



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

**CARRERA DE TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN
MICROEMPRESARIAL**

**MONOGRAFÍA, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN MICROEMPRESARIAL**

**TEMA: ESTUDIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA
EMPRESA INGELCOM S.A.**

AUTORA: GUALOTUÑA TIPÁN DINA GRACIELA

DIRECTOR: MSC. JARAMILLO MARCO

SANGOLQUÍ

2016



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO.**

**CARRERA DE TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN
MICROEMPRESARIAL**

CERTIFICACIÓN

Certifico que la monografía, “ESTUDIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL EMPRESA INGELCOM S.A.” realizado por la Srta. Dina Graciela Gualotuña Tipán, con cédula de identidad No 1723150098, ha sido revisada en su totalidad y analizada por el software anti-plagio, la misma que cumple con los requisitos teóricos, científicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE por lo tanto nos permitimos acreditarla y autorizar a la Srta. Dina Graciela Gualotuña Tipán para que los sustente públicamente.

Sangolquí, 06 de Julio del 2016



Ing. Marco Jaramillo
DIRECTOR



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

**CARRERA DE TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN
MICROEMPRESARIAL**

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, Dina Graciela Gualotuña Tipán, con cédula de identidad No 1723150098 declaro que esta monografía titulada “ESTUDIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA INGELCOM S.A,” ha sido desarrollada considerando los métodos de investigación existentes, así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas.

Consecuentemente declaro que ésta monografía es de mi autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada.

Sangolquí, 05 de Julio del 2016

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dina', is written above a horizontal dashed line.

Dina Graciela Gualotuña Tipán
C.C. 1723150098



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

**CARRERA DE TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN
MICROEMPRESARIAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Dina Graciela Gualotuña Tipán, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca Virtual de la institución la presente monografía, “ESTUDIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL EMPRESA INGELCOM S.A.” cuyo contenido, ideas y criterios son de mi autoría y responsabilidad.

Sangolquí, 05 de Julio del 2016.

Una firma manuscrita en tinta azul sobre una línea horizontal punteada.

Dina Graciela Gualotuña Tipán
C.C. 1723150098

DEDICATORIA

Al culminar esta etapa de mi vida, dedico este trabajo principalmente a Dios por impulsarme hasta este momento tan importante y significativo de mi formación.

A mi madre por ser el pilar más importante y por demostrarme su cariño y apoyo incondicional. A mi hermano por compartir momentos significativos,

por estar siempre dispuesto a escucharme y ayudarme en cualquier

momento. A mi enamorado por ser el motor que me ha impulsado

hasta aquí, por su apoyo constante e incondicional quien

es mi fuente de inspiración cada día para seguir

adelante alcanzando nuevos triunfos.

Dina Graciela Gualotuña Tipán

AGRADECIMIENTO

Todo mi agradecimiento:

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a los Docentes de la Carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, quienes han sabido impartir sus valiosos conocimientos y sus sabias experiencias brindándome su apoyo a lo largo de mi carrera profesional y colaborando en la consecución de una de mis metas.

Mi agradecimiento especial al Ing. Farid A. Mantilla Vargas, Director de la Carrera, quien ha sido mi profesor, por su constante e invaluable colaboración en todo momento. Al Msc. Marco Jaramillo, quien a lo largo de este tiempo supo guiar mis pasos para culminar con éxito el presente trabajo.

Dina Graciela Gualotuña Tipán

ÍNDICE

CARÁTULA.....	I
CERTIFICACIÓN	Ii
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD	iiI
AUTORIZACIÓN	Iv
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XI
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Tema.....	1
1.2 Objeto del estudio.....	1
1.3 Planteamiento del problema.....	1
1.4 Objetivos del proyecto de investigación	2
1.4.1 Objetivo general	2
1.4.2 Objetivos específicos.....	2
1.5 Justificación.....	2
1.6 Marco teórico	3
1.6.1 Teorías de soporte	3
1.6.1.1 Bases teóricas.....	8
1.6.1.2 La satisfacción laboral.	8
1.6.1.3 Teoría de la productividad.	8
1.6.1.4 Teoría de la motivación.	9
1.6.1.5 Indicadores de la productividad.....	9
1.6.1.6 Factores de productividad.....	10
1.6.1.6.1 Factores internos.	10

1.6.1.6.2	Recursos humanos.....	11
1.6.1.6.3	Máquinas y equipos.....	12
1.6.1.6.4	Energía y materiales.	12
1.6.1.6.5	Planta.....	12
1.6.1.6.6	Factores Externos.	13
1.6.1.6.7	Mano de obra calificada.	14
1.6.1.6.8	Clima empresarial.	14
1.7	Marco referencial	15
1.8	Marco conceptual	16
CAPÍTULO II		19
2.	MARCO METODOLÓGICO.....	19
2.1	Contexto y lugar donde se desarrollará el estudio.....	19
2.2	Delimitación temporal.....	19
2.3	Desarrollo metodológico.....	19
2.3.1	Enfoque de investigación Mixto	19
2.3.2	Tipología de investigación	20
2.3.2.1	Por su finalidad Básica.	20
2.3.2.2	Por las fuentes de información Documental.	20
2.3.2.3	Por las unidades de análisis Insitu.	21
2.3.2.4	Por el control de las variables.....	21
2.3.2.5	Por el alcance Exploratorio.....	21
2.4	Hipótesis.....	22
2.5	Instrumentos de recolección de información	22
2.5.1	Matriz de operacionalización de variables.....	23
2.6	Procedimiento para recolección de datos	25
2.7	Cobertura de las unidades de análisis.....	26
2.8	Procedimiento para tratamiento y análisis de información	26
2.9	Recursos a utilizar	27
2.10	Programación de las actividades a desarrollar	28
CAPÍTULO III.....		29

3.	RESULTADOS	29
3.1	Demostración de hipótesis	29
3.2	Realización de tabulación y gráficos.....	30
3.2.1	Análisis Univariado.	30
3.2.1.1	Pregunta 1.....	30
3.2.1.2	Pregunta 2.....	32
3.2.1.3	Pregunta 3.....	33
3.2.1.4	Pregunta 4.....	34
3.2.1.5	Pregunta 5.....	36
3.2.1.6	Pregunta 6.....	37
3.2.1.7	Pregunta 7.....	38
3.2.1.8	Pregunta 8.....	40
3.2.1.9	Pregunta 9.....	41
3.2.1.10	Pregunta 10.....	43
3.2.1.11	Pregunta 11.....	44
3.2.1.12	Pregunta 12.....	45
3.2.1.13	Pregunta 13.....	47
3.2.2	Análisis bivariado.	48
3.2.2.1	Análisis crostab o tabla de contingencia.	48
3.2.2.2	Análisis ANOVA.	49
3.2.2.3	Análisis de correlación.	52
3.2.2.4	CHI- CUADRADO.....	54
3.3	Propuesta para mejorar la productividad.	60
CAPÍTULO IV		64
4.	DISCUSIÓN.....	64
4.1	Conclusiones.....	64
4.2	Recomendaciones.	65
REFERENCIAS		66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variables de estudio	1
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variables	23
Tabla 3	Recursos a utilizar	27
Tabla 4	Análisis ANOVA	29
Tabla 5	Género de los encuestados	30
Tabla 6	Edad de los encuestados	32
Tabla 7	A qué departamento pertenecen los trabajadores	33
Tabla 8	A qué tipo de capacitaciones han asistido los trabajadores	34
Tabla 9	Factores que influyen en la producción	36
Tabla 10	Cuál es el grado de satisfacción laboral	37
Tabla 11	El ambiente laboral de la empresa	38
Tabla 12	Factores que ayudarían a mejorar la producción	40
Tabla 13	Sueldo de los trabajadores	41
Tabla 14	Cómo es la remuneración mensual de los trabajadores	43
Tabla 15	La empresa que proporciona a los trabajadores	44
Tabla 16	La empresa da incentivos a los trabajadores	45
Tabla 17	Cómo son los tiempos y movimientos de cada trabajo	47
Tabla 18	Análisis Crostab	48
Tabla 19	Análisis Crostab	49
Tabla 20	Análisis ANOVA	50
Tabla 21	Análisis ANOVA	51
Tabla 22	Análisis de correlación	52
Tabla 23	Análisis de correlación	53
Tabla 24	Prueba de chi-cuadrado	55
Tabla 25	Prueba de chi-cuadrado	56
Tabla 26	Propuesta	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Variables utilizadas para el diagnóstico de la comunicación interno	6
Figura 2	Indicadores de la productividad.....	10
Figura 3	Factores internos de la productividad	11
Figura 4	Factores externos de la productividad	13
Figura 5	Cronograma de actividades.....	28
Figura 6	Análisis ANOVA.....	30
Figura 7	Género de los encuestados.....	31
Figura 8	Edad de los encuestados	32
Figura 9	A qué departamento pertenecen los trabajadores	33
Figura 10	A qué tipo de capacitaciones han asistido los trabajadores	35
Figura 11	Factores que influyen en la producción	36
Figura 12	Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa	37
Figura 13	El ambiente laboral de la empresa	39
Figura 14	Factores que ayudaría a mejorar la productividad.....	40
Figura 15	Sueldo de los trabajadores	42
Figura 16	Cómo es la remuneración mensual de los trabajadores	43
Figura 17	La empresa que proporciona a los trabajadores.....	44
Figura 18	La empresa da incentivos a los trabajadores.....	46
Figura 19	Cómo son los tiempos y movimientos de cada trabajo.....	47
Figura 20	Análisis ANOVA.....	50
Figura 21	Análisis ANOVA.....	51
Figura 22	Análisis de correlación	52
Figura 23	Análisis de correlación	53
Figura 24	Análisis Chi-cuadrado	55
Figura 25	Análisis Chi-cuadrado	57

RESUMEN

Este estudio se lo realizó con el fin de mejorar la productividad de la empresa INGELCOM S.A. El objetivo de esta investigación fue estudiar cómo mejorar la productividad laboral de la empresa Ingelcom S.A. . Las variables de estudio fueron la productividad laboral y el desempeño laboral de la empresa Ingelcom, que relacionadas dan una tendencia a la eficiencia y eficacia que busca la empresa; Se pretende establecer que mejorar la productividad laboral ayuda al mejor desarrollo de la organización, evidenciando a través del trabajo de investigación que se realizó en la empresa INGELCOM S.A, la metodología refleja los procedimientos a seguir para la realización del trabajo mediante un enfoque cualitativo, ya que la investigación es aplicada y se obtuvo información documental, la unidad de análisis es Insitu, además se trabajó con variables no experimentales. El tipo de investigación que se utilizó es descriptivo sustentando por la técnica de la encuesta. Los resultados que se obtuvo se lo realizó a través de técnica de la tabulación y representación de datos para analizar cada factor y verificar si la hipótesis planteada se cumple o no; Para el desarrollo de este estudio se realizó una investigación teórica de las estrategias, técnicas, o métodos se puedan aplicar para que la productividad laboral de una empresa se incrementen, además de los factores que se deben corregir, eliminar e incrementar en el ámbito laboral de la organización.

PALABRAS CLAVES:

- **PRODUCTIVIDAD**
- **DESEMPEÑO LABORAL**
- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

ABSTRACT

This study was made in order to improve business productivity Ingelcom S.A The objective of this research was to study how to improve labor productivity of the company Ingelcom S.A. The study variables were labor productivity and job performance of the company Ingelcom, which give a trend related to the efficiency and effectiveness are looking for the company; It aims to establish that improve labor productivity helps the better development of the organization, demonstrating through research that was conducted in the company Ingelcom S.A , the methodology reflects the procedures for carrying out the work through a qualitative approach, and that research is applied and documentary information was obtained, the unit of analysis is Insitu also worked with non-experimental variables. The research that was used is supported by exploratory survey technique. The results obtained made it through technique tabulation and representation of data to analyze each factor and verify if the hypothesis is true or not; For the development of this study, a theoretical investigation of the strategies, techniques or methods are performed can be applied to labor productivity of a company, Besides to the factors that must be corrected, remove and increase in the working environment of the organization.

KEYWORDS:

- **PRODUCTIVITY**
- **JOB PERFORMANCE**
- **ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT**

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Tema

ESTUDIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA INGELCOM S.A.

1.2 Objeto del estudio Enfoque cartesiano

1.3 Planteamiento del problema

Tabla 1

Variables de estudio

Independientes	Dependientes
La productividad laboral	El desempeño laboral de la empresa Ingelcom S.A.
Definición Conceptual. La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenidos y los recursos utilizados para obtener dichos productos.	Definición Conceptual. Las variables intervinientes son el desempeño laboral del talento humano de la empresa antes mencionada.
Definición Operacional. La productividad se puede medir mediante la cantidad de productos que se elaboren al día.	Definición Operacional. La productividad depende del desempeño del Talento humano y la disponibilidad de material.

1.4 Objetivos del proyecto de investigación

1.4.1 Objetivo general

Mejorar la productividad laboral de la empresa Ingelcom S.A. mediante estrategias de comunicación y motivación para el aumento de la producción.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar el marco teórico del estudio mediante la investigación en fuentes primarias y secundarias para encontrar fundamentos.
- Establecer el marco metodológico del estudio mediante la utilización de los enfoques de investigación para la determinación de instrumentos de recolección de datos.
- Determinar la propuesta de estudio mediante el análisis de los resultados obtenidos de la investigación de campo para mejorar la productividad laboral en la empresa Ingelcom S.A.
- Establecer discusiones, líneas de investigación y conclusiones mediante los resultados hallados en la investigación de campo para sustentar este estudio.

1.5 Justificación

Los acelerados cambios sociales, económicos y políticos que se ha venido presentado en la actualidad traen como consecuencia que la empresas se preocupen por mejorar la productividad laboral y aprovechar sus recursos al máximo para mantenerse en el mercado, ofreciendo cada día productos más competitivos y en el momento requerido, ya que nos encontramos en un mercado competitivo y amplio.

A través de una observación a la situación actual de la empresa se pudo lograr identificar la falencia en el desarrollo productivo y los desenlaces que representa la cadena de comunicación incorrecta.

Es por ello que el estudio se enfocó en cómo se puede mejorar la productividad laboral, dando solución a la falencia de comunicación, desarrollo y equidad de cada tipo de trabajo, para generar que el proceso de producción se base en un ambiente adecuado de trabajo. Al eliminar las falencias que se presente en la productividad laboral lo que se pretende lograr es aumentar el desempeño laboral, reducción de tiempo de trabajo, mejorar los procesos de producción.

De manera general lo que se pretende es mejorar la productividad laboral para que la empresa incremente su desarrollo, producción y estabilidad.

1.6 Marco teórico

1.6.1 Teorías de soporte

Cuando hablamos de la productividad laboral de una empresa, nos referimos a la relación entre la cantidad producida en un proceso productivo, y los recursos utilizados para ello. El objetivo de las empresas es establecer una relación idónea entre la maquinaria utilizada, el personal y demás recursos necesarios, para así maximizar la producción total de productos y servicios. Una buena productividad laboral es el resultado de saber utilizar los recursos con los que cuenta la empresa de forma adecuada (Torres, 2007).

Para poder mejorar la productividad laboral se debe determinar los indicadores que serán las herramientas de evaluación de desempeño, para conocer el nivel de los evaluados y a su vez determinar las evaluaciones de competencia, desempeño, necesidad de capacitación y posibles reemplazos (Armijo, 2006) .

Luego del proceso se estudiará la situación y se rediseña la estructura organizacional de acuerdo a las actividades a ejecutar, se crean nuevas funciones que generen valor al proceso identificando el número de empleados por cargo, se diseñan las competencias e indicadores, mediante el cual se realiza la evaluación del desempeño, luego se estudia el perfil requerido con el arrojado por la evaluación, para ver las necesidades de formación, diseñar planes y definir cuadro de reemplazos (Restrepo de Ocampo, 2009).

Direccionamiento Estratégico

La Planeación estratégica de la empresa es el punto de partida, aquí se identifican los principios corporativos, la visión, la misión, los objetivos y las estrategias de la institución. Diagnóstico del área: Para empezar con el estudio se debe conocer cada uno de los procesos, personas y cargos que integra la empresa. Para levantar información relevante de la empresa, se puede utilizar técnicas de campo, con el fin de establecer una interacción directa con el titular de cada cargo orientada a facilitar un mutuo conocimiento e intercambiar información para llegar a un objetivo definido, permitiendo además actualizar los cargos, conocer el ambiente de trabajo, expectativas, satisfacciones e inconformidades que se tienen con los jefes, compañeros, procesos, políticas y con la organización (Francés, 2006).

Evaluar y ordenar cada proceso frente al direccionamiento estratégico de la empresa: En esta etapa luego de la investigación de campo en cada área se describen para cada proceso su objetivo y misión, además se resalta el aporte de cada proceso al direccionamiento estratégico de la organización (Rojas, 2008).

Para lograr una mejora en la productividad laboral se debe modificar la conducta, determinar las habilidades de cada trabajador, la comunicación, orientación al resultado para lograr un alcance de los objetivos organizacionales e individuales (Del Canto, Salazar, Serino, & Martínez, 2014).

Un método que se puede utilizar para mejorar la productividad laboral es primero realizando una evaluación de desempeño para conocer el nivel de desempeño en el que se encuentra cada persona que trabaja y el nivel de competencias generales que posee de acuerdo a la ejecución de actividades (Alles, 2002).

Para aumentar la productividad de los procesos según Rojas (2008) nos explica que la realización un plan de comunicación interna donde conste las políticas, procedimientos y acciones integrales, eficientes, eficaces, estos deben estar a la par con el plan estratégico de la organización mejorar la conectividad entre departamentos.

Una buena práctica de la comunicación interna ayuda a la separación de las funciones, aumentando el contacto entre los departamentos de la organización y consolidando una única identidad empresarial; además, define los roles laborales de todos los colaboradores de la organización para propiciar un buen clima laboral, tomar decisiones adecuadas y asociadas a las políticas establecidas. Igualmente, genera un compromiso de los colaboradores hacia la organización, consolida las políticas, integra al personal, satisface las necesidades de los clientes internos, mejora la calidad de vida de los miembros, motiva a todos los colaboradores, maximiza las oportunidades, reduce los conflictos, crea un sentimiento de pertenencia y aumenta la productividad; además permite que los colaboradores de una organización conozcan por qué hacen su trabajo y por qué lo realizan de una forma determinada, cuál es su posición laboral y la contribución que ejercen en ella. (Rojas, 2008).

La comunicación interna en una organización no puede concebir conocimiento por sí misma, sino que la comunicación interna se vuelve una herramienta de un buen líder para crear el aprendizaje organizativo mediante el trabajo en equipo (Del Pozo, 2000).

También, es necesario el desarrollo y entendimiento de la comunicación interna en las empresas para incrementar la productividad y competitividad, así como la motivación, capacitación, inducción, identidad, conocimiento de los roles laborales, reconocimientos (Rojas, 2008).



Figura 1 Variables utilizadas para el diagnóstico de la comunicación interno

Según Govea, Vázquez y Rangel (2012) dicen que también uno de los medios más prácticos para incentivar el trabajo en equipo son las recompensas. Los jefes o supervisores deben ser oportunos y sinceros al momento de recompensar a los trabajadores, estos reconocimientos ayudaran a mejorar la productividad y desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Govea, Vázquez y Rangel (2012) se determina atributos para tener un ambiente laboral más productivo:

Una cultura orientada al desarrollo.

Definir mejor las cualidades de las personas que cumplen con la perspectiva de la empresa.

Identificar con anticipación a las personas que pueden ocupar roles de supervisión y entrenarlos de forma previa.

Invertir en información y en herramientas para ayudar a los gerentes, para que apoyen y gestionen mejor a sus equipos y sean exitosos.

Definir las funciones y responsabilidades de cada miembro de la organización con las respectivas metas para llevar a cabo los objetivos establecidos.

Estudiar de manera sigilosa los aumentos de personal y todas las alternativas previamente.

Establecer metas claras para los empleados lo que ayudaría a concentrarse en los resultados que más le importan a la compañía y a ellos mismo.

Los colaboradores deben estar ubicados en los cargos correctos y tener la experiencia necesaria, las habilidades y el equipamiento para actuar de manera eficaz y eficiente.

La innovación resulta de mejoras paulatinas y la coordinación correcta entre las estrategias y los procesos ya existentes.

Trabajo en equipo

1.6.1.1 Bases teóricas.

Teorías relacionada con la con la satisfacción y productividad

1.6.1.2 La satisfacción laboral.

Davis y Newstrom (2003)(pp.35-45), definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados perciben su trabajo.

Koontz y Weihrich (2004,) (pp.22-25), señalan que la satisfacción es el gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido una meta o trabajo.

1.6.1.3 Teoría de la productividad.

Navarro (2012) (pp11-14]), Explicó que la productividad es la relación insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la define como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. Así por ejemplo en la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Robbins y Coulter (2000) (pp 25), la definen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción; además la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, la productividad está determinada por el avance de los medios de producción y el mejoramiento de las habilidades del recurso humano.

Fietman (1994) (pp45), señala que los factores más importantes que afectan la productividad de una organización son:

Recursos Humanos. Se considera como el factor determinante de la productividad porque influye y dirige a los demás factores.

Maquinaria y Equipo. Se debe considerar el buen estado de la maquinaria, la calidad y la correcta utilización del equipo.

Organización del Trabajo. Es la estructuración y rediseño de los puestos de trabajo, que se establecen de acuerdo a la maquinaria, equipo y trabajo.

1.6.1.4 Teoría de la motivación.

La teoría motivacional se fundamenta en la idea en que, dada la oportunidad y los estímulos adecuados, las personas trabajan bien y de manera positiva y entonces a medida que empieza a satisfacer una, la prioridad de la siguiente aumenta, una vez que una necesidad ha sido satisfecha, deja de ser un estímulo (Chiavenato, 2011).

1.6.1.5 Indicadores de la productividad.

Koontz y Weihrich (2004) (pp-22), señalan que existen dos criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad. Los dos criterios son la eficiencia y la eficacia

La eficiencia y la eficacia.

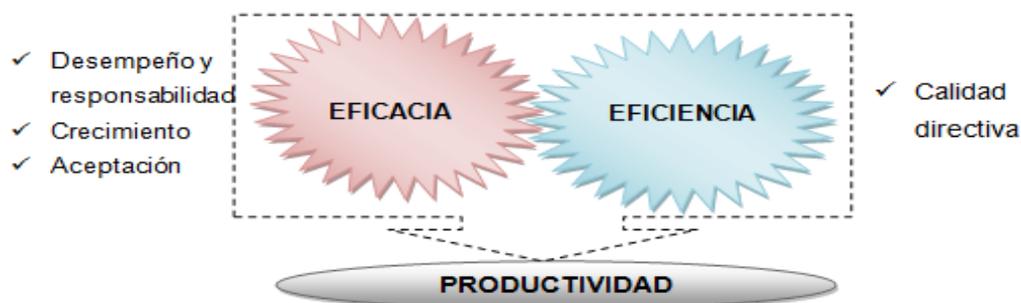


Figura 2 Indicadores de la productividad

1.6.1.6 Factores de productividad.

Schroeder (2002) (pp.60-62), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos.

1.6.1.6.1 Factores internos.

Algunos factores internos se clasifican de acuerdo a la facilidad de cambio estos son: Los factores rígidos incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; y los factores flexibles incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo (Schroeder, 2002).

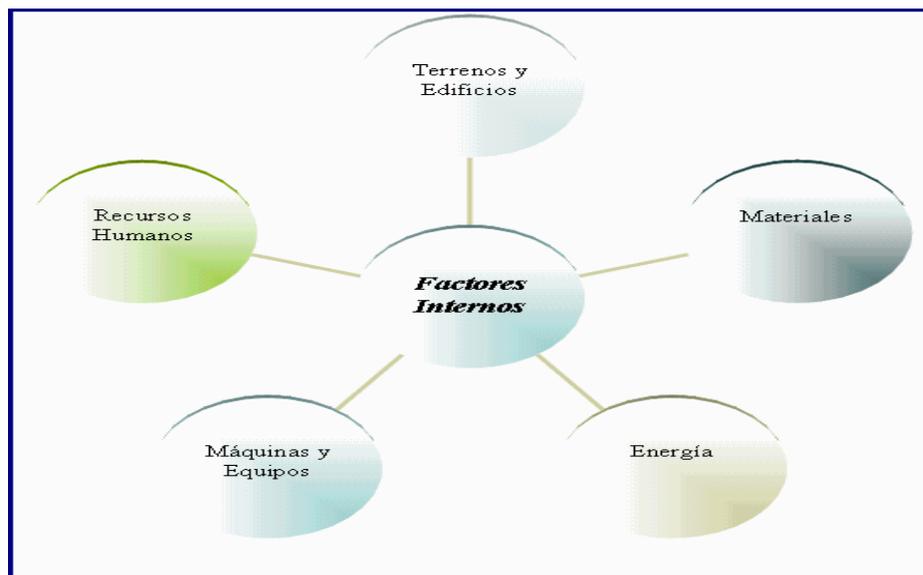


Figura 3 Factores internos de la productividad

1.6.1.6.2 Recursos humanos.

Los materiales y las tecnologías no son más que herramientas e instrumentos dirigidos por las personas y éstas son el bien máspreciado de las empresas y el auténtico motor de funcionamiento de cualquier organización. Las líneas básicas de dirección de los recursos humanos de una empresa con un enfoque en maximizar la productividad son (Schroeder, 2002):

Motivación de los empleados mediante incentivos salariales, reconocimientos y promoción personal y laboral.

Capacitación continua y adecuada

Protección y cuidado constante de los miembros de la organización.

Proveer un buen ambiente de trabajo

1.6.1.6.3 Máquinas y equipos.

Es factor es importante para el desarrollo de la producción dentro de una organización por lo que se debe tener en cuenta la antigüedad, el costo, la inversión, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción para conocer el rendimiento que proporciona a la empresa y a su vez evitar riesgos para los trabajadores. (Schroeder, 2002).

1.6.1.6.4 Energía y materiales.

La energía y materiales constituyen otro de los factores internos relacionados con la productividad, por lo que se debe cuidar su utilización, elección, optimización, control dentro de la empresa lo cual permitirá la reducción de gastos (Schroeder, 2002).

1.6.1.6.5 Planta.

Este elemento desempeña un papel central en todo programa de mejoramiento de la productividad mediante (Schroeder, 2002):

Un buen mantenimiento

El funcionamiento de la planta y el equipo en las condiciones óptimas.

El aumento de la capacidad de la planta mediante la eliminación de los obstáculos y la adopción de medidas correctivas.

La reducción del tiempo parado y el incremento del uso eficaz de las máquinas y capacidades de la planta disponibles.

1.6.1.6.6 Factores Externos.

La productividad también se ve afectada por factores externos a la organización como son la inflación, la competitividad y la sociedad, por lo cual las organización deben buscar las mejores alternativas para aumentar su producción (Schroeder, 2002).



Figura 4 Factores externos de la productividad

Disponibilidad de materiales o materias primas

Debe hacerse revisiones sobre los trabajos o proyectos que han elaborado anteriormente para que hagan las compras de materiales no existentes en almacén para tener reservas.

1.6.1.6.7 *Mano de obra calificada.*

La mano de obra es el esfuerzo físico o mental que realizan los empleados para elaborar un producto. Existen dos costos de mano de obra; costo de mano de obra directa (si la persona participa en la elaboración del producto) o costo de mano de obra indirecta (si la persona no participa directamente en la elaboración del producto). El personal ocupado por la empresa, idóneo y organizado trata de alcanzar la óptima productividad en el desempeño de sus labores.

1.6.1.6.8 *Clima empresarial.*

El concepto motivación, en el nivel individual, conduce al del clima organizacional, donde las personas deben adaptarse continuamente a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades a cambio de su trabajo (Schroeder, 2002).

La adaptación de una persona en su lugar de trabajo varía de una persona a otra o dependiendo del momento en el que se encuentra.

El tener una gran motivación, el clima motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés y colaboración, la motivación es escasa, ya sea por frustración o impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse y sobrevienen estados de depresión, desinterés, hasta llegar a estados de agresividad, agitación e inconformidad, así dando lugar a que los empleados organicen huelgas, además el clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización (Schroeder, 2002).

1.7 Marco referencial

En un estudio sobre el mejoramiento de la productividad en una industria de madera usando el incentivo remunerado llevada a cabo por Patricio Pino a la revista maderas en el año 2015 establece que se estudió el efecto en la productividad de la elaboración de blanks a partir de la implementación de un modelo de incentivo salarial del tipo Improshare, dirigido al personal de una empresa chilena de remanufacturado de maderera que produce molduras y marcos de puerta (ayudante, operador medio y operador máster), para lo cual se compararon dos periodos de tiempo, antes 19 meses y después 21 meses de la implementación de la política de incentivo (Pino, Ponce, Avilés, & Vallejos, 2015).

En un estudio realizado sobre el mejoramiento de la productividad en la elaboración de pisco puro no aromático llevada a cabo por Licoln Betalleluz en el año 2009 establece que la producción de pisco ha tenido en los últimos años un desarrollo notable y sostenido, desde su reconocimiento como denominación de origen peruano hasta el aprecio de su calidad en el mundo entero. Aun así, es posible mejorar el sistema de producción mediante la modificación de las condiciones de la fermentación, con ventajas de diverso tipo, como la mejor preservación de los sabores y el aroma de la uva, el mejoramiento del proceso de prensado, que permite obtener mayor cantidad de jugo y, la más importante (Lincoln, 2009).

En un estudio realizado sobre el mejoramiento de la productividad llevada a cabo por Yngrid Velásquez en el año 2010, establece que proponer estrategias para fomentar los valores organizacionales tiene mayor influencia en la productividad, en beneficio de la empresa, trabajadores, clientes y sociedad. A través del proceso de análisis Jerárquico (AHP), se obtuvo la evaluación de los valores que afectan la productividad, resultando con mayor importancia: seguridad del trabajador, disciplina, ética y responsabilidad. Se propone un plan para fomentar los valores organizacionales en la empresa. Estas acciones permiten un mejoramiento de la productividad, pero se debe contar con el

compromiso de la gerencia para la promoción, divulgación y sensibilización en la implantación y ejecución de este conjunto de estrategias por parte de todos los miembros de la organización (Velasquez, 2010).

En un estudio realizado para el mejoramiento de la productividad en la producción de bombas de agua en la empresa Sanchez CIA. llevada a cabo por Marling Jimenez en el año 2005, establece que incrementar la capacidad de los procesos de producción, ayuda a incrementar la productividad y rentabilidad para afrontar un entorno cada vez más competitivo y exigente, logrando la excelencia empresarial, el nivel de calidad deseado y ofreciendo a sus cliente satisfacción garantizada (Jimenez, 2005).

Así mismo el dialogo productivo en todo momento debe estar a favor del desarrollo de los recursos humanos y de la innovación empresarial en el marco de la cooperación, integración de altas tecnologías en métodos, equipos y herramientas para elevar la eficiencia de toda la organización especialmente mejorar la productividad laboral (Jimenez, 2005).

1.8 Marco conceptual

La estrategia es un plan que se realiza para mejorar las funciones de una organización, (Gualotuña, 2016), Conjunto de acciones que alinean las metas y objetivos de una organización (Carreto, 2008); El clima laboral es el ambiente de trabajo de toda organización (Gualotuña, 2016), El clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad (Navarro, 2012); La productividad es la cantidad de bienes que se obtiene en la relación entre la eficiencia y los recursos utilizados para la elaboración de productos o prestación de servicios (Gualotuña, 2016), Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También es el

indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida (Martínez,2007); El desempeño laboral es la acción que demuestra un trabajador en una organización mediante sus funciones (Gualotuña, 2016), Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad (Morales, 2009); La comunicación interna es la forma en cómo se relacionan e interactúa los miembros de organización en sus interior (Gualotuña, 2016), Definida por Arellano (1998) de forma simple: "la comunicación interna es el patrón de mensajes compartidos por los miembros de la organización; es la interacción humana que ocurre dentro de las organizaciones y entre los miembros de las mismas". El estudio de la comunicación interna centra su interés en los procesos y subprocesos por medio de los que se procura que los miembros de la organización cumplan las tareas encomendadas y en como los canales de información la facilitan, de acuerdo con los objetivos propuestos para el grupo; La satisfacción laboral es la emoción que sienten las personas cuando están de acuerdo con sus funciones y salarios (Gualotuña, 2016), Es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright y Bonett, 2007). La organización es un grupo de personas reunidas con el mismo objetivo con la finalidad de generar lucro (Gualotuña, 2016), Para Thompson (2007), la "organización es la conformación y coordinación de los recursos humanos, financieros, físicos, que son necesarios para lograr las metas, además se incluye la participación de las personas, donde se debe especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito; La política son normas establecidas que se manejan dentro de una organización para su buen desarrollo (Gualotuña, 2016), es una actividad y reglas orientadas tomar de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos (Erazo, 2015); La planificación es determinar las acciones que se debe realizar para alcanzar los objetivos o metas planteadas (Gualotuña, 2016) , La planeación como: “la función administrativa que determina anticipadamente cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para alcanzarlos, se trata de un modelo teórico para

la acción futura” (Chiavenato, 2011).; El direccionamiento estratégico es la forma que toma las acciones, objetivos, metas que se desea cumplir para que una organización cumplan con sus expectativas empresariales (Gualotuña, 2016): es el potencial para el logro futuro de los objetivos de la organización (Ortiz, 2006).

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Contexto y lugar donde se desarrollará el estudio

El trabajo de investigación se lo realiza en la empresa Ingelcom S.A. ubicada en la ciudad de Quito Av. Colón y esquina Oe23.

2.2 Delimitación temporal

La delimitación temporal se basara en un estudio transversal porque el efecto de la muestra poblacional será en un solo momento temporal.

2.3 Desarrollo metodológico

2.3.1 Enfoque de investigación Mixto

El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, en una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema, o para responder a preguntas de investigación de un planteamiento del problema. Se usan métodos de los enfoques cuantitativo y cualitativo y pueden involucrar la conversión de datos cualitativos en cuantitativos y viceversa (Creswell, 2005).

El enfoque de investigación mixto se aplica en este proyecto porque se va analizar datos cualitativos en el desempeño y satisfacción laboral y datos cuantitativos para analizar la productividad laboral.

2.3.2 Tipología de investigación

2.3.2.1 Por su finalidad Básica.

La investigación científica pura tiene como intención ampliar y penetrar en el conocimiento de la realidad. Además tiene como propósito obtener generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías) (Fernandez, 2013).

La finalidad básica se aplica en este proyecto porque se pretende ampliar el conocimiento y mejorar la productividad laboral.

2.3.2.2 Por las fuentes de información Documental.

Baray (2006) define la investigación documental como una técnica de investigación en la que se deben seleccionar y analizar aquellos escritos que contienen datos de interés relacionados con el estudio.

En esta investigación se utilizara fuente documental porque se requiere de base teorías, datos ya experimentados los que permitan ampliar este estudio.

2.3.2.3 Por las unidades de análisis Insitu.

La unidad de análisis describe las características específicas de la población objeto de estudio según el contexto en el que se llevará a cabo. Si es de laboratorio, se deberá identificar los recursos técnicos e infraestructura de soporte; al ser de campo (Insitu), se describirá las zonas, estratos o instancias en las que se procederá a realizar el levantamiento de información (Ojeda, Jiménez, Quintana, Crespo, & Viteri, 2015)

Se aplica el análisis insitu porque se va a realizar un estudio de campo en el lugar donde se encuentra ubicada la empresa Ingelcom.

2.3.2.4 Por el control de las variables No experimental.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variable, además la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández, Fenández, & Baptista, 2010).

El control de las variables no experimental se aplica en este estudio porque no se pretende cambiar aleatoriamente a los sujetos de estudio, si no observar a los sujetos en su ambiente natural.

2.3.2.5 Por el alcance Exploratorio.

El alcance exploratorio de una investigación es cuando el objetivo es estudiar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no haya sido investigado antes (Sampieri, 2011).

Para este estudio se aplica en alcance exploratorio porque se va analizar a los trabajadores de la empresa en primera instancia para poder mejorar su productividad laboral.

2.4 Hipótesis (De ser el caso. Estudios: empírico y teórico)

Las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como comprobaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones (Sampieri, 2011).

En este estudio se aplica la hipótesis porque se desea comprobar si el ambiente laboral afecta a la productividad laboral de la empresa INGELCOM S.A.

2.5 Instrumentos de recolección de información Encuesta

La encuesta es un instrumento de recolección de datos que permite investigar cuestiones que para obtener esa información de un número considerable de personas (Ruiz, 2006).

Se aplica la encuesta en este estudio para determinar qué factores inciden en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Ingelcom.

2.5.1 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables

Necesidad de información	Variable	Escala	Formato	Redacción	Orden
Información del trabajador	Género	Nominal	Dicotomica	Genero <input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/> Masculino	1
	Edad	Razón	Escala de medición	Edad <input type="radio"/> Menos de 30 <input type="radio"/> 31-40 <input type="radio"/> 41-51 <input type="radio"/> Más de 52	2
	Departamento	Nominal	Selección múltiple	Departamento <input type="radio"/> Administrativo <input type="radio"/> Financiero <input type="radio"/> Ventas <input type="radio"/> Producción <input type="radio"/> Otros, Cuáles	3
Factores que influyen en la producción	Capacitaciones	Nominal	Selección múltiple	A qué tipo de capacitaciones ha asistido Ud. <input type="radio"/> Productividad <input type="radio"/> Gestión Humana <input type="radio"/> Manejo de materiales y herramientas <input type="radio"/> Motivación y trabajo en equipo <input type="radio"/> Seguridad e Higiene <input type="radio"/> Ninguno <input type="radio"/> Otros, Cuáles	4
	Factores	Nominal	Selección múltiple	De los factores mencionados de acuerdo al grado de importancia marque el que considere que más influyen en su producción. <input type="radio"/> Relación con compañeros <input type="radio"/> Ambiente laboral <input type="radio"/> Experiencia <input type="radio"/> Edad <input type="radio"/> Otros, Cuáles	5

Continua →

Clima laboral	Satisfacción laboral	Ordinal	Selección múltiple	<p>Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Excelente <input type="radio"/> Muy buena <input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Malo 	6
	Ambiente laboral	Ordinal	Selección múltiple	<p>El ambiente laboral en esta empresa es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Excelente <input type="radio"/> Muy buena <input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Malo 	7
	Factores	Nominal	Selección múltiple	<p>De los factores mencionados de acuerdo al grado de importancia marque el que considere ayudaría a mejorar la productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Mejorar el ambiente laboral <input type="radio"/> Capacitaciones sobre innovación/productividad <input type="radio"/> Formas y medios de motivación <input type="radio"/> Estrategias de comunicación interna <input type="radio"/> Otros, Cuáles 	8
Sondeos de sueldo	Sueldo	Razón	Escala de medición	<p>¿Cuánto recibe mensualmente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Menos de \$366 <input type="radio"/> \$366 - \$500 <input type="radio"/> \$500 - \$700 <input type="radio"/> \$700 - \$1000 <input type="radio"/> Mayor de \$1000 	9
	Satisfacción salarial	Ordinal	Selección múltiple	<p>Su remuneración mensual es</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Excelente <input type="radio"/> Muy buena <input type="radio"/> Buena <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Mala 	10

Continua →

Seguridad	Seguridad	Nominal	Selección múltiple	La empresa le proporciona: <ul style="list-style-type: none"> ○ Equipo de protección ○ Máquinas y herramientas en buen estado ○ Ropa adecuada ○ Otros, Cuáles 	11
Incentivos	Incentivos	Nominal	Selección múltiple	La empresa da incentivos. <ul style="list-style-type: none"> ○ Puntualidad ○ Sobrepasar la producción ○ Mejorar la producción ○ Mejorar la calidad del producto ○ Otros, Cuáles 	12
Tiempos y movimientos de producción	Tiempos y movimientos	Ordinal	Selección múltiple	Los tiempos y movimientos designados para cada trabajo son <ul style="list-style-type: none"> ○ Muy adecuados ○ Adecuados ○ Poco adecuado ○ Nada adecuados ○ Inadecuados 	13

2.6 Procedimiento para recolección de datos Técnica de campo

Las técnicas de investigación de campo son aquellas que permiten al investigador relacionarse con el objeto y construir por sí mismo la realidad estudiada. Además tienen el propósito de recopilar información positiva sobre la realidad del fenómeno al que se va a estudiar (Sampieri, 2011).

La técnica de campo es aplicable en este estudio porque se va encuestar a los trabajadores de empresa Ingelcom S.A. de manera directa.

2.7 Cobertura de las unidades de análisis (En caso de ser aplicable) Muestra

La muestra es un extracto de la población de estudio lo cuales pueden ser un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, sobre el cual se hará de recolectar los datos, además permiten generalizar a toda la población (Hernández *et al* 2008, p.562).

Muestra por conveniencia

Cuando la investigación de campo implica es en base a que la población de estudio es muy pequeña, mucho se entiende de este entendimiento provendrá de los colaboradores de algunas personas que son parte del grupo siendo estudiadas (Mantilla, 2015).

Para obtener la muestra del objeto de estudio se va a aplicar la técnica de muestro no probabilístico por conveniencia debido a que la población es muy pequeña.

2.8 Procedimiento para tratamiento y análisis de información Análisis

El análisis de la información se aplica mediante un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos (Hurtado, 2001).

Los datos que han sido recogidos con anterioridad, se sometieron a la clasificación y codificación de esa forma lograr una nueva o mantener la actual interpretación de los hechos recogidos.

Procesamiento de la información mediante la disposición de la masa de datos para organizarla y proceder a la ordenación de la información.

Tabulación de la información mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinan los casos que encajan en las distintas sinergias.

Análisis e integración de los datos.

Interpretación de los resultados

Para el tratamiento y análisis los datos se realizara en el programa SPSS para visualizar de manera clara la información extraída de la investigación, este análisis permitirá comparar y determinar si se cumplió la hipótesis planteada y a su vez crear propuestas para mejorar la productividad laboral.

2.9 Recursos a utilizar

Tabla 3

Recursos a utilizar

RECURSOS		COSTO
Materiales	Impresiones	68,00
Materiales	Esferos	1.5
Infraestructura o equipo	Instalaciones de la empresa	-
Humanos	Personal de la empresa	-
	INGELCOM S.A	
Transporte	Transporte	35,00
Total USD		104,50

2.10 Programación de las actividades a desarrollar

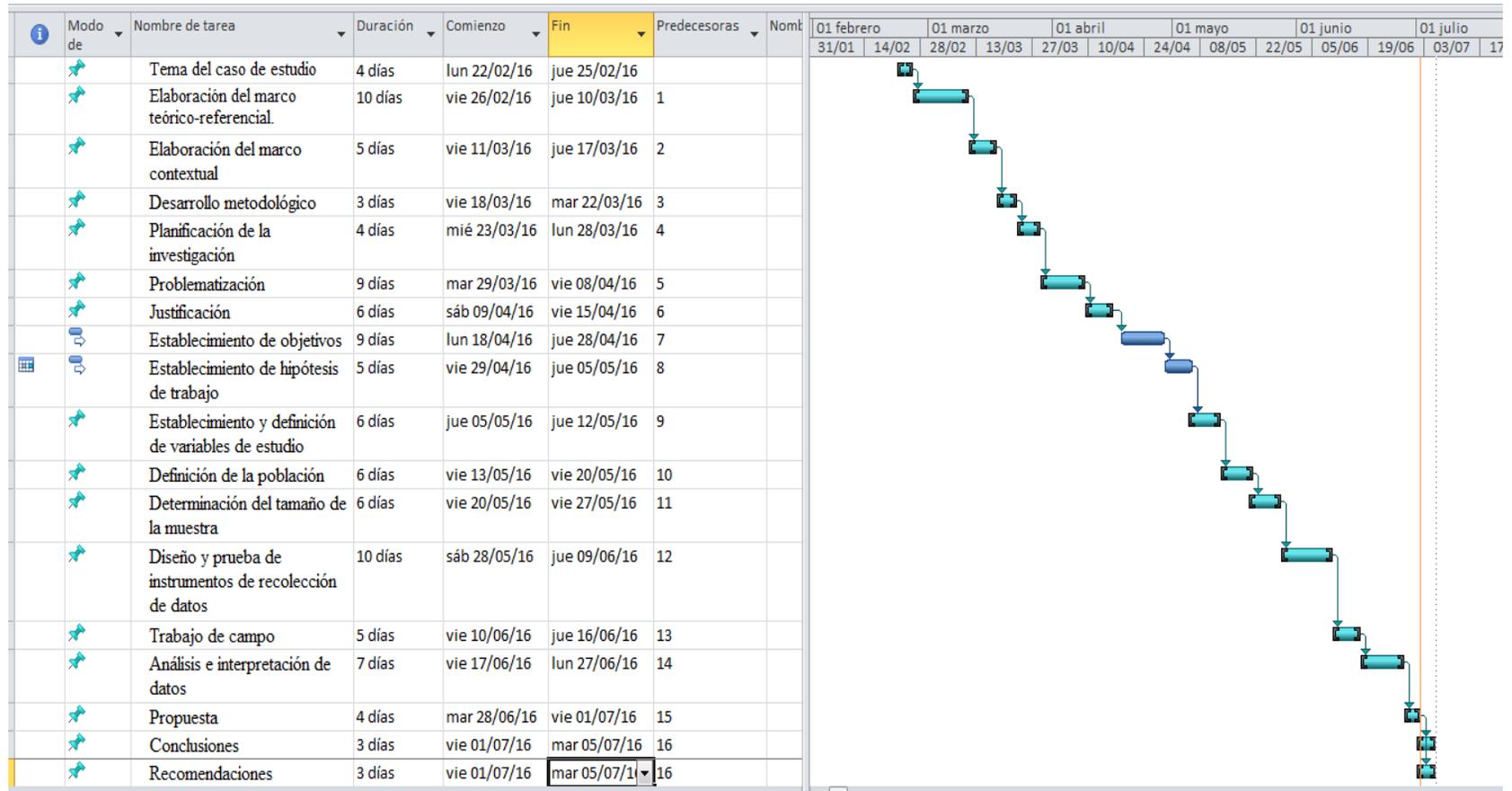


Figura 5 Cronograma de actividades

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS

3.1 Demostración de hipótesis

Ho: Hipótesis nula: Los factores que afectan a la productividad y el ambiente laboral en esta empresa es. Si es mayor al 5% rechazo mi hipótesis Ho.

Ha: Hipótesis alterna: Los factores que afectan a la productividad y el ambiente laboral en esta empresa es. Si es menor al 5% acepto mi hipótesis H1.

Tabla 4

Análisis ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	7,300	3	2,433	3,502	,029
Dentro de grupos	18,067	26	,695		
Total	25,367	29			

Se observa que el cálculo de la ANOVA salió 0,029 lo que representa el 2,9% y se encuentra en la zona de aceptación, por lo tanto si hay relación entre las dos variables de estudio ¿Qué factores afectan a la productividad? Y ¿El ambiente laboral en la empresa es? y por consiguiente el proyecto es viable.

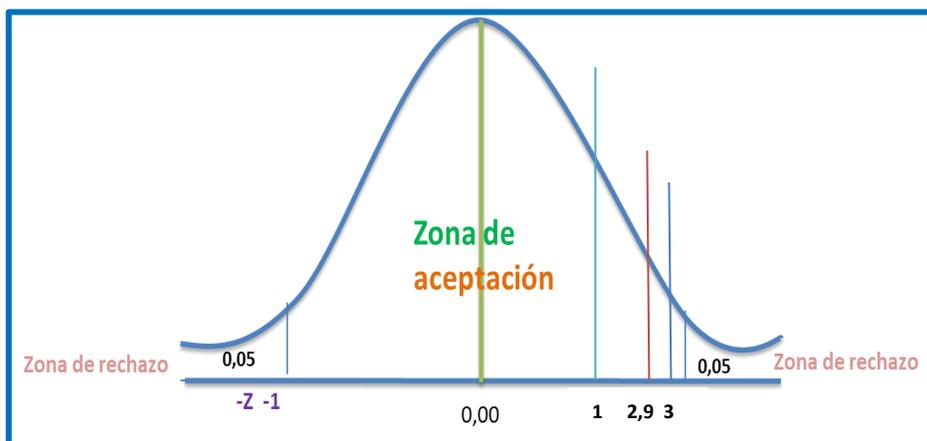


Figura 6 Análisis ANOVA

La hipótesis determina que si hay relación entre el ambiente laboral y la productividad de la empresa, por lo tanto se demuestra que la hipótesis alterna si cumple.

3.2 Realización de tabulación y gráficos

3.2.1 Análisis Univariado.

3.2.1.1 Pregunta 1.

Tabla 5

Género de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	19	63,3	63,3	63,3
Femenino	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

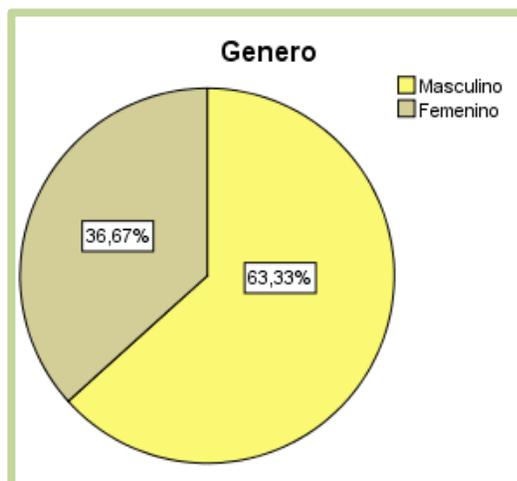


Figura 7 Género de los encuestados

Análisis Ejecutivo

Con respecto a la tabla 5 y figura 7, el 63,33% de los trabajadores de la empresa son de género masculino lo que representa a 19 empleados. El género masculino es más representativo en esta empresa debido a que la empresa presta servicios eléctricos. De mantenerse esta tendencia la empresa requerirá de personal de género masculino.

Análisis Comparativo

En la publicación del INEC, del lunes, Septiembre 2014, manifiesta que el 58,8% de los empleados son de género masculino y el 47,0% son de género femenino en relación a la encuesta realizada se observa que hay un incremento en el género masculino y una reducción del género femenino.

3.2.1.2 Pregunta 2.

Tabla 6

Edad de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 30	16	53,3	53,3	53,3
30-40	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

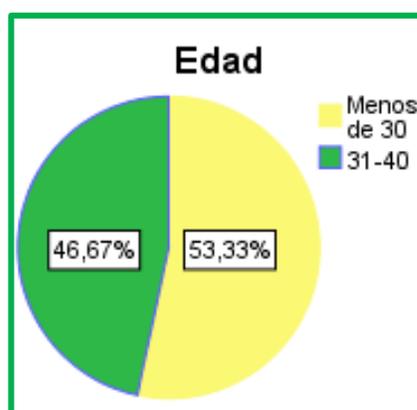


Figura 8 Edad de los encuestados

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 6 y figura 8, el 53,33% de los trabajadores está en la edad menos de 30 años. La tendencia actual hace que las empresas requieran de personal joven. De mantenerse esta tendencia las personas que pasen de los 30 años no podrán acceder a un trabajo con facilidad.

Análisis Comparativo

En la publicación del INEC, Marzo 2012, manifiesta que el 34,3% menos de 30 años y el 62,9% están entre 31-40 años, en relación a la encuesta realizada se observa que hay un incremento de trabajadores que tiene menos de 30 años y una reducción de los trabajadores que están entre 31 – 40 años, esto se debe que la mayoría de las empresa están contratando personas jóvenes.

3.2.1.3 Pregunta 3.

Tabla 7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	3	10,0	10,0	10,0
Financiero	4	13,3	13,3	23,3
Ventas	4	13,3	13,3	36,7
Producción	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

A qué departamento pertenecen los trabajadores

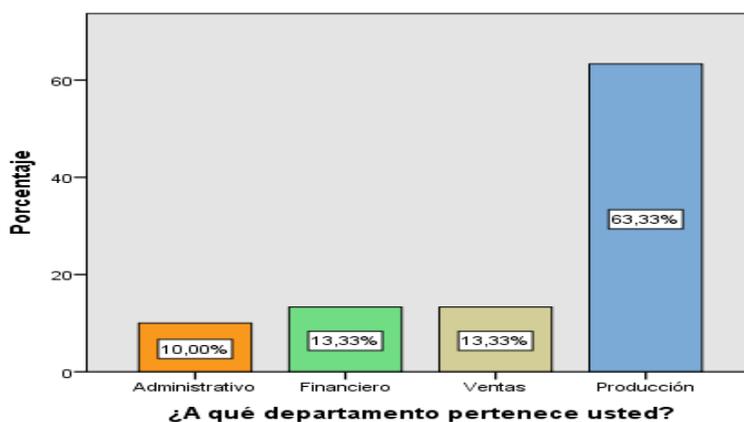


Figura 9 A qué departamento pertenecen los trabajadores

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 7 y figura 9, 19 empleados trabajan en el área de producción lo que representa el 63,33% del total de los trabajadores. Este alto porcentaje se debe a que la empresa es prestadora de servicios. De mantenerse esta tendencia el campo laboral más demandado será el de producción.

Análisis Comparativo

En la publicación de la revista Ekosnegocios, el 03 de Diciembre del 2013, manifiesta que el 70% de los trabajadores se encuentra en el área de producción, el 30% se encuentra en las áreas de mercadeo, ventas, finanzas. Esto respalda la investigación ya que muchas empresas tienen más trabajadores en el área de producción.

3.2.1.4 Pregunta 4.

Tabla 8

A qué tipo de capacitaciones han asistido los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Productividad	6	20,0	20,0	20,0
Manejo de materiales y herramientas	1	3,3	3,3	23,3
Motivación y trabajo en equipo	5	16,7	16,7	40,0
Seguridad e Higiene	4	13,3	13,3	53,3
Ninguna	8	26,7	26,7	80,0
Otros, Cuales	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

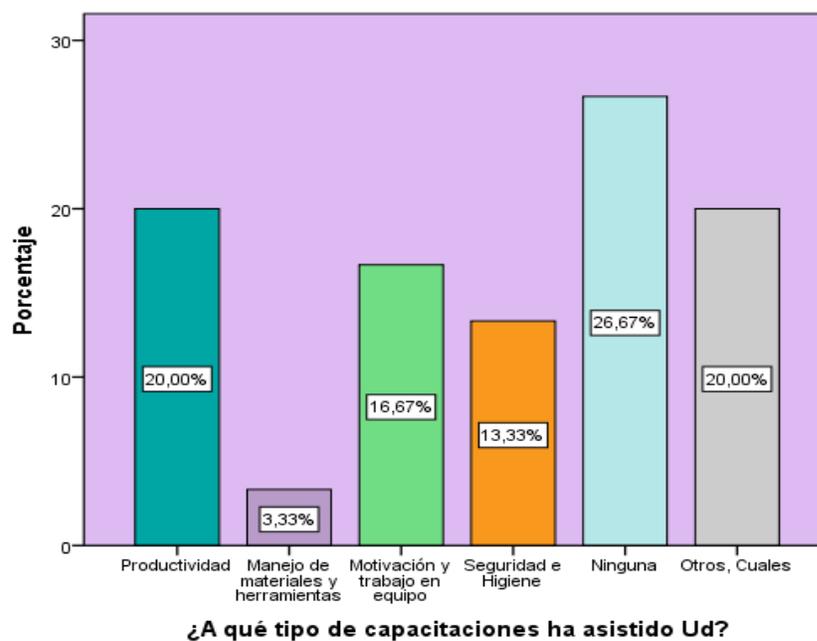


Figura 10 A qué tipo de capacitaciones han asistido los trabajadores

Análisis Ejecutivo

Con respecto a la tabla 8 y figura 10, 8 de los empleados no han asistido a ninguna capacitación lo que representa el 26,67%. Las personas no asisten a capacitaciones por el costo y por la falta de disponibilidad de tiempo. De mantenerse esta tendencia la empresa no contara con personal competente.

Análisis Comparativo

En la publicación de la revista Gerencie manifiesta que las empresas programan actividades de capacitación para los trabajadores en jornadas fuera del horario de trabajo como son los fines de semana, por la noche o en feriados. Esta opinión es importante en la investigación que ayudara al momento de programar las capacitaciones a los trabajadores en la empresa, permitiendo así que todos los miembros asistan.

3.2.1.5 Pregunta 5.

Tabla 9

Factores que influyen en la producción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Relación con compañeros	6	20,0	20,0	20,0
Ambiente laboral	17	56,7	56,7	76,7
Experiencia	6	20,0	20,0	96,7
Otros, Cuáles	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

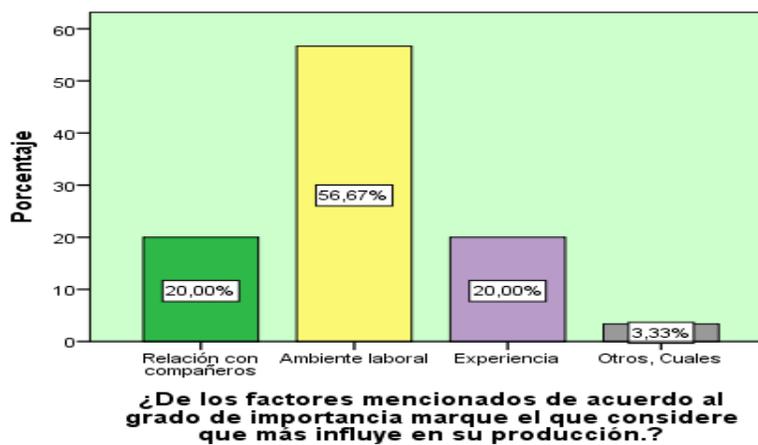


Figura 11 Factores que influyen en la producción

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 9 y figura 11, 17 encuestados expresan que el factor que más influye en su producción es el ambiente laboral siendo así el 56,67% de los trabajadores. La tendencia actual se da debido a la mala relación entre compañeros. De mantenerse esta tendencia la comunicación y la productividad de la empresa se verá afectada.

Análisis Comparativo

En la publicación de la revista Universal indica que los factores que más afectan a la productividad en un 19,6% se debe al mal ambiente laboral, la mala relación entre los trabajadores. Esto respalda la investigación que busca mejorar la productividad laboral de la empresa, disminuyendo los factores que afectan la productividad.

3.2.1.6 Pregunta 6.

Tabla 10

Cuál es el grado de satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sobresaliente	2	6,7	6,7	6,7
Muy bueno	17	56,7	56,7	63,3
Bueno	9	30,0	30,0	93,3
Malo	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

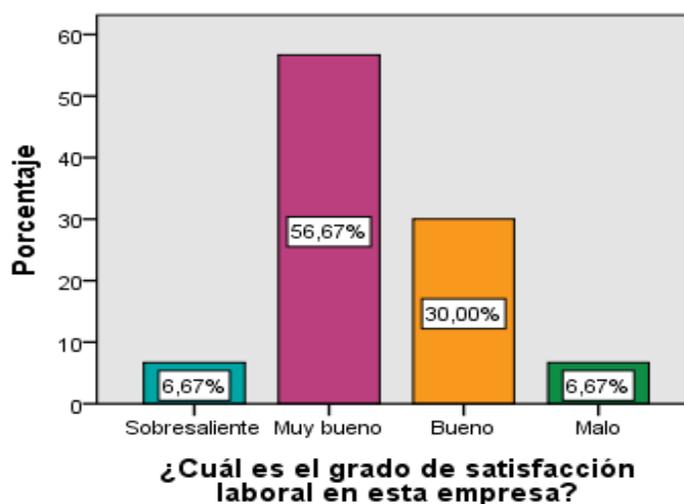


Figura 12. Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 10 y figura 12, 2 encuestados expresan que el grado de satisfacción en la empresa es mala lo que representa el 6,67% de los trabajadores. El grado de satisfacción laboral se debe a las remuneraciones y al ambiente laboral que tiene la empresa. De mantenerse esta tendencia se debería trabajar con incentivos hacia los trabajadores para que no haya rotación de personal.

Análisis Comparativo

En la publicación de la revista Economía Ecuador, el 22 de Junio de 2012 manifiesta que las empresas no logran retener su recurso humano debido a que los trabajadores están insatisfechos como son en el caso de las florícolas, mientras que Movistar en el 2009 ha logrado un índice perfecto en el clima organizacional siendo una de las mejores empresas para trabajar. Esto respalda la investigación que busca aumentar el nivel de satisfacción laboral.

3.2.1.7 Pregunta 7.

Tabla 11

El ambiente laboral de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sobresaliente	3	10,0	10,0	10,0
Muy bueno	7	23,3	23,3	33,3
Bueno	15	50,0	50,0	83,3
Regular	4	13,3	13,3	96,7
Malo	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

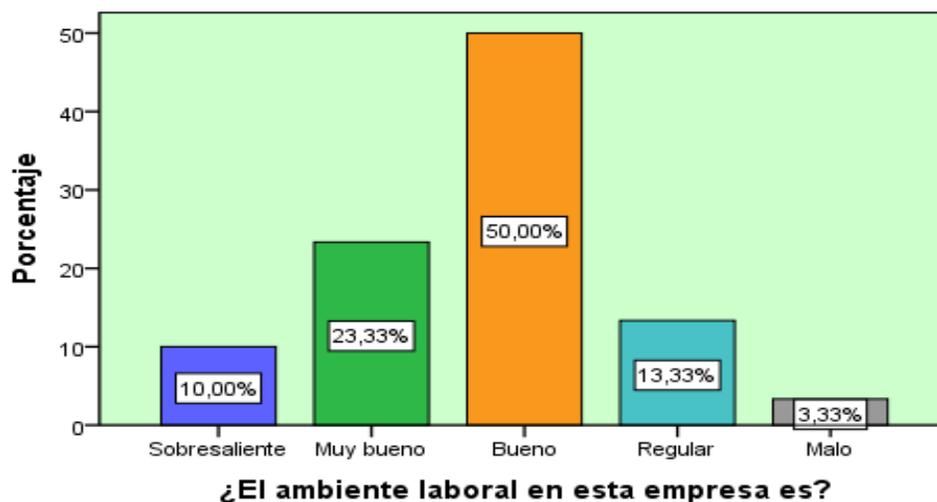


Figura 13 El ambiente laboral de la empresa

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 11 y figura 13, 15 encuestados manifiestan que el ambiente laboral es bueno lo cual representa el 50 % de los trabajadores, mientras que uno indica que el ambiente laboral es malo representando así el 3,33% de los trabajadores. La tendencia actual se da porque la relación entre los trabajadores no es adecuada. De mantenerse esta tendencia la empresa deberá realizar estrategias para mejorar el ambiente laboral.

Análisis Comparativo

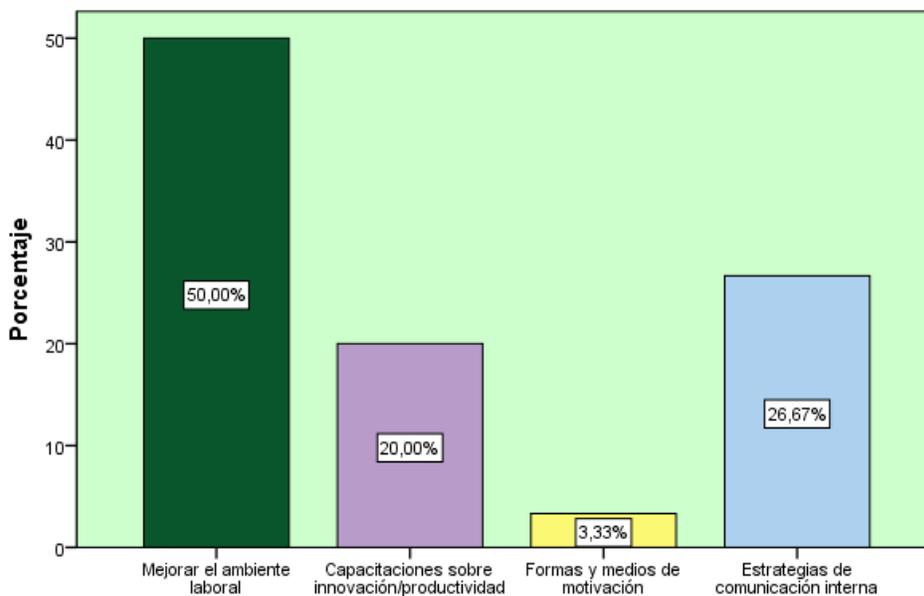
En la publicación de la revista Gerencia el 12 de Junio del 2010, manifiesta que el ambiente laboral tiene gran incidencia en el desempeño laboral, un ambiente laboral regular, inapropiado causa un bajo rendimiento en los empleados, lo cual resultada más costoso para la empresa. Esto respalda la investigación que busca aumentar la productividad laboral.

3.2.1.8 Pregunta 8.

Tabla 12

Factores que ayudarían a mejorar la producción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mejorar el ambiente laboral	15	50,0	50,0	50,0
Capacitaciones sobre innovación/productividad	6	20,0	20,0	70,0
Formas y medios de motivación	1	3,3	3,3	73,3
Estrategias de comunicación interna	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



¿De los factores mencionados de acuerdo al grado de importancia marque el que considere ayudaría a mejorar la productividad?

Figura 14 Factores que ayudaría a mejorar la productividad

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 12 y figura 14, 15 encuestados que representan el 50% del total de los trabajadores indican que se debería mejorar el ambiente laboral, mientras que un encuestado que representan el 3,33% dice que se debería mejorar los medios de comunicación. La tendencia actual se da debido a la influencia que tienen los trabajadores en su ambiente de trabajo. De mantenerse esta tendencia la productividad de la empresa se vería afectada. De acuerdo a la pregunta 5 donde el 56,67% de los trabajadores indica que el ambiente laboral afecta a su producción se puede ver que en esta pregunta consideran que debería mejorar esto.

Análisis Comparativo

En la publicación de la revista Laccei, el 14 de Junio del 2010, manifiesta que para mejorar la productividad laboral se debe fortalecer un buen ambiente laboral, plantear estrategias para mejorar la comunicación, satisfacer los intereses individuales y grupales de los empleados. Esta opinión ayuda a la investigación para proponer estrategias que mejoran la productividad laboral.

3.2.1.9 Pregunta 9.

Tabla 13

Sueldo de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
\$366-\$500	2	6,7	6,7	6,7
\$500-\$700	14	46,7	46,7	53,3
\$700-\$1000	11	36,7	36,7	90,0
Mayor de \$1000	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

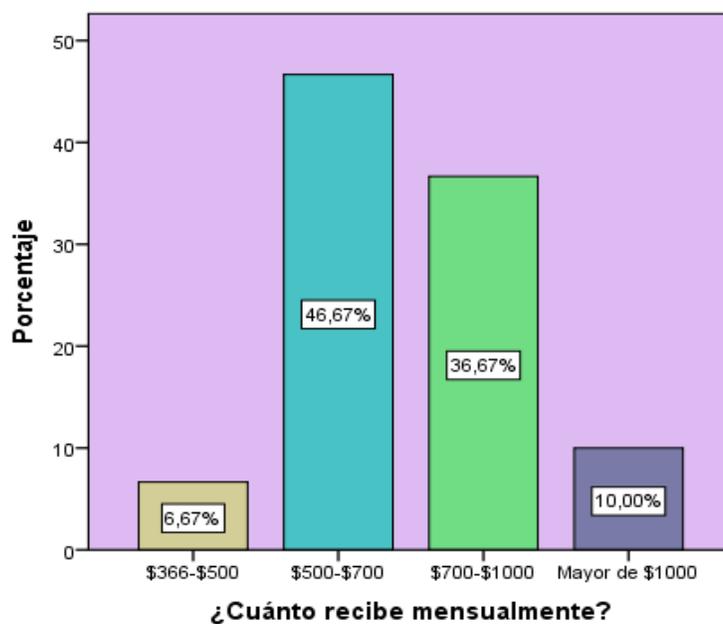


Figura 15 Sueldo de los trabajadores

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 13 y figura 15, 14 encuestados que representa el 46,67% de los trabajadores expresan que reciben mensualmente entre \$500-\$700. La tendencia actual se da debido a que el mayor número de trabajadores son operarios de la empresa. De mantenerse esta tendencia la empresa deberá mantener su posicionamiento en el mercado para poder cubrir este costo caso contrario los trabajadores no podrán acceder a este sueldo.

Análisis Comparativo

En la publicación de la revista El Universo, el 16 de Abril del 2015, manifiesta que el 52,06% de los trabajadores reciben menos del salario básico debido a la situación económica del país, en relación a la encuesta realizada se observa que hay una reducción de empleados que reciben un sueldo menor al salario básico.

3.2.1.10 *Pregunta 10.*

Tabla 14

Como es la remuneración mensual de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	3	10,0	10,0	10,0
Muy buena	9	30,0	30,00	40,00
Buena	17	56,67	56,67	96,67
Regular	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

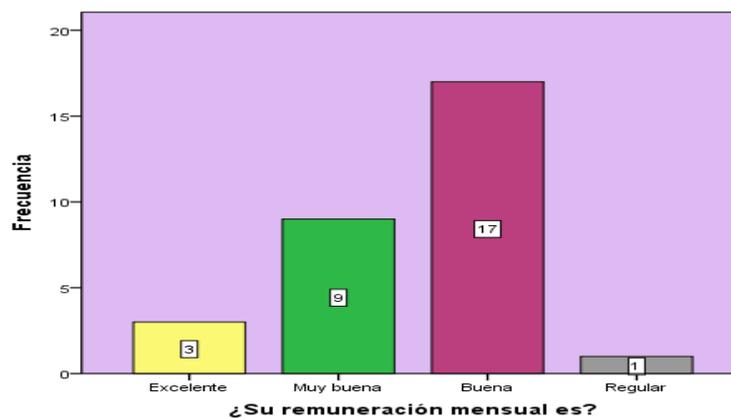


Figura 16 Como es la remuneración mensual de los trabajadores

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 14 y figura 16, 17 encuestados expresan que su remuneración es buena siendo así el 56,67% de los trabajadores. La tendencia actual se da debido a su salario. De mantenerse esta tendencia los trabajadores están satisfechos por su salario. Los trabajadores expresan que su salario es bueno porque en la pregunta anterior el 46,67% reciben mensualmente entre 500-700 dólares.

Análisis Comparativo

En la publicación de la revista El Diario, el 23 de Septiembre del 2015, manifiesta que los sueldos del personal que trabaja en el área de industrial y eléctrico son buenos debido a la demanda que genera el nuevo plan nacional y desarrollo. Esta opinión es importante, ya que contribuyen a determinar que el sueldo de los empleados es bueno.

3.2.1.11 *Pregunta 11.*

Tabla 15

La empresa que proporciona a los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Equipo de protección	17	56,7	56,7	56,7
Máquinas y herramientas en buen estado	10	33,3	33,3	90,0
Ropa adecuada	2	6,7	6,7	96,7
Otros, Cuáles	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

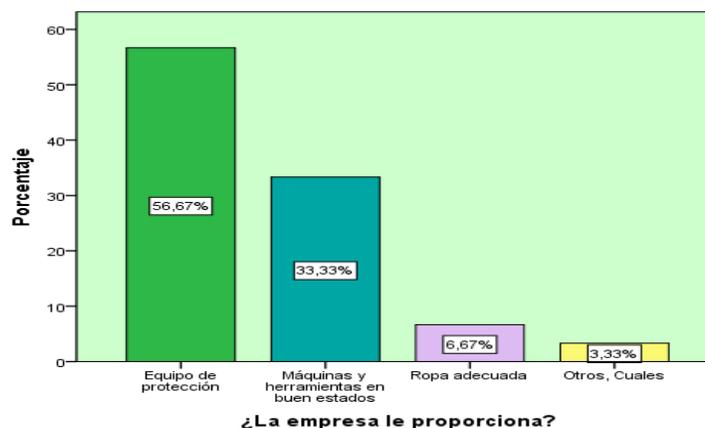


Figura 17 La empresa que proporciona a los trabajadores

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 15 y figura 17, 17 encuestados que representa el 56,67% expresan que la empresa proporciona equipos de protección. La tendencia actual se da debido a que la mayor parte de los trabajadores necesitan equipos de protección ya que trabajan en el área de producción. De mantenerse esta tendencia la empresa no tendrá problemas en su recurso humano.

Análisis Comparativo

En la publicación del reglamento del Ministerio de trabajo y empleo, el 10 de Enero del 2008, manifiesta que es obligatoriedad de las empresas o empleadores proporcionar equipos de protección, herramientas y equipo en buen estado que garantice la seguridad y bienestar de los trabajadores. Con relación a la investigación realizada la empresa si garantiza la seguridad de los empleados

3.2.1.12 Pregunta 12.

Tabla 16

La empresa da incentivos a los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Puntualidad	4	13,3	13,3	13,3
Sobrepasar la producción	15	50,0	50,0	63,3
Ninguno	9	30,0	30,0	93,3
Otros, cuáles	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

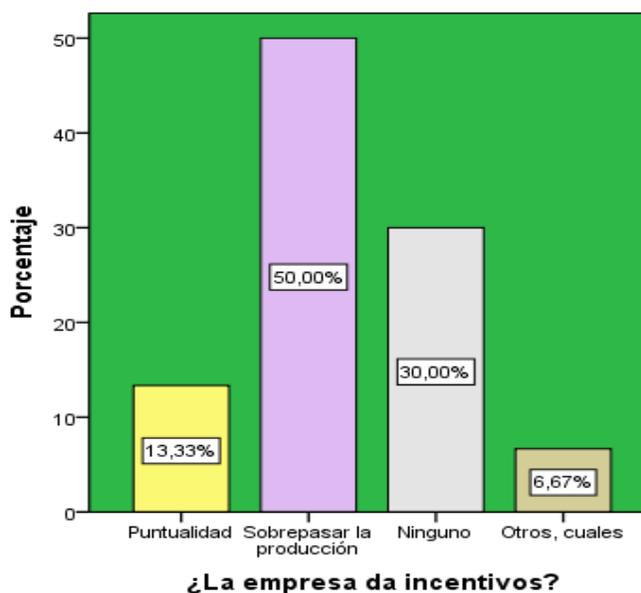


Figura 18 La empresa da incentivos a los trabajadores

Análisis Ejecutivo

Con referencia a la tabla 16 y figura 18, 15 encuestados expresan que reciben incentivos por sobrepasar la producción lo que representa el 50% de los trabajadores. La tendencia actual se da por la entrega de proyectos de manera rápida y adecuada. De mantenerse esta tendencia la empresa obtendrá mayor ganancia y ganará mercado.

Análisis Comparativo

En la publicación de la revista ekosnegocios, el 15 de Mayo del 2016, manifiesta que las empresas al dar incentivos a los trabajadores ya sea económicos o no, hacen que se sientan cómodos, productivos lo cual permite mejorar su desempeño laboral. Esta opinión ayuda para buscar formas de incentivar a los trabajadores y lograr un mayor desempeño laboral.

3.2.1.13 Pregunta 13.

Tabla 17

Cómo son los tiempos y movimientos de cada trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy adecuados	7	23,3	23,3	23,3
Adecuados	19	63,3	63,3	86,7
Poco adecuados	3	10,0	10,0	96,7
Nada adecuados	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

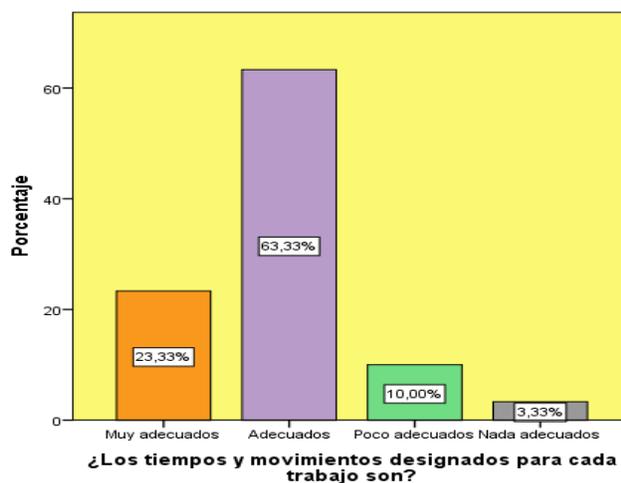


Figura 19 Como son los tiempos y movimientos de cada trabajo

Análisis Ejecutivo.

Con referencia a la tabla 17 y figura 19, 19 encuestados expresan que los tiempos y movimientos son adecuados para la realización de cada trabajo lo cual representa el 63,33% del total de los trabajadores. La tendencia actual se da por que el personal trabaja por proyectos. De mantenerse esta tendencia el cambio de tipo de trabajo afectara a los tiempos y movimientos que tiene los trabajadores de los proyectos.

Análisis Comparativo

En la publicación de la revista Metal Actual, el 21 de Marzo del 2010, indica que tener tiempos y movimientos adecuados en un 75% reduce la pérdida de capacidad humana, material y recursos que se empleen en producción. En relación a la encuesta realiza se puede ver que hay una disminución de los tiempos y movimientos. Esta opinión ayuda que para aumentar la productividad se debe buscar métodos para que los tiempos y movimientos sean más adecuados.

3.2.2 Análisis bivariado.

3.2.2.1 Análisis crostab o tabla de contingencia.

Tabla 18

Análisis Crostab

		Edad		Total
		Menos de 30	31-40	
Genero	Masculino	10	9	19
	Femenino	6	5	11
Total		16	14	30

Análisis

Realizando el cruce de variables sobre la edad y el género, se observa que la mayor contingencia asocia y relaciona los grupo de edad menos de 30 años y de género masculino; por consiguiente esta mayor contingencia de 10 nos permite determinar que este es nuestro objeto de estudio porque hay más personas de género masculino que trabajan en la empresa.

Tabla 19**Análisis Crostab**

		¿La empresa da incentivos?				Total
		Puntualidad	Sobrepasar la producción	Ninguno	Otros, cuáles	
¿A qué departamento pertenece usted?	Administrativo	0	0	3	0	3
	Financiero	0	0	2	2	4
	Ventas	4	0	0	0	4
	Producción	0	15	4	0	19
Total		4	15	9	2	30

Análisis

Realizando el cruce de variables sobre el departamento y los incentivos se observa que la mayor contingencia asocia y relaciona los grupo de producción y sobrepasar la producción; por consiguiente esta mayor contingencia de 15 nos permite determinar que el departamento de producción es el más recibe incentivos por aumentar la producción en bien de la empresa.

3.2.2.2 Análisis ANOVA.

Hipótesis:

Ho: Hipótesis nula: Si hay relación entre Cuánto recibe mensualmente y cómo es su remuneración. Si es mayor al 5% rechazo mi hipótesis Ho.

Ha: Hipótesis Alterna: No hay relación entre Cuánto recibe mensualmente y cómo es su remuneración. Si es menor al 5% acepto mi hipótesis H1.

ANOVA

¿Cuánto recibe mensualmente y cómo es su remuneración?

Tabla 20

Análisis ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	3,500	3	1,167	2,167	,0116
Dentro de grupos	14,000	26	,538		
Total	17,500	29			

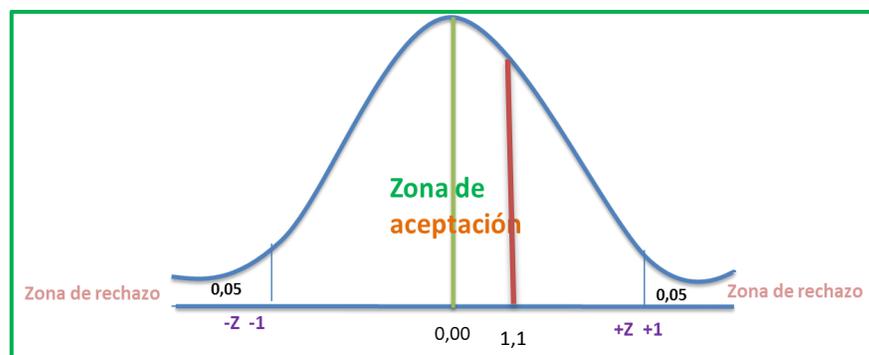


Figura 20 Análisis ANOVA

Análisis

Una vez realizado el cruce entre las preguntas cuanto reciben mensualmente y su remuneración es. Al contemplar la influencia de la variable cuanto recibe mensualmente encontramos la diferencia significativa estadísticamente en el rango de aceptación que $0,0116 <$ es menor a $0,05$ por consiguiente acepto mi hipótesis H1, es decir si hay relación entre las dos variables de estudio el proyecto es bueno.

Análisis Anova

Hipótesis:

Ho: Hipótesis nula: Si hay relación entre A qué departamento pertenece y El ambiente laboral es. Si es mayor al 5% rechazo mi hipótesis Ho.

Ha: Hipótesis Alternativa: No hay relación entre A qué departamento pertenece y El ambiente laboral es. Si es menor al 5% acepto mi hipótesis H1.

ANOVA

¿A qué departamento pertenece y El ambiente laboral es?

Tabla 21

Análisis ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	9,871	4	2,468	2,751	,049
Dentro de grupos	22,429	25	,897		
Total	32,300	29			

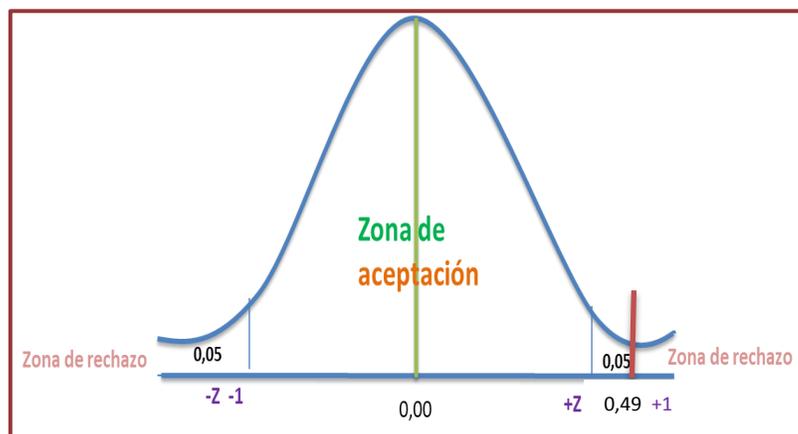


Figura 21 Análisis ANOVA

Análisis

Una vez realizado el cruce entre las preguntas a qué departamento pertenece y el ambiente laboral es. Al contemplar la influencia de la variable a qué departamento pertenece encontramos la diferencia significativa estadísticamente en el rango de aceptación que $0,049 <$ es menor a $0,05$ por consiguiente acepto mi hipótesis H1, es decir si hay relación entre las dos variables de estudio el proyecto es bueno.

3.2.2.3 Análisis de correlación.

Tabla 22

Análisis de Correlación

Correlaciones			
		¿Cuál es el grado de satisfacción en esta empresa?	¿El ambiente laboral en esta empresa es?
¿Cuál es el grado de satisfacción en esta empresa?	Correlación de Pearson	1	,231
	Sig. (bilateral)		,219
	N	30	30
¿El ambiente laboral en esta empresa es?	Correlación de Pearson	,231	1
	Sig. (bilateral)	,219	
	N	30	30

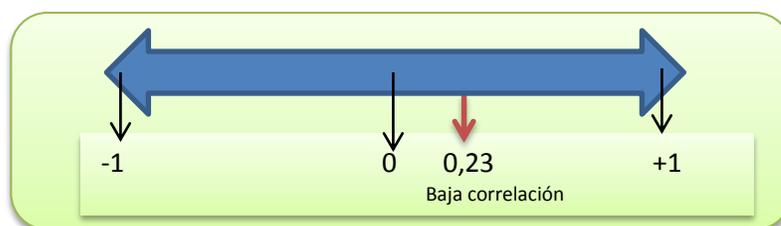


Figura 22 Análisis de correlación

Análisis

En el cruce de variables entre ¿Cuál es el grado de satisfacción en esta empresa? Y ¿El ambiente laboral en esta empresa es? Se observa que la asociación es baja de 0,23 lo que evidencia que la correlación es baja denotándose que se tomar estrategias para que suba a excelente.

Tabla 23

Análisis de correlación

		Correlaciones	
		¿Su remuneración mensual es?	¿Los tiempos y movimientos designados para cada trabajo son?
¿Su remuneración mensual es?	Correlación de Pearson	1	,043
	Sig. (bilateral)		,823
	N	30	30
¿Los tiempos y movimientos designados para cada trabajo son?	Correlación de Pearson	,043	1
	Sig. (bilateral)	,823	
	N	30	30

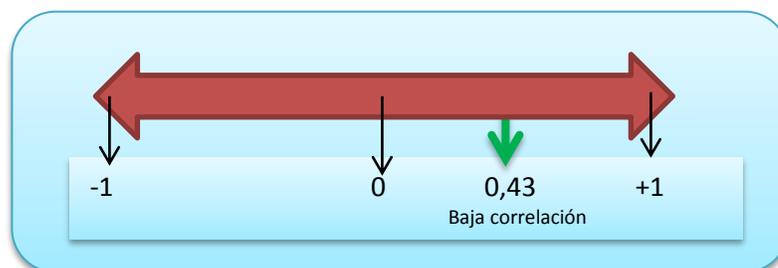


Figura 23 Análisis de correlación

Análisis

En el cruce de variables entre ¿Su remuneración mensual es? Y ¿Los tiempos y movimientos designados para cada trabajo son? Se observa que la asociación es baja de 0,43 lo que evidencia que la correlación es baja denotándose que se tomar estrategias para que suba a excelente.

3.2.2.4 CHI- CUADRADO.

Hipótesis

HO: Si ¿A qué departamento pertenece usted? ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa? Y ¿De los factores mencionados de acuerdo al grado de importancia marque el que considere que más influye en su producción? Es mayor al 5% Rechazo Ho.

H1: Si ¿A qué departamento pertenece usted? ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa? Y ¿De los factores mencionados de acuerdo al grado de importancia marque el que considere que más influye en su producción? Es menor al 5% Acepto H1.

Tabla 24

Prueba de chi-cuadrado

	¿A qué departamento pertenece usted?	¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa?	¿De los factores mencionados de acuerdo al grado de importancia marque el que considere que más influye en su producción?
Chi-cuadrado	23,600 ^a	20,400 ^a	18,267 ^a
gl	3	3	3
Sig. asintótica	,000	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 7,5.

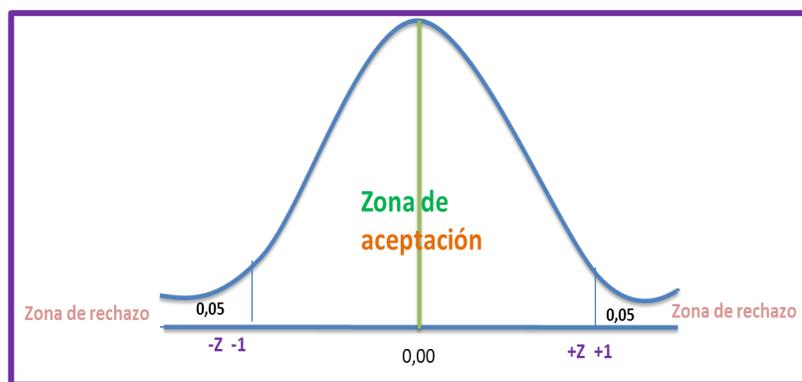


Figura 24. Análisis Chi-Cuadrado

Análisis

Al realizar el cruce de variables entre ¿A qué departamento pertenece usted? ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa? Y ¿De los factores mencionados de acuerdo al grado de importancia marque el que considere que más influye en su producción? Se observa que el nivel de significancia cae en el centro de la curva normal por lo que relaciona y asocia al resto de las variables por consiguiente el proyecto es bueno y viable y acepto mi hipótesis alternativa.

Hipótesis

HO: Si ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa? ¿El ambiente laboral en esta empresa es? Y ¿Su remuneración mensual es? Es mayor al 5% Rechazo Ho.

H1: Si ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa? ¿El ambiente laboral en esta empresa es? Y ¿Su remuneración mensual es? Es menor al 5% Acepto H1.

Tabla 25

Prueba de chi-cuadrado

	¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa?	¿El ambiente laboral en esta empresa es?	¿Su remuneración mensual es?
Chi-cuadrado	20,400 ^a	20,000 ^b	20,667 ^a
gl	3	4	3
Sig. asintótica	,000	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 7,5.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 6,0.

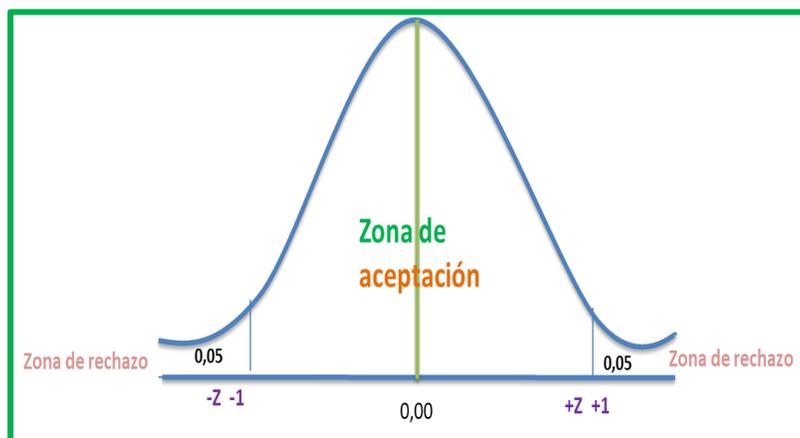


Figura 25. Análisis Chi-cuadrado

Análisis

Al realizar el cruce de variables entre ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en esta empresa? ¿El ambiente laboral en esta empresa es? Y ¿Su remuneración mensual es? Se observa que el nivel de significancia cae en el centro de la curva normal por lo que relaciona y asocia al resto de las variables por consiguiente el proyecto es bueno y viable y acepto mi hipótesis alternativa.

Entrevista Jefe de Producción

1. ¿Quién o quiénes realizan el control de producción?

El control de producción lo realiza el jefe de producción.

2. ¿Cuál es el procedimiento para designar personal al área de producción?

El personal nuevo pasa por el departamento de recursos humanos donde les aplican un test psicológico y luego lo envía al departamento de producción.

3. ¿Cuál es el principal problema de producción?

El problema que se genera es la falta de despacho de material de bodega hacia el sitio de trabajo.

4. ¿Se realiza control de tiempos y movimientos?

Para el control se basa en los tiempos que debemos cumplir el proyecto o trabajo a nuestro requisitores.

5. ¿Los trabajadores tienen que cumplir con la producción requerida?

Los trabajadores deben cumplir con el tiempo que indiquen los requisitores.

6. ¿Hay incentivos económicos para los trabajadores que superen la producción requerida?

El incentivo económico que se da como jefe son las horas suplementarias a su jornada de trabajo.

7. ¿Quién realiza el mantenimiento a toda la empresa?

El departamento de producción es el que está encargado de mantenimiento y montaje de toda la empresa.

8. ¿Cuál es la principal forma de supervisar a los trabajadores?

La supervisión se la hace mediante sonde o caminata en un tiempo determina para ver el avance del trabajo de los operarios.

9. ¿Cuál es la principal forma para comunicarse con los trabajadores?

Como nosotros nos vamos de empresa en empresa lo mejor es realizar una reunión diaria por la mañana con los trabajadores para ver al avance de la obra y los tiempos de entrega.

10. ¿Existe rotación de personal de manera interna entre los diferencia puestos?

La rotación de personal se da mediante el requerimiento que se tiene en cada obra, porque hay proyectos que se deben entregar de manera más rápida que otros.

11. ¿Para realización de obras los trabajadores lo hacen en equipo?

Los equipos de trabajo están conformados por 2 o 3 trabajadores dependiendo del requerimiento de los proyectos.

Entrevista al Jefe Administrativo

1. ¿Cómo está estructurada la empresa?

La empresa está conformada por departamento administrativo, financiero, de ventas y producción.

2. ¿Cuál es el giro del negocio?

La empresa principalmente se dedica a la prestación de servicios como son instalaciones eléctricas, montaje, electromecánicos y a la venta de material eléctrico.

3. ¿Cuál es el porcentaje de ventas necesario para cubrir los gastos y costos?

El porcentaje como mínimo que se debe alcanzar al mes en las ventas son de un 75% para poder cubrir todos los gastos en general de la empresa.

4. ¿Qué beneficios tienen sus clientes al momento de realizar la compra?

A los clientes que son fijos se da el 20% de descuento en su compra o a su vez a los clientes que realizan compras de alta cantidad se le da un descuento del 15%, además de que todo servicios o producto adquirido en esta empresa tiene garantía.

5. ¿Cree usted que cuenta con el personal apropiado para ser una empresa competente?

Si porque para que ingresen a esta empresa se los evalúa mediante un test y además dependiendo de su experiencia.

6. ¿Cómo es su reclutamiento de personal?

En vista a la necesidad de un nuevo personal se pone un anuncio en el comercio, luego de recibir carpetas, se llama a una entrevista donde se realiza un test y una prueba de conocimiento.

7. ¿Qué recursos tecnológicos requiere la empresa para producir de manera correcta?

La base para el funcionamiento de esta empresa es contar con instrumentos y equipos eléctricos y electrónicos de alta tecnología, porque estos son la base de nuestra producción.

8. ¿Qué cantidad de recursos humanos necesita para poder producir?

La empresa para cubrir todos los cargos de la empresa requiere alrededor de 30 personas.

9. ¿Los materiales e insumos requeridos para la producción de qué manera se lo adquiere?

El recurso necesario para la producción se lo adquiere a proveedores nacionales e internacionales ya que son los que mejor tecnología tienen.

10. ¿Qué productos de lo que comercializa son más demandados por sus clientes?

Es más demandado los circuitos y tableros eléctricos.

3.3 Propuesta para mejorar la productividad.

Tabla 26
Propuesta

Objetivo	Mejorar el ambiente laboral de la empresa mediante estrategias propuestas para aumentar el nivel de productividad.									
Estrategia	Realización de las estrategias de motivación y comunicación a través de socialización e incentivos.									
ACTIVIDAD	ACCIÓN	META	SEMAFORIZACIÓN			CRONOGRAMA		RESPONSABLES	COSTOS	INDICADOR DE GESTIÓN
			■	■	■	Fecha Inicio	Fecha final			
1. Socialización entre los miembros de la organización	1. Desayunos de trabajo	30	14	17	30	02/09/2016	02/09/2016	Asistente de recursos humanos Jefe de cada departamento	\$90	Desayunos preparados/de sayunos consumidos
	2. Realización de actividades recreativas	2	0	1	2	01/09/2016	31/08/2017		\$210	Actividades planificadas/actividades realizadas
	3. Realización de reuniones por cumpleaños, aniversario de la empresa.	2	0	1	2	01/09/2016	31/10/2016		\$90	Reuniones planificadas/reuniones realizadas
2. Manejo de una base de datos actualizada y jerarquizada del personal	1. Ingreso de datos referente a la cantidad de personal requerido en cada proyecto y la función que debe cumplir.	30	12	18	30	05/09/2016	08/09/2016	Departamento de recursos humanos y el jefe de producción	\$15	Personal por proyectos/Personal por proyecto evaluados
	2. Actualización de programas y equipos de manera anual.	8	3	5	8	05/09/2016	05/09/2016		\$60	
	3. Actualización constante de los cambios de equipo de trabajo por proyectos.	30	12	17	30	08/09/2016	08/09/2016		\$15	
3. Incentivo a los trabajadores	1. Entrega de uniformes a todos el personal cada año.	30	14	25	30	01/09/2016	01/09/2016	Departamento de recursos humanos y el jefe de producción	\$1985	Personal/personal uniformado
	2. Reconocimiento a los trabajadores puntuales.	10	3	6	10	30/09/2016	30/09/2016		\$250	Reconocimientos planteados / reconocimientos entregados
	3. Entrega de bonos extras a los trabajadores que superen la producción, cumplan de manera eficaz su trabajo.	19	7	10	19	30/09/2016	30/09/2016			

Continua →

Objetivo	Incrementar el grado de satisfacción entre los empleados y propietarios mediante la planificación de los estilos de comunicación para aumentar la producción.									
Estrategia	Ejecución de los estilos de comunicación dentro y fuera de la empresa a través de canales de comunicación.									
ACTIVIDAD	ACCIÓN	META	SEMAFORIZACIÓN			CRONOGRAMA		RESPONSABLES	COSTOS	INDICADOR DE GESTIÓN
						Fecha Inicio	Fecha final			
1. Utilización de redes sociales	1. Actualización diaria de las actividades que se realizarán dentro o fuera de la empresa en Facebook	5	1	3	5	01/09/2016	01/09/2016	Jefe de cada proyecto, jefe de cada departamento	\$120	Número de actividades realizadas/número de actividades publicadas
	2. Actualización mensual de las actividades que se realizarán dentro y fuera de la empresa en Facebook	20	8	12	20	01/09/2016	30/09/2016			Número de novedades/número de novedades publicadas
	3. Actualización diaria de las novedades que se presenten dentro de la empresa en Facebook	2	0	1	2	01/09/2016	01/09/2016			
2. Utilización de medios de comunicación masiva	1. Actualización diaria de los nuevos productos y servicios que oferta la empresa por email	3	1	2	3	01/09/2016	01/09/2016	Jefe de cada proyecto, jefe de cada departamento	\$120	Número de productos o servicios/número de productos o servicios actualizados
	2. Informe sobre cambio de personal por email	2	0	1	2	01/09/2016	30/09/2016			Informe planificado/informe realizado
	3. Actualización mensual de los proyectos concluidos dentro de la empresa por email	3	1	1	3	01/09/2016	30/09/2016			Proyectos concluidos/Actualización de proyectos
	4. Instalación de un buzón de sugerencia	1	0	0	1	01/09/2016	01/09/2016		\$25	Buzón requerido/buzón instalado
3. Reuniones con los jefes inmediatos	1. Reunión diaria sobre el avance de cada proyecto con el personal	1	0	0	1	01/09/2016	01/09/2016	Gerente, jefe de proyectos	\$90	Número de reuniones planificadas/número de reuniones ejecutadas
	2. Mesas de trabajos mensuales y semestrales con el personal	2	0	1	2	15/09/2016	30/09/2016			Número de mesas planificadas/número de mesas ejecutadas
	3. Mesas de trabajo con el fin de exponer avances y logros en sus puestos de trabajo	3	1	2	3	01/09/2016	30/09/2016			

Continua →

Objetivo	Incrementar el nivel teórico y práctico de los trabajadores a través de un cronograma de capacitaciones con el propósito de contar con personal altamente competente.									
Estrategia	Capacitación a los empleados dentro de su área de trabajo a través de cursos.									
ACTIVIDAD	ACCIÓN	META	SEMAFORIZACIÓN			CRONOGRAMA		RESPONSABLES	COSTOS	INDICADOR DE GESTIÓN
						Fecha Inicio	Fecha final			
1. Analice del conocimiento de cada trabajador	1. Realización de un test de conocimiento a los trabajadores	30	13	20	30	11/09/2016	11/09/2016	Departamento de recursos humanos	\$65	Personal/personal evaluado
	2. Analice de las habilidades y aptitudes de cada empleado	30	10	25	30	11/09/2016	11/09/2016			
	3. Evaluación de desempeño de cada trabajador	30	14	24	30	01/09/2016	30/09/2016			
2. Establecimiento de capacitaciones más requeridas	1. Recolección de la información de los trabajadores	10	4	6	10	01/09/2016	15/09/2016	Departamento de recursos humanos	\$35	Información receptada/información analizada
	2. Analice de la información	10	4	6	10	16/09/2016	17/09/2016			Sugerencia/sugerencia atendida
	3. Sugerencia de los campos donde se requería una capacitación	5	1	3	5	01/09/2016	15/09/2016			
	4. Atención a la sugerencia de los trabajadores	5	2	4	5	19/09/2016	19/09/2016			
3. Capacitaciones	1. Misión y visión de empresa	2	0	1	2	21/09/2016	21/09/2016	Departamento de recursos humanos, departamento de producción	\$20	Misión y visión planteada/misión y visión alcanzada
	2. El propósito de cada capacitación	1	0	1	1	21/09/2016	21/09/2016			Propósito planteado/propósito alcanzado
	3. Capacitaciones de las diferentes áreas o campos requeridos (Motivación, Producción, Innovación)	3	1	2	3	23/09/2016	30/09/2016		\$650	Capacitación propuesta/capacitación efectuada
Total Costos								\$3820,00		

CAPÍTULO IV

4. DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones.

El 56,67% de los trabajadores indican que se debe mejorar el ambiente laboral de la empresa para aumentar la productividad.

El ambiente laboral según la investigación planteada es buena, este puede ser una incidencia a que la productividad baje, ya que las personas en un ambiente tenso no pueden concentrarse ni realizar las actividades correspondientes de manera correcta.

El 26,67% de los trabajadores no han asistido a capacitaciones lo que hace que la empresa no tenga personal altamente capacitado, ya que este factor es importante para que la productividad fluya en una organización.

El análisis del ANOVA, CHI-CUADRADO muestran que el estudio es viable por lo tanto se puede implantar la propuesta para mejorar el ambiente laboral en la empresa Ingelcom.

El presupuesto total que se requiere para implementar estrategias que ayuden a mejorar el ambiente laboral y por consiguiente aumentar la productividad de la empresa es de \$3820,00

4.2 Recomendaciones.

Realizar estrategias de comunicación, motivación los cuales permitan que el ambiente laboral fluya para que los trabajadores se encuentren en un ambiente relajado y armónico, lo mismo que permitirá que realicen sus actividades de manera correcta.

Fomentar capacitaciones a los trabajadores tanto en el área laboral como en el área organizacional ya que las capacitaciones son el motor que requieren las personas para que se sientan motivadas. Además las capacitaciones hacen que los miembros conozcan más de un tema, canalicen sus ideas, mejoren sus habilidades e innoven logrando así que la productividad de la empresa incremente.

Incentivar a todo el personal de la empresa, no solo al área de producción ya que esto genera una distorsión en la relación laboral y en la comunicación interna de la empresa.

Implementar esta propuesta ya que los empleados no se encuentran en un clima laboral excelente, lo que hace que la productividad de la empresa sea reducida.

Aplicar las estrategias planteadas para mejorar el ambiente laboral, ya que invertir en este factor logra incrementar la productividad de la empresa, contar con personal motivado, entusiasta, competente.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360o*. Ediciones Granica SA.
- Arellano, E. (1998). *La Estrategia de Comunicación como un Principio de Integración/Interacción, dentro de las Organizaciones*. [Electronic Version]. Razón y Palabra, Suplemento Especial. Retrieved 20 de noviembre de 2008
- Armijo, M. (2006). *Indicadores de desempeño en el sector público* (Vol. 45). *United Nations Publications*.
- Baray, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Carrerto, J. (2008). *Planeación estrategia*. <http://planeacion-estrategica.blogspot.com/2008/07/qu-es-estrategia.html>: [Recuperado el 29/03/2016]
- Chiavenato, I. (2011). *Planificación Estratégica*. Mc. Graw Hill
- Creswell, J. (2005). *La investigación educativa: planificación, realización y evaluación de la investigación cuantitativa y cualitativa*. *Upper Saddle River*: Pearson Education.
- Davis y Newstrom (2003). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. *Salud & Sociedad*, (pp.35-45),
- Del Canto, E., Salazar, M. G., Serino, M., & Martínez, V. (2014). *Herramientas estratégicas para la mejora del clima organizacional*. *RAGC*, 2(4).
- Del Pozo Lite, M. (2000). *Gestión de la comunicación interna en las organizaciones: casos de empresa*. Ediciones Universidad de Navarra. EUNSA

- Ekos. (2013). Excelencia empresarial . *EKOSNEGOCIOS* , 15.
- Erazo, D. (2015). *La política*. https://prezi.com/hm1h_srsldz/la-politica-es-una-actividad-orientada-en-forma-ideologica-a/: [Recuperado el 30/03/2016]
- Fernandez, H. (2013). Principales tipos de investigación. *Monograficas.com*. <http://www.monografias.com/trabajos58/principales-tipos-investigacion/principales-tipos-investigacion2.shtml>: [Recuperado el 30/03/2016]
- Fietman (1994) *Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones*. In 4th International Conference On Industrial Engineering and Industrial Managemen, (pp45).
- Flores (2009). *Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante*. Cuarta Edición. , Mc Graw-Hill
- Francés, A. (2006). *Estrategia y planes para la empresa: con el cuadro de mando integral*. Pearson Educación.
- Gallegos, G. (19 de 12 de 2010). *Gerencie.com*. <http://www.gerencie.com/no-se-puede-sancionar-a-un-trabajador-por-no-asistir-a-una-actividad-programada-por-fuera-de-la-jornada-de-trabajo.html>: [Recuperado el 29/06/2016]
- García, G; Posada, V & Hernández, R. (2012) "*La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción*", en *Contribuciones a la Economía*.
- Govea, M., Vázquez, N., & Rangel, C. (2012). La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción. *Contribuciones a la Economía*.
- Hernández, R., Fenández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. Jimenez, M. (2005). Propuesta para incrementar la productividad en la producción de bombas de agua en la empresa Sánchez & Cia.

- Hernandez, (2008). *Selección de la muestra*. http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/seleccion_muestra.html: [Recuperado el 29/06/2016]
- Hurtado, P. (2001). *Análisis e interpretación de datos*. <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/ANALISIS%20E%20INTERPRETACION%20DE%20LOS%20DATOS.htm>: [Recuperado el 29/06/2016]
- INEC. (Septiembre de 2014). *INEC*. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Informe-Econom%3%ADa-laboral-sep14-15-10-14.pdf>: [Recuperado el 29/06/2016]
- Jimenez, M. (2005). *Propuesta para incrementar la productividad de la producción de bombas de agua en la empresa Sánchez & Cia. Industrial S.A.*
- Koontz y Weihrich (2004,). Estudio del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, (pp.22-25),
- Lincoln, B. (2009). Mejora de la productividad en la elaboración de pisco puro no aromático. *Redalyc*.
- Mantilla, F. (2015). *Técnicas de muestreo un enfoque a la investigación de mercados*. Quito: CYDISEÑO.
- Manuel, R. (2012). *“Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, sinaloa, méxico”*. <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/indice.htm> : [Recuperado el 30/03/2016]
- Martinez,P. (2007). *El concepto de productividad en el análisis Económico*. Red de Estudios de la Economía. <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>: [Recuperado el 30/03/2016]

- Morales, A. (2009). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. http://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral: [Recuperado el 28/03/2016]
- Navarro, E. (2012). *Buen Clima Laboral*. <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>: [Recuperado el 31/03/2016]
- Navarro, S. (2012). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*”(estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango (Doctoral dissertation, Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala).
- Ojeda, J., Jiménez, P., Quintana, A., Crespo, G., & Viteri, M. (2015). Protocolo de investigación. (U. d. ESPE, Ed.) *Yura: Relaciones internacionales*, 5(1), 1 – 20
- Ortiz, J. (2006). Guía descriptiva para la elaboración de protocolos de investigación. *Salud en Tabasco*, 530 - 540.
- Pinilla, L. (2013). Estudio de tiempos y movimientos. *Metal Actual* , 96-98.
- Pino, P., Ponce, M., Avilés, C., & Vallejos, O. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 17-117-128.
- Restrepo de Ocampo, L. (2009). Modelo organizacional tendiente a potencializar el talento humano y mejorar su productividad. *Scientia*.
- Robbins y Coulter (2000), *Strategy and internationalization in Antioquia. Cuadernos de administración* (pp 25),
- Rojas, P. (2008). La comunicación interna: una herramienta para generar pertenencia y aumentar la productividad en las organizaciones. *Dialnet*. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaComunicacionInterna-4716508.pdf>: [Recuperado el 30/03/2016]

- Ruiz, M. (2006). *Técnicas e instrumentos de investigación*. http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html: [Recuperado el 31/03/2016]
- Sampiere. (2011). *Metodología de la investigación*. . Recuperado de <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/capitulo-5-sampieri>: [Recuperado el 29/06/2016]
- Schroeder (2002). Fieldstaff report-west africa series (no. thesis 1836). Cornell university, cornell, ny (eua) (pp.60-62)
- Thompson, I. (2007). Definición de Organización. *Promonegocios.net*. <http://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>: [Recuperado el 28/03/2016]
- Torres, M. (2007). La productividad. *Redem*. <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>: [Recuperado el 28/03/2016]
- Velasquez, Y. (2010). Modelo explicativo de la relación entre productividad y valores organizacionales, en la *PYME* del sector metalúrgico y minero de Venezuela.
- Wright, T. & Bonett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33(2), 141-160.