores.

El comportamiento organizacional dentro de las empresas da lugar eficiente o deficiente al desempeño de los trabajadores, la presente investigación que se ha realizado de las PYMES de la ciudad de Latacunga, se puede decir que el desempeño de los empleados, administradores y operativos es baja, por lo que se pretende

mejorar las relaciones laborales logrando estimular, motivando a los mismos ya que son un factor importante e indispensable para el crecimiento de cada una de las PYMES.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tienen las PYMES en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga?:

1.3.1. Subpreguntas

¿Cómo incentivar al trabajador hacia el logro de objetivos en las empresas?

¿Cómo determinar una estabilidad laboral de los empleados en las PYMES?

¿Cuál es la manera más indicada de lograr aprendizaje y formación de los empleados en las PYMES?

¿De qué manera la falta de comunicación entre los empleados y administradores incide en el desempeño laboral?

¿Cómo incentivar al trabajador por las tareas que realizan en las empresas?

¿Qué tan importante es la autorrealización en el desempeño laboral?

¿Qué importante es el trato del jefe o supervisores en el ambiente laboral?

¿Es una fuente de motivación el factor salarios para el desempeño de los empleados en las PYMES?

¿Cómo afecta el compañerismo en el medio laboral?

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El trabajo de investigación que se pretende realizar es, identificar la actitud de las personas hacia el trabajo como consecuencia del comportamiento organizacional, sus faltas, carencias e irregularidades que afectan directa o indirectamente al desempeño laboral, lo que ocasiona conflictos entre compañeros por la poca comunicación y el poco interés de lograr objetivos personales y organizacionales, los dirigentes deben lograr comprometer a sus trabajadores con la organización.

El compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por el apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización; y el deseo de mantenerse dentro.

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización. Es una actitud hacia el trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a toda la organización y no sólo al

trabajo. Es más por lo común el compromiso consiste en algo más estable que la satisfacción, pues es poco probable que los acontecimientos cotidianos lo cambien.

Este estudio comprende aspectos de enriquecimiento del trabajo individual y la formulación de grupos autónomos. Estas características se pueden ver en la planificación y organización, se debe tomar en cuenta varios factores, como la conducta, ya que es diferente en cada persona, también lo es su capacidad en el trabajo, como consecuencias las teorías de organización deben tener en cuenta los procesos de homogenización de las capacidades, mediante la normalización de funciones y la educación.

Las necesidades de las personas difieren conforme a su entorno, el grupo social, el tiempo y las necesidades satisfechas en el presente, la escala de valores de las personas difieren en cualidades, tiempo, y cantidades, las recompensas propuestas para conseguir los objetivos de la organización deben ajustarse pues a diferentes tipologías, podemos deducir la secuencia de motivación en conducta, y la influencia de las características del individuo y el entorno en la consecución de los objetivos deseados. La relación entre las características del trabajo y el proceso de motivación y recompensas se introduce a través de las habilidades del individuo.

La ejecución de esta investigación en las PYMES, identificará los factores que afectan al desempeño laboral, permitiendo fijar objetivos, reduciendo un mínimo porcentaje de rotación, lograr estabilidad laboral, lograr las motivaciones constantes en cada PYMES, y que los empleados se apasionen por sus trabajos y se orienten a lograr los objetivos organizacionales e individuales .

1.4.1. Proyectos relacionados

Verificando en las tesis anteriores no se encuentra temas relacionados.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

“Analizar la importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tienen las PYMES en la provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga”

1.5.2. Objetivos específicos

- Incentivar al trabajador hacia el logro de objetivos en las empresas
- Determinar una estabilidad laboral de los empleados en las PYMES
- Identificar la manera más indicada de lograr aprendizaje y formación de los empleados en las PYMES
- Considerar la falta de comunicación entre los empleados y administradores incide en el desempeño laboral
- Incentivar al trabajador por las tareas que realizan en las empresas
- Indagar qué tan importante es la autorrealización en el desempeño laboral.
- Evaluar la importancia del buen trato del jefe o supervisores en el ambiente laboral.

- Examinar si el factor salario es una fuente de motivación para el desempeño de los empleados en las PYMES.
- Analizar cuál es el factor que afecta el compañerismo en el medio laboral

1.5.3. Metas

- La verificación y respaldos bibliográficos que sustente la importancia del comportamiento organizacional de las PYMES en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga en un lapso de 5 semanas.
- Construir el esquema operativo, funcional y organizacional del comportamiento organizacional en un lapso de 4 semanas.
- Conocer los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valoriza en sus funcionarios en un lapso de 3 semanas.
- Análisis estadístico, encuestas y entrevistas a cada PYMES para las verificaciones del comportamiento organizacional en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga en un lapso de 7 semanas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

En la presente investigación citamos los siguientes antecedentes investigativos.

Hellriegel (2004), Comportamiento Organizacional. Tema: “El aprendizaje del Comportamiento Organizacional”.

Como meta el contenido de este libro es proporcionar al lector la habilidad básica de observar y entender la conducta de la gente en las organizaciones, para ayudarlo a afrontar temas Organizacionales y de Comportamiento, desarrollar formas para resolverlos.

El Comportamiento Organizacional es el estudio de la conducta, actitudes y desempeño humanos en las organizaciones. Es interdisciplinario, se apoya en conceptos de Psicología Social y clínica, la Sociología, la Antropología Cultural, la Ingeniería Industrial y la Psicología Organizacional.

Por lo tanto citando a los siguientes autores, este tema es un gran aporte para conocer los diferentes aspectos que afecta al Desempeño Laboral dentro de la empresa, y poder llegar a dar una efectiva solución.

Grupo océano centrum enciclopedia PYMES capítulo “los recursos humanos”

El pequeño y mediano empresario que debe dirigir y orientar el trabajo de sus empleados necesita conocer el mecanismo de las relaciones humanas aplicadas al contexto empresarial. Solo este conocimiento le permitirá incentivar a sus subordinados y ejercer verdadero liderazgo moral que permita el logro de objetivos fijados.

Por lo tanto en el siguiente texto nos da la iniciativa para dar solución al tema de proponer la gestión de los Recursos Humanos ya que los empleados aspiran a ser tratados bien, reconociendo sus deseos, se les recompense moral y materialmente y se respete, en suma, su dignidad humana.

Gestión del talento humano Idalberto Chiavenato capítulo 10 “programas de incentivos”

Para funcionar dentro de ciertos estándares de operación, las organizaciones disponen de un sistema de recompensas (es decir, incentivos y alicientes para estimular ciertos tipos de comportamientos) y de sanciones (es decir sanciones y penas, reales o potenciales para evitar ciertos tipos de comportamiento) para dirigir el comportamiento de sus miembros.

El sistema de recompensas incluye el paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros así como los mecanismos y

procedimientos para distribuirlo. No solo tiene en cuenta salarios, vacaciones, bonificaciones, ascensos, si no también otras compensaciones menos visibles, como seguridad en el empleo, transferencias laterales a posiciones más desafiantes o a posiciones que impliquen crecimiento, desarrollo adicional y varias formas de reconocimiento del desempeño excelente.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La presente investigación tiene un enfoque crítico propositivo, estas variables interactúan entre sí y proponen alternativas de solución.

La eficiencia de las organizaciones depende del comportamiento y el rendimiento del desempeño del mismo, por esta razón se requiere de personas que trabajen en cada una de sus funciones con gran perseverancia; actualmente las organizaciones se encuentra en un nivel tecnológico considerable, el entorno en que vivimos es activamente competitivo, por lo que es necesario contribuir al cambio empresarial a través de la productividad y la mejora en el desempeño laboral, mediante lo cual se aportaría al logro de los objetivos individuales y empresariales.

La siguiente investigación considera la realidad de las PYMES en Latacunga y la importancia de buscar estrategias para un buen comportamiento organizacional y mejoramiento del desempeño laboral, contribuyendo al cambio para el sector, permitiendo que pongan más empeño en su lugar de trabajo, optimizando tiempos, aplicando sus habilidades, destrezas, permitiendo que las PYMES sean más productivas cumpliendo sus objetivos empresariales y operativos.

2.3. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES DE LAS VARIABLES INVESTIGATIVAS



GRÁFICO N° 2: ÁRBOL DEL PROBLEMA

2.4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA O CIENTÍFICA

2.4.1. Cultura organizacional

La cultura organizacional comparte conceptos comunes, subrayan la importancia de valores, creencias compartidas y su efecto sobre el comportamiento.

La cultura es el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización, expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de

la organización llegan a compartir; manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

La cultura organizacional incluye lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento, cumple con varias funciones importantes al: transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización, facilitar el compromiso con algo mayor que el mismo, reforzar la estabilidad del sistema social y ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

Otra perspectiva de como la cultura afecta al comportamiento, es la cultura organizacional, un sistema de valores compartidos (lo que es importante) y creencias (cómo funciona las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de la organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento.

La idea de concebir las organizaciones como culturas (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente. Hace diez años las organizaciones eran en general, consideradas simplemente como un medio racional el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas; tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero las organizaciones son algo más que eso, pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras, “pero una y otra tienen una atmósfera y carácter especial que van más allá de los simples rasgos estructurales; en los últimos años, al reconocer esta situación y al admitir la

importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización manifiesta al respecto”. ROBBIS (1991).

Importancia de la cultura organizacional

La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. A tal efecto MONSALVE (2010) considera que la cultura nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de la sociedad.

La cultura organizacional tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y se identifican básicamente a través de un conjunto de prácticas gerenciales y de supervisión, como elementos de la dinámica organizacional. Al respecto GUERIN (2002) sostiene que es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van influir en el comportamiento de los individuos.

Características de la cultura organizacional

Con respecto a las características de la cultura, DAVIS (1993) plantea que las organizaciones, al igual que las huellas digitales, son siempre singulares. Puntualiza que posee su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación, relaciones

interpersonales, sistema de recompensa, filosofía y mitos que, en su totalidad, constituyen la cultura.

Tanto en sus dimensiones generales como en sus horizontes más específicos, la cultura encarna una manifestación social e histórica; además, la cultura se expresa en un espacio determinado y en un determinado lugar de los cuales recibe influencias (GUÉDEZ 2012).

Al respecto, GUIOT (2002) considera que la cultura organizacional permite al individuo interpretar correctamente las exigencias y comprender la interacción de los distintos individuos y de la organización. Da una idea de lo que espera. Ofrece una representación completa de las reglas de juego sin las cuales no pueden obtenerse poder, posición social ni recompensas materiales.

A través de la cultura organizacional que se ilumina y se racionaliza el compromiso del individuo con respecto a la organización. Las organizaciones se crean continuamente con lo que sus miembros perciben del mundo y con lo que sucede dentro de la organización.

La cultura organizacional es entendida como el conjunto de creencias y prácticas ampliamente compartidas en la organización y por tanto, tiene una influencia directa sobre el proceso de decisión y sobre el comportamiento de la organización. En última instancia, ofrecen incluso ideas, directrices o como mínimo, interpretaciones de las ideas concernientes a lo que es y a lo que se debería ser el desempeño real de la organización.

2.4.2. Reconocimiento en el trabajo

Los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral pueden abordarse desde un punto de vista individual o desde la organización. Existen diferencias individualmente que influyen en los niveles de la satisfacción de los empleados. Dos de los determinantes individuales de la satisfacción laboral más importantes son los años de carrera profesional y las expectativas laborales.

Años de carrera profesional: a medida que aumenta la edad de los empleados, también aumenta su satisfacción laboral. Esta tendencia continúa hasta que se acerca la jubilación, momento en que suele registrarse una disminución drástica.

Asimismo, se da con frecuencia una drástica reducción en la satisfacción laboral que experimentan los empleados que llevan en la organización entre seis meses y dos años. Esta reducción se debe, por lo general a que el empleado se da cuenta de que el trabajo no satisficará todas sus necesidades personales tan rápidamente como esperaba.

Expectativas laborales: todas las personas desarrollan expectativas acerca de sus futuros trabajos. Cuando buscan empleo, sus expectativas sobre el trabajo se ven influenciadas por la información que reciben de sus colegas, de las agencias de selección de personal y por sus conocimientos en cuanto a las condiciones laborales. Las expectativas creadas hasta ese momento se mantienen intactas hasta que forman parte de una organización.

La satisfacción laboral se produce cuando se cumplen las expectativas previas. Si por lo contrario, no se cumplen, la persona experimenta el deterioro de dicha satisfacción.

La naturaleza del control dentro de las organizaciones, el nivel de responsabilidad y de control personal, y las políticas de empleo son factores que influyen decisivamente en la satisfacción laboral de los empleados. A su vez, la calidad de los determinantes organizacionales de la satisfacción laboral que se describen a continuación contribuye de manera significativa al mantenimiento de una ventaja competitiva sostenible, basada en la aplicación de prácticas de empleo sanas.

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (ROBBINS, 2004) se considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo

Satisfacción con el trabajo en sí - reto del trabajo

Dentro de estos factores, podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado. Oldham (2005) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el Puesto a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguientes cinco "dimensiones centrales":

Variedad de habilidades, el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

Identidad de la tarea, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

Significación de la tarea, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

Autonomía, el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

Retroalimentación del puesto mismo, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

ROBBINS (2004) junta estas dimensiones bajo el enunciado reto del trabajo. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.

Sistemas de recompensas justas

Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo:

sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

Satisfacción con el salario: Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.

Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con

respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos

Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

Condiciones favorables de trabajo

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del

clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas. En esta influyen más factores como el que tratamos en el siguiente punto.

Colegas que brinden apoyo - satisfacción con la supervisión

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción.

Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder. Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (Mitchell, 2002).

En lo que se refiere a la conducta de orientación a la tarea por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta, por ejemplo cuando los papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les aclare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha. También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo

desagradable prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño.

De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción.

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto

HOLLAND(1999) ha trabajado e investigado en este aspecto y sus resultados apuntan a la conclusión de que un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosos en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

Consecuencias claves de la satisfacción laboral

Tanto la salud física como la mental mejoran con la satisfacción laboral. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, suelen tener menos problemas de salud tales como dolencias cardiovasculares, jaquecas y trastornos del sueño. También experimentan menos ansiedad, tensión y estrés.

La satisfacción laboral aumenta la resistencia de los empleados al estrés laboral y a sus síntomas físicos. De hecho algunos informes sugieren que los empleados satisfechos viven más tiempo, en todo caso, lo cierto es que un empleado feliz parece gozar de mejor salud. Un nivel adecuado de satisfacción laboral también reduce la rotación de empleados y el número de ausencias injustificadas. Innumerables estudios establecen una relación entre la rotación del personal de una compañía y el número de ausencias injustificadas.

2.4.3. Desempeño

Es el esfuerzo de una persona poniendo en práctica sus habilidades, rasgos, oportunidades físicas o mentales obteniendo un rendimiento profesional.

Según CHIAVENATO (2005) el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr objetivos.

Ventajas de la evaluación del desempeño

- Mejora el desempeño
- Establece políticas de compensación
- Determina quienes reciben aumentos o promociones
- Decisión de ubicación

La evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo, mediante ella se pueden encontrar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución.

Una evaluación trae consigo beneficios tanto para el individuo como para la empresa entre los cuales se encuentran:

Empresa

- Señalar con claridad sus obligaciones
- Controlar el trabajo
- Establecer normas
- Incluir a los empleados a la solución de problemas y aumentar su potencial
- Individuo
- Conocer las medidas que debe tener en cuenta para que su desempeño sea mejor.
- Conocer los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valoriza en sus funcionarios.

Aporte

Es un buen tema a nivel profesional como empresarial ya que hoy en día vivimos en un mundo globalizado en el cual se requiere de una evaluación para un buen desempeño laboral.

En la actualidad se requiere de una evaluación para ver que tan capacitada esta la persona para el puesto y un análisis para ver cuáles son sus fortalezas y debilidades. CHIAVENATO (2005).

2.4.4. Estabilidad laboral

Según SOCORRO (2006) la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. Es por ello que al lograr alcanzar este nivel de satisfacción, el individuo puede llegar a tener una mejor condición de vida porque estaría logrando cubrir muchos requerimientos y luego pasaría a escalar otros que le permitan seguir creciendo hasta lograr superarse.

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinada. Según SOCORRO (2006) la define como el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera la

jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada. Por su parte, POSE (2005), explica que la estabilidad laboral, a la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización. La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador.

La estabilidad garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del

empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia. Ante esa incertidumbre, la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo, donde tanto las empresas como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

En lo que respecta a la persona, ésta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovar y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones que se interesen en sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo, pues no ha de ser filtrado a través de los mismos paradigmas que hoy se manejan para poder contratar al individuo.

Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ellos será la verdadera garantía de estabilidad. Con relación a las empresas, éstas deberán garantizar al Estado la valoración y contratación del talento empleable, sin las limitaciones que hoy interponen, basado en sus competencias, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantener activo, actualizado y con visión de futuro.

En otras palabras, la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen. Existe diversidad de criterios sobre esta estabilidad laboral, en

razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas. Para SOCORRO (2006) se clasifica de la siguiente manera: a. Estabilidad absoluta, que puede ser rígida y flexible; b. Estabilidad relativa, que puede ser propia e impropia; estabilidad casi absoluta; d. Inestabilidad relativa.

Por la Naturaleza:

a. Estabilidad absoluta: es la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

b. Estabilidad absoluta flexible: admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

c. Estabilidad absoluta rígida: admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

d. Estabilidad casi absoluta: se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no

determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

e. Estabilidad relativa: es la durabilidad. Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

La estabilidad relativa puede ser:

a. Estabilidad relativa propia: es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

b. Estabilidad relativa impropia: es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

En el caso de la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa propia, procede la reposición frente al despido injustificado. Para el caso de la estabilidad absoluta procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía trabajando, aun cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.

En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador se encuentre de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización. La mayoría de las legislaciones consideran que el trabajador tiene derecho a las remuneraciones devengadas, desde la fecha que se produjo el despido injustificado.

Por su origen, pueden ser:

- a. De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.
- b. Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.

La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

Por alcances o efectos:

a. Estabilidad laboral propia: faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.

b. Estabilidad laboral impropia: no otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

Por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador:

c. Estabilidad Inicial: el trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave.

2.4.5. Aprendizaje y formación

La evolución científica y tecnológica indiscutible en nuestra era, que ha propiciado desarrollos importantes en todas las áreas, es una manifestación del pensamiento humano vigoroso y creativo, que consolida el concepto del hombre como origen y esencia de toda dinámica industrial, económica y social.

El factor humano es cimiento y motor de toda empresa y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma. El hombre es y continuará siendo el activo más valioso de una empresa. Por ello la ciencia de la administración del personal, desde que TAYLOR (2005) dijera que la “administración científica”: selecciona científicamente y luego instruye, enseña a la capacitación y entrenamiento del personal dentro de las empresas.

Cada vez más empresarios, directivos y en general líderes de instituciones, se han abierto a la necesidad de contar para el desarrollo de sus organizaciones con programas de capacitación y desarrollo que promueven el crecimiento personal e incrementan los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales.

El desarrollo evolutivo del hombre tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación, que se considera la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad (entendidas las sociedades intermedias como las empresas e instituciones). La capacitación que se aplica en las organizaciones, debe concebirse precisamente como un modelo de educación, a través del cual es necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

Sin perder de vista que en este trabajo se le dará mayor importancia al aprendizaje que a la educación, cabe destacar que la importancia del aprendizaje organizacional deriva de lo siguiente:

"Las organizaciones deben desarrollar capacidades para construir y retener su propia historia, para sistematizar sus experiencias, para abrirse a los desafíos de mercados y tecnologías, para incorporar las apreciaciones de sus miembros, para construir el "sentido" de sus acciones". El aprendizaje no es un momento ni una técnica: es una actitud, una cultura, una predisposición crítica que alimenta la reflexión que ilumina la acción." (GORE, E.; 2008)

Conceptualizar las organizaciones como ámbitos y sujetos de aprendizaje es una noción básica para la labor gerencial. No es otro el imperativo de construir organizaciones inteligentes.

"Aprender es aumentar la capacidad para producir los resultados que uno desea"
(KOFMAN, 2001)

Desde esta perspectiva, la creación, asimilación, transformación y diseminación de conocimiento pasa a ser una estrategia central en la vida organizacional constituyendo un esfuerzo regular y perdurable de desarrollo de capacidades, condición necesaria para la preservación de la competitividad.

Una organización que aprende a aprender es aquella que transfiere conocimientos a sus miembros, que construye un capital que no sólo se refleja en las cuentas de resultados de las empresas sino también en el potencial de sus miembros.

Lo anterior es imprescindible para interactuar con el contexto actual en el cual, aun cuando los supuestos de diversos autores no siempre son coincidentes y en muchos casos se observan diferencias significativas, se encuentran en sus descripciones hechos similares:

Una nueva sociedad emergente luego de la era industrial

- Basada en recursos autogenerados tales como la información, el management, capacidad de emprendimiento y aprendizaje

- Fuertemente estructurada en conocimientos puros y aplicados
- Con algunos rasgos típicos tales como diversidad (en lugar de uniformidad)
- Demandando una cantidad nunca antes vista de profesionales capaces de resolver problemas complejos.

A decir la verdad, la cantidad de fracasos en capacitación es muy alta: ninguna herramienta con tanto fracaso sobreviviría si hubiera algo capaz de reemplazarla.

La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

"La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a esas necesidades"(GORE, 2008)

"El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Se orienta hacia la cuestiones de desempeño de corto plazo."(BOHLANDER, 2009)"

"La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los

conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores." (SILICEO; 2006)

"Capacitación: es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos del colaborador. Es la preparación teórica que se les da al personal (nivel administrativo), con el objeto de que cuente con los conocimientos adecuados para cubrir el puesto con toda la eficiencia."

La capacitación es una herramienta fundamental para la administración de recursos humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora.

2.4.6. CONCEPTO DE COMUNICACIÓN

Los seres humanos somos fundamentalmente sociales, vivimos en permanente interacción con el ambiente, el cual está constituido por todo lo que nos rodea, y las formas como procesamos la información de este entorno sobre nosotros lo

identificamos como comunicación, ya que corresponde a un proceso de intercambio de valoraciones que finalmente se traducen a conductas.

La comunicación es entonces, uno de los medios, más importantes que poseemos para descubrir y demostrar la pertinencia de nuestras opciones de conducta.

Mediante la comunicación podemos facilitar el crecimiento y desarrollo del otro u otros, o su destrucción es lo que comúnmente se identifica por los investigadores de la comunicación como “aniquilamiento simbólico “ (GEBNER, 2008), puesto que es bien sabido que, a menos que se haya desarrollado un profundo sentido de autoestima y autorrealización en el individuo, de manera responsable y no simplemente narciso, las palabras de los demás, para descubrir nuestras relaciones con ellos y con el mundo en general, pueden de hecho favorecer una conducta y mantenerla (retroalimentarla, positivamente) o sencillamente desbatar el “ego” del otro (retroalimentación negativa). Mediante la comunicación (intrapersonal, con uno mismo, e interpersonal, con los demás) se establece una importante red de significaciones que ayudan a definir nuestro propio yo en relación con el contexto cultural.

Como modelo de comunicación transaccional, se define funcionalmente como “un proceso transaccional compuesto de una clasificación, una selección y un compartir cognoscitivos de símbolos, de modo que se ayuda a otro a educir de su propia experiencia un significado o respuesta similar al que la fuente intenta dar (ROSS, 2010).

El proceso de la comunicación humana

Se entiende a la comunicación como una de las necesidades más apremiantes del ser humano, relacionada conceptualmente con la socialización, su naturaleza es transaccional y como proceso consistente en una comunidad de experiencias e influencias mutuas. (ROSS, 2010). Aun cuando no estemos conscientes de ello mediante la comunicación influimos sobre los otros y nos dejamos influir, en el intercambio de percepciones, imágenes, sentimientos e ideas estamos transfiriendo a nuestro/s interlocutor/es nuestra visión del mundo, o mejor dicho nuestra representación de él.

El mundo (la realidad) es el territorio y lo que nosotros comunicamos es un mapa (una representación), estos conceptos de “mapas” y “territorios” provienen de semántica general de KORZYBSKI (2004) y posteriormente fueron tomadas por la teoría de la programación Neurolingüística (PNL), donde se desarrolló toda una concepción interesante sobre los procesos de percepción y representación de la realidad.

Dicha teoría postula, a grandes riesgos, que la realidad o territorio es percibida por nuestros sentidos a través de tres canales fundamentales, el auditivo, el visual y el kinestésico, a los que denomina “canales de representación sensorial”. Estos canales (o medios) presentan ciertas predominancias entre unas personas y otras, así por ejemplo, tenemos que unos individuos son fundamentalmente visuales, esto es que su percepción predominante se efectúa a través de este canal, luego puede seguirle el auditivo y finalmente el kinestésico (V-A-K) y en su comunicación con

otras personas su “lenguaje” va estar cargado de esta “fórmula” de acercamiento a la realidad, encontrándose.

La PNL, también formula que nuestra percepción del mundo, se efectúa mediante tres mecanismos que la pueden limitar, la “generalización”, la “distorsión” y la “omisión”, limitaciones que provienen tanto de los factores fisiológicos (en los sentidos del individuo), como de su psicología, esto es de su “sistema de creencias” que determina cierta concepción del mundo, o “mapa” para interpretar la realidad o “territorio”.

Los autores más representativos de esta corriente son BRANDER(2002), WATZLAWICK (2003), éste último perteneciente al colegio invisible de palo alto, proporciona interesantes supuestos para el estudio de la comunicación humana, basados en su teoría de las “paradojas” y “contraparadojas”, las cuales sirven para el desarrollo de su concepción del cambio. Según WATZLAWICK (2003), la comunicación es realmente influyente en los individuos cuando sirve para generar un cambio de conducta o actitud frente al mundo y entiende que se pueden producir dos tipos de cambios: cambio 1, aquel de las “apariencias”, en los niveles superficiales del lenguaje y cambio 2 el que se produce en el nivel profundo del lenguaje y por ende genera rotundos cambios en la conducta, y en el sistema de creencias del individuo.

Comunicación congruente, aquella que logra integrar adecuadamente según los contextos específicos de acción, los aspectos formales y racionales, con aquellos otros emocionales e intuitivos,(de la comunicación interna, intrapersonal), para la

ejecución coherente del lenguaje verbal (palabras-texto) con el lenguaje no verbal o lenguaje de las acciones (de la comunicación externa, interpersonal).

SATIR (2008), formula cinco modelos o patrones de comunicación, que son fácilmente operacionales en las intervenciones de diagnóstico.

Comunicación congruente: también llamada fluida o abierta, se realiza con franqueza, con el propósito de comprender y llegar a un acuerdo con el otro. Su herramienta fundamental es el feed- back, o retroalimentación positiva, consciente de las necesidades y circunstancias (contexto) de cada uno de los actores del proceso de comunicación.

Comunicación agresiva: Es un patrón de comunicación incongruente, donde uno de los interlocutores disfraza su temor interior a través de la fachada de acusador. Generalmente se produce cuando entre sus interlocutores encuentra su patrón opuesto que lo reafirma. El minusválido. No busca el acuerdo, porque no hay entendimiento en el nivel profundo del lenguaje.

Comunicación minusválida: También incongruente, el rol del actor que la asume se vale de posturas aplacadoras y suplicantes, por miedo a ejercer su verdadero poder para defender algún punto de vista propio. Se vale de la autodescalificación.

Comunicación super- razonable: Su incongruencia está fundamentada en que elimina de su lenguaje cualquier asomo de sentimientos que pueda hacerlo flaquear. El actor que asume este rol se empeña en las justificaciones y argumentaciones de

carácter lógico, para desacreditar la falta de certeza de sus interlocutores. Su enganche se produce con el irrelevante. Es incongruente, su estrategia el poder y dominio de la situación.

Comunicación irrelevante: Su incongruencia se basa en la confusión interior que impide la concentración clara sobre algún punto de vista o sentimiento. “El irrelevante hará o dirá cosas que tengan poca relación con lo que digan o hagan los demás”.

2.4.7. Liderazgo

El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen, con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

STOGDILL (2002), señala que el liderazgo gerencial es como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo, si no hubiera a quien manda, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.

En un segundo liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder;

pueden dar forma y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.

El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en las conductas de los seguidores, de diferentes maneras.

De hecho algunos líderes han influido en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía. El poder para influir nos lleva al cuarto aspecto del liderazgo.

El liderazgo moral se refiere a los valores y requieren que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.

CHIAVENATO,(2005), destaca lo siguiente: “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración.

BENNIS(2005), al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobre administradas y sub lideradas, una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líder eficaces, con habilidades administrativas para canalizar la energía que desatar en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tiene habilidades de líderes.

2.4.8. Clima organizacional

Por clima organizacional entendemos un estado de opinión que los profesionales de una determinada organización mantienen acerca de un conjunto de variables que se definen por su importancia e influencia en la configuración de la calidad de vida laboral.

Concepto

De todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (GOCALVES, 2002).

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores

organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Clima laboral

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

Está relacionado, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

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 recurso humano la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.

Mientras que un buen clima orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo, ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento, para medir el clima laboral lo normal es utilizar escalas de evaluación.

2.4.9. Valores organizacionales

Los valores representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para: juzgar situaciones, actos, objetos y personas.

Estos reflejan las metas reales, así como, las creencias y conceptos básicos de una organización y como tales, forman la médula de la cultura organizacional (DENISON, 1991).

Los valores son los cimientos de cualquier cultura organizacional, definen el éxito en términos concretos para los empleados y establecen normas para la organización (KENNEDY, 2005). Como esencia de la filosofía que la empresa tenga para alcanzar el éxito, los valores proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su compromiso diario.

Por lo tanto, toda organización con aspiraciones de excelencia debería tener comprendidos y sistematizados los valores y las ideas que constituyen el comportamiento motor de la empresa.

En consecuencia, los planteamientos descritos anteriormente, conducen a pensar que los valores explícitos en la voluntad de los fundadores de las empresas, en las actas de constitución y en la formalización de la misión y visión de las organizaciones no son solo la creencia o la convicción, sino también su traducción en patrones de comportamiento que la organización tiene derecho a exigir a sus miembros.

Los valores se generan de la cultura organizacional, son acordados por la alta gerencia. Igualmente son exigibles y se toman en cuenta para la evaluación y el desarrollo del personal que integra la organización.

Importancia de los valores

La importancia del valor radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y el comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización (DENSON, 2001).

Por lo tanto, los valores son formulados, enseñados ya asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social, representando una opción con bases ideológicas con las bases sociales y culturales.

Los valores deben ser claros, iguales compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización (ROBBINS, 2004).

Sistema de valores

A partir de las diferentes definiciones sobre los valores organizacionales planteadas por los estudios citados en la investigación, se puede considerar relevante lo señalado por MONSALVE (2010) cuando enfoca este proceso desde las siguientes

perspectivas: aprender el valor a través del pensar, reflexionar, ejemplificación y transmisión y actuar el valor convertirlo en un hábito, entendido éste, como la integración del conocimiento.

Aunque los valores sean abstractos, su utilidad organizacional se basa en su capacidad para generar y dirigir conductas concretas o en la factibilidad de su conversión en pautas, lineamientos y criterios para acciones y conductas, lo que determina que siempre sean formulados, enseñados ya sumidos dentro de una realidad concreta de actuación, convirtiéndose en atributos de dignidad o perfección que debe tener cada elemento de lo real o de lo que se hace en el puesto o función.

Valores compartidos

En términos de valores, es importante comunicar a todos los miembros de la organización cual es exactamente el sistema de valores de la empresa, especialmente en períodos de cambio. Además, producir el cambio en la cultura de la organización, otro mecanismo importante es el entrenamiento gerencial que está explícitamente orientado a modificar la conducta en apoyo de los nuevos valores corporativos.

Al proactivarse un valor se crea condiciones que permiten elegir, escoger o seleccionar los valores que la organización oferta y propone. Esto a su vez, invita a compartir un sentimiento de pertenencia a cada uno de sus miembros e influye en sus manifestaciones conductuales.

Los valores representan pautas o referencia para la producción de la conducta deseada, conforman la toma de decisiones de la organización, mientras que la proactivación por su parte, conforma la capacidad real de ejecución de esos resultados a través de las acciones concretas de los integrantes de la organización (MONSALVE, 2010).

Las acciones de la gente se basan siempre en parte de las consideraciones básicas que hacen. Al respecto ERVE (2007) considera que es importante que la alta gerencia desarrolle su propia filosofía donde incluya sus experiencias previas, su educación y antecedentes, así como, sus consideraciones básicas acerca de la gente y la necesidad de ganar el compromiso de los subordinados con base a los valores de la organización.

Las organizaciones exitosas serán aquellas que sean capaces de reconocer y desarrollar sus propios valores basados en su capacidad de crear valor a través de la creación del conocimiento y su expresión.

2.4.10. Comportamiento organizacional

La labor que tienen los gerentes.

Los gerentes son aquellas personas que realizan actividades a través de otras personas dentro de una organización.

Una organización es una entidad coordinada que busca lograr una meta o varias metas en común.

En las actividades de un gerente se distinguen 4 etapas:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

Papeles de la gerencia.

Se toman en cuenta cuatro tipos de papeles (interpersonales, información, decisión). Todo gerente debe ser capaz de desarrollar habilidades técnicas (aplicar los conocimientos y la experiencia adquirida), habilidades humanas (capacidad de trabajar con otras personas) y habilidades conceptuales (habilidad para sobrellevar situaciones complejas. SATIR (2008).

El comportamiento organizacional es la materia que busca establecer en que forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa.

El estudio del comportamiento que tienen las personas dentro de una empresa es un reto nunca antes pensado por los gerentes y que hoy constituye una de las tareas más importantes; la organización debe buscar adaptarse a la gente que es diferente ya que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización.

Dentro del estudio que se desarrollara en este libro será el de aplicar el termino reingeniería que busca la manera de reconsiderar la forma en que se trabaja y verificar si la estructura que tiene la empresa en el momento es la adecuada y la más funcional.

La ayuda que se presenta en el libro es de utilidad para los estudiantes pero también para los gerentes en activo que hoy por hoy tienen en sus manos la gran labor de representar los ideales de las empresas y conseguir los logros que esta requiere.

Tomemos en cuenta que el comportamiento organizacional es una disciplina que logra conjuntar aportaciones de diversas disciplinas que tienen como base el comportamiento verbigracia la psicología, la antropología, la sociología, la ciencia política entre otras.

Dentro del estudio del comportamiento organizacional consideraremos variables dependientes e independientes.

Las variables dependientes que consideran algunos autores o que remarcan más son:

- **Productividad.-** la empresa es productiva si entiende que hay que tener eficacia (logro de metas) y ser eficiente (que la eficacia vaya de la mano del bajo costo) al mismo tiempo.
- **Ausentismo.-** toda empresa debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podrá llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.
- **Satisfacción en el trabajo.-** que la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es eso lo que ellos merecen. SATIR (2008).

Las variables independientes que afectan el comportamiento individual de las personas son:

Variables del nivel individual.- que son todas aquellas que posee una persona y que la han acompañado desde su nacimiento, como sus valores, actitudes, personalidad y sus propias habilidades que son posiblemente modificables por la empresa y que influirían en su comportamiento dentro de la empresa.

Variables a nivel de grupo.- el comportamiento que tienen las personas al estar en contacto con otras es muy distinto por lo que es factor de estudio,

En lo citado anteriormente se busca darle respuesta a las variables que tienen un impacto en la productividad, el ausentismo, a la rotación y la satisfacción en el trabajo.

Por lo que es valioso en esta ocasión empezar a observar los factores que son fácilmente de identificar en todas las personas que son las características biográficas.

Edad.- se dice que las personas de mayor edad son menos productivas y no es así ya que a diferencia de los jóvenes estos poseen experiencia y difícilmente son remplazados. También se dice que entre más viejo se vuelve una persona menor son las ganas de perder su empleo por las faltas de oportunidades que tienen. Sin embargo una persona de mayor edad puede ser parte del ausentismo debido a las enfermedades que puede contraer.

Género.- lo primero que debemos tomar en cuenta es que entre hombres y mujeres las diferencias son pocas en el desempeño del trabajo. En cuanto a los horarios de trabajo la mujer prefiere uno donde le permita combinar sus actividades de trabajo, así también según estudios las mujeres tienen mayores índices de ausentismo debido a que se vive en una cultura donde la mujer está ligada a situaciones de casa y familia:

Estado Civil.- no hay pruebas acerca de que este factor influya mucho pero se cree que el hombre casado es más responsable, tiene pocas ausencias y están más satisfechos en su trabajo debido a que tienen una familia y necesitan velar sus intereses.

Antigüedad.- esta marca la situación de que la antigüedad dentro del trabajo marca la productividad de forma positiva entre más tiempo tiene en la empresa más se perfecciona en su trabajo. Además que se está más satisfecho con lo que se hace. Pero en lo que respecta a rotación no es tan bueno el panorama ya que a veces por no crear antigüedad se da por terminada las relaciones de la empresa con el trabajador.

Habilidades

Este término se refiere a la capacidad de una persona llevar a cabo diversas actividades, donde cada una de las personas no son iguales por lo que se busca adecuar las habilidades las personas y encontrar r la manera adecuada de usarlas.

Habilidades intelectuales.- son aquellas que utilizamos para realizar las actividades mentales, este se puede medir a través de test o pruebas para organizaciones, escuelas, dependencias gubernamentales, hay siete dimensiones: aptitud numérica, comprensión verbal, velocidad perceptual, razonamiento inductivo, visualización espacial y memoria.

Habilidades físicas.- son requerimientos necesarios para hacer tareas que demandan fuerza, vigor, destreza, donde la capacidad física es la que será identificada por la gerencia. SATIR (2008).

Personalidad Se habla de la personalidad que es la forma en que la persona actúa con los demás y actúa ante su entorno. Se va formando a lo largo de la vida de la persona y con base a varios factores; la herencia, factores que se dieron en el

nacimiento como la estatura, peso, género, temperamento, físico; el ambiente, los primeros aprendizajes, la forma en que crecimos, la cultura que nos dieron, los grupos sociales que nos rodearon.

SATIR (2008), se habla de la búsqueda de encontrar todas aquellas características de la personalidad que permitan identificar a las personas, al final de varios estudios se han considerado 16 características que son las que reflejan en forma más general el comportamiento de un individuo en forma específica. A través del indicador de tipo Meyers-Briggs (MBTI por sus siglas en inglés) que es un examen de personalidad de 100 preguntas se clasifican los individuos en cuatro tipos de personalidad: extrovertidos o introvertidos, sensibles o intuitivos, racionales o pasionales y perceptivos o juiciosos.

Los atributos de la personalidad de mayor influencia en el CO (Comportamiento Organizacional).- se consideran aquí a estos llamados pronosticadores que se encontraron dentro de las organizaciones:

Locus de control o lugar de control.- hay personas que piensan que ellos son responsables de su estilo de vida y su destino. De forma interna, controlan lo que les pasa o de forma externa, a través de fuerzas exteriores.

Maquiavelismo.- Toma el nombre por Maquiavelo quien escribió acerca de cómo ganar y usar el poder. Este tipo de personas cree que el fin justifica los medios, les gusta manipular más y ganar más por lo que no es fácil de persuadir

Autoestima.- es el grado en que se es aceptado por uno mismo, esta característica determina en muchas ocasiones el grado de éxito de las personas, todos aquellos que tengan una autoestima alta serán capaces de enfrentar retos fuera de sus miedo o condicionantes, además de que no serán tan susceptibles a las situaciones del exterior.

Auto- monitoreo.- ser capaz de adaptar mi comportamiento a las situaciones que se presentan en la vida cotidiana de eso se trata este punto habla de las personas con alto auto monitoreo pueden mostrar diversas caras de sí mismos según como se requiera aunque algunas veces sean contradictorias pero serán considerados para ascensos dentro de la empresa o de otras organizaciones.

Toma de riesgos.- se refiere a que en los puestos de gerencia dentro de una empresa debe de buscarse aceptar las responsabilidades al tomar decisiones. Según estudios en el grado en que se adopten los riesgos depende en algunas ocasiones del puesto que se desempeña.

Aprendizaje

Es el cambio que se da en cualquier momento que modifica nuestro comportamiento, y que va ligado a la experiencia adquirida a lo largo del tiempo.

Se puede tener el conocimiento de situaciones o actividades pero el aprendizaje se basa en que apliquemos ese conocimiento. Con base en el reforzamiento positivo puede buscarse la manera de incrementarse el rendimiento de las personas, ya que se

observa aquel comportamiento buenos son recompensados, es mejor reforzar que aplicar castigos (solo pueden provocar efectos negativos).

Se sugiere para todos los gerentes que la imagen que muestren a los demás sea el ejemplo a seguir, que no utilice recursos de la empresa, que sea puntual, que no busque pretextos al no lograr cumplir sus objetivos. SATIR(2008).

VALORES ACTITUDES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Debemos tomar que en cuenta que el término de satisfacción en el trabajo siempre será un punto calve que debemos de tratar ya que de ello depende que el empleado se sienta conforme y demuestre que tan productivo es. Sin embargo, los valores son formas básicas de modos de conducta que afectan el comportamiento del empleado y también los debemos tomar en cuenta. ROBBINS (2004).

Todas las personas poseemos un sistema de valores con base a la jerarquía de importancia relativa que nosotros le damos.

ROBBINS (2004) manifiesta que los valores son objeto de estudio pues son la base para entender las actitudes y las motivaciones y porque influyen en nuestra percepción., todos los valores de cada persona tienen una fuente de donde provienen que son la familia, los amigos, la escuela con los maestros, la cultura del país donde se viva; pero los valores que regularmente mostramos son los que adquirimos en los primeros años de nuestra vida.

Es así que los valores pueden clasificarse y así poder determinar de una forma lógica que tipo de comportamiento tendrá el empleado a partir de esta tipología.

No quisiera dejar de lado que los valores forman parte de la personalidad lo que representa que este tipo de convicciones estarán presentes durante toda la vida del individuo y que estas manifiestan una visión de lo correcto e incorrecto desde el punto subjetivo de la persona. Reflejado en saber si es o no buena la pena capital, si es o no bueno tener poder y dinero, etc.

Las actitudes son aprobaciones o desaprobaciones a través de enunciados llamados de evaluación es decir es la forma de representar como se siente una persona. Las actitudes no son lo mismo que los valores pero están interrelacionados. Igual que los valores las actitudes las adoptamos de los padres, grupos sociales, maestros. ROBBINS (2004).

Nacemos con cierta predisposición y a medida que vamos creciendo tomamos los que vemos de las personas que respetamos, admiramos o se dice incluso de los que tememos. Vamos moldeando nuestras actitudes al ir observando a los demás. Se dice también que las actitudes son más inestables ya que son moldeables a la conveniencia de personas o empresas obteniendo de ellas un comportamiento deseable. ROBBINS (2004).

Los tipos de actitudes que se consideran en el libro son aquellos que se relacionan con el trabajo y son los que el Comportamiento Organizacional enfoca en mayor forma y son tres actitudes:

Satisfacción en el trabajo.- que es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.

Compromiso con el trabajo.- un término recién tomado para su estudio el cual establece que es el que mide el grado en el que la persona se valora a sí mismo a través de la identificación sociológica en su puesto dentro de la empresa. A los trabajadores plenamente identificados realmente les importa el trabajo que realizan.

Compromiso organizacional.- es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que está metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir este se refiere a identificarse con el servicio persona a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica.

Las actitudes de las personas son sumamente cambiantes situación que los gerentes han observado y que buscan encontrar solución, se hace referencia a que las situaciones que el empleado anteriormente asumía son posibles limitantes para un desarrollo de la persona en el presente y en el futuro.

Por lo que las empresas invierten en entrenamientos que permitan moldear nuevamente las actitudes de los empleados. ROBBINS (2004).

La satisfacción en el trabajo ya tocada anteriormente implica como medir este tipo de satisfacción, que lo determina y cómo afecta en la productividad del empleado.

El trabajo no solo es realizar tus tareas específicas, además existe el roce con otro personal, normas y procedimientos establecidos, es decir, que la satisfacción en el trabajo tiene como base la suma de todas estas actividades.

Existen dos métodos para la medición de este concepto:

Escala global única.- Preguntar a los empleados "considerando todo, ¿Cuán satisfecho estas con tu trabajo? Las respuestas se adoptan en una escala del 1-5 la cual establece dos extremos como respuesta "altamente satisfecha" y "altamente insatisfecha".

Calificación de la suma.- este identifica puntos clave del trabajo de las personas y pregunta acerca de ellos, sumando los resultados a través de una escala.

La satisfacción en el trabajo puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar tus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño.

Además los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario.

La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados inminente o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-empresa, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren.

El proceso de percepción

La percepción es el proceso por el cual la gente selecciona, organiza, interpreta y responde a la información del mundo que la rodea. Dicha información se reúne mediante los 5 sentidos: vista, oído, gusto, olfato y tacto. Representa el proceso psicológico por el que la gente reúne información del medio y le da sentido a su mundo.

Las palabras claves para definir la percepción son selección y organización. Es común que personas diferentes perciban en forma distinta una situación, tanto en función de lo que percibe en forma selectiva como en la manera en que organizan e interpretan lo percibido.

Después, la persona organiza los estímulos seleccionados en patrones significativos. La forma en que las personas interpretan lo que perciben también varía en forma notable.

Un ademán con la mano puede interpretarse como amistoso o como amenaza, dependiendo de las circunstancias y de la actitud mental de los participantes. Por lo tanto, los gerentes y empleados de las organizaciones deben reconocer que las

percepciones de los acontecimientos y de la conducta de los demás pueden ser incorrectas.

La participación que la gente hace de sus ambientes afecta sus respuestas. Cada quien selecciona y organiza los estímulos sensoriales de manera diferente, lo que ayuda a explicar por qué las personas se comportan en forma distinta en la misma situación.

Atribuciones: por qué la gente se comporta como lo hace

Una pregunta que se hace a menudo sobre otros, es “¿por qué?” ¿por qué utilizó el ingeniero estos datos en su reporte? O ¿Por qué comenzó Howard Schultz, director y fundador de Starbucks, su programa de presentaciones para el personal llamado partner connection program?. Tales preguntas son un intento por explicar las razones por las cuales la gente se conduce de una manera particular.

El proceso de atribución se refiere a las formas en que las personas llegan a comprender las causas de la conducta de los demás (y la suya propia). En esencia, el proceso de atribución refleja la necesidad de las personas de explicarse hechos como resultados de acciones deliberadas de otros, más que de visualizarlas como hechos al azar. Para mantener la ilusión de control, al gente necesita crear atribuciones caudales para los acontecimientos. Las atribuciones desempeñan también un papel importante en las percepciones.

Las atribuciones hechas sobre las causas del comportamiento de alguien puede afectar la opinión que se sostenga sobre las características o cualidades fundamentales de esa persona (lo que en realidad es).

Observación

Es una actividad realizada por un ser vivo (como un ser humano), que detecta y asimila la información de un hecho, o el registro de los datos utilizando instrumentos. El término también puede referirse a cualquier otro dato recogido durante esta actividad.

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

2.4.11. Compromiso organizacional

Con indudables relaciones con las variables “satisfacción”, “motivación”, “percepción de aceptación por los otros” y “percepción de facilidades y soporte recibidos”, en los estudios de O.E. se le ha presentado una gran atención a una actitud que tiene una extraordinaria relevancia para que las organizaciones se constituyan en grupos coherentes: el compromiso que alcanzan a tener los trabajadores con el éxito y pervivencia de la entidad en al que ejercen sus funciones laborales.

Por “compromiso organizacional” se entiende en la literatura científica:

La “vinculación afectiva a la organización y al logro de sus objetivos”, constructo constituido por 3 factores:

- Aceptación de los objetivos y valores de la organización
- Disposición a aportar esfuerzos a favor de la organización
- Deseo de permanecer en la organización

Los “vínculos que los trabajadores establecen con la organización para proteger sus propios intereses personales” y no correr el riesgo de perder las “inversiones” (“sidebets”: aportaciones para una pensión, especializada, poder y prestigio, etc.) que han hecho a lo largo de su vida profesional.

ALLEN (2010), quien designa “compromiso afectivo” y “compromiso calculado” a la primera y segunda acepción se está voz, se dan cuenta que una gran parte de las investigaciones sobre la actitud no han diferenciado una y otra forma de compromiso.

Además, estos autores identifican una nueva forma de compromiso, que llaman “compromiso normativo”, o convencimiento que experimentan los trabajadores de que han de implicarse en la entidad de la que forma parte, por efecto , en unos casos, de normas y creencias familiares y sociales y, en otros, del proceso de socialización que experimentan al incorporarse a la misma.

La importancia que tiene la “socialización” de los “recién llegados” para promover “compromiso organizacional” la estudia Baker en un trabajo en el que reinterpreta la inicial, y ya citada, aportación ALLEN (2010), partiendo de la disminución, ya clásica, entre las siguientes tácticas socializadoras:

Colectivas (se basan en la inmersión del recién llegado en experiencias colectivas, utilizando determinados “agentes socializadores”, con la finalidad de transmitir respuestas estandarizadas y tendencias que preserven la concepción que la organización tiene de la actividad laboral) versus individuales (aportan experiencias de aprendizaje adaptadas a cada individuo y enfatizan el valor que tiene el desempeño innovador de los puestos de trabajo).

Formales (segregan a los que se incorporan del grupo laboral ordinario mientras se desarrolla su aprendizaje) versus informales (quienes acceden a la organización son destinados a un determinado grupo de trabajo a fin de que comparta sus normas, creencias, valores, destrezas, etc.).

Secuenciales (los nuevos trabajadores reciben información ajustada a las distintas fases de sus procesos de socialización) versus discontinuas (la información no se presenta secuenciada con el fin de promover la creatividad de las personas en su periodo de socialización).

Fijas (aportan información de acuerdo con programas y horarios de los puestos de trabajo de quienes están siendo sometidos a socialización) versus variables regidas

por criterios de flexibilidad en cuanto al tiempo en el que se realizan las actividades socializadoras.

Conjuntivas utilizan a los responsables de cada “rol” como modelos a seguir por los nuevos miembros) versus disyuntivas (no recurren a modelos a fin de abrir la posibilidad de generar nuevas formas de actuación para realizar la “viejas” funciones)

2.4.12. Necesidades del ser humano

Es claro que las necesidades de los seres humanos son diversas y en alguna medida difieren de acuerdo a la cultura y con el aprendizaje, es por eso que se hace necesario clasificarlas, SANTOS (1993) señala que las necesidades del hombre pueden agruparse en básicas, sociales, psicológicas y existenciales.

Más concretamente SANTOS (1993) señala acerca de las necesidades:

1. “BÁSICAS: relacionadas con la preservación de la vida, como: alimentos, agua, protección, salud, etc.
2. SOCIALES: relacionadas con la interacción con otros seres humanos, como: aceptación, amistad, formar grupos, etc.
3. PSICOLÓGICAS: asociadas con el desarrollo de nuestra individualidad como: prestigio, respeto, destacarse, logro, competencia, etc.
4. EXISTENCIALES: relacionadas con la búsqueda de valores supremos como: la excelencia, felicidad, autorrealización. “Pág. 31-32).

Cada una de estos grupos de necesidades constituye motivaciones, ósea conducen a buscar medios por los cuales satisfacerlas.

Según el desarrollo de la sociedad en que el individuo interactúe, así serán de complejas sus necesidades. Pero muchas de estas necesidades son comunes a todas las personas, como las necesidades básicas del hambre, la sed, el sueño, etc.

1. La jerarquía de Maslow: la ordenación de las necesidades motivacionales



Fuente: Abraham Maslow

Fecha: 25-05-2014

GRÁFICO N° 3: PIRÁMIDE DE MASLOW

“El modelo de Maslow considera que las diversas necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía”, y considera que para llegar a tener interés en satisfacer las necesidades superiores en la escala de la pirámide, es necesario que se satisfagan las inferiores.

Esto lleva a pensar en el hecho de que; en el momento en que se tiene mucha hambre, la conducta se ve orientada hacia la satisfacción del hambre y esto bloquea o dificulta que el interés de la persona se oriente a otras necesidades como estudiar para un examen. De esta forma la no satisfacción de unas conlleva a la no aparición de las superiores. Esta teoría no ha sido probada aún pero explica en gran medida algunos comportamientos en materia de motivación.

La jerarquía de Maslow muestra cómo progresa nuestra motivación hacia la cima de la pirámide (MASLOW, 2008)

Desde el principio de la humanidad el hombre ha buscado formas de satisfacer sus necesidades físicas individuales como el hambre, la sed, sueño, etc. Y este al formar parte de un grupo o sociedad busca la satisfacción de necesidades se les denomina trabajo.

Según SANTOS (1993) “El trabajo es una actividad manual, mental o mixta orientada hacia la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental”. Debido a esto podemos concluir que: si el trabajo es un medio para satisfacer necesidades, estas se constituye en motivos para trabajar, lo que podemos ampliar con el siguiente cuestionario que hace SANTOS(1993).

“¿Por qué el hombre tiene que elegir una ocupación o carrera?, y responde de la siguiente manera: “para el hombre estar ocupado es una necesidad (...) que le permite desarrollar habilidades, expresar sus intereses, alcanzar la competencia y el éxito”.

Entonces el hombre trabaja por que necesita hacerlo, no necesariamente como una actividad penosa o mala, sino que esta le permite desarrollar su potencial como individuo; además de alcanzar por medio de ella la satisfacción de sus necesidades básicas. Es entonces el trabajo en medio para satisfacer necesidades, de ahí que las personas “trabajan para vivir” y no deben “vivir para trabajar”.

Hablar de trabajo es hablar de un medio para satisfacer necesidades, de esta forma el hombre busca la manera más eficiente de lograr esa satisfacción, que de acuerdo a la definición dada por Santos no se limita a necesidades primarias o biológicas, sino que también cumple el papel de traer satisfacción psicológica y hasta, puede convertirse en un medio para alcanzar y perpetuarse a través del trabajo.

Al respecto SANTOS (1993) dice: “hay que elegir actividades que se identifiquen con lo que podemos hacer bien y nos agrada, ya que esto estimula una adecuada motivación”.

Muchas personas en la actualidad se encuentran en empleos para los cuales no se sienten llamados, pero las circunstancias les han obligado a aceptarlos, en este sentido una mente abierta encontrará formas de hacer que ese trabajo cobre un mejor significado para sí, ya sea por el producto que se genera para la satisfacción de necesidades o por la adquisición de nuevas competencias hábitos y pensamientos que le den valor intrínseco al trabajo que se realiza. Para todo ser humano es importante que se le valore por lo que es, pero también es apreciable que se valore el trabajo que este desempeña.

“Todo trabajo es importante, así como cada pieza en el engranaje de un reloj, las grandes y las pequeñas, las visibles e invisibles”.

El trabajo nos permite satisfacer necesidades, las necesidades son motivos que nos mueven a actuar. Esta relación es directa en el sentido de las necesidades como motivos del trabajo.

El hombre y el trabajo

Según FELDMAN(2005) “los psicólogos que estudian la motivación formulan preguntas similares a las siguientes: ¿cómo podemos motivar a las personas a adquirir formas particulares de comportamiento?”.

SCHWARTZ (2004) al respecto de la automotivación en el trabajo dice lo siguiente: “piense que su trabajo es importante y recibirá señales mentales sobre cómo hacer mejor su trabajo”, esto corresponde a un estado mental de automotivación, cuando creemos que algo es importante, no podemos hacer menos que nuestro mejor esfuerzo.

Esto se relaciona con un estado de motivación intrínseca que según LAHEY (1999) se refiere a: “cuando la persona está motivada por la naturaleza de la actividad, del placer de dominar algo nuevo o de las consecuencias naturales de la actividad”.

Para las personas que no disfrutan del trabajo, este tipo de motivación está bloqueado, y probablemente este sea la causa de un bajo desempeño, pero no necesariamente, el disfrute del trabajo oriente a un mejor resultado; más que eso debe ser, el disfrute de lograr las metas propuestas, y asegurarse que estas generan un producto útil para la sociedad.

En el mismo párrafo LAHEY (1999) señala otro tipo de motivación, la motivación extrínseca que es la motivación externa en la actividad o sea un resultado de esta. En este caso la motivación extrínseca para desempeñar mejor un trabajo es la apertura de nuevas posibilidades, que permitan la satisfacción de necesidades, a través de mejores salarios, ascensos, capacitaciones,, viajes, etc.

SCHWARTZ (2004) “luzca importante, ello contribuye a que usted tenga la actitud de ser importante”. Este solo es una de las formas de proporcionarse incentivos que permitan cambiar la actitud. El desempeño es proporcional a la buena actitud hacia lo que se hace, esto lleva al tema de las emociones, se puede cambia ciertos factores externos como la vestimenta, la corporalidad, la forma de hablar con el fin de proporcionar las emociones o estados de ánimo adecuados que activan la conducta para un mejor desempeño.

SCHWARTZ D. (1994) recomienda adquirir el hábito de “estar dispuesto”, esto se logra, según él, profundizado en el asunto, viviendo cada papel desempeñado, difundiendo buenas noticias. De aquí que una de las formas de sentirse dispuesto y motivado por realizar una actividad, trabajo o estudio es profundizar en el. Mientras

el individuo se somete a experiencias en un determinado campo de la vida la mayoría de las veces resulta en un mayor entusiasmo hacia aquello.

La importancia de tomar en cuenta estas acciones es que posibilitan la estimulación de la motivación intrínseca hacia la actividad, no son las únicas, pero ofrecen una base para iniciar. El procurar estar motivado hacia una actividad en particular nos posibilitará movernos con mayor facilidad y a no escatimar esfuerzos para lograr el fin que dicha actividad conlleva.

¿Es entonces la motivación una variable de desempeño laboral?

En definitiva sí, cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo.

Además de la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación así como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño. En el camino a la realización de sus objetivos, los individuos crece, las metas se constituyen en herramientas para el desarrollo de las personas; solo alguien que no tenga metas no llegará a ninguna parte.

2.4.13. Que es el trabajo en equipo

Según CHIAVENATO (2005) básicamente, toda empresa está compuesta por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Por tanto, surge aquí la clave para que esto se logre con éxito y ello es sin duda, el trabajo en equipo.

Existen diversas definiciones respecto al significado del mencionado # trabajo en equipo”. Incluiremos algunas:

- “Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito de trabajo y un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartida”, según Katzanbach y K. Smith.
- “El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general”, según Luis Riquelme Fritz.
- “Toda organización es un solo equipo, donde no existen barreras, divisionismo u objetivos divergentes entre las diferentes áreas, departamentos es el norte de todas las personas, es el elemento aglutinador de esfuerzos para el logro de resultados comunes”, según Alfonso Cruz Novoa (Universidad Católica de Chile).
- “Trabajo en Equipo no significa solamente “trabajar juntos”. Trabajo en equipo es toda una filosofía organizacional, es una forma de pensar diferente, es un camino ganador que las empresas han descubierto en los últimos años para

hacer realmente que el trabajador se comprometa de veras con los objetivos de la empresa, según Olman Martínez, presidente, Universidad de las ventas.

El trabajo en equipo está más relacionado con los procedimientos, técnicas y estrategias que utiliza un grupo determinado de personas para conseguir sus objetivos propuestos. Mientras el equipo de trabajo involucra a un grupo humano con habilidades y funciones a desarrollar para el cumplimiento de metas finales.

Cuando hablamos de trabajo en equipo, nos referimos a un grupo de gente bien organizada, cada uno con sus correspondientes responsabilidades y tareas perfectamente definidas, teniendo a la cabeza un líder, idealmente aceptado por todos y quien será el guía para que el equipo a través de ciertas reglas, oriente sus esfuerzos en forma comprendida en un mismo sentido.

- Un equipo de trabajo, por su parte, puede centrar su atención exclusivamente en:
 - Las personas, lo que resulta una desventaja al momento de requerir una mayor productividad y mejora en los resultados.
 - Las tareas, olvidando los resultados y sólo centrándose en los procesos.
 - Los resultados, privilegiando una mayor rentabilidad y productividad, que dejaría de lado la calidad por cantidad.

Ventajas del trabajo en equipo

- Al tratarse de personas diferentes, cada uno entrega un aporte en participar al equipo. Habrá quienes tengan más habilidades manuales, mientras otros le darán un mayor uso a su intelecto. Habrá líderes y otros seguidores. En definitiva, la diversidad hará el enriquecimiento mutuo.
- Tratándose de seres con capacidad de raciocinio, es lógico encontrar a individuos que discrepen por las diferencias de sus ideas, pero que se resulta beneficioso considerando obtener mayor creatividad en la solución de problemas.
- Se logra la integración de metas específicas en una meta común.
- Prevalece la tolerancia y el respeto por los demás.
- Al sentirse parte de un equipo, donde son tomados en cuenta, las personas se motivan a trabajar con mayor rendimiento
- Promueve la disminución de la rotación de personal al desempeñarse en un lugar que les resulta grato.

Desventajas:

- Es difícil coordinar las labores de un grupo humano, por la diversidad en las formas de pensar, capacidades, disposición para trabajar, responsabilidad, entre otros factores y luego orientarlos hacia un mismo objetivo.
- Muchas diferencias en las formas de pensar, puede llevar a discusiones que dividan al grupo.

- Entendiéndose que el trabajar en equipo implica asumir responsabilidades como tal, es posible que el cometer nadie quiera asumirlos en forma particular.

Características:

- Trabajar en equipo implica integrar a personas con sus diferencias
- La influencia de un líder debe provocar resultados positivos.
- El objetivo central de la empresa debe representar lo que cada de sus integrantes debe y desea alcanzar.
- Se enfatiza el conocido lema: “todos para uno y uno para todos”.

Requisitos

Planificación: Si el liderazgo es tipo participativo, entonces en conjunto delimitarán cuál será el plan de acción para la empresa.

Organización: La entidad requiere delimitar qué tareas le corresponden según habilidades a cada cual, los cargos y responsabilidades, es decir, cómo lo van a hacer para lograr los objetivos.

Dirección: Es necesario orientar a los recursos del organismo: humanos, financieros, materiales y tecnológicos. Darle un mismo sentido a las metas específicas para alcanzar el objetivo central.

Control: Hay que evaluar el rendimiento tanto parcial como global, definiendo de ante mano reglas claras, por lo que el Liderazgo juega aquí un papel fundamental.

Objetivos claros: Para llevar a cabo de mejor forma los 4 requisitos anteriores, es preciso poner bien en claro los objetivos a seguir.

Intercambiar conocimientos y destrezas: Al trabajar con recursos humanos, tal como se planteó antes, resulta obvio encontrar diferencias entre ellos y desde luego, cada uno debe dar a conocer sus habilidades, entregar un aporte para que el trabajo en equipo prospere. En síntesis, se torna pertinente destacar la colaboración entre todos.

Comunicación: El poder tener una buena comunicación es la clave del entendimiento, es importante que fluya una información fidedigna y útil.

Confianza recíproca: Si de trabajar en equipo se trata, la confianza mutua es sumamente relevante en el sentido de tener que compartir en muchas ocasiones: información confidencial, dinero o delegar en otra alguna tarea que requiere de un alto grado de responsabilidad.

Comprensión: Siempre surgirán diferencias en las maneras de pensar y actuar, por ende, la tolerancia, el comprender que todos somos distintos, hará que el equipo perdure por más tiempo.

Complementación: Al trabajar en equipo dentro de una determinada empresa nos estamos refiriendo a un macro equipo (por llamarlo de alguna forma), es lógico que surjan equipos pequeños con el propósito de complementarse.

Compromiso: Es común hablar de “ponerse la camiseta”, dicho muy apropiado cuando hablamos de trabajo en equipo, pues la idea es que el conjunto de personas que trabajan por un fin, se sienta parte de el, como si fuera algo propio.

Creatividad: Sobre todo cuando existe limitación en los recursos, se requiere bastante creatividad.

Optimismo: Muchos quizás con la situación presentada a priori (falta de archivadores), sientan que la empresa no va a prosperar, pues los recursos son demasiado limitados. El punto es apoyarse mutuamente, no desmotivarse, seguir adelante, ser perseverante ante todo.

Voluntad: El ser humano por su esencia hay ocasiones en que no desea hacer nada, ya sea, por holgazanería, problemas emocionales, no siente motivación por parte de sus superiores, entre otros factores, Sin embargo, de alguna manera debemos conseguir la fuerza para cumplir con nuestro trabajo, se trata simplemente de tener voluntad para hacerlo.

Eficiencia más que eficacia: Tal como se mencionó en alguna de las unidades del liderazgo, eficacia sólo contempla lograr los objetivos, mientras que eficiencia, conlleva a alcanzarlos de igual forma, pero en menos tiempo y en menos recursos.

Crear un clima agradable: El clima involucra tanto aspectos físicos como psicológicos, es decir, en lo físico importa el entorno en donde se labora, que sea confortable, con una buena iluminación, calefacción y/o ventilación según corresponda, que se cuente con los utensilios necesarios ya sea, de oficina o herramientas y maquinarias, dependiendo de la función a desempeñar. En definitiva, no se trata de exigir lujos no elementos suntuarios, pero si contar con lo básico para hacer del ambiente de trabajo, un grato lugar y proporcionar para laborar.

¿Por qué fracasan los equipos?

CHIAVENATO (2005) indica que el error recae en no cumplir con los requisitos recién analizados, o sea, existen herramientas para hacer partícipe a todo el equipo de trabajo en la toma de decisiones, solución de problemas, en general, la planificación de la empresa con: diagramas de afinidad, causa- efecto, benchmarking, etc. Sin embargo, nada funciona correctamente si a parte de no saber qué hacer, no sabemos cómo hacerlo, qué caminos seguir y cómo lo estamos haciendo (organización, dirección y control).

Al planificar incorrectamente, los objetivos no serán claros y eso confundirá al equipo.

Si surgen líderes negativos o compañeros egoístas, que demuestran sus conocimientos y habilidades, sin enseñarle al resto, sólo alardeando de lo que saben, exigiendo nada más no intercambiando sus experiencias, la desunión del equipos será inevitable, de igual manera si no intercambiando sus experiencias, la desunión del equipo será inevitable, de igual

forma, si no existe entre ellos una buena comunicación, confianza, comprensión, complementación, compromiso frente a los objetivos a alcanzar y demás requisitos que hacen del trabajo algo agradable al hacerlo en equipo.

Es un hecho que para trabajar en equipo existen requisitos, respecto a los cuales, se necesita contar con ciertas habilidades que pueden tener las personas en forma innata o adquirirlas con el tiempo. La clave está en saber manejar dichas habilidades. En otras palabras, para conseguir éxito trabajando en equipo.

Habilidad de atención y escuche: No basta con escuchar a los demás, también hay que demostrar atención, es decir, manifestar interés en lo que nos plantean. La conexión debe con oídos y vista. Estar con la completa intención de comprender lo que nos comunican.

Habilidad del respeto: Se tiende a confundir el respeto con la obediencia ante una autoridad. El respeto constituye también un gesto de disposición a escuchar, de hacerle saber a los demás que nos importa conocer opiniones distintas, responder a las necesidades comunicacionales de otros, saber aceptar las críticas positivas o negativas y tomarlas como constructivas.

Habilidad de la concreción o especificación: Al hablar debemos ser más específicos y no plantear todo en forma tan genérica como un : “siempre haces esto”. Lo correcto sería detallar la situación exacta en que la otra persona se equivocó y no acudir al “siempre” y al “siempre” y al “esto” que por lo demás, conlleva a confrontaciones innecesarias.

Habilidad de la empatía: Poder de entenderse con otra persona y tener cierta afinidad.

Habilidad de la genuidad: Característica innata de los niños, los cuales, la van perdiendo a medida que van creciendo y socializándose. Así como su nombre lo indica, se trata de ser genuinos, auténticos, pero no impulsivos, o sea, hay que pensar antes de hablar.

Habilidad de la inmediatez: Comunicación abierta y directa con el resto.

Habilidad de la confrontación: No constituye agredir verbalmente a otra persona, sino procurar llegar a un acuerdo en aspecto en que discrepen.

Definición de recursos y talento humano

La organización, para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus objetivos. Existen 3 tipos de recursos:

Recursos materiales: Aquí quedan comprendidos el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.

Recursos técnicos: Bajo este rubro se listan los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.

Talento humano: No solo el esfuerzo o la actividad humana comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: experiencias, motivación, intereses vocaciones, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

2.5. SISTEMATIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable1: Comportamiento Organizacional

Variable2: Desempeño Laboral

2.6. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Comportamiento organizacional: Según ROBBINS (2004), manifiesta es un campo de estudio que investiga el impacto que tienen los individuos, grupo y estructuras en la conducta dentro de la organización, con la finalidad de aplicar estos conocimientos en la mejora de la eficacia de la empresa.

Desempeño laboral: Por su parte, BITTEL(2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de las empresas.

2.7. DEFINICIÓN OPERACIONAL

El Comportamiento Organizacional será medido a través de tres dimensiones como jefe inmediato, salario y compañeros, todas estas dimensiones se verificarán de acuerdo a sus indicadores, y se construirá una encuesta que nos permitirá la medición de indicadores.

2.8. CUADRO OPERACIONAL

TABLA N° 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo Específico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Item
¿Cómo incentivar al trabajador hacia el logro de objetivos que la empresa plantea?	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Reconocimiento en el trabajo	Resultados y logros Responsabilidades Recompensas Cumplimiento de metas Calidad de servicio	2.1-2.5
¿Cómo determinar una estabilidad laboral de los empleados en las PYMES?		Estabilidad empleo	Crecer y Formarse Futuro Beneficios Progresar y desarrollarse	3.1; 3.7
¿Cuál es la manera más indicada de lograr aprendizaje y formación de los empleados en las PYMES?		Aprendizaje y Formación	Logro de objetivos Plan de carrera Capacitación Desarrollo profesional Potenciar formación	4.1; 4.2; 4.3

Fuente: Villamarin D, Quimbata L.

TABLA N° 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo Específico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem
¿De qué manera la falta de comunicación entre los empleados y administradores incide en el desempeño laboral?	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Comunicación	Participación Aportaciones personales Coordinación de sus labores Inquietudes horizontal medios de comunicación Acontecimientos empresariales	5.1;5.2 ; 5.3; 5.4; 5.5
¿Cómo incentivar al trabajador por las tareas que realizan en las empresas?		Puesto en el trabajo	Desempeño Obligaciones Responsabilidades Deberes Volumen de trabajo Evaluación Valoración Experiencia	6.1-6.7
¿Qué tan importante es la autorrealización en el desempeño alboral?		Autorrealización	Crecimiento Desempeño Reconocimiento ascensos	7.1-7.5

Fuente: Villamarin D, Quimbita L.

TABLA N° 3: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo Específico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Item
¿Qué importante es el trato del jefe o supervisores en el ambiente laboral?	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Jefe Inmediato o Supervisión	Reconocimiento Participación Consideración Valoración Planificación Calidad Comunicación	9.1-9.9
¿Es una fuente de motivación el factor salarios para el desempeño de los empleados en las PYMES?		Salario	Reconocimiento Esfuerzo Horas reglamentarias Beneficios	
¿Cómo afecta el compañerismo en el medio laboral?		Compañeros	Trato Comportamiento Laboral Participación Resolución de problemas	10.1-10.6

Fuente: Villamarin D, Quimbata L.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se fundamenta en ser crítica- propositiva, y por tal motivo se aplica en un enfoque cuantitativo por las siguientes razones.

Cuantitativo porque se va recoger datos de conceptos y variables mediante la información pertinente a nuestro estudio y analizar las encuestas, de acuerdo a los resultados se podría visualizar por el buen desempeño del personal, siendo más productiva la PYMES.

3.2. MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN

En la siguiente investigación se utilizara las siguientes modalidades de campo bibliográfico documental.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de esta investigación se utilizará los siguientes niveles y tipos de estudio.

El alcance de este estudio de investigación es descriptivo, ya que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y perfiles

importantes de personas, grupos y comunidades o cualquier otro fenómeno, es de alcance correlacional ya que se puede evaluar la relación que existe entre las variables.

Se utilizará el tipo de investigación será exploratoria ya que permitirá explorar el problema planteado, mediante la información que se ha captado de las PYMES.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es lo que guía al investigador para el alcance del estudio, dicho diseño que se realiza un plan para obtener información que se requiere en la investigación, se utilizará la siguiente investigación en nuestro estudio.

Investigación de campo

Este tipo de investigación se vale de los descubrimientos y logros, de la investigación ya que tiene contacto con cada lugar de los hechos permitiendo entrar ampliamente con los involucrados, teniendo la oportunidad de captar un problema en la empresa con sus causas y efectos, permitiendo investigar para dar las pautas a seguir a cada empresario y las posibles soluciones y metas empresariales que puedan seguir.

Investigación Bibliográfica o Documental

A través de esta investigación permitirá ampliar la información necesaria para poner en marcha el presente trabajo, mediante la visualización de tesis de grado, libros, páginas web, libros electrónicos y de esta manera profundizar el tema, ayudando en su desarrollo, dando solución al problema planteado.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

En la presente investigación se consideró al personal de la PYMES de la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga, en las que se han realizado una clasificación por clases y actividades.

TABLA N° 4: POBLACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Actividades	Número de pymes por actividad	Número de muestras a encuestar
G / Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores , efectos personales y enseres domesticos	461	68
A (Agricultura, ganaderia, caza)	44	6
D / Industrias Manufactureras	9	1
E / Suministro de electricidad gas, agua	3	0
F / Construcción	48	7
H / Hoteles y restoranes	33	5
I / Transporte almacenamiento y comunicaciones	43	6
J / Intermediación Financiera	10	1
K / Actividades inmobiliaria empresariales y de alquiler	5	2
M / Enseñanza	6	2
N / Servicios sociales	16	2
TOTAL	678	100

Fuente: Villamarin D, Quimbita L.

La selección de la muestra se identifica clasificando los datos de la Cámara de Comercio de la ciudad de Latacunga, los mismos que coinciden con el total de las estadísticas por recaudación del SRI y se determina una muestra de 678 empresas, de las cuales se hizo necesario aplicar una muestra intencionada, al azar y estratificada y se tomaron una muestra al azar de 100 PYMES de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga para el presente estudio y análisis.

Según TAMAYO (2004) indica el **muestreo aleatorio simple(o al azar)**, es el elemento más común para obtener una muestra representativa es la selección al azar-aleatoria-, es decir, que cada uno de los individuos de una población tiene la misma posibilidad de ser elegido.

Muestreo estratificado.- se dice que una muestra es estratificada cuando dos elementos de la muestra son proporcionales a su presencia en la población. La presencia de un elemento en un estrato excluye su presencia en otro; es un requisito del muestreo estratificado, en la muestra estratificada la representación de los elementos en los estratos es proporcional a su representación en la población.

3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTOS

Para la recolección de información de la presente investigación se utilizará fuente de información primaria ya que estamos en contacto con las PYMES de la ciudad, permitiendo el trato directo con las personas, obteniendo así información directa del problema aplicando una encuesta la cual consta de 60 ítems, los cuales corresponden a los indicadores de (resultado y logros, responsabilidad, recompensa,

cumplimiento de metas, calidad de servicio, crecer y formarse, futuro, beneficios, progresar y desarrollarse, logro de objetivos, plan de carrera, capacitación, desarrollo profesional, potenciar la formación, participación, aportaciones personales, coordinación de sus labores, inquietudes, horizontal, medios de comunicación, acontecimientos empresariales, desempeño, obligaciones, responsabilidades, deberes, volumen de trabajo, evaluación, valoración, experiencia, crecimiento, desempeño, reconocimiento, ascensos, participación, consideración, valoración, planificación, calidad, comunicación, reconocimiento, esfuerzo de horas reglamentarias, beneficios, trato, comportamiento laboral, participación y resolución de problemas) y se aplicó de manera autoadministrada . Cuestionario (anexo1).

La información secundaria nos permitirá consultar en libros, tesis, páginas web y libros electrónicos esto nos facilita la investigación.

3.7. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La validación de la propuesta se realizó con siete expertos especialistas en el área y se ha considerado a los profesionales de acuerdo al enfoque que tiene la investigación.

3.8. CONFIABILIDAD

Aplicando una prueba piloto, y posteriormente, mediante el cálculo alfa de cronbach se determina un valor de 0.85 lo cual nos indica que es un instrumento confiable.

Según MERA(2012) **Alfa de cronbach**, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Alfa es por tanto un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

3.1. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información que se obtenga mediante las encuestas a las personas necesarias para llegar al fondo del problema, se procederá analizar, interpretar los resultados obtenidos ya que esto permitirá dar soluciones y así lograr cumplir con los objetivos de cada empresario y mejorando el comportamiento organizacional de cada PYMES.

Con la información recolectada e interpretando los resultados de las técnicas de información lograremos dar la solución al problema de esta investigación, se

analizará aplicando técnicas estadísticas como porcentajes, frecuencias, promedios y luego interpretaremos mediante las bases teóricas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Las inspecciones realizadas en la aplicación del instrumento de investigación realizada a los trabajadores de las PYMES de la ciudad de Latacunga fue de gran importancia ya que pudimos verificar, extraer datos, analizar y conocer el criterio de las personas que refleja la realidad y orienta al requerimiento investigativo. De las 100 encuestas realizadas a las diferentes áreas que detallamos a continuación, se obtuvieron datos valiosos que nos ayudaron a analizar y a caracterizar el comportamiento organizacional de las PYMES del cantón Latacunga.

4.1. INFORMACIÓN GENERAL

4.1.1. ÁREA EN LA QUE TRABAJA

TABLA N° 5: ÁREA EN LA QUE TRABAJA

CARGO	NÚMERO DE PERSONAS
ASISTENTE COMPRAS	1
AUX. CONTABILIDAD	12
BODEGUERO	1
CAJEROS/ CAJAS	3
CAMAREROS	1
CAMBIADOR ACEITE	1
CHEF	3
COBRADOR	11
COCINERO	1
COMPRAS COMERCIO EXTERIOR	1
CONTADORA	1

Continua →

CARGO	NÚMERO DE PERSONAS
COSTURERA	1
DIAGRAMACIÓN	1
DISEÑADOR JOYAS	1
ENDEREZADOR	1
ENFERMERÍA	1
ENFERMERA	1
ESTIBADOR	7
GERENTE	2
HORNERO	1
ENSEÑANZA	1
JEFE CONTROL CALIDAD	1
JEFE DE BODEGAS	1
JEFE DE COCINA	1
JEFE DE POSTCOSECHA	1
JEFE DE VENTAS	2
LABORATORISTA	1
MESEROS	4
OPERADOR AUTOMOTRIZ	1
PANADERO	1
OPERADOR GUILLOTINAS	1
OPERADOR LAVADORA	1
PANIFICADOR	1
TABLAJEROS	2
PINTOR	1
VENTAS NEGOCIOS INMOBILIARIOS	1
VENDEDOR	27
TOTAL	100

Fuente: Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

La tabla 5 muestra las áreas en la que trabajan los encuestados seleccionados y en los gráficos siguientes se muestra información general y de relevancia acerca de los datos personales a los encuestados.

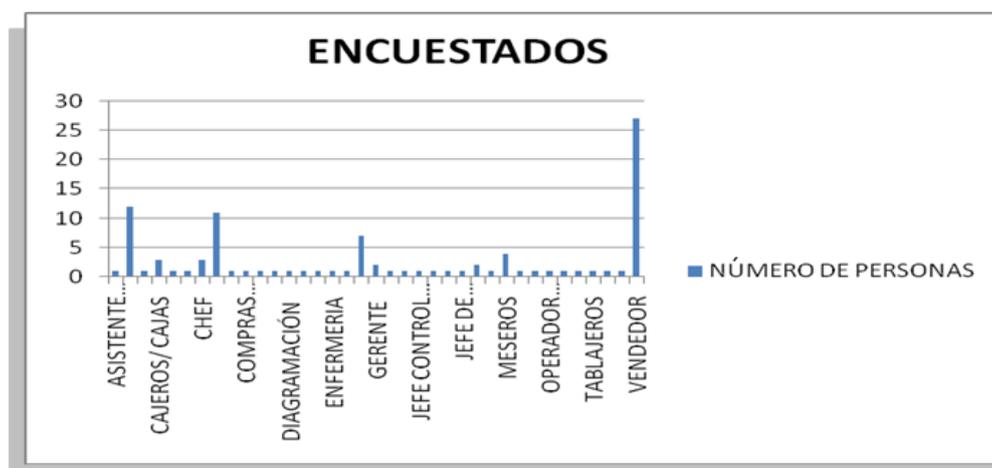


GRÁFICO N° 4: ÁREA EN LA QUE TRABAJA

Como se puede apreciar en el gráfico 4, existe una diversidad en cuanto a las áreas en las que los encuestados trabajan, sin embargo siendo la PYMES de Latacunga, más comerciales que industriales de la ciudad de Latacunga, se puede ver en los vendedores un número significativo y más alto que las otras ocupaciones.

Anexo (4)

4.1.2. ¿CUÁNTOS AÑOS LLEVA TRABAJANDO?

TABLA N° 6: AÑOS DE SERVICIO

AÑOS DE SERVICIO		
	# PERSONAS	%
1-9 MESES	11	11,11
DE 0 - 1 AÑO	35	35,35
DE 1 - 3 AÑOS	43	43,43
DE 3 - 5 AÑOS	8	8,08
DE 5 EN ADELANTE	2	2,02
TOTAL	99	100%

Fuente: Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

En la tabla N°.6 nos muestra que existe un alto porcentaje de personas que trabajan en su empresa de 1 a 3 años, por definición entendemos que la estabilidad laboral es un derecho que permite a los trabajadores garantizar los ingresos del trabajador, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar, por tanto entenderíamos que la mayoría de personas encuestadas garantizan sus ingresos en periodos de 1 a 3 años.

4.1.3. CUÁL ES LA FORMACIÓN ACADÉMICA

TABLA N° 7: CUÁL ES LA FORMACIÓN ACADÉMICA

FORMACIÓN ACADÉMICA		
	# PERSONAS	%
EDUCACIÓN BÁSICA	1	1,01
ESTUDIOS NIVEL BACHILLERATO	50	50,51
ESTUDIOS SUPERIORES	48	48,48
TOTAL	99	100%

Fuente: Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

La información de la tabla N°. 7 nos permite ver que en su mayoría las personas que trabajan poseen una formación académica de estudios a nivel de bachiller y estudios superiores, de manera escasa pero existente se divisa un 1% de personas con educación básica.

4.1.4. EDADES

TABLA N° 8: EDADES

EDADES		
	# PERSONAS	%
22 - 28 AÑOS	20	20,20%
29 - 35 AÑOS	57	57,57%
36 - 42 AÑOS	18	18,18%
43 - 49 AÑOS	0	0,00%
50 - 56 AÑOS	4	4,04%
TOTAL	99	99,99%

Fuente: Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

En cuanto a edades vemos que el 57.57% del universo encuestado se concentra en personas de 29 a 35 años quienes se encuentran en el centro de la denominada PEA.

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

4.1.5. PREGUNTA 1 – LA MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO.

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO

TABLA N° 9: PREGUNTA 1 RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS (%)
Resultados y logros	De acuerdo	64
Responsabilidad	De acuerdo	56
Cumplimiento metas	Indecisos	39
Horario labor	Indeciso	46
Calidad de servicio	De acuerdo	52

Fuente : Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Análisis e interpretación:

Interpretando en la tabla N° 9, se verifica que el indicador del reconocimiento del trabajo y sus ítems de sus indicadores, se identifica que el 39% de los encuestados consideran estar “indecisos” en el cumplimiento de sus metas, el 46% afirman estar “indecisos” en el horario de labores; el 64% indican estar “de acuerdo” con los resultados y logros que han obtenido, seguido por el 52% los cuales manifiestan estar “de acuerdo” con la calidad del servicio, por último el 56% respondió estar “de acuerdo” con la responsabilidad que se le asigna.

ROBBINS (2004): Indica y afirma que la satisfacción en el puesto de trabajo es la actitud general de los individuos, con ello afirma que el resultado de logros, responsabilidad, calidad de servicio y rotación es de acuerdo al desempeño de cada empleado, con esta manifestación la satisfacción es una mejora en la productividad, una pertenencia estática o una exigencia de movilidad, bien transitoria o definida, para satisfacer los niveles de exigencias personales.

4.1.1. PREGUNTA 2 – LA MOTIVACIÓN, ESTABILIDAD Y EL EMPLEO.

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: ESTABILIDAD Y EL EMPLEO

TABLA N° 10: PREGUNTA 2 – LA MOTIVACIÓN, ESTABILIDAD Y EL EMPLEO.

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS (%)
Crecer y formarse profesionalmente	A veces	43
Beneficios empresa	A veces	59
Gusta trabajar en su empresa	A veces	46
Pertenencia empresa	A veces	47
Tiempo quedaría empresa	A veces	51
Progresar y desarrollo empresa	Casi siempre	35
Oportunidades a futuro empresa	Casi nunca	43

Fuente : Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Análisis e interpretación:

Deduciendo la tabla N°. 10, en el indicador de estabilidad, empleo y sus indicadores correspondientes, de acuerdo a las encuestas realizadas respondieron que, el 47% “a veces” sienten pertenencia hacia su empresa, el 35% sienten que “casi siempre” pueden progresar y desarrollar en sus empresas; un 43% indican que “casi nunca” hay oportunidades a futuro en sus empresas; el 51% respondieron que “a veces” han pensado en quedarse por mucho tiempo en la empresa; el 46% muestra que “a veces” les gusta trabajar en la empresa; un 59% respondieron que “ a veces”

reciben beneficios de las empresa, y mientras que un 43% consideran que “a veces” pueden crecer y formarse en la empresa profesionalmente.

PINILLA (1999): Plantea una relación muy importante entre la satisfacción laboral y la productividad, dice: los trabajadores necesitan que se les respete y se les trate dignamente. Los empleados necesitan aprender constantemente a trabajar mejor y ejercitar sus capacidades frente a responsabilidades crecientes. Necesitan que se les trate justa y equitativamente, que no haya favoritismos, ni trucos en la determinación de sueldos, salarios y compensaciones, que se premie el esfuerzo y el mérito, podemos observar de acuerdo a nuestra investigación el autor determina puntos importantes de los cuales han sobresalido en nuestra investigación

4.1.2. PREGUNTA 3 –LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA, APRENDIZAJE Y FORMACIÓN.

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: APRENDIZAJE Y FORMACIÓN.

TABLA N° 11: LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA, APRENDIZAJE Y FORMACIÓN.

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Logro de objetivos	A veces	64
Relaciones profesionales y sociales	Casi siempre	51
Desarrollo profesional	A veces	53
Capacitación	Casi nunca	54
Potenciar formación	Casi nunca	61

Fuente : Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados según la tabla N°. 11, el 64% respondió que “a veces” cumplen con el logro de sus objetivos, un 61% indica que “casi nunca”, les ayudan a potenciar su formación en las empresas, mientras que un 54% consideran que “casi nunca” existe capacitación al personal, un 53% responden que “a veces” les ayudan en sus empresas para el desarrollo personal de cada empleado y un 51% “casi siempre” hay en sus empleos relaciones profesionales y sociales.

SILICEO (2006): Indica la importancia de la capacitación y el potenciar a la formación a los empleados y de acuerdo a nuestras encuestas, se manifiesta que las capacitaciones en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

4.1.3. PREGUNTA 4 –LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA Y LA COMUNICACIÓN**VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL****DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN**

TABLA N° 12: PREGUNTA 4 –LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA Y LA COMUNICACIÓN

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Participación para aportaciones personales	Casi siempre	75
Coordinación de las labores	Casi siempre	67
Comunicar inquietudes	Casi siempre	65
Estrategias y políticas	Casi siempre	46
Acontecimientos empresariales	Nunca	56
Comunicación con otras áreas	Nunca	39

Fuente : Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Análisis e interpretación:

La información que representa a la tabla N°. 12, de la dimensión comunicación se muestra que el 75% respondieron que “casi siempre” disponen de canales de comunicación para hacer sus aportaciones personales, un 67% manifiesta que “casi siempre” hay comunicación y coordinación de las labores, el 65% indica que “casi siempre” pueden comunicar sus inquietudes, mientras que un 56% “nunca” reciben información de acontecimientos importantes, un 39% enseña que “nunca” existe medios de comunicación con otras áreas , y un 46% muestra que “casi siempre” hay comunicación de las estrategias y políticas de las empresas.

ROSS(2010): Resalta la importancia de que mediante la comunicación influimos sobre los otros y nos dejamos influir, en el intercambio de percepciones, imágenes, sentimientos e ideas estamos transfiriendo a nuestro/s interlocutor/es nuestra visión del mundo, o mejor dicho nuestra representación de él.

4.1.4. PREGUNTA 5 –LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: PUESTO DE TRABAJO

TABLA N° 13: PREGUNTA 5 – LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Obligaciones y labores a desempeñar	Algo satisfecho	74
Responsabilidades puesto trabajo	Algo satisfecho	63
Volumen de trabajo	Algo satisfecho	49
Desempeño en el trabajo	Algo satisfecho	57
Libertad de hacer cambios puesto trabajo	Algo Satisfecho	48
Valorado puesto trabajo	Algo satisfecho	66
Valorado experiencia posee	Algo Satisfecho	54

Fuente : Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Análisis e interpretación:

De los datos recopilados en la encuesta y resaltando la tabla N°. 13 se puede juzgar que el, 48% de los encuestados indica estar “algo satisfechos”, en la libertad de efectuar cambios en el puesto de trabajo, un 54% dijo estar “algo satisfecho” con el puesto de trabajo que ocupa ya que puede ser que no se encuentre en relación a la experiencia que posee; el 49% se encuentra “algo satisfecho” por el volumen o las labores de trabajo que tienen; el 63% establecen encontrarse “algo satisfechos” con las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo; un 66% se encuentran “algo satisfechos” porque no se encuentran valorados en sus puesto de trabajo, y finalmente un 74% revelan estar “algo satisfechos” con las obligaciones y labores a desempeñar.

4.1.5. PREGUNTA 6 –LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO AUTORREALIZACIÓN

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN

**TABLA N° 14: PREGUNTA 6 –LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE
TRABAJO AUTORREALIZACIÓN**

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Crecimiento	Muy insatisfecho	67
Desempeño	Algo satisfecho	56
Orientan mejorar trabajo	Algo satisfecho	46
Reconocer y aprobar	Algo insatisfecho	65
Ascensos	Muy insatisfecho	41

Fuente : Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Análisis e interpretación:

Verificando la información de la tabla N°.14, se identifica que el 46% de los encuestados se encuentran “algo satisfechos” cuando se encuentran orientados a mejorar sus labores diarias, un 41% de los encuestados dijeron estas “muy insatisfechos” ya que los ascensos en sus empresas no son manejados internamente con todos los empleados, con un 56% se verifica que se encuentran “algo satisfechos” cuando a los empleados se les comenta sobre el desempeño que realizan, el 65% declaran estar “algo insatisfechos” al reconocer que los empleadores no saben reconocer y aprobar su trabajo y se revela con un 67% que los encuestados se encuentran “muy insatisfechos” porque no existen oportunidades de crecimiento y esto, no les anima a quedarse en las empresas.

4.1.6. PREGUNTA 7–LA MOTIVACIÓN ECONÓMICA Y SALARIAL

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: SALARIO

TABLA N° 15: PREGUNTA 7–LA MOTIVACIÓN ECONÓMICA Y SALARIAL

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Reconocimiento salario adecuado	Es poco desmotivante	46
Cubrir gastos	Es poco desmotivante	53
Horas reglamentarias	Es poco desmotivante	37

Fuente : Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Análisis e interpretación:

En la tabla N°. 15 se hace cita al salario de los encuestados, de los cuales la mayoría respondió con un 53% “es poco desmotivante” ya que no pueden cubrir sus gastos, mientras que con un 46% indican que “es poco desmotivante” las horas reglamentarias y que no reconocen el esfuerzo que realizan y finalmente un 46% destacan que “es poco desmotivante” ya que el salario no es muy adecuado de acuerdo a su puesto de trabajo.

4.1.7. PREGUNTA 8 –EL AMBIENTE LABORAL – JEFE INMEDIATO

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: JEFE INMEDIATO

**TABLA N° 16: PREGUNTA 8 –EL AMBIENTE LABORAL – JEFE
INMEDIATO**

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Comunicación	A veces	44
Reconocimiento y consideración	A veces	59
Opiniones y sugerencias	A veces	46
Comprensión	A veces	67
Información del trabajo	A veces	54
Valoración trabajo	A veces	48
Programa trabajos	A veces	42
Establece objetivos	A veces	40
Calidad del trabajo	A veces	38

Fuente: Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Análisis e interpretación:

En la tabla N°. 16 el criterio de los encuestados en la pregunta 8 se cita al jefe inmediato, el mismo que mediante los ítems será identificado sus comportamientos, los cuales nos indica que, un 38% “a veces” son prestados atención en la calidad del trabajo que realizan, el 40% “casi nunca” establecen objetivos, se subraya que 44% “a veces” mantiene comunicación con su jefe , un 46% recalca “a veces” su jefe escucha opiniones y sugerencias de los empleados, se indica que un 48% “a veces” su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo, un 59% “a veces” considera que su trabajo es reconocido y considerado por su jefe, y el 67% “a veces” su jefe es comprensivo ante algún problema que pase.

4.1.8. PREGUNTA 9 –EL AMBIENTE LABORAL COMPAÑEROS

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: COMPAÑEROS

TABLA N° 17: PREGUNTA 9–EL AMBIENTE LABORAL – COMPAÑEROS

ÍTEMS INDICADORES	PREGUNTAS	NÚMERO DE RESPUESTAS(%)
Buen trato	De acuerdo	71
Comportamiento laboral	Muy de acuerdo	61
Toma decisiones	De acuerdo	72
Opiniones	De acuerdo	59
Trabajo en equipo	De acuerdo	60
Compañerismo	De acuerdo	76

Fuente: Análisis e interpretación de resultados

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Análisis e interpretación:

A la hora de medir el compañerismo, según datos obtenidos de la encuesta se puede verificar que un 59% los encuestados se encuentran “de acuerdo” con los miembros del equipo de trabajo ya que aprecian las opiniones, un 60% están “de acuerdo” con el trabajo en equipo ya que han ayudado a resolver los problemas, un 72% se encuentran “de acuerdo” ya que manifiestan que el equipo de trabajo participan y toman decisiones , y un 76% indican estar “de acuerdo” en que si existe compañerismo en su grupo de trabajo.

CAPÍTULO V

PROPUESTAS

Como se planteó en el objetivo general del presente estudio se analizaron las áreas críticas del comportamiento organizacional de las PYMES en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga; de donde se obtuvieron los siguientes cuadros los cuales plantean propuestas, mediante estrategias y tácticas las cuales pretenden ayudar a mejorar dicho comportamiento de los colaboradores de las PYMES de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga.

5.1. ESTRATEGIAS PREGUNTA 1, ÍTEM 3 Y 4

MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO			
PREGUNTA	RESULTADOS	PROPUESTAS	
		ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
ITEM.3.- ¿El horario en el que labora es cómodo?	Se identifica que el 55% de las personas encuestadas se encuentran indecisas y en gran medida en desacuerdo en lo que respecta a sí el horario en el que trabajan es cómodo	I3.E1. Establecer horarios conjuntamente con los trabajadores, tomando en consideración también, las necesidades de los clientes externos.	I3.E1.T1 Solicitar información al encargado de recursos humanos y a los jefes inmediatos sobre los problemas recurrentes y/u ocasionales derivados por el horario de trabajo
			I3.E1.T2 Revisión de turnos de trabajo
			I3.E1.T3 Realizar una ficha de cada trabajador, la cual indague sobre sus actividades fuera de las horas laborales, sus cargas familiares y otras actividades para ajustar sus turnos de trabajo a sus necesidades.
			I3.E1. T4 En las encuestas anuales sobre clima laboral, indagar y escuchar comentarios acerca del horario de trabajo. (Determinar el porcentaje de aceptación y gusto por el horario de trabajo)
		I3.E2. Realizar una encuesta a los clientes, la cual los anime a informarnos cuál es el horario más cómodo de atención para ellos.	I3.E2.T1 Ofrecer cupones de descuento para atención en horarios convenientes para la empresa y encuestas directas en las que se incluyan preguntas de cómo se siente acerca del horario de atención
			I3.E2.T2 Realizar un cuadro comparativo entre (I3.E1.T2 y I3.E2 T1) y determinar los horarios de atención más convenientes tanto para el cliente interno como para el cliente externo.
			I3.E2.T3 Realizar encuestas directas a los clientes externos en las que se incluyan preguntas de cómo se siente acerca del horario de atención

Continúa →

ITEM.4.- ¿Recibe recompensa por el cumplimiento de sus metas?	A partir de la encuesta realizada, se verifica que el 62% del universo encuestado se encuentran "indecisos" y "en gran medida en desacuerdo" respecto a sí reciben recompensas por el cumplimiento de sus metas.	I4.E1. Desarrollar un programa de desempeño laboral.	I4.E1.T1 Evaluar cada tarea.
			I4.E1.T2 Revisar las tareas asignadas para lograr un mejor ajuste entre el cumplimiento de tareas y el desempeño de actividades planificadas y dispuestas vs el resultado alcanzado para determinar las brechas existentes.
			I4.E1.T3 Realizar un seguimiento oportuno (mensual, bimensual, semestral) del programa de desempeño laboral, para saber si se obtienen los resultados deseados.
		I4.E2 Establecer objetivos medibles y darles seguimiento en las reuniones quincenales.	I4.E2.T1 Hacer un check list permanente y verificar el avance de los objetivos conseguidos; mejorar las estrategias de los objetivos no conseguidos aún.
		I4.E3 Elaborar un sistema de recompensas que ofrece la empresa.	I4.E3.T1 Buscar información sobre el sistema de recompensas de la competencia y mejorar las ofertas.
			I4.E3.T2 Elaborar una encuesta, la cual indague acerca de las recompensas que les gustaría recibir a los colaboradores.

5.2. ESTRATEGIAS PREGUNTA 2, ÍTEMS 1, 6, 7 Y 8

MOTIVACIÓN, ESTABILIDAD Y EMPLEO			
PREGUNTA	RESULTADOS	PROPUESTAS	
		ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
ITEM.1.- ¿Su empresa es apta para crecer y formarse profesionalmente?	El 60% de los encuestados respondió que "casi nunca" y "a veces" logra formarse profesionalmente.	I1.E1 Desarrollar planes de carrera para los colaboradores.	I1.E1.T1 Realizar convenios con instituciones educativas con el fin de otorgar becas totales o parciales.
			I1.E1.T2 Motivar al personal a que asista a los cursos de capacitación.
			I1.E1.T3 Socializar sobre los requisitos necesarios para llenar los perfiles de cargo a los cuales desean ascender.
		I1.E2 Formación y aumento de productividad de los empleados.	I1.E2.T1 Elaborar un plan de capacitación que permita elevar la productividad de la empresa.
			I1.E2.T2 Sistemas educativos, formativos y flexibles para un aprendizaje permanente.
		I1.E3 Dirección de un plan de carrera entre instituciones y empresas.	I1.E3.T1 Sugerir los contenidos académicos de acuerdo a las necesidades de las empresas.
			I1.E3.T2 Sugerir a las empresas que mejoren sus sistema de pasantías, logrando así que el personal que se está formando, tenga una realidad más exacta del mundo laboral actual.
		I1.E4 Realizar un estudio de mercado con el fin de encontrar a las empresas que las personas consideran aptas para crecer profesionalmente.	I1.E4.T1 Cuando se publique en la prensa o internet, la oferta de plazas de trabajo, anunciar que la empresa ofrece oportunidades de crecimiento dentro y fuera de la empresa a los mejores trabajadores.
			I1.E4.T2 Determinar en el estudio en qué áreas les gustaría prepararse e informar como pueden acceder a estos programas.

Continúa →

ITEM.2.- ¿Le ofrecen en su empresa beneficios que le contribuyen a su motivación personal ?	Se verifica que un 77% de los encuestados respondió que, a veces y casi nunca las empresas contribuyen en la motivación personal.	12.E1 Reuniones de integración.	12.E1.T1. Cursos sobre trabajo en equipo y bonos por años de servicio. 12.E1.T2 Ceremonias en dónde se premie a los empleados que mejor desempeño hayan tenido en un periodo de tiempo. Reconocimientos por (puntualidad, cumplimiento de objetivos, por años de servicio entre otros,etc).
		12.E2 Otorgar reconocimientos a nivel personal y público con el fin de que sepan que su trabajo es reconocido y apreciado por la empresa.	12.E2.T1 Hacer públicos reconocimientos del mejor colaborador del mes a través de comunicados en cartelera, internet y otros medios. 12.E2.T2 Cartas de felicitación a las personas que tenga el mejor desempeño en el cumplimiento de: tareas asignadas, puntualidad, innovación en su puesto de trabajo, mejoras propuestas, etc.
		12.E3 Reconocimientos a nivel interno y externo a los mejores trabajadores o los de mayor experiencia tienen.	12.E3.T1 Guardería, (pagar parcialmente), compras con descuento dentro de los almacenes. 12.E3.T2 Giras técnicas internas o entre Pymes, acompañado de familiares. (motivación conjunta) y que a la vez genere el sentido de pertenencia de la familia. 12.E3.T3 Realizar una encuesta, que busque las causas para que el personal no desee trabaja en la empresa, además indagar los motivos de salida.
ITEM.6.- ¿Se quedaría en la empresa y por mucho tiempo?	Del total de personas encuestadas, el 86% respondió que "a veces" y "casi nunca", se quedarían en sus empleos .	16. E1 Determinar específicamente las causas principales por las cuales la gente no ve un futuro dentro de la empresa.	16.E1.T1. Realizar una encuesta que indague sobre cómo se ven los colaboradores dentro de 3, 5 y 10 años. 16.E1.T2. Realizar reuniones con el jefe inmediato y conjuntamente encontrar las causas, por las cuales no desean permanecer dentro de la empresa. 16.E1.T3. Hacer entrevistas de salida, con el fin de crear una base de datos y mejorar las áreas /o aspectos por los cuales los colaboradores deciden salir de la empresa (ej. Sueldos, estabilidad, clima laboral, etc).
		16.E2. Orientar a los colaboradores con diferentes opciones para su crecimiento profesional y personal, como educación, formación, empleo, desarrollo económico, desarrollo social y emprendimiento.	16.E2.T1 Indagar en los colaboradores, a buscar información, que nos oriente y facilite emparejar sus necesidades con los planes de carrera sugeridos.
ITEM.7.- ¿Siente usted que en la organización puede progresar y desarrollarse profesionalmente?	El 57% de las personas encuestadas respondió que "a veces" y " casi nunca" pueden progresar y desarrollarse profesionalmente.	17.E1 Realizar integraciones a los colaboradores, mediante los cuales se potenciará los planes de carrera que les ayuden a proccesar y a desarrollarse profesionalmente.	17.E1.T1 Ayudar a los empleados a ser líderes en sus trabajos y capacitarles para su desarrollo profesional. 17.E1.T2 Realizar una entrevista de salida del porqué no pueden progresar , desarrollarse profesionalmente. 17.E1.T3 Indagar sobre las áreas de interés de los colaboradores, para implementar cursos de capacitación en áreas donde se sientan cómodos.
		17.E2. Determinar si en la empresa existen planes de desarrollo profesional que se ajusten a las necesidades de los colaboradores.	17.E2.T1 Recabar información sobre, qué piensan los colaboradores sobre el desarrollo profesional y cuáles son sus aspiraciones dentro de la empresa.
			11.E1.T3 Difundir información sobre los requisitos necesarios para llenar los perfiles de cargo a los cuales desean ascender.

Continua →

ITEM.8.- ¿ Existen oportunidades reales en la organización para ver un futuro?	El 70% de los encuestados respondió que "a veces" y "casi nunca" ven un futuro en la organización.	18.E1 Motivar al personal con participación de cada empleado en la organización y sentido de pertinencia.	18.E1.T1 Establecer alianzas y premiar a los mejores empleados enviándoles cursos o capacitaciones al exterior o nivel nacional.
			18.E1.T2 Encuesta a los trabajadores donde se ven a futuro de aquí a 5-10 años.
			18.E1.T3 Enviar a los empleados destacados de cada empresa un intercambio interno de conocimiento entre empresas del mismo sector y ampliar su visión a futuro.

5.3. ESTRATEGIAS PREGUNTA 3, ÍTEMS 1,3,4

MOTIVACIÓN, APRENDIZAJE Y FORMACIÓN			
PREGUNTA	RESULTADOS	PROPUESTAS	
		ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
ITEM.1.- ¿Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos para el logro de sus objetivos?	Del universo encuestado se pudo observar que un porcentaje alto (90%) respondió que "a veces" o "casi nunca" existen programas de capacitación en sus empresas.	11 E1 Desarrollar planes de carrera para los colaboradores que estén interesados. 11 E2 Formación y aumento de productividad de los empleados mediante el aumento de satisfacción al cliente interno y externo. 11.E3 Proporcionar e incrementar sus conocimientos acerca del mundo laboral, seguir un procedimiento de fijación de metas y enseñarles a desarrollar su propio plan de forma individual.	11.E1.T1 Realizar convenios con Instituciones Educativas y Centros Artesanales con el fin de otorgar becas totales y parciales.
			11.E1.T2 Orientar y dar charlas acerca de la importancia de la capacitación, actualización y la combinación con diferentes áreas.
			11.E1.T3 Socializar sobre los requisitos necesarios para llenar los perfiles de cargo a los cuales desean ascender.
ITEM.3.- ¿En su empresa existe acceso a una formación que potencia su desarrollo profesional?	El 76% de personas encuestadas dijo que "a veces" o "casi nunca" existe a una formación que potencia a su desarrollo profesional.	13.E1 Diseñar actividades encaminadas a capacitar a los trabajadores en destrezas, habilidades para el desarrollo profesional, personal de las empresas.	13.E1.T1 Participación de los empleados concursos internos de conocimientos.
			13.E1.T2 Participación de los empleados concursos internos de conocimientos.
			13.E1.T3 Asesoramiento personal (consejos de profesionales especializados a empleados que buscan ayuda en temas profesionales).
ITEM.4.- La capacitaciones en la Empresa son permanentes hacia los trabajadores	Se identifica que el 87% respondió que "a veces" o "casi nunca" existen capacitaciones disponibles en las empresas.	E1.I4 Implementación de capacitaciones permanentes para los empleados tengan una visión a futuro del liderazgo, creatividad, trabajo en equipo.	13.E1.T4 Crear y ayudar a los trabajadores, con sistemas de información (lugares o bases de datos donde los trabajadores pueden encontrar información sobre oportunidades laborales y programas de formación).
			14.E1.T1 Ofertar capacitación permanente, para los colaboradores.
			14.E1.T2 Inscribirles en conferencias y charlas educativas y técnicas de negocio.
			14.E1.T3 Indagar por qué no se sienten capacitados, cuáles son sus áreas más problemáticas y así saber qué tipo de capacitación requieren con prioridad.

5.4. ESTRATEGIAS PREGUNTA 4, ÍTEMS 5 Y 6

MOTIVACIÓN, COMUNICACIÓN			
PREGUNTA	RESULTADOS	PROPUESTAS	
		ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
ITEM.5.- ¿Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa?	Se verifica que el 56% de las personas encuestadas consideran que "nunca" reciben noticias sobre los acontecimientos en la empresa.	I5.E1 Mejorar los canales de comunicación internos.	I5.E1.T1 Implementar comunicados en carteleras.
			I5.E1.T2 Boletines de información.
ITEM.6.- ¿Cuenta con los medios de comunicación adecuado para comunicarse con otras áreas?	El 39% de los colaboradores afirma que "nunca" hay medios de comunicación entre las áreas.	I5.E2 Establecer políticas sobre difusión de información y comunicación abierta.	I5.E1.T3 Revistas informativas, charlas y conferencias internas del desempeño de la empresa.
			I5.E2.T1 Dar charlas sobre la importancia de correcta comunicación dentro de la empresa.
ITEM.6.- ¿Cuenta con los medios de comunicación adecuado para comunicarse con otras áreas?	El 39% de los colaboradores afirma que "nunca" hay medios de comunicación entre las áreas.	I6.E1 Implementar una comunicación adecuada de manera interna con los trabajadores.	I5.E2.T2 Implantar una política de puertas abiertas ayudando así a evitar barreras y aislamientos innecesarios.
			I6.E1.T1 Definir qué sería mejor para la comunicación interna, red telefónica, intercomunicadores, walkie talkie, intranet, mensajería instantánea u otros.
			I6.E1.T2 Realizar reuniones con gerentes, supervisores y trabajadores para comunicar que ocurre en la empresa.
			I6.E1.T3 Evaluar si los medios de comunicación dan resultado a fin de mejorarlos o reemplazarlos.

5.5. ESTRATEGIAS PREGUNTA 5, ÍTEM 5

MOTIVACIÓN, EN EL PUESTO DE TRABAJO			
PREGUNTA	RESULTADOS	PROPUESTAS	
		ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
ITEM.5.- ¿En su puesto de trabajo tiene la libertad para efectuar cambios con el fin de hacerlo más efectivo?	Se verifica que el 51% afirmó estar "algo insatisfecho" y "satisfecho" al tener libertad para efectuar cambios en sus puestos de trabajo con el fin de hacerlo más efectivo.	I5.E1 Hacer más participativas las reuniones con el fin de identificar las necesidades y dificultades, que los colaboradores tienen para desempeñar sus funciones, además de motivar a que participen y brinden soluciones.	I5.E1.T1 Elaborar un formato, el cual sea llenado por los colaboradores en donde se explique sus principales problemas en el trabajo y el planteamiento para solucionar dicho problema.
			I5.E1.T2 Hacer reuniones periódicas con el fin de escuchar planteamientos sobre cómo hacer efectivo y eficiente el trabajo.
			I5.E2.T1 Colocar un buzón de sugerencias, el cual nos permita escuchar opiniones adicionales respecto a la libertad que necesitan para realizar cambios sin consultar.
		I5.E2 Hacer más participativas las opiniones de los colaboradores.	I5.E2.T2. Determinar los rangos y el perfil de cargos de cada actividad para sus debidas autorizaciones de su jefe inmediato y a las personas que pueden dirigirse sin perder tiempo.

5.6. ESTRATEGIAS PREGUNTA 6, ÍTEMS 1 Y 5

MOTIVACION, AUTORREALIZACION			
PREGUNTA	RESULTADOS	PROPUESTAS	
		ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
<p>ITEM.1.- ¿Las oportunidades de crecimiento me animan a permanecer en la empresa?</p>	<p>Se identifica que un 92% de las personas encuestadas afirman estar entre "algo insatisfechas" y "muy insatisfechas" en las oportunidades de crecimiento y en permanecer en la empresa.</p>	<p>I1.E1 Elaborar un plan para retención a los mejores trabajadores.</p>	<p>I1.E1.T1 Becas, auspicios , pasantías o intercambios de conocimientos con las pymes, permisos para estudios, enviarle a cursos de capacitación en el ejercicio de las funciones.</p>
			<p>I1.E1.T2 Entrevistar a los colaboradores y consultar los motivos que le retiene, les gusta o les disgusta de la empresa y buscar maneras de implementarlas.</p>
<p>ITEM.5.- ¿Los ascensos en su empresa se manejan internamente con todos los empleados?</p>	<p>Se identifica que el 68% de los encuestados dijo estar "algo insatisfechos" y " muy insatisfechos" en lo que respecta a los ascensos dentro de la empresa.</p>	<p>I1.E2 Revisión de los niveles administrativos de acuerdo al nivel del indicadores .</p>	<p>I1.E1.T3 Potenciar el crecimiento profesional, identificando intereses y habilidades de cada trabajador.</p>
			<p>I1.E1.T4 Realizar test psicológicos que ayuden a los trabajadores a identificar sus intereses laborales y establecer las preferencias para trabajar en las diferentes áreas o tipos de entornos(financiero, ventas, producción, etc.), de acuerdo a sus perfiles.</p>
<p>ITEM.5.- ¿Los ascensos en su empresa se manejan internamente con todos los empleados?</p>	<p>Se identifica que el 68% de los encuestados dijo estar "algo insatisfechos" y " muy insatisfechos" en lo que respecta a los ascensos dentro de la empresa.</p>	<p>I5.E1 Realizar la publicación y concursos de puestos de trabajo interno de forma abierta.</p>	<p>I1.E1.T5 Elaborar y socializar un plan de carrera</p>
			<p>I1.E1.T6 Retiro gradual del trabajador, planificación de las jubilaciones.</p>
<p>ITEM.5.- ¿Los ascensos en su empresa se manejan internamente con todos los empleados?</p>	<p>Se identifica que el 68% de los encuestados dijo estar "algo insatisfechos" y " muy insatisfechos" en lo que respecta a los ascensos dentro de la empresa.</p>	<p>I5.E2 Tomar en consideración a los empleados que desean superarse profesionalmente.</p>	<p>I1.E2.T2 Propiciar libros de planificación profesional.</p>
			<p>I1.E2.T3 Revisar los planes de carrera y animar que los colaboradores tomen uno.</p>
<p>ITEM.5.- ¿Los ascensos en su empresa se manejan internamente con todos los empleados?</p>	<p>Se identifica que el 68% de los encuestados dijo estar "algo insatisfechos" y " muy insatisfechos" en lo que respecta a los ascensos dentro de la empresa.</p>	<p>I5.E1 Realizar la publicación y concursos de puestos de trabajo interno de forma abierta.</p>	<p>I5.E1.T1 Elaborar un concurso de meritos y oposiciones en el sector público.</p>
			<p>I5.E1.T2 Contribuir en los ascensos, crecimiento, seguridad, desarrollo de un estilo de vida.</p>
<p>ITEM.5.- ¿Los ascensos en su empresa se manejan internamente con todos los empleados?</p>	<p>Se identifica que el 68% de los encuestados dijo estar "algo insatisfechos" y " muy insatisfechos" en lo que respecta a los ascensos dentro de la empresa.</p>	<p>I5.E2 Tomar en consideración a los empleados que desean superarse profesionalmente.</p>	<p>I5.E1.T3 Todos los ascensos se maneje dentro de un proceso de reclutamiento y selección.</p>
			<p>I5.E1.T4 Otorgar cierto puntaje por antigüedad en la empresa y por el desempeño a la hora de seleccionar a un candidato para ocupar un cargo.</p>
<p>ITEM.5.- ¿Los ascensos en su empresa se manejan internamente con todos los empleados?</p>	<p>Se identifica que el 68% de los encuestados dijo estar "algo insatisfechos" y " muy insatisfechos" en lo que respecta a los ascensos dentro de la empresa.</p>	<p>I5.E2 Tomar en consideración a los empleados que desean superarse profesionalmente.</p>	<p>I5.E2.T1 Promover mediante concursos de merito y oposiciones a los mejores trabajadores para áreas de supervisión.</p>

5.7. ESTRATEGIAS PREGUNTA 7, ÍTEMS 1,2,3

MOTIVACIÓN ECONÓMICA Y SALARIO			
PREGUNTA	RESULTADOS	PROPUESTAS	
		ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
ITEM.1.- ¿El salario es adecuado con relación a su puesto de trabajo?	Del total del universo encuestado, el 44% manifiesta que su salario es "poco desmotivante" y "desmotivante".	I1.E1 Reconocimiento y motivación en el logro de objetivos.	I1.E1.T1 Establecer metas individuales, por equipo y por departamento que podrán ser propuestas para que sirvan de apoyo a la hora de calcular su sueldo variable.
			I1.E1.T2 Reuniones quincenales en las cuales se trate de los logros y fracasos del departamento o de manera individual.
		I1.E2 Establecer los sueldos en un nivel elevado de motivación individual que se contagie en el ambiente laboral de forma global y positivamente.	I1.E2.T2 Distribución y ponderación de las funciones si está de acuerdo al sueldo que percibe.
			I1.E2.T3 Implementar el reconocimiento al esfuerzo, creatividad, actividades extracurriculares por medio del programa del "empleado del mes"; o publicando los éxitos en las carteleras internas o en el periódico interno.
ITEM.2.- ¿El Sueldo que percibe le permite cubrir sus gastos?	El 47% de los encuestados respondió que el sueldo que perciben es "desmotivante" y "absolutamente desmotivante".	I2.E1. Verificación y comparación de sueldo y salarios de acuerdo al sector.	I1.E2.T4 Motivar a los trabajadores con un sueldo superior al promedio del sector y/o rama de actividad y publicarlo dentro de la empresa.
			I2.E2.T2 Análisis de sueldos por puestos de trabajo y funciones que desempeñan.
ITEM.3.- ¿Le reconocen su esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias?	El 71% (34% + 37%) de los encuestados afirman que el reconocimiento por su esfuerzo en las horas extras es "desmotivante" y "poco desmotivante".	I3. E1 Verificación de horas extras y compensación con días libres.	I2.E2.T3 Capacitación sobre cómo usar correctamente el dinero, en qué gastar?, en qué invertir?, cuándo nos conviene diferir los pagos?, destinar una parte al ahorro.
			I3.E1.T1 Transparentar el cálculo de horas extras a través de la página web de la empresa.
		I3. E2 Implementar remuneraciones monetarias y no monetarias después de las horas extras o temporadas altas.	I3.E1.T2 Realizar cambio de días libres por horas extras.
			I3.E2.T1 Pagar actividades para los grupos que trabajan por el excelente desempeño de resultados obtenidos, premiaciones mediante campeonatos de fútbol, entradas a complejos, uniformes deportivos, tickets entradas a los partidos, etc.
			I3.E1.T2 Socializar el cálculo y la publicación de horas extras en carteleras o en la página web de la empresa.

5.8. ESTRATEGIAS PREGUNTA 8, ÍTEMS 2,3,4,5,6,7 Y 8

AMBIENTE LABORAL, JEFE INMEDIATO			
PREGUNTA	RESULTADOS	PROPUESTAS	
		ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
ITEM 2.- ¿Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores?	Del total de personas encuestadas el 47% afirmó que su trabajo es "desmotivante" y "absolutamente desmotivante" a la hora de preguntar acerca de sí su trabajo es lo suficientemente reconocido por su jefe inmediato y/o superiores.	I2.E1 Presentar de manera oficial, los resultados de las metas y objetivos cumplidos por los trabajadores.	I2.E1.T1 Realizar reportes mensuales y entregarlos a los trabajadores a manera de retroalimentación de su desempeño.
			I2.E1.T2 Enviar cartas de felicitación y agradecimiento a los colaboradores si se desempeñen correctamente en sus funciones.
		I2.E2 Realizar agradecimientos públicos a los trabajadores.	I2.E1.T3 Ofrecer mejoras en las áreas logren desempeños superiores.
			I2.E1.T4 Premiar a los trabajadores con viajes, chaquetas, camisetas, gorras, certificados, etc.
ITEM.3.- ¿Escucha las opiniones y sugerencias de los empleados?	Se identifica que hay un 54% de los encuestados que opina que es "desmotivante" y "absolutamente desmotivante", cuando se consultó sobre si sus opiniones y sugerencias son escuchadas.	I3.E1. Facilitar la comunicación bidireccional.	I2.E2.T1 En los eventos institucionales, dejar un espacio propicio para rescatar públicamente los esfuerzos de los colaboradores.
			I3.E1.T1 Cursos de liderazgo, habilidad de comunicación y feedback.
		I3.E3 Eliminar la burocracia e implementar una cultura horizontal.	I3.E1.T2 Entrega de sugerencias y recomendaciones al jefe por parte de los empleados.
			I3.E1.T3 Capacitación a los jefes de cada área sobre la importancia del trabajo en equipo y la importancia de escuchar a los demás.
			I3.E1.T4 Dar espacios en la toma de decisiones a nivel de gerencia y dirección , con el doble fin de que obtengan experiencia y además se hagan partícipes del desarrollo de la empresa, lógicamente, este proceso es delicado y requiere de controles muy específicos.
			I3.E3.T1 Crear un website en donde el jefe pueda recibir sugerencias de parte de los colaboradores.
			I3.E3.T2 Implantar un programa en donde los jefes visiten el centro de trabajo , así directamente recogerían datos sobre los problemas, sugerencias y opiniones del trabajo diario.

Continua →

ITEM.4.- ¿Es comprensivo ante algún problema que le pase?	Se identifica que hay un 77% de los encuestados que afirma que "a veces" y "casi nunca" los jefes son comprensivos ante algún problema que pase.	14.E1 Manejo adecuado de la comunicación efectiva.	14.E1.T1 Desarrollar en los jefes, comunicación efectiva, empatía, etc.
		14.E2 Comprensión y/o disposición en la solución problemas.	14.E1.T2 Realizar cursos de orientación positiva al problema para generar un ambiente de solidaridad y confianza que contribuye significativamente a la motivación de los miembros del equipo.
ITEM.5.- ¿Recibe la suficiente información que necesita para hacer su trabajo?	Del total de encuestados ,se identifica que hay un 64%que afirma que "a veces" y "casi nunca" reciben información para hacer su trabajo.	15.E1 Implementar canales de comunicación para difundir de mejor manera información acerca del trabajo que debe hacer.	15.E1.T1 Proveer directrices que deban seguirse en busca de la excelencia para el mejoramiento continuo.
			15.E1.T2 Revisar si los perfiles de cargo, especifican con detalle, el trabajo a realizar, las necesidades de información y los materiales para realizar el trabajo correspondiente.
			15.E1.T3 Verificar si los colaboradores están conscientes de las funciones en el cargo.
			15.E1.T4 Elaborar disposiciones acerca del trabajo a efectuar y hacerle llegar al trabajador.
			15.E1.T5 Hacer un feedback para verificar si las funciones que debe desempeñar están claramente especificadas y los colaboradores comprendieron y se sienten en la capacidad de realizar las funciones que se les asignaron.
			15.E1.T6 Proporcionar un feedback adecuado que estimule al desarrollo (especialmente de los trabajadores improductivos).
ITEM.6.- ¿Valora su esfuerzo que hace en su trabajo?	Se identifica que hay un 66% de los encuestados quienes opinan que "a veces" y "casi nunca" valoran el esfuerzo que realizan para hacer el trabajo.	16.E1 Celebración de los logros.	16.E1.T1 Realizar celebraciones al equipo o en forma individual.
		16.E2 Evaluar el desempeño. Comunicar a los colaboradores y retroalimentarlos periódicamente.	16.E2.T1 Destacar en forma especial a quienes han contribuido al éxito y han alcanzado más allá de los esperado
		16.E3 Mejorar los métodos y estilos de dirección.	16.E3.T1 Realizar cursos y reuniones eficaces a los directivos, escucha activa de los directivos hacia los colaboradores. 16.E3.T2 Realizar cursos de liderazgo, estilos y técnicas de cuáles son, cómo aplicarlos para alcanzar el éxito.

Continúa →

ITEM.7.- ¿ Programa el trabajo de su grupo?	Se identifica que hay un 77% de los encuestados "a veces" y "casi nunca" programan el trabajo de su grupo.	17.E1 Elaborar planes de trabajo.	17.E1.T1 Estimular la creatividad compulsando a seleccionar las soluciones a los problemas que conlleva obtener la meta.
ITEM.8.- ¿Establece objetivos ?	Del total de encuestados el 70% respondió que "a veces" y "casi nunca" establece objetivos.	18.E1 Establecer objetivos conjuntamente con los trabajadores.	18.E1.T1 Implementar un programa de incentivos, bonos, fijos y variables para que se esfuercen en cumplir la meta.
		18.E2 Verificación con su perfil de desempeño .	18.E2.T1. Hacer un cuadro comparativo entre el perfil de desempeño y como lo catalogan sus colaboradores. 18.E2.T2 Hacer que el jefe publique los objetivos, los cuales persiguen durante el año, ya sea en los informativos mensuales, cartelera o cualquier otro medio.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

O.E1: Se determina que las PYMES desarrollen en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un medio ambiente dinámico y altamente competitivo. Este desafío no sólo se presenta para las PYMES, sino también para las personas que en ellas trabajan.

O.E2: La inestabilidad laboral es alta en el sector de las PYMES, de acuerdo a las encuestas en la pregunta 2, la mayoría responde estar insatisfechos por sus trabajos y afirman sentir que dentro de sus organizaciones no pueden progresar y desarrollarse profesionalmente, ya que no existen oportunidades a futuro.

O.E3: Se identifica la ausencia de aprendizaje y formación en las PYMES, ya que en la pregunta 3 nos indicaron que no existe programas de capacitaciones, y no hay suficientes cursos de entrenamiento y formación, para lo cual se recomienda implementar en las PYMES programas para el desarrollo y formación profesional de sus empleados.

O.E4: Según la percepción de las personas encuestadas no existen adecuados canales de comunicación, para difundir de mejor manera la información, y han

llegado a la conclusión que, una de las necesidades más relevantes que tienen es que su trabajo sea guiado de mejor manera, que se determinen las funciones por cargos, las mismas que deben estar claramente especificadas.

O.E5: Existen PYMES que no elaboran planes de trabajo para verificación de metas, objetivos medibles y alcanzables, mediante un programa de incentivos, bonos fijos y variables.

O.E6: Se identifica que la autorrealización en los empleados encuestados es importante ya que en la pregunta 6, manifestaron no tenían oportunidades de crecimiento, y los ascensos en las empresas no se manejan internamente, con esto se evidencia que la autorrealización es indispensable ya que les ayuda a crecer como personas y realizarse en sus trabajos son algunas de las necesidades inherentes a los individuos. La autorrealización se da en un gran porcentaje cuando nos sentimos plenos en la labor que realizamos es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora.

O.E7: Se manifiesta que el buen trato del jefe o supervisores es muy importante ya que en la pregunta 8 manifiestan que no valoran el esfuerzo que realizan y no hay metas u objetivos que establecen los jefes inmediatos en las PYMES, por lo tanto la evaluación del trabajador, se convierte en un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades del desempeño de un trabajador, es una herramienta de

dirección, imprescindible en la actividad administrativa, ayuda a determinar políticas de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización.

O.E8: Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción labora

O.E9: Es fundamental cerciorarse de la equidad del sistema empleado para motivar a la gente. El trabajador se siente inclinado a la justicia, en tal sentido, si considera que se le trata equitativamente, que se le brindan las mismas oportunidades y trato que a sus compañeros, que desempeñan cargos similares, estará más dispuesto a cooperar con la organización y será más productivo. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

OBJETIVO GENERAL O FINAL

Se concluye que la importancia del comportamiento organizacional, la motivación en el nivel administrativo de negocios en el sector PYMES de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, no se preocupan por el mejoramiento de la conducta organizacional. El directivo, el profesional, el oficinista y el operario, todos ellos trabajan con otras personas, lo cual influye en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo.

En este contexto, los gerentes que representan el sistema administrativo, es decir quienes toman las decisiones no le dan la importancia necesaria al comportamiento organizacional dentro de sus empresas y esto se ve reflejado en los deficientes resultados de las encuestas, dichos resultados nos hacen notar que falta claridad en roles que cumplen cada una de las personas dentro la empresa lo que influye directamente en el proceso de motivación laboral.

6.2. RECOMENDACIONES

A través del desarrollo de la investigación se ha llegado a múltiples conclusiones de las cuales el investigador se permite hacer las siguientes recomendaciones.

R1.-Implementar programas de fortalecimiento por el compromiso organizacional para el trabajador de las PYMES, mediante visitas familiares, paseos, integraciones de conocimiento de las empresas donde trabajan, concursos, capacitaciones, etc.

R2.-Desarrollar un plan de carrera, que permita desarrollarse profesionalmente el trabajador en el tiempo y dar una visión a los planes futuros.

R3.-El gerente o dueño de cada PYMES, implemente programas de adiestramiento y actualización para la formación de empleos.

R4.-Formalizar el programa de vocería respondiendo al tamaño y características de las PYMES con el objetivo de integrar, homogenizar y unificar los procesos de organizaciones.

R5.-Capacitar a los dueños y/o gerentes de las PYMES sobre planificación estratégica del negocio.

R7.-Formar a los supervisores, jefes, dueños en técnicas de apoyo a sus empleados.

R8.-Mantener un monitoreo constante sobre el mercado salarial de los cargos de las PYMES para realizar los ajustes de la estructura laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Bittel, Lester. Las competencias laborales del trabajador. Desempeño laboral. Mexico 2000.
- Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano Capítulo 10 tema: "Programas de incentivos".
- Chiavenato, Idalberto (2005) Administración de Recursos Humanos.
- Deal y Kennedy. Cultura y valores organizacionales (1985).
- Hellriegel varios. Comportamiento organizacional, décima edición: tema "el aprendizaje del comportamiento organizacional".
- Garz, Castrilmanuelalfonsopag (54,55,56). el desarrollo organizacional y el cambio planeado.
- Grade, Idelfonso. Remuneraciones por desempeño.(2005).
- Koontz y Weihrich. administración de personas.
- Rallph m. Stogdill.Liderazgo.
- Rallph m. stogdill. temas y liderazgo.
- Robbins. Revista internacional de ciencias administrativas. instituto nacional. De administración pública. compromiso organizacional y rendimiento.
- Robbins. Cultura organizacional. (2004)
- Robbins, Stephen. Fundamentos del comportamiento organizacional, el compromiso de los empleados, pag (73,74 y 75).
- Stephen . Fundamentos comportamiento organizacional. (pag.5,6,7).
- Vargas y Gpe. La culturocracia organizacional en México (2004).

LINCOGRAFÍA

- Administración de empresas. Beneficios de la evaluación de desempeño. <http://admindeempresas.blogspot.com/2008/06/beneficios-de-la-evaluacin-del-desempeo.html>
- Beneficios del compromiso normativo para las organizaciones. Dirección estratégica y el compromiso laboral (en línea). Disponible en: <http://direccionestrategica.itam.mx/tag/compromiso-organizacional/>
- Compromiso Organizacional. Mejorar las habilidades y el medioambiente como clave para el futuro. (en línea). Disponible en: <http://www.compromisorse.com/rse/2010/11/23/mejorar-las-habilidades-en-medioambiente-clave-para-el-futuro-laboral/>
- Estudio técnico económico de los precios en la ciudad de Latacunga (en línea). Disponible en: [http://www.sistema económico de Latacunga.](http://www.sistemaeconomico.org/)
- Gestión Empresarial. Gestión de Recursos Humanos 2012 (en línea). Disponible: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/gestionempresarialrecursoshumanos/20/07/2012_16h00
- Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos. Desarrollo de carrera y condiciones de empleo (en línea). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_187796.pdf

- Importancia de las PYMES de la ciudad de Latacunga. Sansur. (en línea). Disponible en: <http://www.lagaceta.com.ec/index.php/dominical/juan-pablo-sansur/10720-la-importancia-de-las-PYMES->
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Estadísticas Sociales (en línea). Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Las mejores prácticas de recursos humanos (en línea). Nuevas Competencias. Disponible en: <http://www.mejorespracticarrhh.com/nuevas-competencias-mismo-problema-como-se-miden/>
- Nuevas empresas y nuevos trabajadores para nuevos tiempos. Políticas de Recursos humanos, la clave del éxito en organizaciones del futuro (en línea). Disponible en: <http://newjobsnewtimes.blogspot.com/2013/01/buenas-practicas-en-rrhh-ikea.html>
- Prácticas organizacionales. La Cultura Organizacional como clave para el éxito de una empresa (en línea). Disponible en: http://www.tendencias21.net/La-cultura-organizacional-es-clave-para-el-exito-de-una-empresa_a4976.html
- Psicología y Empresa. Los beneficios de la evaluación de desempeño (en línea). Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/beneficios-de-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Negocios y management “Revista Empresarial”. La importancia de la cultura organizacional en las empresas. Disponible en: <http://negociosymanagement.com.ar/?p=311>.



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

ANEXOS

ANEXO 1: ENCUESTA

ENCUESTA PYMES CIUDAD DE LATACUNGA				
Estimado Colaborador , le expresamos un cordial saludo y a la vez nos permitimos solicitarle se digne contestar la siguiente encuesta con veracidad y transparencia, la misma que tiene carácter investigativo, y nos servirá para conocer el clima organizacional de su Empresa . Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA				
Empresa donde trabaja		Rama		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Tiempo en su puesto de trabajo		Área / Departamento		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
		Cargo que desempeña		
		<input type="text"/>		
1. Datos de Identificación				
Edad	<input type="text"/> años	Genero	M	<input type="text"/>
			F	<input type="text"/>
Raza		Estado Civil		
indígena	<input type="text"/>	Soltero		<input type="text"/>
negro	<input type="text"/>	Casado		<input type="text"/>
mestizo	<input type="text"/>	Viudo		<input type="text"/>
blanco	<input type="text"/>	Divorciado		<input type="text"/>
otros	<input type="text"/>	Unido		<input type="text"/>
Formación académica		Tipo de trabajo		
Cuarto nivel	<input type="text"/>	Administrativo		<input type="text"/>
Tercer nivel	<input type="text"/>	Jefatura		<input type="text"/>
Bachillerato	<input type="text"/>	Gerencial		<input type="text"/>
Ciclo básico	<input type="text"/>			
Primario	<input type="text"/>			
2.- Marque con una x de acuerdo a lo que cree conveniente. Considerando sus respuestas a su trabajo actual .				
MOTIVACIÓN EMPRESA RECONOCIMIENTO TRABAJO				
	En gran medida de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En gran medida en desacuerdo
1.- Se siente feliz por los resultados y logros del trabajo que realiza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.- Considera que su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que se le asignan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.- El horario en el que labora es cómodo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.- Recibe recompensa por el cumplimiento de sus metas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.- Cree que la calidad de servicio que brinda la empresa es excelente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa →

3.- Marque con una x , lo más de acuerdo a como se siente en su actual Empresa.				
MOTIVACIÓN EMPRESA ESTABILIDAD EMPLEO				
	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1.- Su empresa es apta para crecer y formarse profesionalmente				
2.- Le ofrecen en su Empresa beneficios que le contribuyen a su motivación personal				
3.- Le gusta trabajar en su empresa				
4.- Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa				
5.- Le gustaría quedarse en su empleo				
6.- Se quedaría en la empresa y por mucho tiempo				
7.- Siente usted que en la organización puede progresar y desarrollarse profesionalmente				
8.- Existen oportunidades reales en la organización para ver un futuro				
4.- Marque con una x , lo más de acuerdo cree se ha desarrollado y logrado sus objetivos en su actual Empresa				
MOTIVACIÓN EMPRESA APRENDIZAJE Y FORMACIÓN				
	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1.- Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos para el logro de sus objetivos				
2.- El Trabajar en la Empresa ha potenciado y ampliado su red de relaciones profesionales y sociales				
3.- En su empresa existe acceso a una formación que potencia su desarrollo profesional				
4.- La capacitaciones en la Empresa son permanentes hacia los trabajadores				
5.- Se brindan suficientes cursos y entrenamientos al personal.				
5.- Marque con una x , para indicar si los niveles de comunicación en su empresa son los adecuados.				
MOTIVACIÓN EMPRESA COMUNICACIÓN				
	En todo momento	Casi Siempre	Siempre	Nunca
1.- Dispone de canales de comunicación y participación para hacer sus aportaciones personales				
2.- Entre los miembros del equipo de trabajo existe la suficiente comunicación y coordinación en sus labores				
3.- Puede acceder a cualquier miembro de la Empresa para comunicar sus inquietudes				
4.- La Empresa comunica de manera clara las estrategias y políticas				
5.- Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa				
6.- Cuenta con los medios de comunicación adecuado para comunicarse con otras áreas				

Continúa →

6.- Marque con una x , para indicar cuan Satisfecho se encuentra en su puesto de trabajo o su trabajo actual.				
MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO Puesto				
	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Algo Insatisfecho	Muy Insatisfecho
1.- Se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo con sus obligaciones y labores a desempeñar.				
2.-Está satisfecho con las responsabilidades y deberes de su puesto de Trabajo.				
3.- Esta de acuerdo con el volumen o las labores de trabajo que tiene.				
4.- Me proporcionan información periódicamente con respecto al desempeño de mi trabajo.				
5.- En su puesto de trabajo tiene la libertad para efectuar cambios con el fin de hacerlo mas efectivo				
6.- Se siente valorado por el puesto de trabajo que ocupa				
7.- El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la Experiencia que posee				
7.- Marque con una x ,de acuerdo a cuan importante son para usted su desempeño en su Trabajo actual.				
MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO Autorrealización				
	Nada importante	Poco importante	Muy importante	Extremadamente importante
1.- Las oportunidades de crecimiento me animan a permanecer en la empresa.				
2.- Me es útil la información que me proporcionan con respecto al desempeño de mi trabajo.				
3.- Cuando me comentan mi desempeño en el trabajo, me orientan a qué hacer para mejorar.				
4.- Saben reconocer y aprobar su trabajo				
5.- Los ascensos en su Empresa se manejan internamente con todos los empleados				
8.- Marque con una x ,el nivel que cree importante de acuerdo a las funciones que realiza.				
MOTIVACIÓN ECONÓMICA SALARIO				
	Es absolutamente desmotivante	Es desmotivante	Es poco desmotivante	Es nada desmotivante
1.- El salario es adecuado con relación a su puesto de trabajo				
2.- El Sueldo que percibe le permite cubrir sus Gastos				
3.- Le reconocen su esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias				

Continua →

9.- Marque con una x, la respuesta que cree conveniente.				
AMBIENTE LABORAL (JEFE INMEDIATO)				
	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1.- Tiene usted comunicación con su jefe inmediato				
2.- Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores				
3.- Escucha las opiniones y sugerencias de los empleados				
4.- Es comprensivo ante algún problema que le pase				
5.- Recibe la suficiente información que necesita para hacer su trabajo				
6.- Valora su esfuerzo que hace en su trabajo				
7.- Programa el trabajo de su grupo.				
8.- Establece objetivos				
9.- Presta tiempo y atención en la calidad de su trabajo.				
10.- Marque con una x, el nivel de acuerdo que tiene con sus compañeros de trabajo.				
AMBIENTE LABORAL (COMPAÑEROS)				
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- Siente que recibe un buen trato por parte de sus compañeros				
2.- Esta de acuerdo con el comportamiento laboral de su grupo				
3.- En el equipo de trabajo participa y toma decisiones				
4.- Los miembros del equipo de trabajo aprecian sus opiniones				
5.- El trabajar en equipo le han ayudado a resolver sus problemas de la empresa				
6.- Existe compañerismo en su grupo de trabajo.				
11.- Marque con una x, los factores que le desmotivan en su trabajo actual.				
AMBIENTE TRABAJO (ERGONOMIA, ASPECTOS FISICOS DEL PUESTO Y ASPECTOS RODEA)				
	Es desmotivante	Es mas o menos desmotivante	Es poco desmotivante	Es nada desmotivante
1.- Su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo				
2.- Tiene el espacio suficiente en su puesto de trabajo				
3.- El ambiente donde trabajo es confortable				
4.- En su lugar de trabajo la ventilación es adecuada				
5.- Las instalaciones para uso del personal, tales como baños, comedor, etc. son adecuadas				
GRACIAS SU COLABORACIÓN				

ANEXO 2: DATOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE COTOPAXI

SOCIO	C.I. o R.U.C.	DIRECCIÓN	TEL.1	TEL.2	FAX	CONTACTO
ACOSTA ESPINOSA SIMON ANDRES	1790010937001	QUITO Y PADRE SALCEDO	032 811 002	032 803 582	032 803 588	BANCO PICHINCHA C.A.
ADSSOFTWARE CIA. LTDA.	0591707655001	GUAYAQUIL 5-55 Y QUITO EDIF. STO DOMINGO	032 813 809	032 807 699	033 802 445	ADSSOFTWARE CIA. LTDA.
AGAMA AGUILERA LUZ ELYRA	0500316138001	QUITO 1615-7 Y GUAYAQUIL ESQ	032 800 395			CALZADO AGAMA
AGAMA JACOME RODRIGO GERMANICO	0501584122001	QUITO 17-68 Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 800 563	032 813 820	097 980 838	ATV - CABLE LATACUNGA
ALAJO VALLEJO LUIS SALOMON	0500528591001	QUITO Y AV. ATAHUALPA				IMPRESA Y ENCUADERNACION LA
ALEGRIA VERDESOTO MONICA PATRICIA	0501268874	FELIX VALENCIA 4-31 Y ANTONIA VELA	032 812 144	098 716 075	032 802 265	FERRERIA AMERICA
ALMACHE REDROYAN BLANCA EULALIA	0501157085001	AV. AMAZONAS Y AV. 5 DE JUNIO	032 800 353			ALMACEN PANAMERICANO
ALMACHE REDROYAN MARCO VICENTE	0500756879001	ANTONIA VELA Y GUAYAQUIL	032 800 353	032 801 071		ALMACEN PANAMERICANO
ALMACHI VILLACIS MARIA CRISTINA	0502869480	ANTONIA VELA 5-37 Y GUAYAQUIL	032804959			GLOBAL SYSTEMNET
ALMENDARIZ ANALUISA HUGO LEONARDO	1701150185001	AV. ELOY ALFARO 79 -101	032 800 923	032 811 388	084 785 148	CENTRO AUTOMOTRIS LATACUNGA
ALMENDARIZ TERAN MONICA ALEJANDRA	0502310717001	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL-VTV	032 806 002	098931955		FULL SERVICE
ALVAREZ CASTELLANO GUIDO	0501068860	AV. MARCO AURELIO SUBIA ENTRE IMBABURA	032 814 355	032 804 172	033 660 032	DISPRAC
ALVAREZ CASTELLANO LUIS RAMON	0591723189001	ANTONIO CLAUDIO 2-37 Y FELIX VALENCIA	032 802 875	099 824 983		TRANSPORTES ALVAREZ CASTELLAN
ALVAREZ CEDELO EDUAR	0590061182001	AV. REMIGIO ROMERO Y CONDORO 9-23 Y MEL	032 813 816	032 804 855	099 711 637	CLINICA S.A. - CLINICA CONTI
ALVAREZ CORRALES JOSE HERNAN	0500028204001	QUITO Y GUAYAQUIL	032 802 597			JA LICORES
ALVAREZ JARAMILLO GEORGINA NOEM	0500251582001	AV. ELOY ALFARO 78-256	032 802 294			RESTAURANTE
ALVAREZ MARTHA CECILIA	0500626668001	BELISARIO QUEVEDO Y FELIX VALENCIA	032 801 922			POLLOS JIMMY'S
ALVAREZ MENA BLANCA SUSANA	0500741673001	EL CARMEN - JOSE MARIA URBINA Y ANTONIA	032 810 164	099 582 018		LICORERIA DON PEPE
ALVAREZ MONICA DEL ROCIO	0501310601	SANCHEZ DE ORELLANA Y FELIX VALENCIA (A L	032 806 369			MOTE SAN BLAS
ALVAREZ QUIROZ CESAR AUGUSTO	0500175385001	AV. ELOY ALFARO Y AV. 5 DE JUNIO	032 801 360			AUTOREPUESTOS CESAR ALVAREZ
ALVAREZ QUIROZ SEGUNDO MARIANO	0500260534001	AV. ELOY ALFARO Y AV. 5 DE JUNIO	032 801 359			COMERCIAL AUTOMOTRIZ
ALVAREZ QUIROZ VICTOR EMILIO	0500180757001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 22-178 Y GRAL M	032 801 359	094 041 893		REPUESTOS ALVAREZ
ALVAREZ ROMERO JUAN DANIEL	0602359804001	ANTONIO CLAUDIO 297 Y CALIXTO PINO	032 803 167			AGROMAXI
ALVAREZ SALAZAR GLADYS SALOME	0501428437001	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 811 866	084 455 612		NOVEDADES LAURITA
ALVAREZ VEGA HUGO CRISTOBAL	0500004171001	GUAYAQUIL 6-103 Y 2 DE MAYO	032 812 703			BOUTIQUE ALAMBRA
ALVAREZ VEGA RAFAEL ANIBAL	0591706187001	AV. UNIDAD NACIONAL 2060	032 660 494	098 772 891	032 809 131	ALL TRAFFIC CIA. LTDA.
ALVAREZ VITERI JORGE ISAAC	0591704869001	LA COCHA - LUIS DE ANDA S/N Y PURUHUES				COCHATRASTAJOS S.A.
ALVEAR EDWIN EDUARDO	0501806293001	QUITO 59-90 Y MARCO T VAREA - EL LORETO	032 804 966			PRODUCTOS LACTEOS
AMON MEDINA LIBIA MARGOTH	0500279955	EL LORETO - AV. UNIDAD NACIONAL	032 812 455	092 718 296		
AMORES VILLACIS ALICIA BEATRIZ	0501507404001	PUIJILI - VICENTE ROCAFUERTE Y SIMON BOLI	032 723 481	083 047 658		MECANICA LEON
ANDOCILLA LOPEZ SONIA ELVA	0500537840001	GATAZO 58-37 Y AV COTOPAXI	032 802 721			GOLOSINAS
ANDRADE CARRILLO VICTOR OSWALDO	0500223912001	QUITO Y PADRE SALCEDO	032 805 097			IMPRESA ANDRADE
ANDRADE HIDALGO IVAN FERNANDO	0501079222001	AV. RUMINAHUI Y SANCHEZ DE ORELLANA	099 001 277	032 814 979	032 811 341	COMANDRADE
ANDRADE PABON AQUILES HERNAN	0500192299001	BOMBONA 39-31 Y QUIJANO ORDOÑEZ	032 812 544			MUEBLERIA ANDRADE
ANDRADE SALME JORGE	0500020683	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 801 910			SIN REGISTRO
ARCOS ZAPATA LUIS ALEJANDRO	0591713043001	AV. ELOY ALFARO 3245 Y GATAZO	032 813 734	032 800 431	024 699 835	CIA DE TRANSP. PESADO INTRAC S.A
ARGUELLO ARMENDARIZ MARIO HERNA	0500764808001	PANAMERICANA SUR S/N DIAGONAL AL TERM	032 811 098	03 2811 494		AUTOMOTORES MARIO ARGUELLO
ARIZA PONCE LUIS MANOLO	0500984075001	SANCHEZ DE ORELLANA 17-90 Y GENERAL MA	032 806 423	0984 417 410		LIBRERIA EL TIEMPO ES PARA DISFR
ARIMAS YANEZ MARCOS EUSEBIO	0500342894001	ANTONIA VELA Y GUAYAQUIL	032 812 704	092 924 661	2803949	COPIAS
ARRIOLA PEDRO	1791269225001	PADRE SALCEDO 5-25 Y SANCHEZ DE ORELLAN	032 808 980			BANCO PROCREDIT S.A.
ARTEAGA RAZO MARIA ALEGRIA	0500269485	PADRE SALCEDO Y BELISARIO QUEVEDO	032 813 146			BAZAR LUISITA
ASOCIACION MUTUALISTA PICHINCHA	1790075494001	QUITO 14-97 Y GRAL. MALDONADO	032 810 272	032 812 510		ASOCIACION MUTUALISTA PICHINCH
ATHISI CIA. LTDA.- ING. VIERA CARRERA GIL FRAN	1791259947001	BELISARIO QUEVEDO Y GRAL. MALDONADO	032 813 551			ASESORES TECNICOS EN HIGIENE Y S
AULESTIA MURILLO JOSE LUIS	1706576418001	QUITO Y PADRE SALCEDO	032 811 871	084 791 761		OPTICA OPTIMUS
AYALA PACHECO NELSON RODRIGO	0500695705001	QUITO 18-02 Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 801 417	099 900 886		CALZADO AMAZONAS
AYLLON AYALA OSWALDO RICARDO	1790023885001	RAMIREZ FTA 1-21 Y SANCHEZ DE ORELLANA	032 801 593	032 812 493	032 445 061	TEYCOL S.A. - TRANSPORTADORA EC
BACKGALUPO BUENAVENTURA DALTON EMORY	0590006467001	LASO - PANAMERICANA NORTE KM 32 SECTO	032 719 165			INDULAC DE COTOPAXI CIA LTDA
BALAREZO CRUZ ROSA ANTONIETA	0501773410	PUIJILI - PICHINCHA Y JUAN JOSE MERIZALDE	032 723 294			FERRERIA BALAREZO
BALSECA CARRASCO VICENTE SALVADOR	1801436781001	GUAYAQUIL 10-61 Y PASAJE MEJIA	032 812 731			COMERCIAL XAVILLO
BANDA BUSTILLOS ARMANDO GABRIEL	0501694715	TANICUCHI - CENTRO JUAN MANUEL LASO	032 701 017			LEONIDAS PLAZA SOMMERS LEPLAZ
BANDA NAVAS CECILIA DEL ROSARIO	0591708937001	SANCHEZ DE ORELLANA Y MARQUEZ DE MAEN	032 810 260	032 810 262	032 660 120	FARMACIA SANTA CARMELITA
BANDA NAVAS JANETH PATRICIA	1791333497001	SANCHEZ DE ORELLANA 11-79 Y MARQUES DE	032 810 260	032 810 262	092 752 149	HOSPITAL CIA. LTDA.
BANDA SALAZAR CARMEN AMELIA	0500270863001	FELIX VALENCIA 41-73 Y SANCHEZ DE ORELLAN	032 802 599			BAZAR CARMITA
BARRERA CHAVEZ NELLY CONSUELO	0590060569001	LASO - PANAMERICANA NORTE KM 20 SECTO	032 719 113	099 738 330		AGROMAXI
BARRIGA TERAN MARIA TERESA	0500724083001	PASAJE RUBEN DARIO 1-40 Y ANTONIO JOSE D	032 813 780	084 478 820		TIENDA
BARTELOTTI GRAMIA MONICA MERCED	0501245971001	2 DE MAYO 81-33 Y FELIX VALENCIA	032 811 256			CENTRO DE COPIADO LAS GEMELAS
BASTIDAS CASTELLANO MERY OLIVA	0501375786001	SIMON RODRIGUEZ 82-101 Y ARGENTINA	032252561	032252524		BACO BASTIDAS CONSTRUCTORES S.
BASTIDAS PACHECO GUIDO GUSTAVO	0591708465001	PANAMERICANA SUR - 200 METROS GASOLINE	032 806 869	032 806 648	032 806 649	PROCARCEN S.A. - COMPANIA DE PR
BAUTISTA OSORIO CIRIO SALOMON	0502378482001	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032808293			DR PC LATACUNGA
BEDOYA JARAMILLO JOSE AUGUSTO	0500354790001	REMIGIO ROMERO 61-62 Y MEDARDO ANGEL	032 812 583	098423131		BEDOYA JARAMILLO JOSE AUGUSTO
BENALCAZAR ALMEIDA PABLO DAVID	0502146939001	LA COCHA CALLES PANZALDE Y LUIS DE ANDA	032 812 348	084465544	084465544	BENALCAZAR ALMEIDA PABLO DAVI

Continúa →

ATHISI CIA. LTDA.- ING. VIERA CARRERA GIL FRANK	1791259947001	BELISARIO QUEVEDO Y GRAL. MALDONADO	032 813 551			ASESORES TECNICOS EN HIGIENE Y S
AULESTIA MURILLO JOSE LUIS	1706576418001	QUITO Y PADRE SALCEDO	032 811 871	084 791 761		OPTICA OPTIMUS
AYALA PACHECO NELSON RODRIGO	0500695705001	QUITO 18-02 Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 801 417	099 900 886		CALZADO AMAZONAS
AYLLON AYALA OSWALDO RICARDO	1790023885001	RAMIREZ FTA 1-21 Y SANCHEZ DE ORELLANA	032 801 593	032 812 493	032 445 061	TEVCOL S.A. - TRANSPORTADORA EC
BACIGALUPO BUENAVENTURA DALTON EMORY	0590006467001	LASO - PANAMERICANA NORTE KM 32 SECTO	032 719 165			INDULAC DE COTOPAXI CIA LTDA
BALAREZO CRUZ ROSA ANTONIETA	0501773410	PUIJILI - PICHINCHA Y JUAN JOSE MERIZALDE	032 723 294			FERRETERIA BALAREZO
BALSECA CARRASCO VICENTE SALVADOR	1801436781001	GUAYAQUIL 10-61 Y PASAJE MEDIA	032 812 731			COMERCIAL XAVILUS
BANDA BUSTILLOS ARMANDO GABRIEL	0501694715	TANICUCHI - CENTRO JUAN MANUEL LASO	032 701 017			LEONIDAS PLAZA SOMMERS LEPLAZ
BANDA NAVAS CECILIA DEL ROSARIO	0591708937001	SANCHEZ DE ORELLANA Y MARQUEZ DE MAEN	032 810 260	032 810 262	032 660 120	FARMACIA SANTA CARMELITA
BANDA NAVAS JANETH PATRICIA	1791333497001	SANCHEZ DE ORELLANA 11-79 Y MARQUES DE	032 810 260	032 810 262	092 752 149	HOSPITAL C.A. LTDA.
BANDA SALAZAR CARMEN AMELIA	0500270863001	FELIX VALENCIA 41-73 Y SANCHEZ DE ORELLAN	032 802 599			BAZAR CARMITA
BARRERA CHAVEZ NELLY CONSUELO	0590060569001	LASO - PANAMERICANA NORTE KM 20 SECTO	032 719 113	099 738 330		AGROMPAJI
BARRIGA TERAN MARIA TERESA	0500724083001	PASAJE RUBEN DARIO 1-40 Y ANTONIO JOSE D	032 813 780	084 478 820		TIENDA
BARTELOTTI GRANIA MONICA MERCEDES	0501245971001	2 DE MAYO 81-33 Y FELIX VALENCIA	032 811 256			CENTRO DE COPIADO LAS GEMELAS
BASTIDAS CASTELLANO MERY OLIVIA	0501375786001	SIMON RODRIGUEZ 82-101 Y ARGENTINA	032 252561		032 252524	BACD BASTIDAS CONSTRUCTORES S.
BASTIDAS PACHECO GUIDO GUSTAVO	0591708465001	PANAMERICANA SUR - 200 METROS GASOLINE	032 806 869	032 806 648	032 806649	PROCARCEN S.A. - COMPANIA DE PR
BAUTISTA OSORIO CIRO SALOMON	0502378482001	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRI	032 808293			DR PC LATA CUNGA
BEDOYA JARAMILLO JOSE AUGUSTO	0500354790001	REMIGIO ROMERO 61-62 Y MEDARDO ANGEL	032 812 583	098423131		BEDOYA JARAMILLO JOSE AUGUSTO
BENALCAZAR ALMEIDA PABLO DAVID	0502146939001	LA COCHA CALLES PANZALEO Y LUIS DE ANDA	032 812 348	084465544	084465544	BENALCAZAR ALMEIDA PABLO DAVI
BENAVIDES LISCANO MERCEDES	0500005939001	CDLA. MALDONADO TOLEDO Y AV. COTOPAXI	032 802 257	032 802 190		MERCEDESITAS
BENAVIDES QUISHPE ALONSO	1000108520001	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y RUMINAHUI	032 812 146			BAZAR IPALES
BENAVIDES QUISHPE SERGIO ALCIDES	0500177308001	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y RUMINAHUI	032 812 146			ALMACEN IMBABURA
BENITES GUANIN LUIS GONZALO	1701818500001	LASO - CRUCE DE LA LINEA FERREA	032 719 059			ALMACEN EL FERRTERERO
BERRAZUETA PASTOR HILDA MARINA	0500279088001	QUITO Y GUAYAQUIL	032 813 742			IMPRENTA Y PAPELERIA JORGE CAR
BONILLA ARAQUE HILDA MARIA	0500207014	GARCIA MORENO BARRIO LA DOLOROSA	032 723 175			BAZAR LOS NIETOS
BONILLA ARAQUE MARIA LUISA	0500209663	PUIJILI - PLAZA SUCRE	032 723 329			SALON ESPeJA DE ORO
BORIA ANA LUISA	0500102900001	GUAYAQUIL 367 Y AV. AMAZONAS	032 801 172	032 800 688		BOTICA AMAZONAS
BORIA CUTO BEATRIZ LUCILA	0500940846	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y MARQUEZ DE MAENZA	032 810 832			CHUGUCHUCARAS DON GOYO
BORIA GARCIA MARCOS RAUL	1200263208001	SANCHEZ DE ORELLANA Y PADRE SALCEDO	032 801 210	082 506 218		HELADOS DE PAULA
BORIA ZAMBRANO CARMEN AMELIA	0500234000001	FELIX VALENCIA Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 801 224			TIENDA DE ABARROTES
BRAZALES MIENA EDGAR PATRICIO	0501685028001	AV. AMAZONAS 7-32 Y FELIX VALENCIA	032 812 075	032 803 275	092 534 772	ELECTRODOMESTICOS BRAZALES
BRITO AGUILAR CESAR BOLIVAR	1801951300001	AV. AMAZONAS 119 Y TARIQUI	032 807 535	084 468 102	032 801 774	COINE
BURGMUEJER VAN DER LINDEN JOHAN	1791353226001	MELCHOR DE BENAVIDEZ Y BENJAMIN TERAN	032 808 308			KROKLETS TRADING CIA. LTDA.
BUSTAMANTE TAPIA RODRIGO GERMANICO	0591710664001	LASO - A 50 METROS DE LA GASOLINERA LASS	032 719 464	098 140 780		COMPANIA DE SERVICIO DE TRANSP
CACPECO LTDA	0590025200001	SANCHEZ DE ORELLANA 154 Y CAYETANO RAM	032 805 953	032807900		CACPECO LTDA
CADENA CONDOR LUIS ALBERTO	0500010186001	AV. AMAZONAS 9-22 Y ANTONIO JOSE DE SUCR	032 813 349	032 262 198	095 336 918	ALMACEN NOVO PISO
CAICEDO ATIAGA FRANCISCO MARCELO	0501421051001	JUAN ABEL ECHEVERRIA S/N Y 2 DE MAYO	032 801 089	032 800 661		VIA CELL CLARO
CAIZA PANCHI MANUEL MARIA	1800861427	GATAZO Y SAQUISILU 2-187				VIDRIERIA AUTOMOTRIZ
CAIZAPANTA MUNOZ AZUCENA DE LAS MERCEDES	0501268882001	RIO YANAYACU 222 Y RIO CENIPA (LAS FUENT	032 804 502	095 718 807		VIVERES DANIELITO
CAJANO CALERO RAFAEL GERMANICO	0500005087001	QUITO 16-97 Y GUAYAQUIL	032 811 178	098 347 736		T - VENTAS
CALLE AGUILAR JOSE RIGOBERTO	0500062179	AV. ELOY ALFARO 78-268				CHUGUCHUCARAS ROSTIA
CALLES REGANON GLADYS CECILIA	1700145921001	HINAS PAZMIÑO 3-104 Y CALIXTO PINO	032 801 664	032 802 249		DISTRIBUIDORA DE LICORES No.1
CALLES YACA GLORIA SUSANA	0500440540001	AV. AMAZONAS 76-84 Y AV. 5 DE JUNIO	032 810 622	098 549 904		CALZADO HENRY
CALYOPINA QUINGATUÑA INES MARIA	0500189766001	SIMON RODRIGUEZ ENTRE URUGUAY Y PARAG	032 801 957	032 812 049		SIN REGISTRO
CALYOPINA ESTRELLA DELIA MARIA	1705486874001	2 DE MAYO 76-79 Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 801 019			CONFECCIONES MOLINA
CALYOPINA QUINGATUÑA MARIA INES	0500297122001	QUITO 19-01 Y FELIX VALENCIA	032 812 049			BAZAR
CALYOPINA RUBIO KATIA ALEXANDRA	0501928394001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 7-49 Y JUAN ABEL ECHEVERRIA				YANBAL
CAMPAÑA CAICEDO WASHINGTON BOLIVAR	0501405328001	AV. BENJAMIN TERAN Y AV. AMAZONAS 11-18	032 803 549	087 029 065		ROTU ART
CAMPAÑA MALDONADO MANUEL IGNACIO	0591718673001	LAS FUENTES - RIO LANGOA 131 RIO CUTUCHI	032 802 898			CAMPAÑA & CAMPAÑA CIA LTDA
CANDO CHILUSA RUBI OLIVIA	0500455548001	SALCEDO - 24 DE MAYO Y LUIS A. MARTINEZ	032 726 395	032 727 695	099 262 362	PROVEEDORA
CARRERA RIVAS HILDA MARIA	0500255567001	SIMON RODRIGUEZ Y COSTA RICA	032 801 876	095 446 470		CARRERA RIVAS HILDA MARIA
CARRILLO CARRILLO EDWIN DANILO	0501886519001	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y CALIXTO PINO	032 800 589	032 819 192	095 798 170	VIVERES DAYANA
CARRION ALBAN ANGELICA BEATRIZ	0502210404	QUIJANO Y ORDOÑEZ 692 Y GUAYAQUIL	032 810 775	084 928 127		ALMACEN YANBAL
CARTUCHE MOROCHO ZOILA VICTORIA	1100330503001	ANTONIA VELA Y FRANCISCO ROBLES	032 803 650			VIVERES EL CISNE
CASTELLANO ARIAS HECTOR RAUL	0591705938001	SALCEDO - BARRIO ELOY ALFARO - VICENTE M	032 727 743			RUTAS SALCEDENSES S.A. - COMPAN
CASTELLANO CASTELLANO LUIS HUGO	0591709437001	JACICHOS - BARRIO CENTRO - TUNGURAHUA E	032 725-322	082961423	082694119	JACOLIANDES S.A. - COM. DE TRANS.
CASTELLANO PARRA SEGUNDO ENRIQUE	0501251219	MELCHOR DE BENAVIDES 4-79 Y FELIX VALENC	032 660 504	099 042 373	091 633 577	CORPORACION 106
CASTELLANO VILLARROEL MARIA ELSA	0501100978001	GUAYAQUIL Y QUITO	032 811 498	095 351 806	032 813 477	EXCLUSIVIDADES VENITO
CASTELLANOS CASTELLANOS JOSE LUIS	0501502454001	BELISARIO QUEVEDO 76-82 Y JUAN ABEL ECHE	032 802 549	099 707 278		MU MASCOTA
CASTELLANOS COBA VICTOR ARCEÑO	0501380646001	BELISARIO QUEVEDO 8-115 Y FELIX VALENCIA	032 810 571	084 858 391		CONALVID
CASTILLO ELIDA NATIMIDAD	0200491603	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y GRAL PROAÑO	032 811 941			VIVERES ELIDA
CASTRO IDROVO MARIA DEL CARMEN	0103067559001	AV. AMAZONAS 81-03 Y ANTONIO JOSE DE SUCR	032 803 104			CALZADO DIANITA
CASTRO LUIS ALVARO	0501248892001	ISLA SAN SALVADOR 69-139 Y PASAJE DARWIN	032 805 055	095 383 590		TIRE INTERNACIONAL CASTRO
CASTRO MORILLO MARCO VINICIO	0591711873001	LASO - VIA RIO BLANCO ALTO DE LASO	099 227 956	032 719 244		VOLQUETES LASO S.A. - COM. DE TI

Continúa →

CASTELLANO PARRA SEGUNDO ENRIQUE	0501251219	MELCHOR DE BENAVIDES 4-79 Y FELIX VALENCIA	032 660 504	099 042 373	091 633 577	CORPORACION 106
CASTELLANO VILLARROEL MARIA ELSA	0501100978001	GUAYAQUIL Y QUITO	032 811 498	095 351 806	032 813 477	EXCLUSIVIDADES VENITO
CASTELLANOS CASTELLANOS JOSE LUIS	0501502454001	BELISARIO QUEVEDO 76-82 Y JUAN ABEL ECHE	032 802 549	099 707 278		MI MASCOTA
CASTELLANOS COBA VICTOR ARCEÑO	0501380646001	BELISARIO QUEVEDO 8-115 Y FELIX VALENCIA	032 810 571	084 858 391		CONALYD
CASTILLO ELIDA NATIVIDAD	0200491603	QUIJAÑO Y ORDOÑEZ Y GRAL PROAÑO	032 811 941			VIVERES EJIDA
CASTRO IDROVO MARIA DEL CARMEN	0103067559001	AV. AMAZONAS 81-03 Y ANTONIO JOSE DE SUN	032 803 104			CALZADO DIAMANTA
CASTRO LUIS ALVARO	0501248892001	ISLA SAN SALVADOR 69-139 Y PASAJE DARWIN	032 805 055	095 383 590		TIRE INTERNACIONAL CASTRO
CASTRO MORILLO MARCO VINICIO	0591711873001	LASO - VIA RIO BLANCO ALTO DE LASO	099 227 956	032 719 244		VOLQUETES LASO S.A. - COM. DE TI
CATOTA FIGUEROA TERESA DE JESUS	0600442917001	LA FAE SAQUISILI Y TANIUCHI 0985546327	032 803 428	032812722	032803709	ABACERIA
CAYO CHILQUINGA JUAN	1300138078001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y QUITO	032 801 654			ALMACEN LATAACUNGA
CAYO JACHO JAIME ERACLIDES	0501243612001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 6-80 Y SANCHEZ DE O	032 811 845	032 810 480		SUPER DEPORTIVO
CAYO JACHO JUAN GUSTAVO	0501554844001	AV. AMAZONAS 5-13 Y GUAYAQUIL	032 805 765	098 090 188	032 805 015	MUNDO OFERTAS
CAYO RONQUILLO BLANCA OFELIA	0503014557	PADRE SALCEDO Y QUITO	032 803 943			ALMACEN BLANQUITA
CAYO RONQUILLO MARIA PIEDAD	0500269253001	AV. AMAZONAS Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 801 623	032 801 839		BAZAR
CAÑIZARES CUEVA SANDRO RAFAEL	0501945935001	LASSO - PANAMERICANA NORTE KM. 21 LASSO	032 810 829	087 857 660		VIVERES PAMELITA
CAÑIZARES SANTAMARIA MARIA ELENA	0501278618	QUITO S/N Y GUAYAQUIL	032 809 809			AZUQUITAR CAÑIZARES
CELA TRAVEZ JOSE VICENTE	0500010855001	AV. 5 DE JUNIO Y AV. MARCO AURELIO SUBIA	032 801 979			ABARROTES FABIOLITA
CEPEDA JAPA ALBA DEL ROCIO	0501181184	SANCHEZ DE ORELLANA 15-31 Y LUIS F. VIVERE	032 802 044			VIVERES EL CHINITO
CERDA CUEVA GLORIA IRENE	9999999999999	PANAMERICANA SUR				GASOLINERA ALBAN
CEVALLOS NUNEZ MELAINA MAYARI	0501953426001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 15-25 Y MARQUEZ DE M	032 813 193	032 801 042	098 246 946	MAYSHOT
CHACON MOLINA MARIA ARMIDA	0501710891001	NAPO 5-31 Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 813 441			EL SEMILLERO
CHANATASIG SANCHEZ LAURA MERCEDES	0501808158001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 761 Y JUAN ABEL ECHEV	032 808 326			DISTRIBUIDOR ACTIVESE
CHANCUSIG CASA SEGUNDO RICARDO	0500664305	TANIUCHI - JUAN MANUEL LASO Y GALO PLA	032 701 140			HINOS. CHANCUSIG CATOTA CIA. LTD
CHANCUSIG CHANCUSIG FAUSTO EDISON	0501326466001	ANTONIA VELA Y JOSE DE SAN MARTIN	087 883 354	091 845 877		VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE
CHASILLACTA SALAZAR CESAR AUGUSTO	0500183025001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 7-32 Y JUAN ABEL ECHE	032 801 731	032 801 131		BAZAR FERNANDITO
CHAVEZ CAJAS CESAR AUGUSTO	0500108964001	AV ROOSEVELT 671 Y CARABOBO	032 800 431			CHAVEZ CAJAS CESAR AUGUSTO
CHAVEZ MARCO ANIBAL	0501146674001	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL	032 803 188			DISTRIBUIDORA YAMBORÉ
CHICAIZA IZA INES GUADALUPE	0500761978	GUAYAQUIL Y BELISARIO QUEVEDO				JOYERIA SELENITA
CHILUSA MARCO PATRICIO	0501979942	AV. 5 DE JUNIO	032 810 953	084 690 522		BUSERCON BUSINESS SERVICES AND
CHILUSA PANTUSIN MILTON EDUARDO	0501879464001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 1-26 Y AV. RUMIÑAHUI	032 811 961			CHUSCOGUACARAS ANITA
CHINGO COFRE JULIO CESAR	0500034012	AV. 5 DE JUNIO 4-05 Y AV. MARCO AURELIO SI	032 806 085	097 680 024		VENTA DE LUBRICANTES
CHIRBOGA PANCHI MARCO ANTONIO	0502017130001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 507 Y SAN VICENTE MAR	032 810 174			CENTRO DE COPIADA DANIELA S
CHUCHICO ROBLES OMAR BAYARDO	0501552038001	QUITO 64-44 Y ATAHUALPA	032 807 273			ALMACEN ALEX
COBO CRUZ NEPTALI EDUARDO	0501808117001	QUITO Y PADRE SALCEDO LOCAL 21 SHOPING	022 303 15	099 628 210	032 710 156	PRODALECC
CORDOYA TAMAYO GLADYS TERESA	0500116249001	OLMEDO Y GONZALEZ SUAREZ	032 726 547			ABARROTES TERESITA
CORPROMEDIC S.A.	1791826833001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 302 Y ANTONIO CLAVI	032 811 909	032 811 972		PROAÑO MORENO JOSE OLMEDO
CORRALES BASTIDAS CRISTOBAL ROSENDO	0590011886001	AV. ELOY ALFARO 79-411 Y GATAZO	032 811 328			SECOHI CIA. LTDA.
CORRALES BASTIDAS SEGUNDO JAVIER	0501621213001	AV. ELOY ALFARO - EDIFICIO SECOHI	032 851 527	032 811 456		H&N HUEVOS NATURALES DEL ECUA
CORRALES MIENA FANNY	0500956792001	SIMON RODRIGUEZ Y AV. 5 DE JUNIO				PAPELERIA GALLARDO
CORRALES PALMA MELIDA TARCILA	0500070321001	AV. 5 DE JUNIO Y AV. COTOPAXI	032 806 367	2801879	088271825	DISTRIBUIDORA DE CEMENTO
CORRALES PARRA MARIA LUCILA	0500858840001	FELIX VALENCIA Y ANTONIO CLAVIJO	032 802 782	09 8558 733		DISTRIBUIDORA DE ABARROTES
CORRALES PAZUÑA GLORIA MERIDENCIA	0500610852	MARQUES DE MAENZA 36-50 Y SANTIAGO ZAN	032 812 087			VIVERES GLORITA
CORRALES PAZUÑA MARIO GERMAN	0501106447001	AV. 5 DE JUNIO Y RAIMUNDO TORRES	032 801 825	087 509 740	098 448 500	MOLINO SAN GABRIEL
CUEVA CUEVA DE CERDA DELIA	0500274139	AV. 5 DE JUNIO Y AV. MARCO AURELIO SUBIA	032 801 490	032 802 878	094 781 418	TIENDA DE ABARROTES
CUEVA DE SALAZAR MARIA PIEDAD	0500234471	AV. AMAZONAS 81-13 Y ANTONIO JOSE DE SUN	032 800 588			FRIGORIFICO
CULQUI DUQUE GALO FELIPE	0502145907001	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL	032 803 646	098 415 702	032 812 433	INTERTECH
CULQUI PANCHI SEGUNDO	0501448724001	BENIAMIN TERAN Y AV. AMAZONAS	032 811 487	098 469 036		DICENA
DELGADO CASTILLO AFRANIO	0500060561001	FELIX VALENCIA Y BELISARIO QUEVEDO	032 810 340			CASA COMERCIAL SAN BLAS
DELGADO ROMERO FLAVIO MAURICIO	0501773337001	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRI	032 813 254	095 886 582		MAURO CELL
DELGADO ROMERO IVAN AFRANIO	0501659171001	BELISARIO QUEVEDO Y FELIX VALENCIA S/N	032 811 748			VARIEDADES ANDRES
DIAZ GALARZA IGNACIA ELINA	0500499538001	ANTONIA VELA Y BENIAMIN TERAN	032 800 203	084 079 646		SIN REGISTRO
DIAZ GALARZA RENATO OSWALDO	0500043898	GRAL ENRIQUEZ GALLO Y ANTONIO BORRERO	032 811 358			POLSKY
DIAZ ROMO HECTOR MAURICIO	1712593233001	MERCEDES GONZALEZ Y JOSEFINA BARBA	022 866 026			DIAZ ROMO HECTOR MAURICIO
DUEÑAS LARCOS GABRIEL	0500100144	AV. RUMIÑAHUI S/N Y ROOSEVELTH	084 584 566			CENTRO PROFESIONAL AGROPECUARIA
DUQUE CARMEN GRICELDA	0500366281001	ILLUCHI - PARROQUIA BELISARIO QUEVEDO	032 806 845			DUQUE CARMEN GRICELDA
EASTMAN PEREZ PATRICIO EDMUNDO	1790623548001	HCD. SAN PATRICIO FRENTE AL PATRIA	032 721 019	085 898 919	032 810 978	AGRICOMP CIA LTDA
EMPRESA ELECTRICA PROVINCIAL COTOPAXI SA E	0590042110001	MARQUEZ DE MAENZA S/N Y QUIJANO Y ORD	032 812 650	032 812 818	032812630	EMP. ELECTRICA PROVINCIAL COTOP
ENDARA TIPANTUÑA MARCO RAFAEL	0501998512	BELISARIO QUEVEDO SECTOR ILLUCHI	032 266 856	099 736 094		FERRETERIA ENDARA E HIJOS
ENRIQUEZ CARLOS BAYARDO	1201086111	FELIX VALENCIA 10-97 Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 812 074			ELECTRONICA ENRIQUEZ
ERAZO MARTHA ELVA	0501500433	MERCADO CERRADO Y AV. 5 DE JUNIO EL SALT	098 041 467	095 952 225	032 682 542	CONFITERIA SANTA MARTHA
ESCOBAR OROZCO BOLIVAR ALBINO	0500587522	AV. MARCO AURELIO SUBIA 23-151 Y GATAZO	032 801 074	099 666 546	032 807 959	METAL MECANICA ESCOBAR
ESCOBAR ORTEGA MARIA SALOME	0501449698001	AV. AMAZONAS Y TARCUI ESQ	032 812 944	032 807 580	032 801 532	CALZACENTRO
ESCOBAR PILATASIG LUIS OSWALDO	0501358006001	HINAS. PAZMIÑO 226 Y JUAN ABEL ECHEVERRI	032 801 663			DIAFETEX
ESCOBAR SALME SEGUNDO	0500053145001	2 DE MAYO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 811 732	087 636 665		DISTRIBUIDORA DE UNIFORMES

Continúa →

CUEVA DE SALAZAR MARIA PIEDAD	0500234471	AV. AMAZONAS 81-13 Y ANTONIO JOSE DE SU	032 800 588			FRIGORIFICO
CULQUI DUQUE GALO FELIPE	0502145907001	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL	032 803 646	098 415 702	032 812 433	INTERTECH
CULQUI PANCHI SEGUNDO	0501448724001	BENJAMIN TERAN Y AV. AMAZONAS	032 811 487	098 469 036		DICENA
DELGADO CASTILLO AFRANIO	0500060561001	FELIX VALENCIA Y BELSARIO QUEVEDO	032 810 340			CASA COMERCIAL SAN BLAS
DELGADO ROMERO FLAVIO MAURICIO	0501773337001	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRI	032 813 254	095 886 582		MAURO CELL
DELGADO ROMERO IVAN AFRANIO	0501659171001	BELISARIO QUEVEDO Y FELIX VALENCIA S/N	032 811 748			VARIEDADES ANDRES
DIAZ GALARZA IGNACIA ELINA	0500499538001	ANTONIA VELA Y BENJAMIN TERAN	032 800 203	084 079 646		SIN REGISTRO
DIAZ GALARZA RENATO OSWALDO	0500043898	GRAL ENRIQUEZ GALLO Y ANTONIO BORRERO	032 811 358			POLSKY
DIAZ ROMO HECTOR MAURICIO	1712593233001	MERCEDES GONZALEZ Y JOSEFINA BARBA	022 866 026			DIAZ ROMO HECTOR MAURICIO
DUEÑAS LARCO GABRIEL	0500100144	AV. RUMIÑAHUI S/N Y ROOSEVELT	084 584 566			CENTRO PROFESIONAL AGROPECUARIA
DUQUE CARMEN GRICELDA	0500366281001	ILLUCHI - PARROQUIA BELSARIO QUEVEDO	032 806 845			DUQUE CARMEN GRICELDA
EASTMAN PEREZ PATRICIO EDMUNDO	1790623548001	HCD SAN PATRICIO FRENTE AL PATRIA	032 721 019	085 898 919	032 810 978	AGRICOMP CIA LTDA
EMPRESA ELECTRICA PROVINCIAL COTOPAXI SA E	0590042110001	MARQUEZ DE MAENZA S/N Y QUIJANO Y ORDO	032 812 650	032 812 818	032 812 630	EMP. ELECTRICA PROVINCIAL COTOP
ENDARA TIPANTUÑA MARCO RAFAEL	0501998512	BELISARIO QUEVEDO SECTOR ILLUCHI	032 266 856	099 736 094		FERRERIA ENDARA E HIJOS
ENRIQUEZ CARLOS BAYARDO	1201086111	FELIX VALENCIA 10-97 Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 812 074			ELECTRONICA ENRIQUEZ
ERAZO MARTHA ELVIA	0501500433	MERCADO CERRADO Y AV. 5 DE JUNIO EL SALI	098 041 467	095 952 225	032 682 542	CONFITERIA SANTA MARTHA
ESCOBAR OROZCO BOLIVAR ALBINO	0500587522	AV. MARCO AURELIO SUBIA 23-151 Y GATAZO	032 801 074	099 666 546	032 807 959	METAL MECANICA ESCOBAR
ESCOBAR ORTEGA MARIA SALOME	0501449698001	AV. AMAZONAS Y TARCUN ESQ	032 812 944	032 807 580	032 801 532	CAZACENTRO
ESCOBAR PILATASIG LUIS OSWALDO	0501358006001	HINAS PAZMIÑO 226 Y JUAN ABEL ECHEVERRI	032 801 663			DIAFETEX
ESCOBAR SALME SEGUNDO	0500053145001	2 DE MAYO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 811 732	087 636 665		DISTRIBUIDORA DE UNIFORMES
ESCUDERO PEÑAHERRERA EDWIN PATRICIO	0502398001001	AV. BENJAMIN TERAN 1-68 Y ANTONIA VELA	032 803 528	032 808 304	092 776 651	SANBORNET COMPUTACION
ESPINEL HINOJOSA LUIS ALFONSO	0500439526001	AV. ELOY ALFARO	032 803 391			HELADERIA LATA CUNGA
ESPINEL JIMENEZ MARIA TERESA	0500182944001	GUAYAQUIL Y AV. AMAZONAS	032 810 956	098 424 306		ABACERIA
ESPINOSA CHIRIBOGA DIEGO PEDRO	1790889114001	JOSEGUANGO BAJO KM 12	032 710 469	022 460 183	022 469 433	AGROPELOMOTORA DEL COTOPAXI A
ESPINOSA NUÑEZ LUIS EDMUNDO	0500491147001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y JOSEFA CALIXTO	032 812 150			TIENDA DE ABARROTES
ESPINOSA TAPIA ROSARIO DEL CARMEN	0500905088001	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y FELIX VALENCIA	032 813 525	095 656 197		EL ASEO
ESPINOSA VIERA SOFIA CATALINA	0502305022001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 11-43 Y JOSEFA CALIX	032 812 150	087 293 956		FERRERIA SAN SEBASTIAN
ESPINOZA MEJIA MERCEDES PAOLA	0502243462001	QUITO 20-36 Y PADRE SALCEDO	032 660 333	032 801 517	0999688631	TOTTO
ESTRUVEL TAPIA CARMEN ENRIQUETA	0500148200001	PUIJILI - ROCARUETE Y BELJARO QUEVEDO PU	032 727 743	094 437 871		VIVERES VINICIO
ESTRELLA ARMAS CONCEPCION MATIL	0500279518001	SANCHEZ DE ORELLANA Y JUAN ABEL ECHEVER	032 800 319			ABARROTES CONCHITA
ESTRELLA TULMO MARIA ROSA	0501118186	PUIJILI - SUCRE Y BELSARIO QUEVEDO PUIJILI	032 723 173	09 83464125		VIVERES ROSTA
ESTRELLA VACA HUGO CRISTOBAL	0500193305001	AV. UNIDAD NACIONAL 60-60 Y RAFAEL SILVA	032 801 554	032 811 554		LUBRICADORA SUR
ESTRELLA VILLAVICENCIO CRISTOBAL JAVIER	0590060933001	BARRIO NIAGARA FRENTE B. MUNICIPIO	032 813 935			INDUCERO INDUSTRIA DE ACERO D
FABARA VIERA DIEGO XAVIER	0502811185001	AV. 5 JUNIO 3-61 Y AV. MARCO AURELIO SUBIA	032 682 144	084 589 767		SOLUCIONES
FERNANDEZ BUNCES ANGEL POLVINO	0500150701001	SALCEDO - PADRE SALCEDO Y SUCRE LOCAL 8	032 726 217			PRODUCTOS AMCOLAS
FIGUEROA CARRILLO MARCOS GEOVANY	1802012466001	SALCEDO - 24 DE MAYO Y ANA PAREDES	032 726 276	084312165		SIN REGISTRO
FIGUEROA ESPIN KLEVER ERNESTO	1708590300001	SALCEDO - LUIS A. MARTINEZ Y SUCRE	032 727 712			AGROPECUARIOS FIGUEROA
FLORES YUGCHA JORGE ENRIQUE	0600944953001	AV. 5 DE JUNIO Y AV. MARCO AURELIO SUBIA	032 811 942	0991111192	2808 533	VIA CELL CLARO
FLORES ZOLA AMELIA	0500983903001	BACAS GALINDO Y MELCHOR DE BENAVIDES	032 814 011	084 545 883		4LIVE
FREIRE ZAPATA LILIA MARIETTA	0500272836001	FELIX VALENCIA 9-20 Y QUITO	032 810 774	032 660 062	032 811 870	LIBRERIA Y PAPELERIA EL ESTUDIAN
GALARZA ANDRADE CLARA ELENA	0500829015	AV. 5 DE JUNIO				FERRERIA CLARITA
GALARZA BLANCA IRENE	0500162326001	MARQUEZ DE MAENZA Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 801 827			BAZAR BLANQUITA
GALARZA PAZ HUGO WASHINGTON	0500450093001	AV. UNIDAD NACIONAL Y ATAHUALPA	032 801 101			DISTRIBUIDOR DE NESTLE
GALLARDO ESTRADA XIMENA PATRICIA	1705198073001	LASSO - CENTRO	032 719 042	032 419 499		FARMACIA LASSO
GALLARDO MOGRO LUIS ANIBAL	0500183827001	PANAMERICANA NORTE	032 719 042			ABARROTES LASSO
GALLO GALO LEONIDAS	0500444716001	AV. AMAZONAS 9-26 Y ANTONIO JOSE DE SUCR	032 810 230	09 9730 339		
GALLO SANTACRUZ MONICA CATALINA	0591706306001	AV. AMAZONAS 9-36 Y ANTONIO JOSE DE SUCR	032 810 230	099 730 339	099 717 670	G & S INGENIEROS CIA. LTDA.
GALVEZ CASA JIMMY ERNESTO	1709026841001	CUYAVENO Y AV. 11 DE NOVIEMBRE	032 809 428	097463 239	096 268 542	DIEVSA
GARAY BANO MARIANA DE JESUS	0501308621	CDLA. PADRE EMILIANO JACOME GRAL PROAÑA	032 808 151	0995523366		SIN REGISTRO
GARAY BANO RAFAEL ESTUARDO	0500853585001	URB. ESTRELLA PANBA	032 814 398	09 593 3941	032 806 493	RESTAURANTE EL COYOTE DEL SUR
GARAY BAÑO MODESTO WIDIBLSON	0501324362	AV. ATAHUALPA Y AV. UNIDAD NACIONAL (DMA	032 806 499			IMPRESA DIGITAL
GARCIA ALBARRACIN VICENTE WASHINGTON	0500287495001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 697 Y SANCHEZ DE OR	032 808 142	032 805 392		GARCIA ALBARRACIN VICENTE WASH
GARCIA ZUNIGA MARIO ATAHUALPA	0500182134	AV. AMAZONAS Y AV. 5 DE JUNIO	032 813 313	032 807 297		ALMACEN JAVIER
GARZON CAJAS LUCILA GENOVEVA	0500205083001	QUITO 13-26 Y HINAS PAEZ	032 811 626			TIENDA SAN AGUSTIN
GARZON DUQUE WILSON HERNAN	0501770739001	ILLUCHI - ENTRADA A BELSARIO QUEVEDO JUN	03 2266-155	084246061	03 2660-026	
GARZON PORRAS FABRICO RAFAEL	0501958607001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 23-33 Y GRAL MO				INTER DIESEL (REPUESTOS ORIGINAL
GARZON SALGUERO LUIS ALFONSO	1703332682001	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL CC VICTOR	032 800 298	083 041 416		BOLSOS Y CARTERAS GARZON
GAVILANES VILLAMARIN KETTY DEL ROSARIO	0501617674001	AV. AMAZONAS 9-86 Y PADRE SALCEDO	032 801 118	096 127 331		HOGAR Y ESTILO
GOMEZ FLORES JACQUELINE ELIZABETH	0590060755001	HACIENDA SAN AGUSTIN DE CALLO	032 719 450	032 719 158	032 719 731	MIL ROSES S. A.
GONZALEZ CAJIAO LIA PAULINA	0501318455001	QUITO Y HINAS PAEZ ESQ.	032 805 044	099 665 092		ASESORES PRODUCTORES DE SEGUR
GONZALEZ JARA MONICA ELIZABETH	0501152425001	BALTAZARA TERAN 102 Y 2 DE MAYO	032 813 537	084 068 173		GONZALEZ JARA MONICA ELIZABETH
GORDILLO JACOME FAUSTO RODRIGO	0500037155	CUTUCHI Y RIO LANGOA	032 810 945			LAVADORA Y LUBRICADORA AMIGOS
GORDILLO ROMERO DELIA LEONOR	0500402300001	BELISARIO QUEVEDO 9-43 Y CALIXTO PINO	032 801 592			ABUELO CAFE BAR
GRANDA CANDO MONICA CECILIA	0501825038001	BELISARIO QUEVEDO 44-12 Y GUAYAQUIL	032 804 707			RESTAURANT CAFE BAR PUNTO DE E

Continúa →

GARZON PORRAS FABRICO RAFAEL	0501958607001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 23-33 Y GRAL MO				INTER DIESEL (REPUESTOS ORIGINAL
GARZON SALGUERO LUIS ALFONSO	1703332682001	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL CC VICTOR	032 800 298	083 041 416		BOLSOS Y CARTERAS GARZON
GAVILANEZ YILLAMARIN KETTY DEL ROSARIO	0501617674001	AV. AMAZONAS 3-86 Y PADRE SALCEDO	032 801 118	096 127 331		HOGAR Y ESTILO
GOMEZ FLORES JACKELINE ELIZABETH	0590060755001	HACIENDA SAN AGUSTIN DE CALLO	032 719 450	032 719 158	032 719 731	MIL ROSES S. A.
GONZALEZ CAJIAO LA PAULINA	0501318455001	QUITO Y HNAS PAEZ ESQ.	032 805 044	099 665 092		ASESORES PRODUCTORES DE SEGUR
GONZALEZ JARA MONICA ELIZABETH	0501152425001	BALTAZARA TERAN 102 Y 2 DE MAYO	032 813 537	084 068 173		GONZALEZ JARA MONICA ELIZABETH
GORDILLO JACOME FAUSTO RODRIGO	0500037155	CUTUCHI Y RIO LANGOA	032 810 945			LAVADORA Y LUBRICADORA AMIGO
GORDILLO ROMERO DELIA LEONOR	0500402300001	BELISARIO QUEVEDO 9-43 Y CALIXTO PINO	032 801 592			ABUELO CAFE BAR
GRANDA CANDO MONICA CECILIA	0501825038001	BELISARIO QUEVEDO 44-12 Y GUAYAQUIL	032 804 707			RESTAURANT CAFE BAR PUNTO DE E
GRANDA HEREDIA SANDRA ELIZABETH	0502135593001	CORAZON Y MORASPUNGO - LA ESTACION	032 802 794	098 200 020		DEPOSTO DE GAS SANDRA
GRANDA MARTINEZ DANIEL REINALDO	0500256375001	PLAZOLETA DEL FERROCARRIL- LA ESTACION	032 802 794			DISTRIBUIDORA DE GAS
GRANDES ROBAYO CARMEN TERESA	0500638295001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y 2 DE MAYO	032 380 403	032 262 003	032721.704	FARMACIA VETERINARIA
GRANJA CORRALES VINICIO RAFAEL	0501450050001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 7005 Y RIO GUAYA	032 813 409	032 802 744	095 602 157	FERRERIA LOS NEVADOS
GRIJALVA COBO JUAN PABLO	1790359417001	ANTONIO CLAVIJO Y CALIXTO PINO	032 814 976			ASOCIACION DE GANADEROS
GUACHO SALAZAR GUSTAVO RODRIGO	0501155758001	FELIX VALENCIA Y BELISARIO QUEVEDO	032 813 525			MULTICOMERCIO CENTRO
GUAMANGALLO LLERENA EDWIN PATRICIO	0501802813001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 17-42 Y AV. 5 DE J	032 801 898	032 804 226	032 801 698	GLOBAL MUEBLES
GUAMANGALLO LLERENA LUIS GERMANICO	0502004187001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 75-81 Y AV. 5 DE J	032 808 402	032 810 285	084 430 100	CONFHOGAR
GUANOLUISA AIMAÑA RAUL HUMBERTO	0590060879001	ANTONIO CLAVIJO Y AMAZONAS	097 266 369			OTTERTER COMPANIA DE TRANSPOR
GUANOTASIG HERNANDEZ FABIAN PATRICIO	0501419311001	2 DE MAYO Y GUAYAQUIL	032 808 669	092 408 622	032 808 670	CALZADO PRESIDENTE
GUERRA ALVAREZ FANNY BEATRIZ	0500560891001	CALIXTO PINO Y NAPAQ (ESQUINA)	032 808 437	098 707 656		GUERRA ALVAREZ FANNY BEATRIZ
GUERRA SILVA RAMIRO GERMANICO	0501106561	MARCO AURELIO SUBIA Y LOJA (JAHER)				GUERRA SILVA RAMIRO GERMANICO
GUEYARA GUERRERO JORGE ANIBAL	1790695646001	FELIX VALENCIA Y AV. AMAZONAS	032 811 887			ARTEFACTA - ARTEFACTOS ECUATOR
GUILCAMAIGUA LEMA MARIA HORTENCIA	0500673041001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 792 Y JUAN ABEL ECHEVE	032 808 017	2825-413	087181.047	MULTISPORT
GUTIERREZ GUANO OSCAR HUMBERTO	0590061247001	GUAYTACAMA - SECTOR PIEDRA COLORADA -	032 690 982	095 016 102		COTLYPC - COMPANIA DE TRANSPOR
GUTIERREZ GUTIERREZ NORMA AZUCENA	0502045453	ORIENTE Y JUAN ABEL ECHEVERRIA				TIENDA
HERRERA CHANGO MARCO ANTONIO	0500638085001	CLEMENTE YEROM Y AV. AMAZONAS FRENTE A	032 803 746			PANADERIA SAN FRANCISCO
HERRERA ESPIN JORGE ENRIQUE	0902437094	SIMON RODRIGUEZ 82-75 FRENTE PLAZA GALL	032 800 171	092 641 837	022 388 202	SIN REGISTRO
HERRERA GORDILLO CARLOS FERNANDO	0501248991001	2 DE MAYO Y TARQUI	032 806 408			RESTAURANTE EL REY
HERRERA GUAMANI FRANCISCO	0501306476	GUAYAQUIL S/N Y ANTONIA VELA	032 810 647	099 219 178	095110288	FAMILYISA
HERRERA MERCHAN NANCY YOLANDA	0500996210001	BARRIO SAN SILVESTRE CALLE MIGUEL ITURRA	032 262 254	084 061 734		LA FONDA RESTAURANT
HERRERA RUIZ BLANCA MERCEDES	0500970124	PLAZA DEL SALTO				SIN REGISTRO
HERRERA SALAS DIEGO FARITH	0591718134001	HONORATO VASQUEZ Y BENJAMIN TERAN	032 811 604	099 927 076		TRANSPORTES HERSA HERSATRANS
HUERTAS QUESADA JULIA PATRICIA	0501133847001	AV. MARCO AURELIO SUBIA S/N Y GRAL. ALFAR	032 802 154			PANIFICADORA EL PUEBLO
HUERTAS QUESADA GLADYS FANNY	0500791330	AV. MARCO AURELIO SUBIA 2042 Y FLAVIO ALF	032 804 442			PANADERIA EL PUEBLO
HUILCAMAIGUA DIAZ LUZ AURORA	0501054753001	AV. UNIDAD NACIONAL 56-28-3 Y MARCO TULI	032 804 157			PROVEEDORA AMICOLA
HUILCAMAIGUA JIMENEZ EUGENIO	0500630777001	FLAVIO ALFARO 5335 Y AV. ELOY ALFARO	032 800 102	084 559 651		REPUESTOS SCANIA
ICAZA ENDARA ROOSEVELT WASHINGT	0590058742001	FELIX VALENCIA 1002 Y SANCHEZ DE ORELLAN	032 813 025	032 811 214		OTULASA S.A. - COMPANIA DE TRAN
ING MOLINA VIVANCO MONICA MARCIA	0502673940	EL SALTO AV. 5 DE JUNIO	032 813 649	095 826 544	032 811 879	ASOCARA 11 DE NOVIEMBRE
ITURRALDE CORDOVA LUISA ENRIQUETA	0500004478	QUITO Y PASAJE ITURRALDE	032 801 306			COMERCIAL LEI
IZURIETA BORJA MARCO	0500395017001	ANTONIA VELA Y ENRIQUE VACAS GALINDO	032 802 857			TALLER DE BICICLETAS BMX
JACHO YANCHAPAXI MANUEL MESIAS	0500126719001	FELIX VALENCIA Y QUITO 8-104 ESQ.	032 804 379	032 806 152	032 812 763	COMERCIAL JACHO
JACOME CERDA MILTON ESTUARDO	0591707175001	PANAMERICANA SUR KM 2 1/2 - VIA AMBATO	032 806 653			MULTIIMPORTACIONES
JACOME SALAZAR HECTOR VICENTE	0501931802001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 5-07 Y BELISARIO QUE	032 802 067	093392233		AGROQUIMICA
JACOME SALAZAR JESSICA MARIA	0501653281001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y BELISARIO QUEVEDO	032 801 828	032 800 065	098 114 096	MULTI-AGRO
JARA MANUEL ALFREDO	0500462064001	QUITO 16-79 Y GUAYAQUIL	032 800 272			COMERCIAL TERESITA
JEREZ GARZON JOSE MARCELO	0501194385001	QUITO Y HNAS PAEZ	032 812 797	032 811 638	095 205 000	FERRERIA SAN AGUSTIN
JEREZ GARZON RAMONA HERLINDA	0500579719001	QUITO Y TARQUI	032 800 507	098 326 796		ALMACEN PINTEX
JEREZ LOZADA WASHINGTON FERNANDO	0502526890001	DOS DE MAYO 7-193 Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 810 638	032814905		CALZADO FERNANDITO 2
JERVIS ANDRES	1790047660001	AV. AMAZONAS Y GUAYAQUIL	032 813 388			UNIBANCO
JIMENEZ QUINTANILLA SERGIO	0400131678001	SAN FELIPE - CUBA Y AV. 5 DE JUNIO	032 801 104			FERRERIA JIMENEZ
JURADO TAMAYO GLADYS EVELINA	0500152129001	SALCEDO - AV. NORTE Y CALLE 11	032 726 193			ESTACION DE SERVICIO NORTE
LAGLA ABATA MARIA SUSANA	0501364376001	ANTONIA VELA 12-33 Y ANTONIO JOSE DE SUCC	032 814 097	099 557 194		LUBRIREPUESTOS ANTONIA VELA
LAGLA TAPE OSWALDO	0500738430	GUAYAQUIL 2-32 Y ANTONIA VELA	032 813 264	099 031 477		MERCURIO ELECTRICIDAD
LAVERDE BRITO FAUSTO ENRIQUE	1791858905001	SAN FELIPE - PASAJE COLOMBIA 62-62 Y 10 DE	032 810 890	032 801 875	098 371 503	TRANSPORTE EDREVAL S.A. - TRANS.
LEMA MAYO SEGUNDO RAUL GABRIEL	0500096029	RIO GUAYAS Y ALAQUEZ LOS NEVADOS	032 802 183	099901612		SASTRE
LIGER BASTIDAS LUIS ARTURO	0502482979001	BELISARIO QUEVEDO Y PADRE SALCEDO	099 444 642			TECNOB THONE
LLANGO CRUZ MANUEL MARIA	0500341912	JUAN ABEL ECHEVERRIA E ISLA SEIMUR	032 807 345	087 114 168	032 801 473	VIVERES MAYRITA
LOPEZ CUEVA LEONOR IMELDA	0500280979001	AV. ELOY ALFARO	032 813 816			SIN REGISTRO
LOPEZ IZA ELVIA MARIA	0500269212	JUAN ABEL ECHEVERRIA 2-50 Y AV. AMAZONA	032 804 473			BAZAR MUSICAL
LOPEZ ZURITA VICTORIA JUDITH	0500465240001	ANTONIA VELA 1-08 Y AV. AMAZONAS	032 804 923	032 804 923		BAZAR VICKY
LOZADA ESPIN VERONICA DEL ROCIO	0502136799001	RIO GUAYAS 1-07 Y RIO CRISTAL	032 804 586	032 806 201	098 988 573	TU PUNTO.NET
LOZADA MEDINA VICTOR MANUEL	1800696237001	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 800 684			ALMACEN EL DESARROLLO
LOZADA SALGUERO GLORIA CARMELIN	1800962266001	QUITO S/N Y TARQUI	032 810 751	095 652 352		CALZADO FERNANDITO
MACHASILLA ESPIN IRMA TERESA	0501380273	CDLA. LAS FUENTES - RIO PUMMACUNCHI Y YAN	083 160 545			RESTAURANT MI CASTA

Continua →

JEREZ LOZADA WASHINGTON FERNANDO	0502526890001	DOS DE MAYO 7-193 Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 810 638	032814905		CALLZADO FERNANDITO 2
JERVIS ANDRES	1790047660001	AV. AMAZONAS Y GUAYAQUIL	032 813 388			UNIBANCO
JIMENEZ QUINTANILLA SERGIO	0400131678001	SAN FELIPE - CUBA Y AV. 5 DE JUNIO	032 801 104			FERRITERIA JIMENEZ
JURADO TAMAYO GLADYS EVELINA	0500152129001	SALCEDO - AV. NORTE Y CALLE 11	032 726 193			ESTACION DE SERVICO NORTE
LAGLA ABATA MARIA SUSANA	0501364376001	ANTONIA VELA 12-33 Y ANTONIO JOSE DE SUC	032 814 097	099 557 194		LUBRIPUESTOS ANTONIA VELA
LAGLA TAÍPE OSWALDO	0500738430	GUAYAQUIL 2-32 Y ANTONIA VELA	032 813 264	099 031 477		MERCURIO ELECTRICIDAD
LAVERDE BRITO FAUSTO ENRIQUE	1791858905001	SAN FELIPE - PASAJE COLOMBIA 62-62 Y 10 DE	032 810 890	032 801 875	098 371 503	TRANSPORTE EDREVAL S.A. - TRANS.
LEMA MAYO SEGUNDO RAUL GABRIEL	0500096029	RIO GUAYAS Y ALAQUEZ LOS NEVADOS	032 802 183	099901612		SASTRE
LIGER BASTIDAS LUIS ARTURO	0502482979001	BELISARIO QUEVEDO Y PADRE SALCEDO	099 444 642			TECNOB THONE
LLANGO CRUZ MANUEL MARIA	0500341912	JUAN ABEL ECHEVERRIA E ISLA SEMUR	032 807 345	087 114 168	032 801 473	VIVERES MAYRITA
LOPEZ CUEVA LEONOR IMELDA	0500280979001	AV. ELOY ALFARO	032 813 816			SIN REGISTRO
LOPEZ IZA ELVIA MARIA	0500269212	JUAN ABEL ECHEVERRIA 2-50 Y AV. AMAZONAS	032 804 473			BAZAR MUSICAL
LOPEZ ZURITA VICTORIA JUDITH	0500465240001	ANTONIA VELA 1-08 Y AV. AMAZONAS	032 804 923	032 804 923		BAZAR VICKY
LOZADA ESPIN YERONICA DEL ROCIO	0502136799001	RIO GUAYAS 1-07 Y RIO CRISTAL	032 804 586	032 806 201	098 988 573	TU PUNTO.NET
LOZADA MEDINA VICTOR MANUEL	1800696237001	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 800 684			ALMACEN EL DESARROLLO
LOZADA SALGUERO GLORIA CARMELIN	1800062266001	QUITO S/N Y TARQUI	032 810 751	095 652 352		CALLZADO FERNANDITO
MACHASILLA ESPIN IRMA TERESA	0501380273	CDLA. LAS FUENTES - RIO PUMACUNCHI Y YAN	083 160 545			RESTAURANT MI CASTA
MACHAS PALACIOS KATYA MONSERRATE	1307474328001	SIMON RODRIGUEZ Y MEXICO	099 455 252			FERRITERIA M&M
MALAVE DUEÑAS FRANCISCO JAVIER	1791973429001	PANAMERICANA SUR KM. 5 1/2 VIA A SALCEDO	2266086	0997710084		MAVAC GASSTATION S.A. - CIA. COM
MANTILLA HERRERA RAUL ALFONSO	0990633436001	AV. AMAZONAS 7-20 Y FELIX VALENCIA	032 813 077	032 812 442	023964300	LA GANGA RCA S.A.
MANTILLA MORENO CARMEN MAGDALEN	1703528750001	AV. ELOY ALFARO S/N Y GENERAL MONTERO	032 802 966	099 510 3535	032 804 637	SU CENTRO DEL VIDRIO
MARIN ESPINEL CARMEN ELOISA	0501588404	AV. MARCO AURELIO SUBIA 23-25				COMERCIAL AUTOMOTRIZ BARMA
MARTINEZ AMORES HOLGUER LEOPOLDO	0502726912001	AV. 5 DE JUNIO 3-48 Y PASAJE RIO ISINCHE	032 801 303	099 007 800		TECNICELL
MARTINEZ MOLINA CARLOS OSWALDO	0502321698001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 23-64 Y GATAZO	084 699 703	094 91 2374		AUTOMOTRIZ MARTINEZ M
MARTINEZ QUIMBITA CARLOS FABIAN	0501780589	2 DE MAYO Y FELIX VALENCIA 9-56	032 801 130			RECALZA
MASAPANTA GUILCATOMA GLORIA ISABEL	0501773311	LA LAGUNA - CALLE ATAHUALPA	032 812 129			SALON TIMBUGPUYO
MASAPANTA JIMENEZ LUIS ARSENIO	0500083704001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 68-05 Y MARQUEZ DE M	032 810 932	098 326 510		PICANTERIA CHARITO
MATEHU GONZALES QUITO ALBERTO	0501175665001	AV. AMAZONAS Y GRAL MALDONADO				
MAZUERA CADAVID VICTOR HOMERO	0491502177001	AV. ELOY ALFARO 31-43 Y FLAVIO ALFARO	032 811 511	032 811 509		RECTIFICADORA DE MOTORES QUITO
MEDINA ACOSTA HOLGUER MARCELO	0591719084001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 17-06 Y RIO GUAY	032 808 531			HOLGUER MEDINA EL MAESTRO FER
MEDINA BADILO MIRIAN MARLENE	0501875314	AV. 5 DE JUNIO 4-53 Y AV. COTOPAXI	032 808 393	084 585 742	032 811 693	MEDINA Y MEDINA M&M
MEDINA CHASLIQUIN WASHINGTON FERNANDO	0501394837	SUCRE Y ANA PAREDES	032 809 196	095 917 548		S/N
MEDINA CLAVIO HUGO EDUARDO	0500060041001	ANTONIA VELA 17-47 Y BENJAMIN TERAN	032 813 440	084 172 004		PATRICIA MG - FABRICA DE TEJIDOS
MEDINA TELLO JOSE ENRIQUE	0501241889	CDLA RUMPAMBA ALBERTO VAREA QUEVEDO	032 812 746			
MEDINA TELLO MARCO OSWALDO	0500941034001	RUMPAMBA - CALLE ALBERTO VAREA QUEVEDO	085 340 305			INGSERMEC
MEDINA VALAREZO DIEGO XAVIER	1715641559001	QUITO Y HNAS PAEZ	032 807 621	098 018 188		CLINICA VETERINARIA PLANETA VID
MENA DOMINGUEZ FREDY MANOLO	0501089239001	CDLA. LAS FUENTES - CALLE RIO PITA	032 810 806			IMPRESA MENA JIMENEZ
MENA HINOJOSA KETY AMANDA	0502363773	AV 5 DE JUNIO DIAGONAL A LA GASOLINERA S	032 807 913	095 200 008		KAMEHIROPA DE TRABAJO
MENA HINOJOSA OLGA ISABEL	0502188295001	AV 5 DE JUNIO DIAGONAL A LA GASOLINERA S	032 810190			ANDYE SPORT
MENA PACHECO KARLA GISSELA	0502591167	BENJAMIN TERAN 436 Y ANTONIA VELA	032 809 826			GUJAU CENTRO VETERINARIO
MENA ROJAS WILMAR FERNANDO	0501777387001	AV. AMAZONAS 5-115 Y AV. 5 DE JUNIO	032 802 293	095 250 458		CARAMELOS Y CHOCOLATES
MENESES ARIAS MARCO VINICIO	0591709569001	AV. 5 DE JUNIO Y RIO LANGOA	032 801 279	091 957 356	032 801 068	TRUCK LINE S.A. - COMPANIA DE TR
MESIAS VILLALBA JORGE GONZALO	0500806765001	FELIX VALENCIA Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 811 418			CENTO DE MEDICINA ALTERNATIVA
MINO VALLEJO LEONY SUSANA	0500161914	JUAN ABEL ECHEVERRIA S/N Y BELISARIO QUE	032 809 561			COMERCIAL INTERANDINO
MISE AREQUIPA NESTOR WILFRIDO	0501457675	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y ZAMORA	032 806 110	084 438 501		TALLERES HINO MOTORS
MISSE CASTRO EDGAR GENARO	0501354666001	CURARAY ENTRE RUMÑAHUI Y MARQUEZ DE	032 809 516	098 528 648		MANTEALVID
MOLINA ALCOCEC JAEN SALOMON	0500177076001	GUAYAQUIL 4-44 Y BELISARIO QUEVEDO	032 806 830			REY SALOMON
MOLINA ALVAREZ ELSA GRACIELA	0500391958	PUIJLI 4-04 Y GUAYACAMA (MALDONADO TO	032 802 942			VIVERES CHELITA
MOLINA ALVAREZ MARCO VINICIO	0501100408001	PADRE SALCEDO Y BELISARIO QUEVEDO	098 044 143			BURGUER ZONE
MOLINA BORJA FANNY CONZUELO	0501108047	QUITO Y PADRE SALCEDO	098706819			LAS DELICIAS DE DOÑA CONZUELO
	1202797419	GRAL FLAVIO ALFARO 112 Y AV ELOY ALFARO	032 801 371			AGENCIA PUNTO GRAFICO
MOLINA CAMINO MARCIAL ABELARDO	0501302806001	MELCHOR DE BENAVIDES Y FELIX VALENCIA	032 804 409			AVICOLA LOS ANDES
MOLINA ESPIN LUCIA	0500251939	TARQUI 6-07 Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 814 013			ABARROTES
MOLINA PROAÑO FAUSTO ANTONIO	0502784218001	CESAR DAVILA Y JORGE CARRERA	032 806 229			WORLD GRAFIC
MOLINA TAPIA EDITH SANDRA	0501961387001	ANTONIA VELA 9128 Y CALIXTO PINO	032 803 524	098 011 039		CONTRUCCIONES Y ACABADOS MAD
MOLINA AMORES CHRISTIAN ANIBAL	0502603087	BELISARIO QUEVEDO Y GONZALES SUAREZ	032 730 454	092 749 509		DISTRIBUIDORA GCM
MONUE HERRERA EDITH ISABEL	0501332290	PUIJLI - SUCRE Y BELISARIO QUEVEDO FRENTE	032 723 322			FRIGORIFICOS MARLITOS
MONTENEGRO CEVALLOS RAFAEL ANTONIO	1700541384001	PUIJLI - AV. VELASCO IBARRA Y 9 DE OCTUBRE	032 723 259			SU DESPENSA
MONTENEGRO MARIN CARLOS JAVIER	0501405385001	FELIX VALENCIA 8-55 Y QUITO	032 802 491	098 389 860	032 813 660	COMERCIAL MOVA
MONTENEGRO SANTAMARIA DANIEL GUILLERMO	0501310973	ISLA ESPAÑOLA Y FERNANDINA	032 810 826	095 859 628		COMERCIAL MONTENEGRO
MORA HALLO LUIS ALBERTO	0500190418001	QUITO Y PADRE SALCEDO	032 800 660	032 801 373		RELOJERIA INVICTA
MORALES LASCANO CARMENCITA AMALIA	0501721799001	SALCEDO - PADRE SALCEDO Y VICENTE (SALCE	032 729 213			FERRINORTE
SANCHEZ VILLAVICENCIO JORGE ENRIQUEZ	0590258939001	AV. REMIGIO ROMERO Y CONDERO 16-64 Y JOH	032 804 817	099 318 594		COTRAPESCA S.A. - COMPANIA DE TI
MORALES VILLAMARIN FREDDY PATRICIO	1801460237001	GRAL MALDONADO Y BELISARIO QUEVEDO	032 804 254			CENTRO DE COPIADO F & M

Continua →

MOLINA ALVAREZ ELSA GRACIELA	0500391958	PUIJLI 4-04 Y GUAYTACAMA (MALDONADO TO	032 802 942			VIVERES CHELITA
MOLINA ALVAREZ MARCO VINICIO	0501100408001	PADRE SALCEDO Y BELISARIO QUEVEDO	098 044 143			BURGUER ZONE
MOLINA BORJA FANNY CONZUELO	0501108047	QUITO Y PADRE SALCEDO	098 706819			LAS DELICIAS DE DOÑA CONZUELO
	1202797419	GRAL FLAVIO ALFARO 112 Y AV ELOY ALFARO	032 801 371			AGENCIA PUNTO GRAFICO
MOLINA CAMINO MARCIAL ABELARDO	0501302806001	MELCHOR DE BENAVIDES Y FELIX VALENCIA	032 804 409			AVICOLA LOS ANDES
MOLINA ESPIN LUCIA	0500251939	TARQUI 6-07 Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 814 013			ABARROTES
MOLINA PROAÑO FAUSTO ANTONIO	0502784218001	CESAR DAVILA Y JORGE CARRERA	032 806 229			WORLD GRAFIC
MOLINA TAPIA EDITH SANDRA	0501961387001	ANTONIA VELA 9128 Y CALIXTO PINO	032 803 524	098 011 039		CONTRUCCIONES Y ACABADOS MAD
MOLINA AMORES CHRISTIAN ANIBAL	0502603087	BELISARIO QUEVEDO Y GONZALES SUAREZ	032 730 454	092 749 509		DISTRIBUIDORA GCM
MONJE HERRERA EDITH ISABEL	0501332290	PUIJLI - SUCRE Y BELISARIO QUEVEDO FRENTE	032 723 322			FRIGORIFICOS MARLITOS
MONTENEGRO CEVALLOS RAFAEL ANTONIO	1700541384001	PUIJLI - AV. VELASCO IBARRA Y 9 DE OCTUBRE	032 723 259			SU DESPENSA
MONTENEGRO MARIN CARLOS JAVIER	0501405385001	FELIX VALENCIA 8-55 Y QUITO	032 802 491	098 389 860	032 813 660	COMERCIAL MOYA
MONTENEGRO SANTAMARIA DANIEL GUILLERMO	0501310973	ISLA ESPAÑOLA Y FERNANDINA	032 810 826	095 859 628		COMERCIAL MONTENEGRO
MORA HALLO LUIS ALBERTO	0500190418001	QUITO Y PADRE SALCEDO	032 800 660	032 801 373		RELOJERIA INVICTA
MORALES LASCANO CARMENCITA AMALIA	0501721799001	SALCEDO - PADRE SALCEDO Y VICENTE (SALCE	032 729 213			FERRINORTE
SANCHEZ VILLAVICENZO JORGE ENRIQUEZ	0590058939001	AV. REMIGIO ROMERO Y CONDERO 16-64 Y JO	032 804 817	099 318 594		COTRAPECSA S.A. - COMPANIA DE TI
MOLINA VILLAMARIN FREDDY PATRICIO	1801460237001	GRAL MALDONADO Y BELISARIO QUEVEDO	032 804 254			CENTRO DE COPIADO F & M
MORAN HERRERA OSCAR VINICIO	0501378665	URB. SAN CARLOS M2-8 CASA 22	032 813 812	097 709 831		TRANSPORTE
MOREANO SINCHIGUANO FREDDY	0502502040001	ANTONIA VELA 1131 Y FAUSTINO SARMIENTO	032 803 353	095 652 358		MAPLAS
MOREIRA MACIAS WISTON ALIEBER	1303502858001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 705 73 Y AV. 5 DE J	032 804 407			ESTRELLITA DE MAR
MORENO BORJA LUIS GONZALO	0500535075001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 22-132 Y SIGCHOS	032 801 344	032 810 376	032 808 210	SERVICIO INTEGRAL AUTOMOTRIZ B
MORENO CALYACHE MARIA CARLOTA	0500166509	AV. AMAZONAS Y GUAYAQUIL (OPTICA)	032 811 407	084 141 011		MECANICA AUTOMOTRIZ
MORENO CLAVIJO HECTOR AUGUSTO	0591706454001	SECTOR EL PROGRESO	032 718 367	032 803 641		COMTRANSEPA S.A.
MORENO MORENO VICTOR ANIBAL	0500728175001	SAN FELIPE - SIMON RODRIGUEZ Y AV. 5 DE JUN	032 804 331			FRIGORIFICOS PROAVE
MORENO MORENO VICTOR HUGO	0500804141001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y SANCHEZ DE ORELLA	098569060	032271939	032809296	JOYERIA RANDY
MOYA ORTIZ CLEJO BOLIVAR	0900808460	SALCEDO - SUCRE Y PADRE SALCEDO	032 726 175	095 239 049		SIN REGISTRO
MULLO MASABANDA LUIS EDUARDO	0501892780	AV. ATAHUALPA NUTRIL Y AYACUCHO POR EL	032807 640	091940957		NUTRIL
MURILLO ANIDA MARIA VICTORIA	0501372601	QUIJANO Y ORDOÑEZ 41-03 Y GRAL MALDONA	032 810 878	098 444 020		RESTAURANTE KARLITA
MUÑOZ ROBAYO MARIA AUGUSTA	0501809834001	QUITO 18-115 Y FELIX VALENCIA	032 813 153	084 825 704		E. J. M. DISTRIBUCIONES
NARANJO CARRILLO ALFONSO ATAHUALPA	0590041637001	QUITO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 813 587			CENTRO AGRICOLA CANTONAL DE L
NARANJO CARRILLO ALFONSO ATAHUALPA	0500014550001	AV. ELOY ALFARO Y FLAVIO ALFARO	032 801 395			AUTOREPUESTOS COTOPAJI
NARVAEZ MARTHA INES	0500773619	COLA LA FAE	032 802 153	032 800 899		ASADERO
NAVAS PEREZ MIGUEL	0500701651	SALCEDO - 24 DE MAYO Y ANA PAREDES	032726098	084617962		CREDITOS MARIA JOSE
NEIRA MOSQUERA MARIA LORENA	1711073344	PUIJLI - GARCIA MORENO Y SUCRE	032 723-517	03 2723-805	097140988	ALMACEN EL GATO
NETO NETO HILDA DOLORES	0500534435001	HINAS PAEZ Y BELISARIO QUEVEDO	032 802 338	032810730	098362418	TIENDA
NIETO ZABALA PAOLA ALEXANDRA	0992144009001	300 METROS PARADERO LA AVELINA	032 719 431			ABELLITO S. A.
OCAÑA AMON GERMAN EDUARDO	0501593735	BARRIO SIGSICALLE NORTE	032 808 275			VICIOS BOUTIQUE
OCAÑA POMEIDA GERMAN RICARDO	0500106018	CONJUNTO HABITACIONAL SAN MARTIN CASA	032 660 358	09 9587 5352		VICIOS BOUTIQUE
OLLALLA SEGOMIA MARCO ERNESTO	0501152979001	PUIJLI - SUCRE 5-01 Y LUIS FELIPE CHAVEZ	032 724 779	032 723 135		DISTRIBUCION DE GAS
OLEAS PEREZ SANDRA CAROLINA	0990049459001	GRAL MALDONADO Y SANCHEZ DE ORELLANA	032 813 900			BANCO DE GUAYAQUIL
OLIVAS RUJZ OMAR	1790542750001	PANAMERICANA SUR KM. 2 1/2 S/N - FRENTE	032 811 621	032 811 622	032 800 517	ELABORADOS CARNICOS S.A. ECARN
OLMEDO ARIAS MARCO PATRICIO	0591710427001	PANAMERICANA NORTE - KM 4 1/2 VIA A QUIT	032 270 651	032 271 098	093 321 695	DISTRIOLMEDO CIA. LTDA.
OLMOS MOLINA NESTOR VIDAL	0500002530001	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y MARQUEZ DE MAENZA	032 811 980			ABARROTES TERESITA
ORDONEZ MURILLO LUIS MARCELO	0500176466001	CALIXTO PINO Y ANTONIO CLAVIJO	032 806 966	022266204		HIERROCONT
ORTEGA LEON MARIA EUGENIA	0500149893001	AV. AMAZONAS Y AV. 5 DE JUNIO	032 801 239			MARIA EUGENIA
ORTEGA MATUTE MARIA ESTHELA	0300106077	SAQUISILU Y GATAZO 2-18A	032 803 410	098 311 174		VARIETADES SREDDY'S
OSORIO HERRERA ERMENEGILDO	0500895198001	MARQUEZ DE MAENZA Y AV ROOSEVELT (CAB	032 814 374	032 805 422	0992831759	OSORIO HERRERA ERMENEGILDO
OÑA CALAPAQUI LUIS ALBERTO	1701778001001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y BELISARIO QUEVEDO	032 811 434			ALMACENES ONA
PACHECO BUSTAMANTE CARLOS GUSTAVO	0500121447	LASSO - CENTRO	032 719 126			FERRETERIA PACHECO
PACHECO CALVOPIÑA ERNESTO ELIECER	0500092465	AV. 5 DE JUNIO Y ANTONIA VELA	032 813 019	091 619 440		SIN REGISTRO
PACHECO FABARA KLEVER ESMELIN	0501624373001	AV. AMAZONAS 8-52 Y CALIXTO PINO	032 802 603	032 660 755		OPTICAS KLER
PACHECO HERRERA CESAR AUGUSTO	0501145106	MELCHOR DE BENAVIDES Y FELIX VALENCIA	032 813 574	032 801 054	099 234 263	SIN REGISTRO
PACHECO MIENA WILIAN ERNESTO	1707385900	AV. 5 DE JUNIO Y ANTONIA VELA	032 813 019	091 619 440		EL SALTO
PACHECO PROAÑO JOFRE HOMERO	0502037351	PANAMERICANA SUR KM 3 1/2 VIA AMBATO				TECNICENTRO AUDIOCAR
PADILLA DIAZ CESAR ALONSO	0500040191001	2 DE MAYO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 801 259			ALMACEN PHILIPS
PADILLA JACOME JOSE RAMIRO	0501374425	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y GATAZO	098144200	098391566		TALLER INDUSTRIAL PADILLA
PADILLA LANDAZURI MARIA ALEGRIA	0400178943	AV. UNIDAD NACIONAL - ENTRADA AL CLUB DE	032 813 813			PADILLA LANDAZURI MARIA ALEGRI
PADILLA MARIA ALBERTINA	0500542444	SANCHEZ DE ORELLANA Y AV. ATAHUALPA	032 800 343	032 800 343		GRAFICAS NUEVO MUNDO
PAEZ BERRONEZ SILVIA	050074926-2	SALCEDO - 24 DE MAYO Y ANA PAREDES	032 726 553			COMERCIAL VALAREZO YALS
PAEZ PAVON MANUEL HUMBERTO	0590060917001	JOSE MARIA URBINA Y ANTONIA VELA	032 810 164	032 808 798		COMSECOOTOPAX - COMPANIA DE SE
PALMA HERRERA CESAR AUGUSTO	0591705458001	ANTONIA VELA S/N Y GUAYAQUIL	032 805 968	099 245 949	092 996 143	TRANSPORTE PALMA PACHECO CIA.
PALMA MIENA VIVIANA CECIBEL	0502272099001	SAQUISILU - SUCRE 10-35	032 721 319	082 639 638		FERRETERIA
PALMA PACHECO CESAR HUMBERTO	0500074851001	SAN FELIPE - NICARAGUA Y 10 DE AGOSTO	032 801 649	032 809 101	095 058 961	TAXI LINEA 37
PALMA PALMA NESTOR WILFRIDO	0500470364001	SAQUISILU - SUCRE 1035	032 722 047			FERRETERIA LA FACHADITA

Continúa →

ORDONEZ MURILLO LUIS MARCELO	0500176466001	CALIXTO PINO Y ANTONIO CLAVIJO	032 806 966	022266204		HIERROCONT
ORTEGA LEON MARIA EUGENIA	0500149893001	AV. AMAZONAS Y AV. 5 DE JUNIO	032 801 239			MARIA EUGENIA
ORTEGA MATUTE MARIA ESTHELA	0300106077	SAQUISILU Y GATAZO 2-18A	032 803 410	098 311 174		VARIEDADES SREDDY'S
OSORIO HERRERA ERMENEGILDO	0500895198001	MARQUEZ DE MAENZA Y AV ROOSEVELT (CABA	032 814 374	032 805 422	0992831759	OSORIO HERRERA ERMENEGILDO
OÑA CALAPAQUI LUIS ALBERTO	1701778001001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y BELISARIO QUEVEDO	032 811 434			ALMACENES OÑA
PACHECO BUSTAMANTE CARLOS GUSTAVO	0500121447	LASSO - CENTRO	032 719 126			FERRETERIA PACHECO
PACHECO CALVOPIÑA ERNESTO ELIECER	0500092465	AV. 5 DE JUNIO Y ANTONIA VELA	032 813 019	091 619 440		SIN REGISTRO
PACHECO FABARA KLEVER ESMELIN	0501624373001	AV. AMAZONAS 8-52 Y CALIXTO PINO	032 802 603	032 660 755		OPTICAS KLER
PACHECO HERRERA CESAR AUGUSTO	0501145106	MELCHOR DE BENAVIDES Y FELIX VALENCIA	032 813 574	032 801 054	099 234 263	SIN REGISTRO
PACHECO MIENA WILIAN ERNESTO	1707385900	AV. 5 DE JUNIO Y ANTONIA VELA	032 813 019	091 619 440		EL SALTO
PACHECO PROAÑO JOFRE HOMERO	0502037351	PANAMERICANA SUR KM 3 1/2 VIA AMBATO				TECNICENTRO AUDIOCAR
PADILLA DIAZ CESAR ALONSO	0500040191001	2 DE MAYO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 801 259			ALMACEN PHILIPS
PADILLA JACOME JOSE RAMIRO	0501374425	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y GATAZO	098144200	098391566		TALLER INDUSTRIAL PADILLA
PADILLA LANDAZURI MARIA ALEGRIA	0400178943	AV. UNIDAD NACIONAL - ENTRADA AL CLUB DE	032 813 813			PADILLA LANDAZURI MARIA ALEGRI
PADILLA MARIA ALBERTINA	0500542444	SANCHEZ DE ORELLANA Y AV. ATAHUALPA	032 800 343	032 800 343		GRAFICAS NUEVO MUNDO
PAEZ BERRONEZ SILVIA	050074926-2	SALCEDO - 24 DE MAYO Y ANA PAREDES	032 726 553			COMERCIAL VALAREZO VMS
PAEZ PAVON MANUEL HUMBERTO	0590060917001	JOSE MARIA URBINA Y ANTONIA VELA	032 810 164	032 808 798		COMSECOTOPAX - COMPANIA DE SE
PALMA HERRERA CESAR AUGUSTO	0591705458001	ANTONIA VELA S/N Y GUAYAQUIL	032 805 968	099 245 949	092 996 143	TRANSPORTE PALMA PACHECO CIA.
PALMA MIENA VIMIANA CECIBEL	0502272099001	SAQUISILU - SUCRE 10-35	032 721 319	082 639 638		FERRETERIA
PALMA PACHECO CESAR HUMBERTO	0500074851001	SAN FELIPE - NICARAGUA Y 10 DE AGOSTO	032 801 649	032 809 101	095 058 961	TAXI LINEA 37
PALMA PALMA NESTOR WILFRIDO	0500470364001	SAQUISILU - SUCRE 1035	032 722 047			FERRETERIA LA FACHADITA
PANCHI MASAPANTA MARIA ALICIA	0501200208	AV. IBEROAMERICANA Y AV. 5 DE JUNIO	032 252 633	098 015 852		ELECTROMECANICA COTOPAXI
PANCHI MASAPANTA OLMEDO	0500894043001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 5-58 Y QUITO	032 812 263	032 810 124	085 746 786	IMPRESA Y BAZAR GUTEMBERG
PAREDES CORRO JOCCINDA ELIZABETH	0502076409001	ANTONIA VELA 5-19 ENTRE PASTAZA Y GUAYA	032 807 843	032 807 101		HIDROREGIO REPRESENTACIONES
PARRA CORRALES CECILIA MARLENE	0501155873001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 8-92 Y FELIX VALENCIA	032 803 983	032 811 938		PARRA CORRALES CECILIA MARLENE
PARRA TRAVEZ ELVA YOLANDA	0501627558001	BENJAMIN TERAN 4-41 Y ANTONIA VELA	032 808 264	099 029 951		LLANERA LATAJUNGA
PARRERO ALVAREZ RAUL JOVENELLY	0501448633001	AV. UNIDAD NACIONAL S/N Y MANUELITA SAE	032 804 310	019 7617 011		INSSAHIPA
PARRERO ANA MILTON ALFREDO	0500644612001	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y TARQUI	032 800 382			CENTRO NATURISTA ANGEL DE LA S
PAZMINO CORRALES SERGIO VINICIO	0501148514	AV. ELOY ALFARO (HOSTAL QUILTOA)	032 800 346			SIN REGISTRO
PAZMIÑO DONOSO LUIS ALBERTO	0501175459001	2 DE MAYO 143 Y BALTAZARA TERAN	032 812 787	032 800 446	097 005 835	VIDRIOS Y ALUMINIOS PAZMIÑO
PAZMIÑO JOSE VICENTE	0500160759001	MALDONADO TOLEDO - PASTOCALLE 3-36 Y M	032 802 496			AUTOMOTRIZ PAZMIÑO
PAZMIÑO VASQUEZ SEGUNDO SERGIO	0500123781	FELIX VALENCIA 7-26 ENTRE 2 DE MAYO Y 8 Q	032 800 346			BAZAR
PEREZ ESPINOSA JENNY JACKELINE	0501964688001	HINAS PAZMIÑO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 802 600			SIN REGISTRO
PEÑAHERRERA REINOSO HECTOR RAUL	0500068812001	AV. SIMON RODRIGUEZ Y AV. 5 DE JUNIO		099 810 593		EMPROVIT
PICHUCHO PEREZ HUGO GONZALO	0501448826001	AV. AMAZONAS-32Y GRAL MALDONADO	032 813 365			ARQUITECTO PICHUCHO PEREZ
PINA LOACHAMIN MANUEL ALFONSO	1704471935001	LUIS DE ANDA 80-200 Y PURUHAES	032 810 400	098 955 150		MUEBLES ARTE MODERNO
PLAZA BAUTISTA PEDRO ALEJANDRO	0500910419	CDLA. RUMIPAMBA	032 805 853	032 811 603		RECEPCIONES BAMBU
PROAÑO BASTIDAS LAURA CRISTINA	0500166129001	SAN FELIPE - SIMON RODRIGUEZ 98-72	032 814 333			MOLINOS JESUS DEL GRAN PODER
PROAÑO MOSCOSO ROSA ELVIRA	1703743532001	TARQUI 613 Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 814 013			POBLICIDAD IMAGEN 2000
PROAÑO JUVENAL SILVIA	0500183595	SANCHEZ DE ORELLANA Y LUIS F VIVERO	032 801 138			CALZADO PROAÑO
PROAÑO TUMIPAMBA CARLOS	1707777213001	QUITO Y MARQUEZ DE MAENZA	032 813 578			CARLOS PROAÑO DISTRIBUCIONES
PRUNA ALBAN CRISTIAN RAMIRO	0791738237001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 4-19 Y 2 DE MAYO	032 801 437	095 164 513		COMERCIALIZADORA DE ORO EN LA
PRUNA GARCA MARTHA MARIA	0500194055001	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y TARQUI	032 802 120	087062888		BAZAR Y PAPELERIA ESTRELLA
PUGA ALBUJA MARTHA YOLANDA	1000598233001	ANTONIA VELA Y GRAL MALDONADO 301	032 804 018			SIN REGISTRO
PULLOPAXI GUAMAN SEGUNDO ISLAYO	0590053457001	BELISARIO QUEVEDO - PANAMERICANA SUR -	095066579			CIA DE TRANSPORTE BELISARIO QUE
PULLOQUINGA CHACHAPOYA EDWIN XAVIER	0502551161	AV. ELOY ALFARO FRENTE MECANICA CHAVEZ	095 306 579			CTAL
QUEVEDO CAJAS CARLOS ERMILDO	0501164420001	REDONDEL DE LA ESTACION	032 811 075	099 552 565		RECTIFRENO
QUEZADA RUIZ ALICIA GLADYS	0500149372	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y FLOYD ALFARO	032 802 154			ALLULLAS ESPECIALES QUESOS DE H
QUIMBITA PANCHI CESAR AUGUSTO SEGUNDO	0500880448	AV. MARCO AURELIO SUBIA (LAS RIELES)	2802713			QUIMBITA CESAR
QUIROZ UNAPANTA CARMITA CUMANDA	0501735328001	GRAL MALDONADO Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 802 856	098 219 347		LAS PAPTAS DEL SOPAS
QUITO QUITO VICTOR	0603402959001	RIO GUAYAS Y ALAQUEZ CIUDADELA LOS NEVADOS				VIVERES QUITO
RAZO MENENDEZ CARLOS GERMANICO	0500669148001	AV. UNIDAD NACIONAL Y GABRIELA MISTRAL	032 813 787	032 811 528		AUTRONIC
RAZO OCAÑA SANDRA ELIZABETH	0501461032	RUMIPAMBA MARCO AURELIO SUBIA		032 991 279		RAZO OCAÑA SANDRA ELIZABETH
RAZO VALVERDE CRISTINA	0500165089001	PADRE SALCEDO 4-32 Y QUITO	032 811 900			SIN REGISTRO
RENGIFO HEREDIA EVA TERESA	0500101738001	GUAYAQUIL 42-57 Y QUITO	032 801 995	0989 491 830		SODA NIÑA TERE
REYES DE LA VEGA FABIAN URBIDO	0501510275001	AV. AMAZONAS 11-27 Y OSCAR EFREN REYES	032 808 094	032 806 777		R & R
REYES VALLADARES NELSON EDMUNDO	1708260201001	ANTONIO CLAVIJO Y CALIXTO PINO (JUNTO A	032 292 329	095 045 047		MEGATECHOS
RIVERA AVILA MANUEL MARIA	0500073234001	2 DE MAYO 7-50 Y GUAYAQUIL	032 812 977			MECANICA RIVERA
RIVERA ROBOAY MONICA FRANCISCA	1705445391001	FELIX VALENCIA 10-38 Y SANCHEZ DE ORELLAN	032 813 338			FARMACIA LA MERCED
RIVERA TIGSE HILDA PIEDAD	0500674999001	2 DE MAYO 10-31 Y CALIXTO PINO	032 810 339			CONSULTORIO GINECO OBSTETRICO
ROBALINO JURADO RENAN ALFARO	0501625214001	SALCEDO - AV. NORTE Y CALLE 11	032 726 193			MINI MARKET
ROBALINO JURADO ROLANDO ANGEL	0501317861001	SALCEDO - PANAMERICANA SUR - SALIDA A LA	032 727 781			LAVADORA ECOLLUB NORTE
ROBOAY CEPEDA MARTHA	0500860135001	GUAYAQUIL Y SANCHEZ DE ORELLANA ESQ PO	032 800 191			EI DISTRIBUCIONES
ROBOAY RIVERA MILTON MANUEL	1704931631	2 DE MAYO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 814 106	032 805 478		JUEGOS ELECTRONICOS

Continúa →

PULLOPAXI GUAMAN SEGUNDO ISLAYO	05900253457001	BELISARIO QUEVEDO - PANAMERICANA SUR -	095066579			01A DE TRANSPORTE BELISARIO QUE
PULLOQUINGA CHACHAPOYA EDWIN XAVIER	0502551161	AV. ELOY ALFARO FRENTE MECANICA CHAVEZ	095 306 579			CTAL
QUEVEDO CAJAS CARLOS ERMILDO	0501164420001	REDONDEL DE LA ESTACION	032 811 075	099 552 565		RECTIFYRENO
QUEZADA RUIZ ALICIA GLADYS	0500149372	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y FLAVIO ALFARO	032 802 154			ALLULLAS ESPECIALES QUESOS DE H
QUIMBITA PANCHI CESAR AUGUSTO SEGUNDO	0500880448	AV. MARCO AURELIO SUBIA (LAS RIELES)	2802713			QUIMBITA CESAR
QUIROZ UNAPANTA CARMITA CUMANDA	0501735328001	GRAL MALDONADO Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 802 856	098 219 347		LAS PAPTAS DEL SOPAS
QUITO QUITO VICTOR	0603402959001	RIO GUAYAS Y ALAQUEZ CIUDADELA LOS NEVADOS				VIVERES QUITO
RAZO MENENDEZ CARLOS GERMANICO	0500669148001	AV. UNIDAD NACIONAL Y GABRIELA MISTRAL	032 813 787	032 811 528		AUTRONIC
RAZO OCAÑA SANDRA ELIZABETH	0501461032	RUMIPAMBA MARCO AURELIO SUBIA		032 991 279		RAZO OCAÑA SANDRA ELIZABETH
RAZO VALVERDE CRISTINA	0500165089001	PADRE SALCEDO 4-32 Y QUITO		032 811 900		SIN REGISTRO
RENGIFO HEREDIA EVA TERESA	0500101738001	GUAYAQUIL 42-57 Y QUITO	032 801 995	0989 491 830		SODA NIÑA TERE
REYES DE LA VEGA FABIAN UBIDIO	0501510275001	AV. AMAZONAS 11-27 Y OSCAR EFREN REYES	032 808 094	032 806 777		R & R
REYES VALLADARES NELSON EDUARDO	1708260201001	ANTONIO CLAYDO Y CALIXTO PINO (JUNTO A I	032 292 329	095 045 047		MEGATECHOS
RIVERA AVILA MANUEL MARIA	0500073234001	2 DE MAYO 7-50 Y GUAYAQUIL	032 812 977			MECANICA RIVERA
RIVERA ROBOAY MONICA FRANCISCA	1705445391001	FELIX VALENCIA 10-38 Y SANCHEZ DE ORELLAN	032 813 338			FARMACIA LA MERCED
RIVERA TIGSE HILDA PIEDAD	0500674999001	2 DE MAYO 10-31 Y CALIXTO PINO	032 810 339			CONSULTORIO GINECO OBSTETRICO
ROBALINO JURADO RENAN ALFARO	0501625214001	SALCEDO - AV. NORTE Y CALLE 11	032 726 193			MINI MARKET
ROBALINO JURADO ROLANDO ANGEL	0501317861001	SALCEDO - PANAMERICANA SUR - SALIDA A LA	032 727 781			LAVADORA ECOLUB NORTE
ROBOAY CEPEDA MARTHA	0500860135001	GUAYAQUIL Y SANCHEZ DE ORELLANA ESQ. PO	032 800 191			EI DISTRIBUCIONES
ROBOAY RIVERA MILTON MANUEL	1704931631	2 DE MAYO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 814 106	032 805 478		JUEGOS ELECTRONICOS
ROBLES ROSERO CARMEN	0500147400	QUITO 64-36 Y ATAHUALPA	032 801 797			BAZAR Y PAPELERIA CARMITA
ROCHA CHICANZA CELSO LAURIANO	0501141493001	QUITO 76-46 Y GUAYAQUIL	032 801 743	032 807 743		FUNERARIA NACIONAL
RODRIGUEZ MADRID ROSA CECILIA	0500544556	PUIJILI	032 723 965	032723410		PANADERIA CECIBEL
RODRIGUEZ PALMA DIEGO FERNANDO	0502627151001	AV. ELOY ALFARO 31-70 (DIAGONAL A MOTOR	032 800 206	084 388 274		MUNDO DIESEL
RODRIGUEZ RODRIGUEZ JOSE JOAQUIN	0400359592001	CALIXTO PINO S/N Y ANDRES BELLO ESQ	032 803 018			MUNDO ANIMAL
ROMAN NAVAS SANTIAGO MIGUEL	0502087802001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 5-68 Y SAN VICENTE MA	032 811 647			MUEBLERIA ANDRADE
ROMERO VASQUEZ EDWIN JAVIER	0501544688001	QUITO Y FELIX VALENCIA	032 812 518			SHOP FASHION
ROMERO VASQUEZ MARCELO ERNESTO	0501046825001	FELIX VALENCIA Y QUITO				HOTEL MAKROZ
ROMERO VASQUEZ MARIA EUGENIA	0500723143	AV. UNIDAD NACIONAL Y ANGEL SUBIA	032 812 455			VIVERES
RUBIO TORRES JUAN PABLO	0502251341001	AV. 5 DE JUNIO Y AV. COTOPAXI	032 800 668			PINTURAS MULTICOLOR
RUEDA OSORIO MIGUEL ANTONIO	0501737068001	PADRE SALCEDO S/N Y SANCHEZ DE ORELLANA	032 809 082	032 809 083		NEW FASHION STORE
SALAZAR ALVAREZ JEANETT DEL ROCIO	0501807648001	AV. ELOY ALFARO Y FLAVIO ALFARO	032 810 185			DISTRIBUIDORA DE LLANTAS
SALAZAR CALDERON LUIS GONZALO	0500660295001	FELIX VALENCIA S/N Y 2 DE MAYO	032 811 239			ALMACEN JENNY
SALAZAR CANDO MESA WILFRIDO	0501086003001	AV. 5 DE JUNIO 141 Y AV. COTOPAXI	032 814 071			COMPULLANTA
SALAZAR QUITO TERESA GRACIELA	0500359989	CDLA. MALDONADO TOLEDO-CALLE SIGCHOS Y	032 802 495	032 800 315		PANADERIA SAN JACINTO
SALAZAR ESTUPIÑAN RAFAEL GERARDO	0500187695	JAMIE ROLDOS AGUILERA 229 Y GONZALO CO	032 245 108	032 810 492		ABARROTES MICHITA
SALAZAR GOMEZ MANUEL NEPTALI	0500217609001	AV. AMAZONAS Y OSCAR EFREN REYES	032 800 486			DISTRIBUIDORA DE GAS AL POR MIE
SALAZAR MOLINA LUIS CORNELIO	0500821400001	BENJAMIN TERAN 3-29 Y ANTONIA VELA	032 803 632	092 744 185		COPOPLA - FABRICA TEXTIL
SALAZAR NAVEDA HECTOR POMPEYO	0590003727001	AV. AMAZONAS 8-11 Y CALIXTO PINO	032 813 210	032 811 564	099 784 487	CLINICA SANTA CECILIA
SALAZAR QUINGATUNA NELLY CUMANDA	0591705555001	AV. MIGUEL ITURRALDE Y AV DEL AGUILA	032 811 678	032 810 614		FERRITOL CIA. LTDA.
SALGUERO BARBA GALO ANTONIO	0501504880	AV. AMAZONAS S/N	032 813 779	098 013 846		SIN NEGOCIO
SALGUERO PAREDES ENRIQUE NAZARENO	0502438344001	AV. 5 DE JUNIO 3-12 Y AV. MARCO AURELIO SUBIA				POLLOS A LA BRAZA DELI CHIKEN
SAMANEGO GALLEGOS JORGE ENRIQUE	0591705466001	AV. UNIDAD NACIONAL S/N Y ANGEL SUBIA	032 660 740	032 805 872	099 190 230	SAIT SAMANEGO ITURRALDE S.A.
SAMPEDO TOAPANTA EDISON IVAN	0501721294001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y BELISARIO QUEVEDO	032 811 921			SAMPEDO JR. IMPORTACIONES
SANCHEZ YANEZ GUILLERMO MARCELO	0501464390001	PANAMERICANA NORTE JUNTO A SAIT IMPOR				FULL LUIOS - ACCESORIOS Y ADORN
SANDOVAL EGAS RAFAEL EMILIO	0500009790001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 479 Y GRAL MALDONADO	032 811 142	099 815 783		EDITORIAL LA GACETA S. A.
SANSUR SAKAKINI JOSE DAVID	0591707159001	PADRE SALCEDO 513 Y QUITO	032 811 484	032 811 485	099 881 543	SANSUR IMPORTACIONES Y CIA.
SANSUR SAKAKINI MIGUEL	0591707140001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 1-134 Y AV. RUMINAHUI	032 813 640	032 813 641	099 734 707	FESACIA - FERRETERIA SANSUR Y CO
SANTACRUZ TAPIA GLADYS MAGDALEN	0500846324001	AV. AMAZONAS 932 Y ANTONIO JOSE DE SUCR	032 802 391	085 717 235		EL CONTACTOR
SANTAMARIA PALMA CESAR EDUARDO	0501410997	SIGCHOS Y PUIJILI				TALLERES EL SAMBO
SANTAMARIA QUEVEDO SEGUNDO WASHINGTON	0500198635001	AV. UNIDAD NACIONAL 5274 Y EMILIO SANDO	032 801 543			SIN REGISTRO
SANTOS ESTUARDO GILBERTO	1800860320	SANCHEZ DE ORELLANA Y GRAL MALDONADO	032 804 924			PIZZERIA BUON GIORNO
SAONA MALDONADO CARMEN AMELIA	0500821400	MARQUEZ DE MAENZA Y SANCHEZ DE ORELLA	032 801 368			CERAMICA ALEJANDRA
SARABIA QUEZADA DORIS GABRIELA	0502084650001	AV. MARCO AURELIO SUBIA (JUNTO ELEPCO)	032 808 475			CABINAS TELEFONICAS
SEGOVIA ANDRADE GONZALO ESTUARDO	0591709488001	EL NIAGARA - BARRIO TIOMBAMBA VIA A SALACHE				LOGINSA CIA. LTDA. - LOGISTICA INT
SEGOVIA BEDON DARIO XAVIER	0502507221001	TOMAS DE BERLANGA Y SAN ISIDRO LABRADO	098 114 822	032 805 941		D & J COMPU
SEGOVIA HERRERA JOSE REINALDO	0500160619001	AV. AMAZONAS 7-97 Y CALIXTO PINO	032 802 598	032813083		BODEGA DE GRANOS
SEGOVIA RECALDE JOSE AUGUSTO	0590031801001	PANAMERICANA FRENTE AL TERMINAL TERRE	032 811 364	032 813 834		SEMAYARI CIA. LTDA.
SEGOVIA SEGOVIA LUIS ESTUARDO	0501654685001	GRAL MALDONADO 8-20 Y QUIJANO Y ORDOÑ	032 800 658	099 080 896		COMPU CREDITO
SEMAYATE NORONA JOSE ALBERTO	0501317341001	AV. UNIDAD NACIONAL Y PRIMERO DE ABRIL	032 805 044	099 665 085	032 813 330	TALLER AUTOLAT
SEMAYATE SALAZAR EDGAR RENE	0501004410001	PUIJILI - ANTONIO JOSE DE SUCRE 7-62 Y TIOFI	032 723 958			ASADERO EL CRIOLLO
SEVILLA GORTAIRE JOSE LUIS	1890000130001	PANAMERICANA SUR KM 2 - FRENTE A DON DI	032 811 100	032 807 891		ASSA - AUTOMOTORES DE LA SIERRA
SIERRA MORENO COLON MAURICIO	1890140633001	AV. UNIDAD NACIONAL	032 829 164			MARTINIZING S. A. - LAVANDERIAS C
SIMON DE MAFLA SARA	0500010814001	QUITO S/N Y PADRE SALCEDO	032 801 318			SIN REGISTRO

Continúa →

SANSUR SAKAKINI MIGUEL	0591707140001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 1-134 Y AV. RUMINAHUI	032 813 640	032 813 641	099 734 707	FESACIA - FERRETERIA SANSUR Y CO
SANTACRUZ TAPIA GLADYS MAGDALEN	0500846324001	AV. AMAZONAS 932 Y ANTONIO JOSE DE SUCR	032 802 391	085 717 235		EL CONTACTOR
SANTAMARIA PALMA CESAR EDUARDO	0501410997	SIGHOS Y PUJILI				TALLERES EL SAMBO
SANTAMARIA QUEVEDO SEGUNDO WASHINGTON	0500198635001	AV. UNIDAD NACIONAL 5274 Y EMILIO SANDO	032 801 543			SIN REGISTRO
SANTOS ESTUARDO GILBERTO	1800860320	SANCHEZ DE ORELLANA Y GRAL MALDONADO	032 804 924			PIZZERIA BUON GIORNO
SAONA MALDONADO CARMEN AMELIA	0500821400	MARQUEZ DE MAENZA Y SANCHEZ DE ORELLA	032 801 368			CERAMICA ALEJANDRA
SARABIA QUEZADA DORIS GABRIELA	0502084650001	AV. MARCO AURELIO SUBIA (JUNTO ELEPCO)	032 808 475			CABINAS TELEFONICAS
SEGOVIA ANDRADE GONZALO ESTUARDO	0591709488001	EL NIAGARA - BARRIO TIOMBAMBA VIA A SALACHE				LOGINSA CIA. LTDA. - LOGISTICA INT
SEGOVIA BEDON DARIO XAVIER	0502507221001	TOMAS DE BERLANGA Y SAN ISIDRO LABRADO	098 114 822	032 805 941		D & J COMPU
SEGOVIA HERRERA JOSE REINALDO	0500160619001	AV. AMAZONAS 7-97 Y CALIXTO PINO	032 802 598	032813083		BODEGA DE GRANOS
SEGOVIA RECALDE JOSE AUGUSTO	0590031801001	PANAMERICANA FRENTE AL TERMINAL TERRES	032 811 364	032 813 834		SEMAYARI CIA. LTDA.
SEGOVIA SEGOVIA LUIS ESTUARDO	0501654685001	GRAL MALDONADO 8-20 Y QUIJANO Y ORDOÑ	032 800 658	099 080 896		COMPU CREDITO
SEMANATE NORONA JOSE ALBERTO	0501317341001	AV. UNIDAD NACIONAL Y PRIMERO DE ABRIL	032 805 044	099 665 085	032 813 330	TALLER AUTOLAT
SEMANATE SALAZAR EDGAR RENE	0501004410001	PUJILI - ANTONIO JOSE DE SUCRE 7-62 Y TIOFI	032 723 958			ASADERO EL CRIOLLO
SEVILLA GORTAIRE JOSE LUIS	1890000130001	PANAMERICANA SUR KM 2 - FRENTE A DON DI	032 811 100	032 807 891		ASSA - AUTOMOTORES DE LA SIERRA
SIERRA MORENO COLON MAURICIO	1890140633001	AV. UNIDAD NACIONAL	032 829 164			MARTINIZING S. A. - LAVANDERIAS C
SIMON DE MAFLA SARA	0500010814001	QUITO S/N Y PADRE SALCEDO	032 801 318			SIN REGISTRO
SONO HEREDIA FRANCISCO XAVIER	0501486773001	SIMON RODRIGUEZ 92-182 Y PARAGUAY	032 800 253	092 746 268		SIN REGISTRO
SORIA VILLACIS DAVID ALFREDO	0500541248	SALCEDO - SUCRE Y LUIS A. MARTINEZ Y AV. O	032 726 054	032726731		COMERCIAL SORIA FERRETERIA
SORIA VILLACIS MARIA ANTONIETA	0500977491	SALCEDO - SUCRE Y PADRE SALCEDO	032726 313	032726 953		FARMACIA COMUNITARIA SAN FRAN
TACO GALLARDO GLORIA ELSA	0500184817001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 4-104 Y GRAL MALDONA	032 810 851			MOINI MARKET Z
TACO MARIA INES	0500543392	QUIJANO Y ORDOÑEZ 5-104 (TRAS DE LA CAM	2810-892			RESTAURANT FAMILIAR
TACO TAIPE FRANCISCO	0591706667001	PARROQUIA BELISARIO QUEVEDO - SECTOR ILL	032 729 588			CIA. EN CAMIONETAS DE CARGA LIV
TALBOT DUEÑAS JAIME GUILLERMO	0190055965001	QUITO Y GUAYAQUIL	032 660 073	032 812 750	2811334	BANCO DEL AUSTRO
TAMAYO OCAÑA AMERICA GRACIELA	1801073972001	FELIZ VALENCIA Y SANCHEZ DE ORELLANA	032 803 868			FRIGORIFICO LA MERCED
TANDALLA GUAMANGALLO NELLY TARCILIA	0500937800	GUAYAQUIL Y QUITO				TANDALLA GUAMANGALLO NELLY T.
TAPIA CARRERA MARIA ISABEL	0500015821001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y JOSEFA CALIXTO	032 802 280			ISABELITA
TAPIA EDGAR ANTONIO	0500746599001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y NAPO	032 802 579	032 803 599		SIN REGISTRO
TAPIA HECTOR RIGOBERTO	0500324322001	MELCHOR DE BENAVIDEZ 129 Y SIMON BOLIVA	032 803 961	085 516 142		CONTINENTAL TALLER DE BICICLETA
TAPIA IZA BETTY LUZ	0502283039001	FELIZ VALENCIA Y SANCHEZ DE ORELLANA	032 812 784			TAPIA IZA BETTY LUZ
TAPIA ORBEA LOIDE CECILIA	0501605463001	GUAYAQUIL 3-13 Y AV. AMAZONAS	032 812 368			FRIGORIFICO LA ESPANOLA
TARCO TARCO EDGAR PATRICIO	0502150832001	ANTONIO CLAUDIO Y FORTALEZA CALLO	032 805 264	032 801 771		EQUPOS INDUSTRIALES COTOPAXI
TEJADA CISNEROS MARGARITA ELIZA	1708744626001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 17-06 Y RIO GUAY	032 808 512	098 048 404		FARMACIA LAS FUENTES
TELLO INSUASTE AIDA LUCRECIA	0600336093001	AV. AMAZONAS 5-37 Y GUAYAQUIL 3 PISO CC.	032 805 733	095 751 575		CARLIN MUSIC
TELLO TITASUNTA HILDA BEATRIZ	0500559901	CDLA. RUMIPAMBA	032 812 746			SIN REGISTRO
TEMPOSERVICIOS S.A.	1791350049001	AV. AMAZONAS 2-67 Y GRAL MALDONADO	032 800 893			TEMPOSERVICIOS S.A.
TENORIO ANA TERESA	0501623748001	QUITO Y PADRE SALCEDO		092 810 430		TENORIO ANA TERESA
TENORIO JIMENEZ NESTOR EFRAIN	0500017637001	AV. ATAHUALPA Y AV. ROOSEVELTH	032 801 576	032 810 891		FERRETERIA Y ASERADERO NELLY
TENORIO MOLINA YESENIA NATALY	0502438029	QUITO Y PADRE SALCEDO				TENORIO MOLINA YESENIA NATALY
TENORIO ROBAYO BARBARA CASANDRA	1803215670001	BELISARIO QUEVEDO 1-91 Y RUMINAHUI	032 806 249	084 060 083	032 807 014	FUNDEL
TERAN PACHECO CARMITA ZENIEDA	0591704214001	AV. MARCO AURELIO SUBIA S/N Y BENJAMIN CARRION RUMI				COLEGIO PARTICULAR CONTINENTA
TERAN VASCONEZ JOHN MAURICIO	0590059730001	JOSE GUANGO BAJO - CALLE PRINCIPAL S/N Y NA	032 230 124	032 230 256		DIAMONDROSES S.A.
GAVILANES YANEZ MARTHA CECILIA	0990017514001	BELISARIO QUEVEDO Y FELIX VALENCIA ESQUIN	032 807 300			
TIPANTASIG LEON JUANA DE LA CRUZ	0500504667001	SANCHEZ DE ORELLANA Y PADRE SALCEDO	032 728 227	032 806 184	084537556	SERVICIOS TRIBUTARIOS
TOBAR GALARZA EDISON JAVIER	0501233621001	AV. 5 DE JUNIO 50-23 Y ANTONIA VELA	032 811 353			FERRETERIA LA FERIA
TONATO BAUTISTA MARIA EUGENIA	0502207954001	QUITO S/N Y TARIQUI	032 804 656	098 753 373		COMPU MELA
TONATO TAIPE RODI RAMIRO	0591707329001	CARLOS ROBLE 145 Y EDUARDO VACA	032 810 199	084 048 460		VERTIENTES DEL COTOPAXI S. A. - CO
TORO CARLOTA VICTORIA	0500160999	AV. AMAZONAS Y AV. 5 DE JUNIO 5-146	032 810 616			SIN REGISTRO
TORO VALVERDE WASHINGTON EDUARDO	0500092598	GRAL JULIO ANDRADE 1-75 Y AV. MARCO AURI	032 800 638			AUTO - ELECTROREPUUESTOS TORO
TORRES MOROCHO MARIA EUGENIA	0500183488001	GRAL JULIO ANDRADE (REDONDEL LA ESTACIO	032 803 210	032 803 315		BAZAR Y PAPELERIA KARINA
TOSCANO BORJA MARCELO ANDRES	0502280845001	JAVIER ESPINOZA 374 Y AV. AMAZONAS - FREN	032809745	0983207916		COMISIONISTA VENTA TARIETAS
TOSCANO SANCHEZ JOSE VICENTE	1704870706001	JAVIER ESPINOZA Y AV. AMAZONAS	032809175	0987733505		CABINAS TELEFONICAS
TRAVEZ MISE WASHINGTON MARCELO	0591712586001	AV. 5 DE JUNIO Y AV. 10 DE AGOSTO CABINAS	099460878	0985610693		CIA DE TRANSPORTE PESADO COTRA
TRIVINIO CEDENO JOSE WASHINGTON	1300144076	AV CINCO DE JUNIO Y ANTONIA VELA	032 801 032			SIN REGISTRO
TROYA MASABANDA RENE MIGUEL	1716030851	GRAL VARGAS TORRES 1-32 Y AV. ELOY ALFARO	032 809 376	094 877 251		SERVIMAC VENTA DE HERRAMIENTA
ULLOA ABRROBA OSWALDO EFRAIN	0501154280001	AV. ELOY ALFARO Y GATAZO	032 812 447	032 809 621	094 236 311	DISFERR
UNAPANTA REATIQUI JORGE ESTUARDO	0500689682001	PADRE SALCEDO 3-55 Y BELISARIO QUEVEDO	032 806 285	092 549 668		JOYERIA UNAPANTA
VACA ALVAREZ MIGUEL ANGEL	0500013172001	SIMON RODRIGUEZ Y BRASIL	032 802 644			ALMACEN AVICOLA
VACA BALSECA BELGICA LASTENIA	0501210843001	GUAYAQUIL 1061 Y PASAJE MEJIA	032 812 731			
VACA CERDA ARACELY AZUCENA	0501618599	AV. AMAZONAS 280 Y GRAL MALDONADO	032 800 269	098 579 684		ALMACEN EL GATO
VACA CORRALES ERIKA	0591718894001	FELIX VALENCIA Y AV. AMAZONAS	032 803 185	087 722 357	032 802 728	COMERCIALIZADORA Y DISTRIBUIDO
VACA ESTRELLA MARGARITA ALEGRIA	0500134424	PUJILI - JUAN JOSE MERIZALDE Y ABDON CALDI	032 724 528			SIN REGISTRO
VACA FERNANDEZ MARCO ANTONIO	0590059358001	SALCEDO - AV. GONZALO JIMENEZ RIVAS PAN	032 726 480	032 727 520	085604207	COSUTREX S. A. - COMPANIA SUBREI
VACA SINGAÑA FAUSTO LISANDRO	0502399041001	RUMIPAMBA AV REMIGIO ROMERO Y CORDER	032 814 275	099 021 810	032 809 442	FADICARST

Continúa →

TORO CARLOTA VICTORIA	0500160999	AV. AMAZONAS Y AV. 5 DE JUNIO 5-146	032 810 616			SIN REGISTRO
TORO VALVERDE WASHINGTON EDUARDO	0500092598	GRAL JULIO ANDRADE 1-75 Y AV. MARCO AURELIO	032 800 638			AUTO - ELECTROREPUESSTOS TORO
TORRES MOROCHO MARIA EUGENIA	0500183488001	GRAL JULIO ANDRADE (REDONDEL LA ESTACION)	032 803 210	032 803 315		BAZAR Y PAPELERIA KARINA
TOSCANO BORJA MARCELO ANDRES	0502280845001	JAVIER ESPINOZA 374 Y AV. AMAZONAS - FRENTE	032809745	0983207916		COMISIONISTA VENTA TARIETAS
TOSCANO SANCHEZ JOSE VICENTE	1704870706001	JAVIER ESPINOZA Y AV. AMAZONAS	032809175	0987733505		CABINAS TELEFONICAS
TRAVEZ WISE WASHINGTON MARCELO	0591712586001	AV. 5 DE JUNIO Y AV. 10 DE AGOSTO CABINAS	099460878	0985610693		CIA DE TRANSPORTE PESADO COTPA
TRMINIO CEDENO JOSE WASHINGTON	1300144076	AV CINCO DE JUNIO Y ANTONIA VELA	032 801 032			SIN REGISTRO
TROYA MASABANDA RENE MIGUEL	1716030851	GRAL VARGAS TORRES 1-32 Y AV. ELOY ALFARO	032 809 376	094 877 251		SERVIMAC VENTA DE HERRAMIENTA
ULLOA ARROBA OSWALDO EFRAIN	0501154280001	AV. ELOY ALFARO Y GATAZO	032 812 447	032 809 621	094 236 311	DISFERR
UNAPANTA REATIQUI JORGE ESTUARDO	0500689682001	PADRE SALCEDO 3-55 Y BELSARIO QUEVEDO	032 806 285	092 549 668		JOYERIA UNAPANTA
VACA ALVAREZ MIGUEL ANGEL	0500013172001	SIMON RODRIGUEZ Y BRASIL	032 802 644			ALMACEN AMCOLA
VACA BALSECA BELGICA LASTENIA	0501210843001	GUAYAQUIL 1061 Y PASAJE MEJIA	032 812 731			
VACA CERDA ARACELY AZUCENA	0501618599	AV. AMAZONAS 280 Y GRAL MALDONADO	032 800 269	098 579 684		ALMACEN EL GATO
VACA CORDALES ERIKA	0591718894001	FELIX VALENCIA Y AV. AMAZONAS	032 803 185	087 722 357	032 802 728	COMERCIALIZADORA Y DISTRIBUIDOR
VACA ESTRELLA MARGARITA ALEGRIA	0500134424	PUJILI - JUAN JOSE MERIZALDE Y ABDON CALDAS	032 724 528			SIN REGISTRO
VACA FERNANDEZ MARCO ANTONIO	0590059358001	SALCEDO - AV. GONZALO JIMENEZ RIVAS PANAM	032 726 480	032 727 520	085604207	COSUTREX S. A. - COMPANIA SUBRE
VACA SINGAÑA FAUSTO LISANDRO	0502399041001	RUMIPAMBA AV REMIGIO ROMERO Y CORDERO	032 814 275	099 021 810	032 809 442	FADKARST
VALENCIA PEREZ CARLOS EDUARDO	0500455928001	MARCO AURELIO SUBIA 6-81 Y LOJA	032 804 915	096 252 368		V & Y CIA. LTDA
VALENCIA PEREZ GLADYS EULALIA	0500510128001	AV. 5 DE JUNIO Y AV. MARCO AURELIO SUBIA	032 811 095			VENTA DE BATERIAS
VALLEJO SALGADO TARGELIA ELBA ELINA ISABEL	0500193669	BELSARIO QUEVEDO Y CALIXTO PINO	032 809 560			SIN REGISTRO
VARGAS CHACON CARLOS	1702170471001	HINAS PAEZ Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 813 577			COMERCIAL VARGAS
VARGAS MORIA MARIA CIJOFE	0500116462	SALCEDO - PADRE SALCEDO Y ROCAFUERTE	032 726 959			ABARROTES MAURICIO
VARGAS MUÑOZ LUIS ANIBAL	1705969937001	QUITO 1438 Y TARQUI	032 811 832			EDICIONES CULTURALES COTOPAXI
VASCONEZ DE JACOME MARIA MATILDE	05001456675	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y LUIS F. VIVERO				SIN REGISTRO
VASCONEZ NARANJO IGNACIO JOSE	0501297899001	QUITO 1428 Y TARQUI		032660761	091693658	V & Y
VASQUEZ ALCAZAR NELSON HERNAN	0501329908001	SANCHEZ DE ORELLANA 15-98 Y PADRE SALCEDO	032 800 796			ALMACEN VASQUEZ
VASQUEZ HERNANDEZ SIXTO	0500189915	2 DE MAYO 232 Y HINAS PAEZ - ESQUINA	032 810 726			ABARROTES MARGARTA
VASQUEZ MENDOZA EUGENIA CLARIZA	1301718886	CDLA. LAS FUENTES. SR. CAMACHO	032 806 579	095 989 316		
VASQUEZ RODRIGUEZ LOURDES JACQUELINE	0501601454001	2 DE MAYO Y FELIX VALENCIA	032 804 357	098 664 392	032 801 100	SUPER SALUD
VASQUEZ VARGAS SAUL PATRICIO	0502306889	QUITO 11-10 Y AV RUMINAHUI	032 801 336	032 801 107		INSTITUTO PROFESIONAL FEMENINO
VASQUEZ VITERI LUCIA CUMANDA	0501086730001	AV. ELOY ALFARO 1-13 Y GRAL VARGAS TORRES	032 806 379			REPUESSTOS ALVAREZ VASQUEZ
VEGA CEPEDA CESAR AUGUSTO	0500075080001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 468 Y GRAL MALDONADO	032 660 092			SU PAPELERIA SUMINISTROS OFICINA
VEGA MORENO SANDRA ELIZABETH	0502599095	ANTONIO JOSE DE SUCRE 1-120 Y AV AMAZONAS	032 812 376			MUNDO DEL PAÑAL
VEGA PAEZ VICTOR MANUEL	0591709887001	SAN FELIPE - AV. IBEROAMERICANA Y URUGUAY	032 805 399	032 660 014		VEGA PAEZ S.A. - COMPANIA DE TRAF
VELASCO CHASIPANTA OLGER WILFRIDO	0501754881001	BARRIO LAGUNA DE BELLAVISTA - VIA LAS CABALLERIAS	032 263 013	0995 095647		PIROTECNIA SOLAR
VELASCO GARCIA MARTHA NATALI	1803015526	GOLLONDINS S/N DIAGONAL A LA P1	032 292 082	095 721 213		CENTRO DE CAPACITACION LATINOAMERICANA
VELASCO MARTINEZ CARMEN AMERICA	0501202055001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 16-19 Y RIO GUAYAS	032 804 763			VIVERES CARMITA
VELASTEGUI LOPEZ EDGAR FRANCISCO	1800459974001	GUAYAQUIL Y AV. AMAZONAS	032 800 584			COMERCIAL VELASTEGUI
VIERA ALVAREZ FERNANDO RODRIGO	0591704532001	POALO - BARRIO CENTRAL - CALLE PRINCIPAL	032 721 918	099 471 944		CIAPALENCE S.A. - COM. TRANS. COTOPAXI
VILCA QUILUMBA MELIDA LASTENIA	0502258114001	CADON VERAORUZ - TANICUCHI	032 701 731	098 214 607	083 741 618	PIROTECNIA MULTICOLOR COTOPAXI
VILLAMARIN NAVARRO JOSE	0501472294001	ANTONIA VELA 15-23 Y BENIGNO CHIRIBOGA	032 805 912			DISENSA
VILLAMARIN VILLAMARIN KELEVER ISAÍAS	0502976962	ANTONIO CLAUDIO Y ANTONIO JOSE DE SUCRE	089 901 149			EL RADIAADOR PERFECTO
VILLAVICENCIO PEÑAHERRERA LUZ ELENA	0500988498001	AV. UNIDAD NACIONAL FRENTE A LA GASOLINERA	032 811 166	032801554		LUBRICADORA SUR
VITERI REINOSO NELSON SAUL	0500807474001	FELIX VALENCIA 11-32 Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 811 830	032 813 692		AGROQUIMICOS LA MERCED
VITERI TAPIA MERY SUSANA	0502276298001	AV AMAZONAS Y GUAYAQUIL	032 810 785	095 547 118		VITERI TAPIA MARIA SUSANA
VIÑAN DE LEON ZOILA MARIA PIEDAD	0500281696	RAFAEL MORALES Y OLMEDO	032 723 239			TIENDA
YANCHAGUANO PILA ANA LUCIA	0502146038001	FELIX VALENCIA S/N Y BELSARIO QUEVEDO	032 811 128	032 800 123		EL PRODUCTOR
YANEZ COBO PAULINA ELIZABETH	1802598050001	PADRE SALCEDO 4-01 Y BELSARIO QUEVEDO	032 804 993			NO PROBLEM COMPUTACION
YASSELGA REYES GLADYS XIMENA	1701645960001	QUITO 14-55 Y GRAL MALDONADO				LEXX GALERIA
YASIG ZHINGRI NORMA ISABEL	0502372774001	GUAYAQUIL 520 Y QUITO	032 812 339			EL COSTURERO
YUCALLA BALTAZAR JUAN JOSE	1803801248	AV. 5 DE JUNIO Y SIMON RODRIGUEZ (SAN FELIPE)	086 394 787			COMERCIAL YUCALLA CIA LTDA.
YUGCHA CASA LUIS GERMANICO	0591707957001	TANICUCHI - LEONIDAS PLAZA - CASA DEL SR. GONZALEZ	032 701 645	032 701 447		SAN LORENZO DE TANICUCHI - COM
YUGSI GUAYTA SEGUNDO WASHINGTON	0591710354001	SAQUISILU - GARCIA MORENO Y BARRENO	032 690 247	099929112	03 2719 314	CERETRANS S.A. - COMPANIA DE TRAFIC
ZAMBONINO JACOME WILSON AUGUSTO	0502229792001	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y GRAL MALDONADO	032 813 501	032 660 060		IMPORTADORA WILMAR
ZAMBRANO ARIAS JOSE AUGUSTO	0590002720001	AV. UNIDAD NACIONAL - SECTOR EL NIAGARA		032800898		GASOLINERA ZAMBRANO
ZAMORA CEDEÑO CARLOS ANTONIO	1704422276001	GUAYAQUIL 559 Y QUITO EDIF SANTO DOMINGO	032 807 909	032 810 569	0996 165 525	A.S.T. ZAMORA Y ZAMORA
ZAMORA MARIA ELIZABETH	1202647119001	FELIX VALENCIA 10-37 Y SANCHEZ DE ORELLANA	032 813 576	032 801 198		ALMACEN VETERINARIO EL CAMPO
ANDRADE VARGAS ANA ROSA	0502393598	SALCEDO - JUAN LEON MIERA SAN MARCOS	098 310 915			EUROMEDIC
ARCOS PAREDES CARLOS OLIVERIO	0501874895001	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y GRAL MONTERO	032 804 633			CONTINENTAL CARS
ARIMAS TOAQUZA SEGUNDO MARIO	0501960231	ATAHUALPA E ILLINZA ESQUINA	032 808 292	097 704 337		CONSTITUCION DE OPTALTRANS CIA
BRAVO YANEZ JORGE ANIBAL	1710804491	TANICUCHI - BARRIO GOTERAS YANEZ N.172	084 453 162			COMPANIA DE CARGA PESADA NUEVA
CARRILLO MURILLO JANETH ALEXANDRA	0501805675001	URB LOS ROSALES CASA 38	032 800 762	092 777 101		CABINAS TELEFONICAS
CHANGOLUISA LEMA MARIA TERESA	0501258263001	PUJILI - JOSE MARIA VELASCO IBARRA Y JOSE MORALES	032 724 917			RSE PELLUQUERIA
CRESPO YANEZ WALTER WILFRIDO	0501982110	LASSO CENTRO - FRENTE FAMILIA SANCHEZ	095 012 743			COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO

Continúa →

YUGSI GUAYTA SEGUNDO WASHINGTON	0591710354001	SAQUISILU - GARCIA MORENO Y BARRENO	032 680 247	099929112	03 2719 314	CERETRANS S.A.- COMPANIA DE TR
ZAMBONINO JACQUE WILSON AUGUSTO	050222792001	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y GRAL MALDONA	032 813 501	032 660 060		IMPORTADORA WILMAR
ZAMBRANO ARIAS JOSE AUGUSTO	059000272001	AV. UNIDAD NACIONAL - SECTOR EL NIAGARA		032800898		GASOLINERA ZAMBRANO
ZAMORA CEDAÑO CARLOS ANTONIO	1704422276001	GUAYAQUIL 559 Y QUITO EDIF SANTO DOMIN	032 807 909	032 810 569	0996 165 525	A.S.T. ZAMORA Y ZAMORA
ZAMORA MARIA ELIZABETH	1202647119001	FELIX VALENCIA 10-37 Y SANCHEZ DE ORELLAN	032 813 576	032 801 198		ALMACEN VETERINARIO EL CAMPO
ANDRADE YARGAS ANA ROSA	0502393598	SALCEDO - JUAN LEON MERA SAN MARCOS	098 310 915			EUROMEDIC
ARCOS PAREDES CARLOS OLIVERIO	0501874895001	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y GRAL MONTERO	032 804 633			CONTINENTAL CARS
ARMAS TOAQUIZA SEGUNDO MARIO	0501960231	ATAHUALPA E ILINIZA ESQUINA	032 808 292	097 704 337		CONSTITUCION DE OPTALTRANS CIA
BRAVO YANEZ JORGE ANIBAL	1710804491	TANICUCHI - BARRIO GOTHERAS YANEZ N.172	084 453 162			COMPANIA DE CARGA PESADA NUE
CARRILLO MURILLO JANETH ALEXANDRA	0501805675001	URB LOS ROSALES CASA 38	032 800 762	092 777 101		CABINAS TELEFONICAS
CHANGOLUISA LEMA MARIA TERESA	0501258263001	PUIJILI - JOSE MARIA VELASCO IBARRA Y JOSE M	032 724 917			RISE PELLUQUERIA
CRESCO YANEZ WALTER WILFRIDO	0501982110	LASSO CENTRO - FRENTE FAMILIA SANCHEZ	095 012 743			COMPANIA DE TRANSPORTE PESAD
CULQUI SINCHIGUANO OSCAR ANIBAL	0501987341001	AV. GRAL MIGUEL ITURRALDE	032 262 182	087 018 897	032 814 932	INDUSTRIA C/MATRIZ
CULQUI TERAN JOSE ANIBAL	0500534474001	AV. GRAL MIGUEL ITURRALDE A 200M COLEGI	032 802 185	032 262 185		IMC INDUSTRIA METALICA
GRANIA GRANIA HOLGUER RODRIGO	0501338784	SIGCHOS - BARRIO LOS OLIVOS	022 913 037	087 034 291		COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO
GUAYARA VIZUETE JAIME EDUARDO	0501616916001	GUAYAQUIL 10-01 Y NAPO	032 812 104			CERAMICA NOBEL 2
LLERENA MARTINEZ YANICIO	1802935799001	AV. AMAZONAS Y DIEGO NOBOA REDONDEL F	032 806 512	098 769 585	032 812 749	SUPER POLLO RICO
MADRID CAICEDO WILSON FABIAN	0591715844001	AV. 10 DE AGOSTO Y PASAJE COLOMBIA	032 807 832	084 015 732		COMPANIA DE TRANSPORTE PESAD
MOSQUERA PIEDAD MARIA ROSARIO	1703284537001	PUIJILI - SUFRE Y GARCIA MORENO (PUIJILI)	032 723 517			BAZAR EL GATO
MUÑOZ YACA SEGUNDO MIGUEL	0500771662001	QUITO 18-115 Y FELIX VALENCIA	032 801 402			MY FRIEND'S RESTAURANT
OROZCO TAPIA MARTHA CECILIA	0502134786001	CDLA. VASCONCE CUMI CALLE PRINCIPAL	032 805 131	098 528 061		ONICAL
ORTEGA SANDOVAL MARGARITA EULALIA	0500181797	CARRIGUIRASO 64-40 FRENTE A LAGUNA	032 803 414			VIVERES MARGARITA
OVIEDO BLANCO EDGAR	110110991	QUITO 20-65 Y ATAHUALPA	032 814 165	087 286 912		CIA SOLUCIONES INFORMATICAS BA
RODRIGUEZ WILLACS YERONICA ARACELY	1711161073001	AV. MARCO AURELIO SUBIA Y GRAL MONTERO	032 801 998			TRUCK DIESEL
SALTOS GUERRERO JOSE LUIS	1708651607001	AV. AMAZONAS Y PADRE SALCEDO	032 813 884	032 811 064	032 801 269	DISTRIBUIDORA JOMA
SANCHEZ YANEZ PATRICIO BOLIVAR	0591714546001	SECTOR LANGUA	032 380 403			SANBELFLOWERS CIA LTDA
SEGOMIA PICHUCHO LUIS BOLIVAR	0500024138	QUJIANO Y ORDOÑEZ Y TARQUI 4-44	032 802 586	099 808 795		PUBLICIDAD RODANTE
TOALA TOMAS JUVENAL	0909889255001	AV. ELOY ALFARO TERMINAL TERRESTRE LOCAL	032 808 678			RESTAURANTE LOS ENSIMOS
TOBAR GORDILLO MARIA ALEXANDRA	0501829444	ANTONIA VELA Y VICENTE ROCAFUERTE (ESQU	032 808 788			CENTRO ESTETICO COSMETOLOGICO
TORO MOLINA BLANCA MERCEDES	0501720999001	GRAL JULIO ANDRADE 1-64 Y AV. MARCO AUR	032 800 638			CEYCAT SHOPP
VARGAS CALYOPINA SERGIO EDISON	0591715461001	AV ELOY ALFARO Y JULIO ANDRADE	032 810 485	088 574 507		COMPANIA DE TRANSPORTE PESAD
VELASCO VELASCO GLORIA CECIVEL	0502367576001	SALCEDO - BOULVAR 1515 Y VICENTE LEON (SA	032 728 760			AZULEIOS SALCEDO
PICHUCHO CHICAZA CESAR FERNANDO	0501163711	AV. ROOSEWELT Y MARQUEZ DE MAENZA	032 808 435	0988 112 183	0984455471	METAL MECANICA
HERRERA CALYOPINA VICTOR ABSALON	0500909676	PASTOCALLE - 1-10 Y MORASPUNGO				REPUESTOS HERRERA
HERRERA GORDILLO IVAN ESTUARDO	0501092779	BELISARIO QUEVEDO 9-25 Y FELIX VALENCIA	032 801 407			FLORISTERIA EL JARDIN
HUERTAS QUEZADA JENNY MARISOL	0501515829	AV. MARCO AURELIO SUBIA 20-42 Y FLAVIO AL	032 802 154			PANIFICADORA EL PUEBLO
MOLINA TRAVEZ JORGE RAUL	0501575997	GRAL LUIS VARGAS TORRES 1-62 Y AV. MARCO				ECUAFRENO
PASTUNA CRUZ MIGUEL ANGEL	0500962774	JULIO ANDRADE 1-51 Y AV. MARCO AURELIO S	032 802 659	032 808 864		AUTOTAPICERIA ECUADOR
TOBAR OYOS IVAN ARTURO	0501801492	FLAVIO ALFARO Y AV. MARCO AURELIO SUBIA	087061200	2808845		MOTOR CAR
ALPUSIG CHUQUI JORGE RAUL	0501612535	PANAMERICANA SUR KM 6 1/2 ENTRADA A BE	032 266 255	032 266 347	086928485	ESTRUCTURAS METALICAS
BENITES VELASCO JOSE FRANCISCO	0591722352001	BARRIO BELLAVISTA SECTOR ALAQUEZ	032262108	032262039	092788104	AVYOLA MARICELA Y COMPANIA
CHILUISA PARRA EDGAR MIGUEL	0501493092	CUBA Y BOLIVIA SAN FELIPE SUR (PUERTAS VER	082 873 218	098 443 911		EL PLOMERO DE CONFIANZA
COOPERATIVA SAN FRANCISCO LTDA	1890003628001	MONTALVO ENTRE 12 DE NOVIEMBRE Y JUAN	032 823 582	032 809 919		COOPERATIVA SAN FRANCISCO LTDA
CORRALES TAPIA LUIS RICARDO	0591718789001	AV. ELOY ALFARO Y SIMON RODRIGUEZ 82-67	032 253081	083 299 335	032252519	CONTRUCK S.A.
GUANOQUIZA GUANOQUIZA LUIS FAVIAN	1710551530001	AV. ITURRALDE BELLAVISTA	032 262 582	095 260 603		
HOLGUIN VAREA MARIA GABRIELA	0501086896001	QUITO 17-07 Y GUAYAQUIL	032 806 722	099 781 500		SU HOGAR
MOLINA ESPIN EDWIN PATRICIO	1891734340001	SIGCHOS ENTRE PUIJILI Y SALCEDO	032 660 056	09947 01177		MOMIL TRUCK S.A.
PADILLA CHICAZA FANNY MARLENE	0501699888001	ISLA ESPAÑOLA E ISLA SANTA CRUZ	032 813 664	022 292 752		
PICHUCHO GUERRERO JORGE ANIBAL	0501093447	QUITO Y GUAYAQUIL	032 809 809	032 807 545		
SALAZAR GUANOQUIZA CRISTIAN SANTIAGO	0502450372	PANAMERICANA NORTE JUNTO AL MERCADO	084 120 490	032 801 715		MULTISA
SAMPEDRO ALMACHE ANGEL GUILLERMO	0500920806001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 5-44 Y QUITO	032 811 967	084 418 574		MULTICOMERCIO SAMPEDRO
SORIA LOPEZ ADRIANA DEL ROCIO	0501215362001	MELCHOR DE BENAVIDES 8-20 Y FRANCISCO F	032 802 204	084 937 626		SORIA LOPEZ ADRIANA DEL ROCIO
TAPIA PANCHI FREDDY XAVIER	0502412679001	2 DE MAYO Y PADRE SALCEDO	032 245 500	084 204 451		TAPIA PANCHI FREDDY XAVIER
TOAPANTA ARCOS JAIME OSWALDO	0502449507	BARRIO EL CALVARIO HERODES DEL CENEPA Y P	032 728 151	0983 567 028		TOAPANTA ARCOS JAIME OSWALDO
TOPA CHASLOA EDGAR EUCLIDES	0501142343001	AV RIO CUTUCHI E IMBABURRA	087 843 757	032 806 285	098111930	TOPA CHASLOA EDGAR EUCLIDES
YANEZ TOAPANTA JULIO CESAR	0502093792001	EL CALVARIO PACHECO PARRIÑO Y PADRE SAL	032 730 161	087 853 324		PIROTECNIA GALAXIA
ZAMBRANO MALDONADO LUIS FERNANDO	0500829346001	AV. AMAZONAS Y GUAYAQUIL	032 813 630			
CACERES GARZON MARIA REYNA DEL ROSARIO	0500841119001	2 DE MAYO ENTRE GRAL MALDONADO Y PADRE	032 808 021	098 303 616		MULTI TEXTOS
CANDO ANCHATUÑA NESTOR	0500742713001	IGNACIO FLORES	032805813			CANDO ANCHATUÑA NESTOR
CHANGO CHANGO ALCIDES	0501465009	SAN FELIPE, AV 10 DE AGOSTO Y JAMAICA	032 270 709	090 049 198		CHANGO CHANGO ALCIDES
PALATIE CHANGO CARLOS ALFONSO	1801915024001	PASAJE BALTAZAR Y 2 DE MAYO	099 719 587	032 806 027	032 245 213	CENTRO DE CAPACITACION PARTICU
PANCHI MASAPANTA EDGAR ADAN	0501899165	AV. COTOPAXI Y AV. 5 DE JUNIO	032 802 062			ELECTROMECANICA LATAQUINGA
PANCHI MOLINA CARLOS ERNESTO	0500776307	AV. COTOPAXI Y GATAZO ESQ.	032 809 804			VIVERES SU ECONOMIA
SALAZAR MISE SEGUNDO AURELIO	0501975981	AV. 5 DE JUNIO 1-97 Y AV COTOPAXI	032 801 737	097 727 135		FERRISA

Continúa →

SAMPEDRO ALMACHE ANGEL GUILLERMO	0500920806001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 5-44 Y QUITO	032 811 967	084 418 574	MULTICOMERCIO SAMPEDRO
SORIA LOPEZ ADRIANA DEL ROCIO	0501215362001	MELCHOR DE BENAVIDES 8-20 Y FRANCISCO F	032 802 204	084 937 626	SORIA LOPEZ ADRIANA DEL ROCIO
TAPIA PANCHI FREDDY XAVIER	0502412679001	2 DE MAYO Y PADRE SALCEDO	032 245 500	084 204 451	TAPIA PANCHI FREDDY XAVIER
TOAPANTA ARCOS JAIME OSWALDO	0502449507	BARRIO EL CALVARIO HEROES DEL CENEPA Y P	032 728 151	0983 567 028	TOAPANTA ARCOS JAIME OSWALDO
TOPA CHASILOA EDGAR EUCLIDES	0501142343001	AV RIO CUTUCHI E IMBABURRA	087 843 757	032 806 285 098111930	TOPA CHASILOA EDGAR EUCLIDES
YANEZ TOAPANTA JULIO CESAR	0502093792001	EL CALVARIO PACHECO PARRERO Y PADRE SAL	032 730 161	087 853 324	PIROTEONIA GALAXIA
ZAMBRANO MALDONADO LUIS FERNANDO	0500829346001	AV. AMAZONAS Y GUAYAQUIL	032 813 630		
CACERES GARZON MARIA REYNA DEL ROSARIO	0500841119001	2 DE MAYO ENTRE GRAL MALDONADO Y PADR	032 808 021	098 303 616	MULTI TEXTOS
CANDO ANCHATUÑA NESTOR	0500742713001	IGNACIO FLORES	032 805 813		CANDO ANCHATUÑA NESTOR
CHANGO CHANGO ALCIDES	0501465009	SAN FELIPE, AV 10 DE AGOSTO Y JAMAICA	032 270 709	090 049 198	CHANGO CHANGO ALCIDES
PALATE CHANGO CARLOS ALFONSO	1801915024001	PASAJE BALTAZAR Y 2 DE MAYO	099 719 587	032 806 027 032 245 213	CENTRO DE CAPACITACION PARTICU
PANCHI MASAPANTA EDGAR ADAN	0501899165	AV. COTOPAXI Y AV. 5 DE JUNIO	032 802 062		ELECTROMECANICA IATAJUNGA
PANCHI MOLINA CARLOS ERNESTO	0500776307	AV. COTOPAXI Y GATAZO ESQ.	032 809 804		VIVERES SU ECONOMIA
SALAZAR MISE SEGUNDO AURELIO	0501975981	AV. 5 DE JUNIO 1-97 Y AV COTOPAXI	032 801 737	097 727 135	FERRISA
ALVAREZ SALAZAR EDGAR GERMANICO	0501719572001	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRI	032 810 722	099 113 623	COMPANIA DE TRANSPORTE PESAD
CHANATASIG ALCOCER NELSON WILLIAMS	0501108062001	SANCHEZ DE ORELLANA Y GUAYAQUIL	032 812 352	094 783 935	HOTEL VILLA DE TACUYNGA
CHECA VALLEJO FLOR ILOVINA	1791436555001	SAQUISILÍ - 24 DE MAYO S/N KM 2 VIA AGLOM	032 722 185	099 223 975	CHANGO CHECA PRODUCTORES S.A.
CHICAZA CHACON JUAN CARLOS	0501971915001	AV. AMAZONAS 5-121 Y AV. 5 DE JUNIO	032 810 586	084 988 142	CHICAZA CHACON JUAN CARLOS
CHORO CARPIO LUIS WILFRIDO	0501304406001	EDUARDO VACA LOTE 244 Y CALLE 3	032 801 815		CHORO CARPIO LUIS WILFRIDO
CORDOVA BORJA FAUSTO GUILLERMO	0502396963001	RIO GUAYAS 1-33 Y AV. MARCO AURELIO SUBIA	032 814 134	098 030 038 087 084 001	CORSE SOLUTION
CORRALES CORRALES PATRICIA ELIZABETH	0502304462001	FELIX VALENCIA Y QUITO (EDIF VVC)	032 806 973	032 800 993 084 893 086	FERRITERIA VICTORIA
CULQUI DUQUE WILMER GUILLERMO	0501975254001	AV. GRAL MIGUEL ITURRALDE	032 262-270	032 262-150 080684354	INDUCE DEL ECUADOR
ESPIN CHAVEZ JOSE POMPEYO	0501103451	2 DE MAYO Y CALISTO PINO	032 804 365	084 629 362	ESPIN CHAVEZ JOSE POMPEYO
GUERRA MORENO NARCOSA DE JESUS	0501702294	AV. AMAZONAS Y TARQUI EDIF PLATINUM OF	032 266 221		
GUEVARA VIZUETE RAUL ERNESTO	0501766489001	ORIENTE E ISLA GENOVES	032 808 955	087 629 926	CERAMICA NOVEL 3
HERRERA RIVADENEIRA MARIA ESTHER	0501639322001	AV. UNIDAD NACIONAL Y ANGEL SUBIA	032 804 194	098 550 832	EL SECRETO DEL SABOR
LASLUISA INGA SEGUNDO ALBERTO	1703684637001	SAQUISILÍ - BARRIO CHANTILIN	032 722 387	084 580 393 032 722 387	FABRICA DE PLASTICOS
LLONGO CASTANEDA FRANCISCO MANUEL	0600759864	AV. UNIDAD NACIONAL (FRENTE AL MASISA)	032 804 994		MECANICA CHIMBORAZO
MEDINA TELLO KATIA DE LAS MERCEDES	0501599500	BELISARIO QUEVEDO Y FELIX VALENCIA	032 660 301		
MOLINA ESPIN MARIO GEOVANNY	0501720422001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y AV NAPO	032 809 135	098 007 648	COMPANIA DE TRANSPORTE PESAD
MULLO AIMAÑA HERNAN MARCIAL	0500894050001	AV. ATAHUALPAN Y CARIHUAYRAZO	032 812152	032 808 688 0987051461	MULLO AIMAÑA HERNAN MARCI
MUÑOZ HARO FRANKLIN ENRIQUE	0501715542001	AV. UNIDAD NACIONAL Y MANUELA SAENZ	032 812 640	089 508 190	SILVERTAX S. A.
PANTOJA TAPIA LINDA ROSA	1712063336001	RIO PUMACUCHI 348 Y PASAJE RIO GALOPE	032 808 955	082 783 746	CASA LINDA
QUEVEDO ESPIN HECTOR SANTIAGO	0501687933	URB ROSERO SANCHEZ, CALLE ISAC I BARRERO	022 867 737	032 801 614 084 589 061	STEEL ESTRUCTURAS
ROMERO OÑA ANA MARIELA DEL CONSUELO	0501387385001	CDLA. RUMIPAMBA CESAR ANDRADE 1-48			MINI TIENDA C Y C
ROMERO VASQUEZ INES MONICA	0501467252	SIGSICALLE NORTE ENRIQUEZ VACA GALINDO			ROMERO VASQUEZ INES MONICA
RUIZ JACOME EDISON FRANCISCO	0501974190001	AV. AMAZONAS 88-95 Y PASAJE DEL RIO	032 803 689	099 773 377	
SARZOSA BONILLA NICOLAY OMAR	0501898670001	PUIJILI - BELISARIO QUEVEDO Y OLMEDO	032 724 125	032 724 057	IMPROVIT
SEGOVIA MATUTE EDUARDO SANTIAGO	0502006331001	BELISARIO QUEVEDO Y OLMEDO	032 800 718	095 988 816	SEGOVIA MATUTE EDUARDO SANTI
TAPIA ROCHA INES VIRGINIA	0501254940001	BELISARIO QUEVEDO Y FELIX VALENCIA 08-97	032 810 892	032 810 692	TAPIA ROCHA INES VIRGINIA
VELASCO GUANOLUISA MARIO GUSTAVO	0501928568001	AV. MARCO AURELIO SUBIA NAVE 9 Y 10	032 806 696	032 806 230 032 660 348	VELASCO GUANOLUISA MARIO GUST
VILCA QUILUMBA RODRIGO RAMIRO	0501944896	BARRIO CRUZ LOMA ENTRADA A SAQUISILÍ	032 722 264	095 340 628	MULTICOLOR COTOPAXI
HUERTAS QUEZADA EDISON NICASIO	0501658819001	AV MARCO AURELIO SUBIA Y GRAL FLAVIO ALF	032 801 332		HUERTAS QUEZADA EDISON NICASIO
VACA BALSECA MARIA SUSANA ISABEL	0500895958	SIMON RODRIGUEZ 8605 Y BRASIL	032 802 644		VACA BALSECA MARIA SUSANA ISAB
ALVAREZ CISNEROS LORENA PAULINA	0502207293001	BELISARIO QUEVEDO 8-62 Y JUAN ABEL ECHEV	032 810 722	086 604 054	DORMILON S
ALVAREZ SALAZAR EDGAR GERMANICO	0500811336001	BELISARIO QUEVEDO 8-58 Y JUAN ABEL ECHEV	032 810 722		TRANSPORTISTA
CASA YUGCHA MARIA	1792146593001	QUITO Y C. RIVERA 813-034 PASANDO EL IESS	093 514 733	099 671 372 022 694 128	CAYUG CIA. LTDA.
EGAS CARRERA EFRAIN RAMIRO	0501714406001	QUITO Y RUMIÑAHUI	032 809 944	2809360	EMPRESA DE SEGURIDAD E INVESTI
ESPINOSA PEREZ LUIS BERNARDO	0500060704001	CAMINO A MULALO KM1 Y PANAM. SUR.	032 710 410	032 710 141 022 383 613	PAMBAFLO S.A
GARCIA ALBARRACIN VICENTE WASHINGTON	1791872517001	AV AMAZONAS Y ANTONIO JOSE DE SUCRE	032 802 224	032 811 162	SERVICIO DE TRANSPORTE EXTRAPE
LOPEZ IZA MARCO ANTONIO	0500088083001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 250 Y AV. AMAZONAS	085 931 248		BAZAR MUSICAL
VACA CERDA MERCEDES CECILIA	0500560842	PUIJILI - AV. VELASCO IBARRA 12-49 Y AV. ROCA	032 723 738		PAPELERIA
VERA SALAS PABLO SANTIAGO	0501777692	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRI	032 812 610	098 821 874	INGENIERO EN SISTEMAS
VILLACIS SAABEDRA BERTHA MARIA	1801591387001	AV. UNIDAD NACIONAL Y MANUELITA SAENZ	032 813 712		ASADERO EL VAQUERO
FONSECA FONSECA WALTER NAPOLEON	0501852032001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 23-08 Y GRAL MOI			AUTO REPUESTOS NORTE
MADRID PORRAS CARLOS ESTUARDO	0501453039001	MARQUEZ DE MAENZA 36-63 Y ROOSEVELT	032 812 168		TRANSPORTE PESADO
ZAMBRANO GUATO PEDRO ANTONIO	0500478763001	BARRIO EL TINGO GRANDE 4 ESQUINAS	032 724 541	0985583170	COMERCIANTE DE GANADO
ROMERO GARZON ALEX SANTIAGO	0501130793	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL C.C. VICTO	032 804 010	084 585 666	NATURAL FLOWERS AND PRODUCTS
QUISPE ARGOTI RAFAEL ALEJANDRO	0502548910	2 DE MAYO Y PDRE SALCEDO EDIF MARIA PIED	032 808 656	085 117 082	NOBEL ASESORES LEGALES C.A.
ENRIQUEZ CESAR AUGUSTO	1703379568001	AV. RUMIÑAHUI 5-20 Y AV. UNIDAD NACIONAL	032 812 603	092 570 438	FABRICA DE ALFOMBRAS Y CORTINA
GARZON HUERTAS MARCELA JUDITH	0501569735001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 78-32	032 805 743		
TELLO TUPIZA WILLIAM EDMUNDO	1710877125001	SALCEDO - ANA PAREDES Y ROCAFUERTE	099 950 629		ABARROTES SAN JOSE
TOVAR VILLACIS FREDDY NELSON ERNESTO	0501000723	PRINCESA PACHA 1-44 Y ANTONIA VELA	032 660 496	032 724 845	TOVARFRED
VEGA CORRALES CELIANO	0501370118	PANAMERICANA SUR KM 2 JUNTO A DON DIEG			MECANICA DE CELIANO VEGA CORR

Continua →

CASA YUGCHA MARIA	1792146593001	QUITO Y C. RIVERA 813-034 PASANDO EL IESS	093 514 733	099 671 372	022 694 128	CAYUG CIA. LTDA.
EGAS CARRERA EFRAIN RAMIRO	0591714406001	QUITO Y RUMIÑAHUI	032 809 944	2809360		EMPRESA DE SEGURIDAD E INVESTIT
ESPINOSA PEREZ LUIS BERNARDO	0590060704001	CAMINO A MULALO KM1 Y PANAM. SUR.	032 710 410	032 710 141	022 383 613	PAMBAFLORES S.A
GARCIA ALBARRACIN VICENTE WASHINGTON	1791872517001	AV AMAZONAS Y ANTONIO JOSE DE SUCRE	032 802 224	032 811 162		SERVICIO DE TRANSPORTE EXTRAPE
LOPEZ IZA MARCO ANTONIO	0500088083001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 250 Y AV. AMAZONAS	085 931 248			BAZAR MUSICAL
VACA CERDA MERCEDES CECILIA	0500560842	PULLI - AV. VELASCO IBARRA 12-49 Y AV. ROCA	032 723 738			PAPELERIA
VERA SALAS PABLO SANTIAGO	0501777692	BELISARIO QUEVEDO Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 812 610	098 821 874		INGENIERO EN SISTEMAS
VILLACIS SAABEDRA BERTHA MARIA	1801591387001	AV. UNIDAD NACIONAL Y MANUELITA SAENZ	032 813 712			ASADERO EL VAQUERO
FONSECA FONSECA WALTER NAPOLEON	0501852032001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 23-08 Y GRAL MOI				AUTO REPUESTOS NORTE
MADRID PORRAS CARLOS ESTUARDO	0501453039001	MARQUEZ DE MAENZA 36-63 Y ROOSEVELT	032 812 168			TRANSPORTE PESADO
ZAMBRANO GUATO PEDRO ANTONIO	0500478763001	BARRIO EL TINGO GRANDE 4 ESQUINAS	032 724 541	0985583170		COMERCIANTE DE GANADO
ROMERO GARZON ALEX SANTIAGO	0501130793	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL C.C. VICTO	032 804 010	084 585 666		NATURAL FLOWERS AND PRODUCTS
QUISPE ARGOTI RAFAEL ALEJANDRO	0502548910	2 DE MAYO Y PDRE. SALCEDO EDIF MARIA PIED	032 808 656	085 117 082		NOBEL ASESORES LEGALES C.A.
ENRIQUEZ CESAR AUGUSTO	1703379568001	AV. RUMIÑAHUI 5-20 Y AV. UNIDAD NACIONAL	032 812 603	092 570 438		FABRICA DE ALFOMBRAS Y CORTINA
GARZON FUERTAS MARCELA JUDITH	0501569735001	AV. MARCO AURELIO SUBIA 78-32	032 805 743			
TELLO TUPIZA WILLIAM EDMUNDO	1710877125001	SALCEDO - ANA PAREDES Y ROCAFUERTE	099 950 629			ABARROTOS SAN JOSE
TOVAR VILLACIS FREDDY NELSON ERNESTO	0501000723	PRINCESA PACHA 1-44 Y ANTONIA VELA	032 660 496	032 724 845		TOVAFRED
VEGA CORRALES CELIANO	0501370118	PANAMERICANA SUR KM 2 JUNTO A DON DIEG				MECANICA DE CELIANO VEGA CORR
NAVIA CEDENO FRIGIA MARIA DEL CARMEN	0910668094001	AV. VELASCO IBARRA Y JAIME ROLDOS	032 806 487	099 875 459		NAVIA CEDENO FRIGIA MARIA DEL C
NAVIA CEDENO ROSINA SORAIDA	0908113236001	JUAN ABEL ECHEVERRIA Y AMAZONAS	032 660 549	084 694 784		NAVIA CEDENO ROSINA SORAIDA
SALINAS IBUIES SARA VIVIANA	0502524366001	AV ELOY ALFARO Y MARCO AURELIO SUBIA	032 808 377	0987775390		SALINA IBUIES SARA VIVIANA
ALVAREZ BORJA LUIS FERNANDO	0501315337001	AV AMAZONAS 8-35 Y CALIXTO PINO (JUNTO A	032 866 691	032 806 418	098 667 967	TIME MACHINE COMPUTADORAS DE
ARCOS ESPINEL MONICA PATRICIA	0502140940001	SANCHEZ DE ORELLANA Y CALIXTO PINO	032 661 571	092 973 773		MINIMARKET PATTY
ARGUELLO NAVARRO HUGO ENRIQUE	0501374003	7 DE AGOSTO Y CARLOS H PAEZ (IESS)	032 810 524	091 249 029		ARGUELLO NAVARRO HUGO ENRIQU
ESPIN CORRALES BYRON JOSELOTTI	059171677001	SIMON RODRIGUEZ	032 813 932	095 023 743		CIA DE TRANSPORTES PESADO MORI
HERRERA TAPIA EMERITA LUCRECIA	0500218813001	EL NIAGARA - PANAMERICANA SUR KM 2 1/2	099 836 059	032 604 941		HERRERA TAPIA EMERITA LUCRECIA
LEMA CHICAZA JESSY PAOLA	0502997554	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y GUAYAQUIL	032 808 838			XTREMO
MEJIA BARRAGAN MIGUEL ACEBES	0502057128001	LASO - PANAMERICANA NORTE FRENTE A LAS	032 719 083			ABARROTOS DOMENICA
NIZA TOAPANTA CARLOS WILFRIDO	0502634025001	ANTONIA VELA Y FELIX VALENCIA	084 010 280	032 811 231		VIDRIERIA NIZAS
REATIQUI GUILCAMAGUA JANETH PATRICIA	0502116510001	QUIJANO Y ORDOÑEZ 72 Y GUAYAQUIL	032 812-636	095 626 530		MUNDO DEPORTE FEPAX
SALINE JACOME PABLO SANTIAGO	0502731342001	JUAN ABEL ECHEVERRIA 44-63 Y DOS DE MAYO	032 804 044	032 800 521	0984700857	RED MOVITEL
VELASTEGUI NAVAS SERGIO ARNOLDO	0501146534001	AV. UNIDAD NACIONAL 63-45 Y ATAHUALPA	032 804 048	097 782 397		TALLERES VELASTEGUI DE HIERRO Y N
ZAMBRANO ANDRAE AMPARO DEL ROCIO	0501858625	QUIJANO Y ORDOÑEZ Y MARQUEZ DE MAENZA	032 802 220	095 247 435		
ALMACHI VILLACIS JUAN CARLOS	0502382229001	BELISARIO QUEVEDO Y PADRE SALCEDO	032 814 400	086 089 273	099 684 606	JC COMPUTACION
COLLANTES YANEZ HERNAN MARCELO	1702976224001	AV. ELOY ALFARO	032 660 039			EL AUTOMOVIL JAPONES LATA CUNG
DOMINGUEZ JIMENEZ MARIA ESTELA	0501425193001	2 DE MAYO 7-110 Y JUAN ABEL ECHEVERRIA	032 810 624			COMERCIAL LA REBAJA
EDIEPOCA S.A. EDITORES DE PRENSA ORGANIZAD	1890139724001	TARQUI Y BELISARIO QUEVEDO	032 422 409	2801005	2811009	DIARIO LA HORA DE AMBATO
ENRIQUEZ AMORES HUGO VINICIO	0500623947	PULLI - FRENTE AL MERCADO	032 723 083	099 707 133		SIN REGISTRO
ESPINOSA NUÑEZ MARINA ELIZABETH	0500677612001	PULLI - VICENTE ROCAFUERTE	032 682 278	093 963 584		ABARROTOS LA VICTORIA
GUANOLOUISA CADENA MARCELO DAVID	0502428048001	AV. AMAZONAS Y GUAYAQUIL DIAGONAL BCO CENTRO MUN				PORTA ONE
GUANOLOUISA GUANO PATIN LUIS MARCELO	0501296123001	GUAYAQUIL Y AV. AMAZONAS	032 804 130			DECOHOGAR
ICAZA MEJIA JORGE ANIBAL	0500964259001	LASO - CENTRO PANAMERICANA NORTE S/N	022 651 566	032 811 214		REPUESTOS AUTOMOTRICES DIEGUE
PEREZ ESPINEL CARMEN YOLANDA	0502055767001	AV. AMAZONAS Y GUAYAQUIL A 20 METROS D	032 801 302			FOX MEN
SALAZAR ALVAREZ MARTHA CECILIA	0501449375001	AV. ELOY ALFARO Y FLAVIO ALFARO	032 802 228			SERVIREPUESTOS SALAZAR
VASCONEZ BARRIGA ANA MARIA	1702369982001	2 DE MAYO Y FELIX VALENCIA	032 800 405	032 800 406		LAVANDERIA NACIONAL
BONILLA CAÑIZARES MIRIAM PATRICIA	0501650501001	SANCHEZ DE ORELLANA Y LEOPOLDO FINO	032660313			JOLECC SPORT
CHUQUITARCO LEMA ROSA ELVIRA	0501461701	GRAL PROAÑO Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 812 019	0983 229 308	0983 229 308	HOTEL EL FAROL
DUQUE TOAPANTA NARCISA DE JESUS	0501512388001	2 DE MAYO 9-127 Y CALIXTO PINO	032726 523	095681318		DIST PLAST DUQUE
GUILCATOMA ACOSTA LUIS ALBERTO	0500167564001	HIMBORAZO 30-303 Y CARIHUAIRAZO DIAGO	032 810 843			MOLINO SAN LUIS
HERRERA HIDALGO IVAN MARCELO	0501107114	MARCO AURELIO SUBIA				HERRERA HIDALGO IVAN MARCELO
JIMENEZ TENORIO TERESA DEL ROCIO	0502634967001	EL NIAGARA ENTRE EL ALUMINO Y EL RESTAUR	032 807 734	098594617		JIMENEZ TENORIO TERESA DEL ROCI
MALDONADO ROMAN EDISON ANIBAL	1792022053001	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL	0998727242	022290146		SOBUJAD SOCIETY NEGOCIOS ADMIN
PANCHI ALAJO MARIA JOSEFINA	0500275243	CALLE HIMBORAZO 30-303 BARRIO LA LAGUN	032 810 843			MOLINO SAN LUIS
RODRIGUEZ CERDA ROSALBA MARIANELA	0502100860001	SANCHEZ DE ORELLANA 16-74 Y GUAYAQUIL	032 809 537			RODRIGUEZ CERDA ROSALBA MARIA
ROMERO GARZON RITA EVELIN	0501563894001	AV ATAHUALPA 103 ENTRE UNIDAD NACIONAL	032 806 925	0984072900		HAPPY FEST
ROMERO ORTEGA NEY GONZALO	0502194129001	FELIX VALENCIA Y DOS DE MAYO	032 710 113			ROMERO ORTEGA NEY GONZALO
TACO BASTIDAS ANGEL MARCELO	0591720074001	QUITO 4-02 Y AV RUMIÑAHUI	032809062	032806907		SOLINTHIA S.A.
ZAPATA ARIAS ELIZABETH DEL CARMEN	0502630213001	BELISARIO QUEVEDO 8-103 Y FELIX VALENCIA	032 803 725	092 614 086		JHOELYS BOUTIQUE

Continua →

PEREZ ESPINEL CARMEN YOLANDA	0502055767001	AV. AMAZONAS Y GUAYAQUIL A 20 METROS D	032 801 302			FOX MEN
SALAZAR ALVAREZ MARTHA CECILIA	0501449375001	AV. ELOY ALFARO Y FLAVIO ALFARO	032 802 228			SERVIREPUESTOS SALAZAR
VASCONEZ BARRIGA ANA MARIA	1702369982001	2 DE MAYO Y FELIX VALENCIA	032 800 405	032 800 406		LAVANDERIA NACIONAL
BONILLA CAÑIZARES MIRIAM PATRICIA	0501650501001	SANCHEZ DE ORELLANA Y LEOPOLDO FINO	032660313			JOLECC SPORT
CHUQUITARCO LEMA ROSA ELVIRA	0501461701	GRAL PROAÑO Y QUIJANO Y ORDOÑEZ	032 812 019	0983 229 308	0983 229 308	HOTEL EL FAROL
DUQUE TOAPANTA NARCISA DE JESUS	0501512388001	2 DE MAYO 9-127 Y CALIXTO PINO	032726523	095681318		DIST PLAST DUQUE
GUILCATOMA ACOSTA LUIS ALBERTO	0500167564001	CHIMBORAZO 30-303 Y CARIHUARAZO DIAGO	032 810 843			MOLINO SAN LUIS
HERRERA HIDALGO IVAN MARCELO	0501107114	MARCO AURELIO SURIA				HERRERA HIDALGO IVAN MARCELO
JIMENEZ TENORIO TERESA DEL ROCIO	0502634967001	EL NIAGARA ENTRE EL ALUMNO Y EL RESTAUR	032 807 734	098594617		JIMENEZ TENORIO TERESA DEL ROCIO
MALDONADO ROMAN EDISON ANIBAL	1792022053001	BELISARIO QUEVEDO Y GUAYAQUIL	0998727242	022290146		SOBUAD SOCIETY NEGOCIOS ADMIN
PANCHI ALAJO MARIA JOSEFINA	0500275243	CALLE CHIMBORAZO 30-303 BARRIO LA LAGUN	032 810 843			MOLINO SAN LUIS
RODRIGUEZ CERDA ROSALBA MARIANELA	0502100860001	SANCHEZ DE ORELLANA 16-74 Y GUAYAQUIL	032 809 537			RODRIGUEZ CERDA ROSALBA MARIA
ROMERO GARZON RITA EVELIN	0501563894001	AV ATAHUALPA 103 ENTRE UNIDAD NACIONAL	032 806 925	0984072900		HAPPY FEST
ROMERO ORTEGA NEY GONZALO	0502194129001	FELIX VALENCIA Y DOS DE MAYO	032 710 113			ROMERO ORTEGA NEY GONZALO
TACO BASTIDAS ANGEL MARCELO	0591720074001	QUITO 4-02 Y AV RUMIÑAHUI	032809062	032806907		SOLINTHA S.A.
ZAPATA ARIAS ELIZABETH DEL CARMEN	0502630213001	BELISARIO QUEVEDO 8-103 Y FELIX VALENCIA	032 803 725	092 614 086		JHOELYS BOUTIQUE

Elaborado por: Quimbita L. y Villamarín D.

Fuente: Cámara de Comercio de Cotopaxi

ANEXO 3: ESTRUCTURA ESQUEMÁTICA DE LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CIU Revisión 4.0)

8.1 ESTRUCTURA ESQUEMÁTICA POR SECCIONES (LITERAL)

- A AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.
- B EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.
- C INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.
- D SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.
- E DISTRIBUCIÓN DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.
- F CONSTRUCCIÓN.
- G COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.
- H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.
- I ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.
- J INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.
- K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.
- L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.
- M ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.
- N ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.
- O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.
- P ENSEÑANZA.
- Q ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.
- R ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.
- S OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.
- T ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES; ACTIVIDADES NO DIFERENCIADAS DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO.
- U ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.

A02	SILVICULTURA Y EXTRACCIÓN DE MADERA.
A03	PESCA Y ACUICULTURA.
B05	EXTRACCIÓN DE CARBÓN DE PIEDRA Y LIGNITO.
B06	EXTRACCIÓN DE PETRÓLEO CRUDO Y GAS NATURAL.
B07	EXTRACCIÓN DE MINERALES METALÍFEROS.
B08	EXPLOTACIÓN DE OTRAS MINAS Y CANTERAS.
B09	ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE APOYO PARA LA EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.
C10	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS.
C11	ELABORACIÓN DE BEBIDAS.
C12	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE TABACO.
C13	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS TEXTILES.
C14	FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR.
C15	FABRICACIÓN DE CUEROS Y PRODUCTOS CONEXOS.
C16	PRODUCCIÓN DE MADERA Y FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MADERA Y CORCHO, EXCEPTO MUEBLES; FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE PAJA Y DE MATERIALES TRENZABLES.
C17	FABRICACIÓN DE PAPEL Y DE PRODUCTOS DE PAPEL.
C18	IMPRESIÓN Y REPRODUCCIÓN DE GRABACIONES.
C19	FABRICACIÓN DE COQUE Y DE PRODUCTOS DE LA REFINACIÓN DEL PETRÓLEO.
C20	FABRICACIÓN DE SUBSTANCIAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS.
C21	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS, SUSTANCIAS QUÍMICAS MEDICINALES Y PRODUCTOS BOTÁNICOS DE USO FARMACÉUTICO.
C22	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLÁSTICO.
C23	FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS.
C24	FABRICACIÓN DE METALES COMUNES.
C25	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO.
C26	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE INFORMÁTICA, ELECTRÓNICA Y ÓPTICA.

- E36 CAPTACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA.
- E37 EVACUACIÓN DE AGUAS RESIDUALES.
- E38 RECOLECCIÓN, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE DESECHOS, RECUPERACIÓN DE MATERIALES.
- E39 ACTIVIDADES DE DESCONTAMINACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE GESTIÓN DE DESECHOS.
- F41 CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS.
- F42 OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL.
- F43 ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS DE LA CONSTRUCCIÓN.
- G45 COMERCIO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.
- G46 COMERCIO AL POR MAYOR, EXCEPTO EL DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.
- G47 COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO EL DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.
- H49 TRANSPORTE POR VÍA TERRESTRE Y POR TUBERÍAS.
- H50 TRANSPORTE POR VÍA ACUÁTICA.
- H51 TRANSPORTE POR VÍA AÉREA.
- H52 ALMACENAMIENTO Y ACTIVIDADES DE APOYO AL TRANSPORTE.
- H53 ACTIVIDADES POSTALES Y DE MENSAJERÍA.
- I55 ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO.
- I56 SERVICIO DE ALIMENTO Y BEBIDA.
- J58 ACTIVIDADES DE PUBLICACIÓN.
- J59 ACTIVIDADES DE PRODUCCIÓN DE PELÍCULAS CINEMATOGRAFÍAS, VÍDEOS Y PROGRAMAS DE TELEVISIÓN, GRABACIÓN DE SONIDO Y EDICIÓN DE MÚSICA.
- J60 ACTIVIDADES DE PROGRAMACIÓN Y TRANSMISIÓN.
- J61 TELECOMUNICACIONES.
- J62 PROGRAMACIÓN INFORMÁTICA, CONSULTORÍA DE INFORMÁTICA Y ACTIVIDADES CONEXAS.
- J63 ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN.

A011	CULTIVO DE PLANTAS NO PERENNES.
A012	CULTIVO DE PLANTAS PERENNES.
A013	PROPAGACIÓN DE PLANTAS.
A014	GANADERÍA.
A015	CULTIVO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS EN COMBINACIÓN CON LA CRÍA DE ANIMALES (EXPLOTACIÓN MIXTA).
A016	ACTIVIDADES DE APOYO A LA AGRICULTURA Y LA GANADERÍA Y ACTIVIDADES POSCOSECHA.
A017	CAZA ORDINARIA, MEDIANTE TRAMPAS Y ACTIVIDADES DE SERVICIOS CONEXAS.
A021	SILVICULTURA Y OTRAS ACTIVIDADES FORESTALES.
A022	EXTRACCIÓN DE MADERA.
A023	RECOLECCIÓN DE PRODUCTOS FORESTALES DISTINTOS DE LA MADERA.
A024	SERVICIOS DE APOYO A LA SILVICULTURA.
A031	PESCA.
A032	ACUICULTURA.
B051	EXTRACCIÓN DE CARBÓN DE PIEDRA.
B052	EXTRACCIÓN DE LIGNITO.
B061	EXTRACCIÓN DE PETRÓLEO CRUDO.
B062	EXTRACCIÓN DE GAS NATURAL.
B071	EXTRACCIÓN DE MINERALES DE HIERRO.
B072	EXTRACCIÓN DE MINERALES METALÍFEROS NO FERROSOS.
B081	EXTRACCIÓN DE PIEDRA, ARENA Y ARCILLA.
B089	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS N.C.P.
B091	ACTIVIDADES DE APOYO PARA LA EXTRACCIÓN DE PETRÓLEO Y GAS NATURAL.
B099	ACTIVIDADES DE APOYO PARA LA EXPLOTACIÓN DE OTRAS MINAS Y CANTERAS.
C101	ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE CARNE.
C102	ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE PESCADOS, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS.

C141	FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO PRENDAS DE PIEL.
C142	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE PIEL.
C143	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE PUNTO Y GANCHILLO.
C151	CURTIDO Y ADOBO DE CUEROS; FABRICACIÓN DE MALETAS, BOLSOS DE MANO Y ARTÍCULOS DE TALABARTERÍA Y GUARNICIONERÍA; ADOBO Y TEÑIDO DE PIELES.
C152	FABRICACIÓN DE CALZADO.
C161	ASERRADO Y ACEPILLADURA DE MADERA.
C162	FABRICACIÓN DE HOJAS DE MADERA PARA ENCHAPADO Y TABLEROS A BASE DE MADERA.
C170	FABRICACIÓN DE PAPEL Y DE PRODUCTOS DE PAPEL.
C181	IMPRESIÓN Y ACTIVIDADES DE SERVICIOS RELACIONADOS CON LA IMPRESIÓN.
C182	REPRODUCCIÓN DE GRABACIONES.
C191	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE HORNO DE COQUE.
C192	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE LA REFINACIÓN DEL PETRÓLEO.
C201	FABRICACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS BÁSICAS, DE ABONOS Y COMPUESTOS DE NITRÓGENO Y DE PLÁSTICOS Y CAUCHO SINTÉTICO EN FORMAS PRIMARIAS.
C202	FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS.
C203	FABRICACIÓN DE FIBRAS ARTIFICIALES.
C210	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS, SUSTANCIAS QUÍMICAS MEDICINALES Y PRODUCTOS BOTÁNICOS DE USO FARMACÉUTICO.
C221	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO.
C222	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PLÁSTICO.
C231	FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DE VIDRIO.
C239	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS N.C.P.
C241	INDUSTRIAS BÁSICAS DE HIERRO Y ACERO.
C242	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS DE METALES PRECIOSOS Y METALES NO FERROSOS.

C274	FABRICACIÓN DE EQUIPO ELÉCTRICO DE ILUMINACIÓN.
C275	FABRICACIÓN DE APARATOS DE USO DOMÉSTICO.
C279	FABRICACIÓN DE OTROS TIPOS DE EQUIPO ELÉCTRICO.
C281	FABRICACIÓN DE MOTORES Y TURBINAS, EXCEPTO MOTORES PARA AERONAVES, VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.
C282	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA DE USO ESPECIAL.
C291	FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
C292	FABRICACIÓN DE CARROCERÍAS PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES; FABRICACIÓN DE REMOLQUES Y SEMIRREMOLQUES.
C293	FABRICACIÓN DE PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
C301	CONSTRUCCIÓN DE BUQUES Y OTRAS EMBARCACIONES.
C302	FABRICACIÓN DE LOCOMOTORAS Y MATERIAL RODANTE.
C303	FABRICACIÓN DE AERONAVES Y NAVES ESPACIALES Y MAQUINARIA CONEXA.
C304	FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS MILITARES DE COMBATE.
C309	FABRICACIÓN DE EQUIPO DE TRANSPORTE N.C.P.
C310	FABRICACIÓN DE MUEBLES.
C321	FABRICACIÓN DE JOYAS, BISUTERÍA Y ARTÍCULOS CONEXOS.
C322	FABRICACIÓN DE INSTRUMENTOS MUSICALES.
C323	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE DEPORTE.
C324	FABRICACIÓN DE JUEGOS Y JUGUETES.
C325	FABRICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y MATERIALES MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS.
C329	OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS N.C.P.
C331	REPARACIÓN DE PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL, MAQUINARIA Y EQUIPO.
C332	INSTALACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO INDUSTRIALES.
D351	GENERACIÓN, TRANSMISIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA.
D352	FABRICACIÓN DE GAS; DISTRIBUCIÓN DE COMBUSTIBLES GASEOSOS POR TUBERÍAS.
D353	SUMINISTRO DE VAPOR Y DE AIRE ACONDICIONADO.

- F421 CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL.
- F422 CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS DE SERVICIOS PÚBLICOS.
- F429 CONSTRUCCIÓN DE OTRAS OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL.
- F431 DEMOLICIÓN Y PREPARACIÓN DEL TERRENO.
- F432 INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y DE FONTANERÍA Y OTRAS INSTALACIONES PARA OBRAS DE CONSTRUCCIÓN.
- F433 TERMINACIÓN Y ACABADO DE EDIFICIOS.
- F439 OTRAS ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS DE CONSTRUCCIÓN.
- G451 VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
- G452 MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
- G453 VENTA DE PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
- G454 VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTOCICLETAS Y DE SUS PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS.
- G461 VENTA AL POR MAYOR A CAMBIO DE UNA COMISION O POR CONTRATO.
- G462 VENTA AL POR MAYOR DE MATERIAS PRIMAS AGROPECUARIAS Y ANIMALES VIVOS.
- G463 VENTA AL POR MAYOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
- G464 VENTA AL POR MAYOR DE ENSERES DOMÉSTICOS.
- G465 VENTA AL POR MAYOR DE MAQUINARIAS EQUIPOS Y MATERIALES.
- G466 OTRAS ACTIVIDADES DE VENTA AL POR MAYOR ESPECIALIZADA.
- G469 VENTA AL POR MAYOR DE OTROS PRODUCTOS NO ESPECIALIZADOS.
- G471 VENTA AL POR MENOR EN COMERCIOS NO ESPECIALIZADOS.
- G472 VENTA AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
- G473 VENTA AL POR MENOR DE COMBUSTIBLES PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
- G474 VENTA AL POR MENOR DE EQUIPO DE INFORMACIÓN Y DE COMUNICACIONES EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.

H521	ALMACENAMIENTO Y DEPÓSITO.
H522	ACTIVIDADES DE APOYO AL TRANSPORTE.
H531	ACTIVIDADES POSTALES Y DE MENSAJERÍA.
H532	ACTIVIDADES DE MENSAJERÍA.
I551	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO PARA ESTANCIAS CORTAS.
I552	ACTIVIDADES DE CAMPAMENTOS, PARQUES DE VEHÍCULOS DE RECREO Y PARQUES DE CARAVANAS.
I559	OTRAS ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO.
I561	ACTIVIDADES DE RESTAURANTES Y DE SERVICIO MÓVIL DE COMIDAS.
I562	SUMINISTRO DE COMIDAS POR ENCARGO Y OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO DE COMIDAS.
I563	ACTIVIDADES DE SERVICIO DE BEBIDAS.
J581	PUBLICACIÓN DE LIBROS, PERIÓDICOS Y OTRAS ACTIVIDADES DE PUBLICACIÓN.
J582	PUBLICACIÓN DE PROGRAMAS INFORMÁTICOS.
J591	ACTIVIDADES DE PRODUCCIÓN DE PELÍCULAS CINEMATOGRAFICAS, VÍDEOS Y PROGRAMAS DE TELEVISIÓN.
J592	ACTIVIDADES DE GRABACIÓN DE SONIDO Y EDICIÓN DE MÚSICA.
J601	TRANSMISIONES DE RADIO.
J602	PROGRAMACIÓN Y TRANSMISIONES DE TELEVISIÓN.
J611	ACTIVIDADES DE TELECOMUNICACIONES ALÁMBRICA.
J612	ACTIVIDADES DE TELECOMUNICACIONES INALÁMBRICAS.
J613	ACTIVIDADES DE TELECOMUNICACIONES POR SATÉLITE.
J619	OTRAS ACTIVIDADES DE TELECOMUNICACIONES.
J620	ACTIVIDADES DE PROGRAMACIÓN INFORMÁTICA Y DE CONSULTORÍA DE INFORMÁTICA Y ACTIVIDADES CONEXAS.
J631	PROCESAMIENTO DE DATOS, HOSPEDAJE Y ACTIVIDADES CONEXAS; PORTALES WEB.
J639	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN.
K641	INTERMEDIACIÓN MONETARIA.

- L682 ACTIVIDADES INMOBILIARIAS REALIZADAS A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO.
- M691 ACTIVIDADES JURÍDICAS.
- M692 ACTIVIDADES DE CONTABILIDAD, TENEDURÍA DE LIBROS Y AUDITORIA; CONSULTORÍA FISCAL.
- M701 ACTIVIDADES DE OFICINAS PRINCIPALES.
- M702 ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN.
- M711 ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA Y ACTIVIDADES CONEXAS DE CONSULTORÍA TÉCNICA.
- M712 ENSAYOS Y ANÁLISIS TÉCNICOS.
- M721 INVESTIGACIONES Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN EL CAMPO DE LAS CIENCIAS NATURALES Y LA INGENIERÍA.
- M722 INVESTIGACIONES Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN EL CAMPO DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y LAS HUMANIDADES.
- M731 PUBLICIDAD.
- M732 ESTUDIOS DE MERCADO Y ENCUESTAS DE OPINIÓN PÚBLICA.
- M741 ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS DE DISEÑO.
- M742 ACTIVIDADES DE FOTOGRAFÍA.
- M749 OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS N.C.P.
- M750 ACTIVIDADES VETERINARIAS.
- N771 ALQUILER DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
- N772 ALQUILER DE EFECTOS PERSONALES Y ARTÍCULOS DE USO DOMÉSTICO.
- N773 ALQUILER DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA, EQUIPO Y BIENES TANGIBLES.
- N774 ARRENDAMIENTO DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y PRODUCTOS SIMILARES, EXCEPTO OBRAS PROTEGIDAS POR DERECHOS DE AUTOR.
- N781 ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE EMPLEO.
- N782 ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE EMPLEO TEMPORAL.

- Q841 ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD.
- Q842 PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD EN GENERAL.
- Q843 ACTIVIDADES DE PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.
- P851 ENSEÑANZA PREPRIMARIA Y PRIMARIA.
- P852 ENSEÑANZA SECUNDARIA.
- P853 ENSEÑANZA SUPERIOR.
- P854 OTROS TIPOS DE ENSEÑANZA.
- P855 ACTIVIDADES DE APOYO A LA ENSEÑANZA.
- Q861 ACTIVIDADES DE HOSPITALES Y CLÍNICAS.
- Q862 ACTIVIDADES DE MÉDICOS Y ODONTÓLOGOS.
- Q869 OTRAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA.
- Q871 ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN INSTITUCIONES.
- Q872 ACTIVIDADES DE ATENCIÓN EN INSTITUCIONES PARA PERSONAS CON RETRASO MENTAL, ENFERMOS MENTALES Y TOXICÓMANOS.
- Q873 ACTIVIDADES DE ATENCIÓN EN INSTITUCIONES PARA PERSONAS DE EDAD Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
- Q879 OTRAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN EN INSTITUCIONES.
- Q881 ACTIVIDADES DE ASISTENCIA SOCIAL SIN ALOJAMIENTO PARA PERSONAS DE EDAD Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
- Q889 OTRAS ACTIVIDADES DE ASISTENCIA SOCIAL SIN ALOJAMIENTO.
- R900 ACTIVIDADES CREATIVAS, ARTÍSTICAS Y DE ENTRETENIMIENTO.
- R910 ACTIVIDADES DE BIBLIOTECAS, ARCHIVOS, MUSEOS Y OTRAS ACTIVIDADES CULTURALES.
- R920 ACTIVIDADES DE JUEGOS DE AZAR Y APUESTAS.
- R931 ACTIVIDADES DEPORTIVAS.
- R932 OTRAS ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO Y RECREATIVAS.
- S941 ACTIVIDADES DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES, PROFESIONALES Y DE EMPLEADORES.

A0111	CULTIVO DE CEREALES (EXCEPTO ARROZ), LEGUMBRES Y SEMILLAS OLEAGINOSAS.
A0112	CULTIVO DE ARROZ.
A0113	CULTIVO DE HORTALIZAS Y MELONES, RAÍCES Y TUBÉRCULOS.
A0114	CULTIVO DE CAÑA DE AZÚCAR.
A0115	CULTIVO DE TABACO.
A0116	CULTIVO DE PLANTAS DE FIBRAS.
A0119	CULTIVO DE OTRAS PLANTAS NO PERENNES.
A0121	CULTIVO DE UVAS.
A0122	CULTIVO DE FRUTAS TROPICALES Y SUBTROPICALES.
A0123	CULTIVO DE CÍTRICOS.
A0124	CULTIVO DE FRUTAS CON HUESO Y CON PEPA.
A0125	CULTIVO DE OTROS FRUTOS Y NUECES DE ÁRBOLES Y ARBUSTOS.
A0126	CULTIVO DE FRUTOS OLEAGINOSOS.
A0127	CULTIVO DE PLANTAS CON LAS QUE SE PREPARAN BEBIDAS.
A0128	CULTIVO DE ESPECIAS Y DE PLANTAS AROMÁTICAS, MEDICINALES Y FARMACÉUTICAS.
A0129	CULTIVO DE OTRAS PLANTAS PERENNES.
A0130	PROPAGACIÓN DE PLANTAS.
A0141	CRÍA DE GANADO BOVINO Y BÚFALOS.
A0142	CRÍA DE CABALLOS Y OTROS EQUINOS.
A0143	CRÍA DE CAMELLOS Y OTROS CAMÉLIDOS.
A0144	CRÍA DE OVEJAS Y CABRAS.
A0145	CRÍA DE CERDOS.
A0146	CRÍA DE AVES DE CORRAL.
A0149	CRÍA DE OTROS ANIMALES.
A0150	CULTIVO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS EN COMBINACIÓN CON LA CRÍA DE ANIMALES (EXPLOTACIÓN MIXTA).

A0312	PESCA DE AGUA DULCE.
A0321	ACUICULTURA MARINA.
A0322	ACUICULTURA DE AGUA DULCE.
B0510	EXTRACCIÓN DE CARBÓN DE PIEDRA.
B0520	EXTRACCIÓN DE LIGNITO.
B0610	EXTRACCIÓN DE PETRÓLEO CRUDO.
B0620	EXTRACCIÓN DE GAS NATURAL.
B0710	EXTRACCIÓN DE MINERALES DE HIERRO.
B0721	EXTRACCIÓN DE MINERALES DE URANIO Y TORIO.
B0729	EXTRACCIÓN DE OTROS MINERALES METALÍFEROS NO FERROSOS.
B0810	EXTRACCIÓN DE PIEDRA, ARENA Y ARCILLA.
B0891	EXTRACCIÓN DE MINERALES PARA LA FABRICACIÓN DE ABONOS Y PRODUCTOS QUÍMICOS.
B0892	EXTRACCIÓN DE TURBA.
B0893	EXTRACCIÓN DE SAL.
B0899	EXPLOTACIÓN DE OTRAS MINAS Y CANTERAS N.C.P.
B0910	ACTIVIDADES DE APOYO PARA LA EXTRACCIÓN DE PETRÓLEO Y GAS NATURAL.
B0990	ACTIVIDADES DE APOYO PARA LA EXPLOTACIÓN DE OTRAS MINAS Y CANTERAS.
C1010	ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE CARNE.
C1020	ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE PESCADOS, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS.
C1030	ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS, LEGUMBRES Y HORTALIZAS.
C1040	ELABORACIÓN DE ACEITES Y GRASAS DE ORIGEN VEGETAL Y ANIMAL.
C1050	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS.
C1061	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE MOLINERÍA.
C1062	ELABORACIÓN DE ALMIDONES Y PRODUCTOS DERIVADOS DEL ALMIDÓN.
C1071	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA.
C1072	ELABORACIÓN DE AZÚCAR.
C1073	ELABORACIÓN DE CACAO, CHOCOLATE Y PRODUCTOS DE CONFITERÍA.
C1074	ELABORACIÓN DE MACARRONES, FIDEOS, ALCUZCUZ Y PRODUCTOS FARINÁCEOS

- C1391 FABRICACIÓN DE TEJIDOS DE PUNTO Y GANCHILLO.
- C1392 FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS CONFECCIONADOS DE MATERIALES TEXTILES, EXCEPTO PRENDAS DE VESTIR.
- C1393 FABRICACIÓN DE TAPICES Y ALFOMBRAS.
- C1394 FABRICACIÓN DE CUERDAS, CORDELES, BRAMANTES Y REDES.
- C1399 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS TEXTILES N.C.P.
- C1410 FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR, EXCEPTO PRENDAS DE PIEL.
- C1420 FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE PIEL.
- C1430 FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE PUNTO Y GANCHILLO.
- C1511 CURTIDO Y ADOBO DE CUEROS; ADOBO Y TEÑIDO DE PIELES.
- C1512 FABRICACIÓN DE MALETAS, BOLSOS DE MANO Y ARTÍCULOS SIMILARES, ARTÍCULOS DE TALABARTERÍA Y GUARNICIONERÍA.
- C1520 FABRICACIÓN DE CALZADO.
- C1610 ASERRADO Y ACEPILLADURA DE MADERA.
- C1621 FABRICACIÓN DE HOJAS DE MADERA PARA ENCHAPADO Y TABLEROS A BASE DE MADERA.
- C1622 FABRICACIÓN DE PARTES Y PIEZAS DE CARPINTERÍA PARA EDIFICIOS Y CONSTRUCCIONES.
- C1623 FABRICACIÓN DE RECIPIENTES DE MADERA.
- C1629 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS DE MADERA; FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE CORCHO, PAJA Y MATERIALES TRENZABLES.
- C1701 FABRICACIÓN DE PASTA DE MADERA, PAPEL Y CARTÓN.
- C1702 FABRICACIÓN DE PAPEL Y CARTÓN ONDULADO Y DE ENVASES DE PAPEL Y CARTÓN.
- C1709 FABRICACIÓN DE OTROS ARTÍCULOS DEL PAPEL Y CARTÓN.
- C1811 ACTIVIDADES DE IMPRESIÓN.
- C1812 ACTIVIDADES DE SERVICIOS RELACIONADOS CON LA IMPRESIÓN.

C2100	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS, SUSTANCIAS QUÍMICAS MEDICINALES Y PRODUCTOS BOTÁNICOS DE USO FARMACÉUTICO.
C2211	FABRICACIÓN DE CUBIERTAS Y CÁMARAS DE CAUCHO; RECAUCHUTADO Y RENOVACIÓN DE CUBIERTAS DE CAUCHO.
C2219	FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS DE CAUCHO.
C2220	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PLÁSTICO.
C2310	FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DE VIDRIO.
C2391	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS REFRACTARIOS.
C2392	FABRICACIÓN DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ARCILLA.
C2393	FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS DE PORCELANA Y DE CERÁMICA.
C2394	FABRICACIÓN DE CEMENTO, CAL Y YESO.
C2395	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE HORMIGÓN, DE CEMENTO Y YESO.
C2396	CORTE, TALLADO Y ACABADO DE LA PIEDRA.
C2399	FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS N.C.P.
C2410	INDUSTRIAS BÁSICAS DE HIERRO Y ACERO.
C2420	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS DE METALES PRECIOSOS Y METALES NO FERROSOS.
C2431	FUNDICIÓN DE HIERRO Y ACERO.
C2432	FUNDICIÓN DE METALES NO FERROSOS.
C2511	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS PARA USO ESTRUCTURAL.
C2512	FABRICACIÓN DE TANQUES, DEPÓSITOS Y RECIPIENTES DE METAL.
C2513	FABRICACIÓN DE GENERADORES DE VAPOR, EXCEPTO CALDERAS DE AGUA CALIENTE PARA CALEFACCIÓN CENTRAL.
C2520	FABRICACIÓN DE ARMAS Y MUNICIONES.
C2591	FORJA, PRENSADO, ESTAMPADO Y LAMINADO DE METALES; PULVIMETALURGIA.
C2592	TRATAMIENTO Y REVESTIMIENTO DE METALES; MAQUINADO.
C2593	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE CUCHILLERÍA, HERRAMIENTAS DE MANO Y ARTÍCULOS DE FERRETERÍA.

C2720	FABRICACIÓN DE PILAS, BATERÍAS Y ACUMULADORES.
C2731	FABRICACIÓN DE CABLES DE FIBRA ÓPTICA.
C2732	FABRICACIÓN DE OTROS HILOS Y CABLES ELÉCTRICOS.
C2733	FABRICACIÓN DE DISPOSITIVOS DE CABLEADO.
C2740	FABRICACIÓN DE EQUIPO ELÉCTRICO DE ILUMINACIÓN.
C2750	FABRICACIÓN DE APARATOS DE USO DOMÉSTICO.
C2790	FABRICACIÓN DE OTROS TIPOS DE EQUIPO ELÉCTRICO.
C2811	FABRICACIÓN DE MOTORES Y TURBINAS, EXCEPTO MOTORES PARA AERONAVES, VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.
C2812	FABRICACIÓN DE EQUIPO DE PROPULSIÓN DE FLUIDOS.
C2813	FABRICACIÓN DE OTRAS BOMBAS, COMPRESORES, GRIFOS Y VÁLVULAS.
C2814	FABRICACIÓN DE COJINETES, ENGRANAJES, TRENES DE ENGRANAJES Y PIEZAS DE TRANSMISIÓN.
C2815	FABRICACIÓN DE HORNOS Y QUEMADORES.
C2816	FABRICACIÓN DE EQUIPO DE ELEVACIÓN Y MANIPULACIÓN.
C2817	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO DE OFICINA (EXCEPTO COMPUTADORAS Y EQUIPO PERIFÉRICO).
C2818	FABRICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE MANO MOTORIZADAS.
C2819	FABRICACIÓN DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA DE USO GENERAL.
C2821	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA AGROPECUARIA Y FORESTAL.
C2822	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA PARA LA CONFORMACIÓN DE METALES Y DE MÁQUINAS HERRAMIENTA.
C2823	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA METALÚRGICA.
C2824	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA PARA LA EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS Y PARA OBRAS DE CONSTRUCCIÓN.
C2825	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA PARA LA ELABORACIÓN DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
C2826	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA PARA LA ELABORACIÓN DE PRODUCTOS

C3100	FABRICACIÓN DE MUEBLES.
C3211	FABRICACIÓN DE JOYAS Y ARTÍCULOS CONEXOS.
C3212	FABRICACIÓN DE BISUTERÍA Y ARTÍCULOS CONEXOS.
C3220	FABRICACIÓN DE INSTRUMENTOS MUSICALES.
C3230	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE DEPORTE.
C3240	FABRICACIÓN DE JUEGOS Y JUGUETES.
C3250	FABRICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y MATERIALES MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS.
C3290	OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS N.C.P.
C3311	REPARACIÓN DE PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL.
C3312	REPARACIÓN DE MAQUINARIA.
C3313	REPARACIÓN DE EQUIPO ELECTRÓNICO Y ÓPTICO.
C3314	REPARACIÓN DE EQUIPO ELÉCTRICO.
C3315	REPARACIÓN DE EQUIPO DE TRANSPORTE, EXCEPTO VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
C3319	REPARACIÓN DE OTROS TIPOS DE EQUIPO.
C3320	INSTALACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO INDUSTRIALES.
D3510	GENERACIÓN, TRANSMISIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA.
D3520	FABRICACIÓN DE GAS; DISTRIBUCIÓN DE COMBUSTIBLES GASEOSOS POR TUBERÍAS.
D3530	SUMINISTRO DE VAPOR Y DE AIRE ACONDICIONADO.
E3600	CAPTACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA.
E3700	EVACUACIÓN DE AGUAS RESIDUALES.
E3811	RECOLECCIÓN DE DESECHOS NO PELIGROSOS.
E3812	RECOLECCIÓN DE DESECHOS PELIGROSOS.
E3821	TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE DESECHOS NO PELIGROSOS.
E3822	TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE DESECHOS PELIGROSOS.
E3830	RECUPERACIÓN DE MATERIALES.
E3900	ACTIVIDADES DE DESCONTAMINACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE GESTIÓN DE DESECHOS.

G4510	VENTA DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
G4520	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
G4530	VENTA DE PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
G4540	VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTOCICLETAS Y DE SUS PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS.
G4610	VENTA AL POR MAYOR A CAMBIO DE UNA COMISION O POR CONTRATO.
G4620	VENTA AL POR MAYOR DE MATERIAS PRIMAS AGROPECUARIAS Y ANIMALES VIVOS.
G4630	VENTA AL POR MAYOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
G4641	VENTA AL POR MAYOR DE TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO.
G4649	VENTA AL POR MAYOR DE OTROS ENSERES DOMÉSTICOS.
G4651	VENTA AL POR MAYOR DE COMPUTADORAS, EQUIPO Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS.
G4652	VENTA AL POR MAYOR DE EQUIPO, PARTES Y PIEZAS ELECTRÓNICOS Y DE TELECOMUNICACIONES.
G4653	VENTA AL POR MAYOR DE MAQUINARIA, EQUIPO Y MATERIALES AGROPECUARIOS.
G4659	VENTA AL POR MAYOR DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA Y EQUIPO.
G4661	VENTA AL POR MAYOR DE COMBUSTIBLES SÓLIDOS, LÍQUIDOS Y GASEOSOS Y PRODUCTOS CONEXOS.
G4662	VENTA AL POR MAYOR DE METALES Y MINERALES METALÍFEROS.
G4663	VENTA AL POR MAYOR DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, EQUIPO, MATERIALES DE FONTANERÍA (PLOMERÍA O GASFITERÍA) Y CALEFACCIÓN.
G4669	VENTA AL POR MAYOR DE DESPERDICIOS, DESECHOS, CHATARRA Y OTROS PRODUCTOS N.C.P.
G4690	VENTA AL POR MAYOR DE OTROS PRODUCTOS NO ESPECIALIZADO.

G4751	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4752	VENTA AL POR MENOR DE ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, PINTURAS Y PRODUCTOS DE VIDRIO EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4753	VENTA AL POR MENOR DE TAPICES, ALFOMBRAS Y CUBRIMIENTOS PARA PAREDES Y PISOS EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4759	VENTA AL POR MENOR DE APARATOS ELÉCTRICOS DE USO DOMÉSTICO, MUEBLES, EQUIPO DE ILUMINACIÓN Y OTROS ENSERES DOMÉSTICOS EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4761	VENTA AL POR MENOR DE LIBROS, PERIÓDICOS Y ARTÍCULOS DE PAPELERÍA EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4762	VENTA AL POR MENOR DE GRABACIONES DE MÚSICA Y DE VÍDEO EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4763	VENTA AL POR MENOR DE EQUIPO DE DEPORTE EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4764	VENTA AL POR MENOR DE JUEGOS Y JUGUETES EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4771	VENTA AL POR MENOR DE PRENDAS DE VESTIR, CALZADO Y ARTÍCULOS DE CUERO EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4772	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y MEDICINALES, COSMÉTICOS Y ARTÍCULOS DE TOCADOR EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4773	VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS NUEVOS EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4774	VENTA AL POR MENOR DE ARTÍCULOS DE SEGUNDA MANO EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.
G4781	VENTA AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO EN PUESTOS DE VENTA Y MERCADOS.
G4782	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO EN PUESTOS DE VENTA Y MERCADOS.
G4789	VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS EN PUESTOS DE VENTA Y

J6209	OTRAS ACTIVIDADES DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y DE SERVICIOS INFORMÁTICOS.
J6311	PROCESAMIENTO DE DATOS, HOSPEDAJE Y ACTIVIDADES CONEXAS.
J6312	PORTALES WEB.
J6391	ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE NOTICIAS.
J6399	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN N.C.P.
K6411	BANCA CENTRAL.
K6419	OTROS TIPOS DE INTERMEDIACIÓN MONETARIA.
K6420	ACTIVIDADES DE SOCIEDADES DE CARTERA.
K6430	FONDOS Y SOCIEDADES DE INVERSIÓN Y ENTIDADES FINANCIERAS SIMILARES.
K6491	ARRENDAMIENTO FINANCIERO.
K6492	OTRAS ACTIVIDADES DE CONCESIÓN DE CRÉDITO.
K6499	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS FINANCIEROS, EXCEPTO LAS DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES, N.C.P.
K6511	SEGUROS DE VIDA.
K6512	SEGUROS GENERALES.
K6520	REASEGUROS.
K6530	FONDOS DE PENSIÓN.
K6611	ADMINISTRACIÓN DE MERCADOS FINANCIEROS.
K6612	CORRETAJE DE VALORES Y DE CONTRATOS DE PRODUCTOS BÁSICOS.
K6619	OTRAS ACTIVIDADES AUXILIARES A LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS FINANCIEROS.
K6621	EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DAÑOS.
K6622	ACTIVIDADES DE LOS AGENTES Y CORREDORES DE SEGURO.
K6629	OTRAS ACTIVIDADES AUXILIARES DE SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES.
K6630	ACTIVIDADES DE GESTIÓN DE FONDOS.
L6810	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS REALIZADAS CON BIENES PROPIOS O ARRENDADOS.

M7310	PUBLICIDAD.
M7320	ESTUDIOS DE MERCADO Y ENCUESTAS DE OPINIÓN PÚBLICA.
M7410	ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS DE DISEÑO.
M7420	ACTIVIDADES DE FOTOGRAFÍA.
M7490	OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS N.C.P.
M7500	ACTIVIDADES VETERINARIAS.
N7710	ALQUILER DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
N7721	ALQUILER DE EQUIPO RECREATIVO Y DEPORTIVO.
N7722	ALQUILER DE CINTAS DE VIDEO Y DISCOS.
N7729	ALQUILER OTROS EFECTOS PERSONALES Y ARTÍCULOS DE USO DOMÉSTICOS.
N7730	ALQUILER DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA, EQUIPO Y BIENES TANGIBLES.
N7740	ARRENDAMIENTO DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y PRODUCTOS SIMILARES, EXCEPTO OBRAS PROTEGIDAS POR DERECHOS DE AUTOR.
N7810	ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE EMPLEO.
N7820	ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE EMPLEO TEMPORAL.
N7830	OTRAS ACTIVIDADES DE DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
N7911	ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES.
N7912	ACTIVIDADES DE OPERADORES TURÍSTICOS.
N7990	OTROS SERVICIOS DE RESERVAS Y ACTIVIDADES CONEXAS.
N8010	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA.
N8020	ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD.
N8030	ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.
N8110	ACTIVIDADES COMBINADAS DE APOYO A INSTALACIONES.
N8121	LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.
N8129	OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS E INSTALACIONES INDUSTRIALES.
N8130	ACTIVIDADES DE PAISAJISMO Y SERVICIOS DE MANTENIMIENTO CONEXOS.
N8211	ACTIVIDADES COMBINADAS DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE OFICINA.
N8219	FOTOCOPIADO, PREPARACIÓN DE DOCUMENTOS Y OTRAS ACTIVIDADES

Q8430	ACTIVIDADES DE PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.
P8510	ENSEÑANZA PREPRIMARIA Y PRIMARIA (GENERAL BÁSICA).
P8521	ENSEÑANZA SECUNDARIA DE FORMACIÓN GENERAL.
P8522	ENSEÑANZA DE FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL.
P8530	ENSEÑANZA SUPERIOR.
P8541	ENSEÑANZA DEPORTIVA Y RECREATIVA.
P8542	ENSEÑANZA CULTURAL.
P8549	OTROS TIPOS DE ENSEÑANZA N.C.P.
P8550	ACTIVIDADES DE APOYO A LA ENSEÑANZA.
Q8610	ACTIVIDADES DE HOSPITALES Y CLÍNICAS.
Q8620	ACTIVIDADES DE MÉDICOS Y ODONTÓLOGOS.
Q8690	OTRAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA.
Q8710	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN INSTITUCIONES.
Q8720	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN EN INSTITUCIONES PARA PERSONAS CON RETRASO MENTAL, ENFERMOS MENTALES Y TOXICÓMANOS.
Q8730	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN EN INSTITUCIONES PARA PERSONAS DE EDAD Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
Q8790	OTRAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN EN INSTITUCIONES.
Q8810	ACTIVIDADES DE ASISTENCIA SOCIAL SIN ALOJAMIENTO PARA PERSONAS DE EDAD Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
Q8890	OTRAS ACTIVIDADES DE ASISTENCIA SOCIAL SIN ALOJAMIENTO.
R9000	ACTIVIDADES CREATIVAS, ARTÍSTICAS Y DE ENTRETENIMIENTO.
R9101	ACTIVIDADES DE BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS.
R9102	ACTIVIDADES DE MUSEOS Y GESTIÓN DE LUGARES Y EDIFICIOS HISTÓRICOS.
R9103	ACTIVIDADES DE JARDINES BOTÁNICOS Y ZOOLOGICOS Y RESERVAS NATURALES.
R9200	ACTIVIDADES DE JUEGOS DE AZAR Y APUESTAS.
R9311	EXPLOTACIÓN DE INSTALACIONES DEPORTIVAS.
R9312	ACTIVIDADES DE CLUBES DEPORTIVOS.
R9319	OTRAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS.

S9523	REPARACIÓN DE CALZADO Y ARTÍCULOS DE CUERO.
S9524	REPARACIÓN DE MUEBLES Y ACCESORIOS DOMÉSTICOS.
S9529	REPARACIÓN DE OTROS BIENES PERSONALES Y ENSERES DOMÉSTICOS.
S9601	LAVADO Y LIMPIEZA, INCLUIDA LA LIMPIEZA EN SECO, DE PRODUCTOS TEXTILES Y DE PIEL.
S9602	ACTIVIDADES DE PELUQUERÍA Y OTROS TRATAMIENTOS DE BELLEZA.
S9603	POMPAS FÚNEBRES Y ACTIVIDADES CONEXAS.
S9609	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS PERSONALES N.C.P.
T9700	ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO.
T9810	ACTIVIDADES NO DIFERENCIADAS DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO.
T9820	ACTIVIDADES NO DIFERENCIADAS DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE SERVICIOS PARA USO PROPIO.
U9900	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.

Elaborado por: Quimbita L. y Villamarín D.

Fuente: INEC Clasificación Nacional de Actividades Económicas

ANEXO 4: CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL CÁLCULO DE LA MUESTRA

Actividades	Número de Pymes por actividad	Número de muestras a encuestar
G / Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores , efectos personales y enseres domesticos	461	68%
A (Agricultura, ganaderia, caza)	44	6%
D / Industrias Manufactureras	9	1%
E / Suministro de electricidad gas, agua	3	0%
F / Construcción	48	7%
H / Hoteles y restoranes	33	5%
I / Trasporte almacenamiento y comunicaciones	43	6%
J / Intermediación Financiera	10	1%
K / Actividades inmobiliaria empresariales y de alquiler	5	1%
M / Enseñanza	6	1%
N / Servicios sociales	16	2%
TOTAL	678	100%

Fuente: Análisis Macroeconómico

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ANEXO 5: TABLAS EXPLICATIVAS – GLOBAL DE PREGUNTAS

Pregunta 1 - LA MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO.

ITEM.1.- Se siente feliz por los resultados y logros del trabajo que realiza	
PREGUNTAS	(%)
En gran medida de acuerdo	30
De acuerdo	64
Indeciso	6
En gran medida en desacuerdo	0
TOTAL	100%

ITEM.2.- Considera que su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que se le asignan	
PREGUNTAS	(%)
En gran medida de acuerdo	20
De acuerdo	56
Indeciso	21
En gran medida en desacuerdo	3
TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.2.- Considera que su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que se le asignan	
PREGUNTAS	(%)
En gran medida de acuerdo	20
De acuerdo	56
Indeciso	21
En gran medida en desacuerdo	3
TOTAL	100%

ITEM.3.- El horario en el que labora es cómodo	
PREGUNTAS	(%)
En gran medida de acuerdo	1%
De acuerdo	43%
Indeciso	46%
En gran medida en desacuerdo	9%
TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.4.- Recibe recompensa por el cumplimiento de sus metas	
PREGUNTAS	(%)
En gran medida de acuerdo	1%
De acuerdo	36%
Indeciso	39%
En gran medida en desacuerdo	23%
TOTAL	100%

ITEM.5.- Cree que la calidad de servicio que brinda la empresa es excelente	
PREGUNTAS	(%)
En gran medida de acuerdo	5%
De acuerdo	52%
Indeciso	31%
En gran medida en desacuerdo	12%
TOTAL	100%

Fuente: Villamarin D; Quimbita L.

Pregunta 2 - LA MOTIVACIÓN, ESTABILIDAD Y EL EMPLEO

ITEM.1.- Su empresa es apta para crecer y formarse profesionalmente		ITEM.2.- Le ofrecen en su Empresa beneficios que le contribuyen a su motivación personal	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	17	Casi Nunca	18
A veces	43	A veces	59
Casi Siempre	33	Casi Siempre	22
Siempre	6	Siempre	1
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.3.- Le gusta trabajar en su empresa		ITEM.4.- Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	1	Casi Nunca	1
A veces	46	A veces	47
Casi Siempre	45	Casi Siempre	44
Siempre	7	Siempre	7
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.5.- Le gustaría quedarse en su empleo		ITEM.6.- Se quedaría en la empresa y por mucho tiempo	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	7	Casi Nunca	35
A veces	52	A veces	51
Casi Siempre	34	Casi Siempre	10
Siempre	7	Siempre	4
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.7.- Siente usted que en la organización puede progresar y desarrollarse profesionalmente		ITEM.8.- Existen oportunidades reales en la organización para ver un futuro	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	27	Casi Nunca	43
A veces	30	A veces	27
Casi Siempre	35	Casi Siempre	13
Siempre	7	Siempre	16
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Pregunta 3 - LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA, APRENDIZAJE Y FORMACIÓN.

ITEM.1.- Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos para el logro de sus objetivos		ITEM.2.- El Trabajar en la Empresa ha potenciado y ampliado su red de relaciones profesionales y sociales	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	26	Casi Nunca	0
A veces	64	A veces	27,27
Casi Siempre	9	Casi Siempre	51
Siempre	1	Siempre	22,22
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.3.- En su empresa existe acceso a una formación que potencia su desarrollo profesional		ITEM.4.- La capacitaciones en la Empresa son permanentes hacia los trabajadores	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	23,23	Casi Nunca	54
A veces	53	A veces	33
Casi Siempre	20	Casi Siempre	13
Siempre	4	Siempre	0
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.5.- Se brindan suficientes cursos y entrenamientos al personal.	
PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	61
A veces	33
Casi Siempre	6
Siempre	0
TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Pregunta 4. –LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA Y LA COMUNICACIÓN

ITEM.1.- Dispone de canales de comunicación y participación para hacer sus aportaciones personales	
PREGUNTAS	(%)
En todo momento	5
Casi Siempre	75
Siempre	16
Nunca	4
TOTAL	100%

ITEM.2.- Entre los miembros del equipo de trabajo existe la suficiente comunicación y coordinación en sus labores	
PREGUNTAS	(%)
En todo momento	21
Casi Siempre	67
Siempre	10
Nunca	2
TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.3.- Puede acceder a cualquier miembro de la Empresa para comunicar sus inquietudes	
PREGUNTAS	(%)
En todo momento	9
Casi Siempre	65
Siempre	20
Nunca	6
TOTAL	100%

ITEM.4.- La Empresa comunica de manera clara las estrategias y políticas	
PREGUNTAS	(%)
En todo momento	4
Casi Siempre	46
Siempre	26
Nunca	23
TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.5.- Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa		ITEM.6.- Cuenta con los medios de comunicación adecuado para comunicarse con otras áreas	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
En todo momento	5	En todo momento	4
Casi Siempre	25	Casi Siempre	38
Siempre	14	Siempre	18
Nunca	56	Nunca	39
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Pregunta 5. LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

ITEM.1.- Se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo con sus obligaciones y labores a desempeñar.		ITEM.2.- Está satisfecho con las responsabilidades y deberes de su puesto de Trabajo.	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Muy satisfecho	22	Muy satisfecho	24
Algo satisfecho	74	Algo satisfecho	63
Algo Insatisfecho	4	Algo Insatisfecho	12
Muy Insatisfecho	0	Muy Insatisfecho	1
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.3.- Esta de acuerdo con el volumen o las labores de trabajo que tiene.		ITEM.4.- Me proporcionan información periódicamente con respecto al desempeño de mi trabajo.	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Muy satisfecho	3	Muy satisfecho	12
Algo satisfecho	49	Algo satisfecho	57
Algo Insatisfecho	41	Algo Insatisfecho	28
Muy Insatisfecho	6	Muy Insatisfecho	3
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.5.- En su puesto de trabajo tiene la libertad para efectuar cambios con el fin de hacerlo mas efectivo		ITEM.6.- Se siente valorado por el puesto de trabajo que ocupa	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Muy satisfecho	0	Muy satisfecho	3
Algo satisfecho	48	Algo satisfecho	66
Algo Insatisfecho	41	Algo Insatisfecho	24
Muy Insatisfecho	10	Muy Insatisfecho	7
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.7.- El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la Experiencia que posee	
PREGUNTAS	(%)
Muy satisfecho	11
Algo satisfecho	54
Algo Insatisfecho	25
Muy Insatisfecho	10
TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Pregunta 6 – LA MOTIVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO - AUTORREALIZACIÓN

ITEM.1.- Las oportunidades de crecimiento me animan a permanecer en la empresa.		ITEM.2.- Me es útil la información que me proporcionan con respecto al desempeño de mi trabajo.	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Nada importante	0	Muy satisfecho	37
Poco importante	8	Algo satisfecho	56
Muy Importante	67	Algo Insatisfecho	7
Extremadamente importante	25	Muy Insatisfecho	0
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.3.- Cuando me comentan mi desempeño en el trabajo, me orientan a qué hacer para mejorar.		ITEM.4.- Saben reconocer y aprobar su trabajo	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Muy satisfecho	44	Muy satisfecho	24
Algo satisfecho	46	Algo satisfecho	65
Algo Insatisfecho	9	Algo Insatisfecho	8
Muy Insatisfecho	0	Muy Insatisfecho	3
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.5.- Los ascensos en su Empresa se manejan internamente con todos los empleados	
PREGUNTAS	(%)
Muy satisfecho	8
Algo satisfecho	23
Algo Insatisfecho	41
Muy Insatisfecho	27
TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Pregunta 7 – LA MOTIVACIÓN ECONÓMICA SALARIAL.

ITEM.1.- El salario es adecuado con relación a su puesto de trabajo		ITEM.2.- El Sueldo que percibe le permite cubrir sus Gastos	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Es absolutamente desmotivante	4	Es absolutamente desmotivante	3
Es desmotivante	44	Es desmotivante	44
Es poco desmotivante	46	Es poco desmotivante	53
Es nada desmotivante	5	Es nada desmotivante	0
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.3.- Le reconocen su esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias	
PREGUNTAS	(%)
Es absolutamente desmotivante	20
Es desmotivante	34
Es poco desmotivante	37
Es nada desmotivante	8
TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Pregunta 8 – EL AMBIENTE LABORAL – JEFE INMEDIATO

ITEM.1.- Tiene usted comunicación con su jefe inmediato		ITEM.2.- Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	6	Casi Nunca	18
A veces	44	A veces	59
Casi Siempre	38	Casi Siempre	17
Siempre	11	Siempre	6
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.3.- Escucha las opiniones y sugerencias de los empleados		ITEM.4.- Es comprensivo ante algún problema que le pase	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	16	Casi Nunca	9
A veces	46	A veces	67
Casi Siempre	29	Casi Siempre	24
Siempre	8	Siempre	0
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.5.- Recibe la suficiente información que necesita para hacer su trabajo		ITEM.6.- Valora su esfuerzo que hace en su trabajo	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	10	Casi Nunca	18
A veces	54	A veces	48
Casi Siempre	30	Casi Siempre	27
Siempre	6	Siempre	6
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.7.- Programa el trabajo de su grupo.		ITEM.8.- Establece objetivos	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	35	Casi Nunca	30
A veces	42	A veces	40
Casi Siempre	19	Casi Siempre	19
Siempre	3	Siempre	10
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.9.- Presta tiempo y atención en la calidad de su trabajo.	
PREGUNTAS	(%)
Casi Nunca	21
A veces	38
Casi Siempre	28
Siempre	12
TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Pregunta 9. EL AMBIENTE LABORAL - COMPAÑEROS

ITEM.1.- Siente que recibe un buen trato por parte de sus compañeros		ITEM.2.- Esta de acuerdo con el comportamiento laboral de su grupo	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Muy de acuerdo	18	Muy de acuerdo	61
De acuerdo	71	De acuerdo	35
En desacuerdo	9	En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	2	Muy en desacuerdo	0
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.3.- En el equipo de trabajo participa y toma decisiones		ITEM.4.- Los miembros del equipo de trabajo aprecian sus opiniones	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Muy de acuerdo	25	Muy de acuerdo	35
De acuerdo	72	De acuerdo	59
En desacuerdo	3	En desacuerdo	6
Muy en desacuerdo	0	Muy en desacuerdo	0
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

ITEM.5.- El trabajar en equipo le han ayudado a resolver sus problemas de la empresa		ITEM.6.- -Existe compañerismo en su grupo de trabajo.	
PREGUNTAS	(%)	PREGUNTAS	(%)
Muy de acuerdo	36	Muy de acuerdo	18
De acuerdo	60	De acuerdo	76
En desacuerdo	4	En desacuerdo	6
Muy en desacuerdo	0	Muy en desacuerdo	0
TOTAL	100%	TOTAL	100%

Elaboración: Villamarin D, Quimbita L.

Latacunga, Agosto de 2014

ELABORADO POR:

Ing. Doris Paola Villamarin Villamarin
Ing. Adriana Lorena Quimbita Rivera

APROBADO POR:

Ing. Galo Vásquez
COORDINADOR DE LA “MAESTRÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN
PEQUEÑAS Y MEDIANAS VI PROMOCIÓN”

CERTIFICADO POR:

Dr. Rodrigo Vaca
SECRETARIO ACADÉMICO