



**Instituto Superior
Universitario
Bolivariano
de Tecnología**

INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

CARRERA: TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TEMA

**Plan de incentivos económicos para la empresa PROVITECH, del Cantón
Durán, Provincia del Guayas.**

Autor:

Zúñiga Intriago Mario Stefano

Tutor:

Ing. Marlo Antonio López Perero Mba.

Guayaquil, Ecuador

2021

INDICE

CAPÍTULO I	1
1.1 UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO	1
1.2 SITUACIÓN CONFLICTO	5
1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	23
1.5 EVALUACIÓN DEL PROBLEMA	23
1.6 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.7 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.8 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	27
CAPÍTULO II	29
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	29
2.2 FUNDAMENTACIÓN LEGAL	40
2.3 CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES	44
CAPÍTULO III	48
3.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	48
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	54
CAPÍTULO IV	63
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	63
4.2 TECNICA 5W+2H	90
4.3 CONCLUSIONES	91
4.4 RECOMENDACIONES	92
4.5 BIBLIOGRAFÍA	93

INDICE DE CUADROS Y TABLAS

TABLA 1: ANTECEDENTES Y CONSECUENCIAS	6
TABLA 2 PLANTILLA DEL PERSONAL	49
TABLA 3: TIPOS DE INVESTIGACIÓN	54
TABLA 4 POBLACIÓN	56
TABLA 5 MUESTREO	59
TABLA 6 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	62
TABLA 7 EDADES	63
TABLA 8 NIVEL DE ESTUDIO	65
TABLA 9 PREGUNTA 1	66
TABLA 10 PREGUNTA 2	68
TABLA 11 PREGUNTA 3	70
TABLA 12 PREGUNTA 4	72
TABLA 13 PREGUNTA 5	73
TABLA 14 PREGUNTA 6	75
TABLA 15 PREGUNTA 7	76
TABLA 16 PREGUNTA 8	78
TABLA 17 PREGUNTA 9	79
TABLA 18 PREGUNTA 10	81
TABLA 19 ENTREVISTA	83
TABLA 20 PLAN DE INCENTIVOS ECONOMICOS	85
TABLA 21 BONIFICACIONES	87
TABLA 22 MATERIALES	88
TABLA 23 TECNOLOGÍA	88
TABLA 24 RECURSOS	89

TABLA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 EDADES	64
ILUSTRACIÓN 2 NIVEL DE ESTUDIO.....	65
ILUSTRACIÓN 3 PREGUNTA 1	67
ILUSTRACIÓN 4 PREGUNTA 2	69
ILUSTRACIÓN 5 PREGUNTA 3	71
ILUSTRACIÓN 6 PREGUNTA 4	72
ILUSTRACIÓN 7 PREGUNTA 5	74
ILUSTRACIÓN 8 PREGUNTA 6	75
ILUSTRACIÓN 9 PREGUNTA 7	77
ILUSTRACIÓN 10 PREGUNTA 8.....	78
ILUSTRACIÓN 11 PREGUNTA 9.....	80
ILUSTRACIÓN 12 PREGUNTA 10.....	82

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO

El problema pandémico mundial ha transformado el clima laboral en actividades de entidades públicas y privadas. En las organizaciones, es momento de reconfortar el ambiente laboral para así afrontar retos futuros, ya que a consecuencia de la pandemia sigue haciéndose presente y la amenaza de un rebrote es posible que ocurra. (ITTO, 2020)

En el año 2020, el ambiente laboral se ha cambiado sustancialmente para las empresas: por una parte, se encuentran las compañías que continuaron laborando en sus instalaciones y adoptaron medidas de bioseguridad para sus colaboradores; por otra parte, están las que aplazaron labores y al día de hoy están acomodándose a la nueva normalidad. (ITTO, 2020)

Pero también está un tercer grupo, conformado por las compañías que pudieron continuar trabajando mediante el home office, con todos los desafíos de operación, comunicación, productividad y bienestar laboral que la distancia les plantea. Para todos ellos, y las empresas que están por venir, el ambiente laboral se constituye como uno de los principales activos a cuidar, pues solamente así estarán preparadas para superar la crisis y aprovechar las nuevas oportunidades con resiliencia. (ITTO, 2020)

Una empresa no se adapta mediante resultados económicos ni intercambios comerciales, sino más bien a través de las conductas que impulsa entre sus propios colaboradores y administrativos. Los dirigentes de las compañías son los

encargados de admitir el valor de todos sus trabajadores, quienes son el capital más valioso, como nos recuerda este artículo de Forbes. Pero la actual emergencia sanitaria agrega un argumento más para cuidar la gestión del clima laboral. Y es que los colaboradores necesitan certeza y un sentido de protección por parte de sus entidades en tiempos de inestabilidad y duelo. (ITTO, 2020)

Los colaboradores que hacen home office respondieron en general muy positivamente a todas las preguntas sobre su trabajo. El trabajo remoto es aceptado por todos los trabajadores. En todos los casos, la principal área de oportunidad para el ambiente laboral está en el liderazgo, pues el aspecto peor calificado es precisamente la gestión de los equipos por parte de los jefes directos. (ITTO, 2020)

En primer lugar, hay que establecer las medidas de respuesta ante colaboradores enfermos y protocolos para los viajes. Es crucial desarrollar un modelo de trabajo remoto que ayude a alcanzar los resultados de manera óptima, al mismo tiempo que favorece el ambiente laboral. Para las empresas, cuidar el talento humano es crucial, no solo porque es una obligación establecida en la mencionada norma contra el estrés laboral, sino porque velar por su bienestar nos ayudará a salir adelante. (ITTO, 2020)

Implementar los canales más adecuados para cubrir las distintas necesidades de comunicación, tanto para realizar el trabajo como para abrir espacios de escucha. Aún no se tiene una idea clara de la forma en que la pandemia está perjudicando a las empresas madereras de África. Lo que es seguro es que se están perdiendo puestos de trabajo y que las economías africanas, en los próximos meses, experimentarán una drástica disminución de los ingresos de exportación del sector maderero. En la República Democrática del Congo se ha

impuesto un confinamiento total, pero algunas empresas madereras están autorizadas a continuar sus operaciones. Una situación similar prevalece en la República del Congo, donde algunas empresas siguen produciendo. (ITTO, 2020)

Por el momento, los trabajadores del sector maderero fuera de las ciudades no han sido despedidos, y los aserraderos situados fuera de las zonas de confinamiento actualmente están produciendo para los mercados nacionales e internacionales. El corresponsal del MIS en Ghana informa que, si se logra controlar el virus y se levantan las medidas, el tiempo necesario para aumentar la producción hasta los niveles previos a la crisis dependerá de las empresas y de la cantidad de pedidos que tengan. (ITTO, 2020)

En Malasia, el confinamiento, que comenzó el 17 de marzo pasado, se ha prolongado hasta el próximo 28 de abril. El corresponsal del MIS en Malasia informa que la producción en el sector forestal y maderero ha disminuido drásticamente, y las asociaciones comerciales están negociando con las autoridades para permitir al menos operaciones parciales. El corresponsal del MIS en Indonesia informa que la mayoría de las industrias madereras de ese país siguen funcionando pero están ralentizando su producción. Algunas actividades manufactureras continuarán durante los próximos meses porque Indonesia sólo ha implementado un confinamiento parcial en Yakarta, a partir del 10 de abril, que será seguido de un confinamiento total en Java Occidental y Oriental en un futuro próximo. (ITTO, 2020)

La disminución de la producción se debe al aplazamiento de los pedidos de los importadores de Europa, Estados Unidos y algunos mercados asiáticos. No obstante, las exportaciones de productos madereros de Indonesia en el primer trimestre de 2020 no se vieron gravemente afectadas por la pandemia. En cuanto

al tiempo necesario para aumentar la producción en Indonesia hasta los niveles previos a la crisis, el consenso es que el proceso podría durar más de un año, suponiendo que el gobierno ofrezca incentivos a la industria, como una reducción de impuestos y bajas tasas de interés. En Myanmar, el Covid-19 y las medidas para combatirlo están perjudicando a las pequeñas empresas, y el sector informal se ve particularmente afectado. (ITTO, 2020)

Sin embargo, en respuesta a la pandemia, el gobierno ha instado al «aislamiento voluntario en el hogar» y ha suspendido los viajes internos. Se estima que si se logra controlar la propagación del virus, el sector necesitará al menos dos meses para elevar la producción a los niveles previos a la crisis. La pandemia del Covid-19 está teniendo un efecto devastador en el sector maderero de Viet Nam. La encuesta también reveló que alrededor del 45% de los trabajadores del sector de la transformación de la madera han perdido sus empleos debido a la pandemia. (ITTO, 2020)

La India ha prolongado su confinamiento hasta el próximo 3 de mayo y ha impuesto medidas estrictas para luchar contra la pandemia. La economía de la India se encuentra en punto muerto y el desempleo es de aproximadamente el 20%, aunque esta cifra no incluye a los millones de personas que se encuentran en el sector informal y que ahora no tienen ingresos. (ITTO, 2020)

En Latinoamérica las repercusiones económicas del Covid-19 y las medidas adoptadas para frenar su propagación están teniendo un enorme impacto en los países de América Latina. Esta disminución ha perjudicado a las pequeñas y medianas empresas, especialmente las del sector informal, dado que las medidas de confinamiento y contención han hecho que la mayoría de los trabajadores del sector ahora se encuentren sin ingresos. El sector de la pasta de madera y papel de Brasil sigue funcionando, pero la producción de productos

de madera sólida varía según el estado y el municipio. Hasta la fecha, pocas empresas madereras han despedido a su personal, pero los efectos del virus y las medidas conexas sólo están empezando ahora y se intensificarán en las próximas semanas. (ITTO, 2020)

Todas las actividades del sector se han detenido hasta nuevo aviso. La motivación es uno de los factores internos que necesita tener un mayor cuidado. Sin tener algo de conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible entender la conducta de las personas. Krech, Crutchfield y Ballachey (1962) citan que: el hacerse la pregunta de el por qué se comporta uno de ésta o de aquella manera pertenece al campo de la motivación. La motivación se explica a través de ideas como fuerzas activas e impulsoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo. (Peralta, 2013)

El individuo desea poder y rechaza el retiro social y ataques a su autoestima. Además, la motivación establece un objetivo determinado, cuyo logro representa un consumo de energía para el ser humano. Actualmente la motivación y satisfacción laboral de la gente es un punto clave para todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, ya que el personal es importante para alcanzar las metas de dichas organizaciones. La motivación laboral siempre ha sido un tema importante para los directivos, y uno de los principales problemas dentro de la organización, ya que la falta de motivación provoca que la gente no se esfuerce por hacer un mejor trabajo, evite su lugar de trabajo y a la menor oportunidad deje la organización. (Peralta, 2013)

1.2 SITUACIÓN CONFLICTO

A base de la pandemia, la industria maderera ha caído en un bajo déficit de ingresos globalmente, debido a que a las nuevas modalidades de estudios implican tener clases, tareas, lecciones y exámenes vía online a través de una

computadora y con eso dejando de lado el uso de cuadernos y hojas que eran algo básico para la preparación de los estudiantes.

PROVITECH es una empresa proveedora de tecnología y herramientas para el sector maderero ofreciendo maquinarias de la más alta calidad importadas directamente de Europa, PROVITECH además brinda un servicio de afilado, rectificado y soldado para las herramientas, sierras circulares, sierras cinta, fresas, brocas, e incisores. Ésta empresa al proveer herramientas para el uso de aserraderos y todo lo que se implica en la industria de la madera; ha tenido una baja movilidad tanto en proveer las maquinarias madereras y el servicio que ofrece ésta misma empresa.

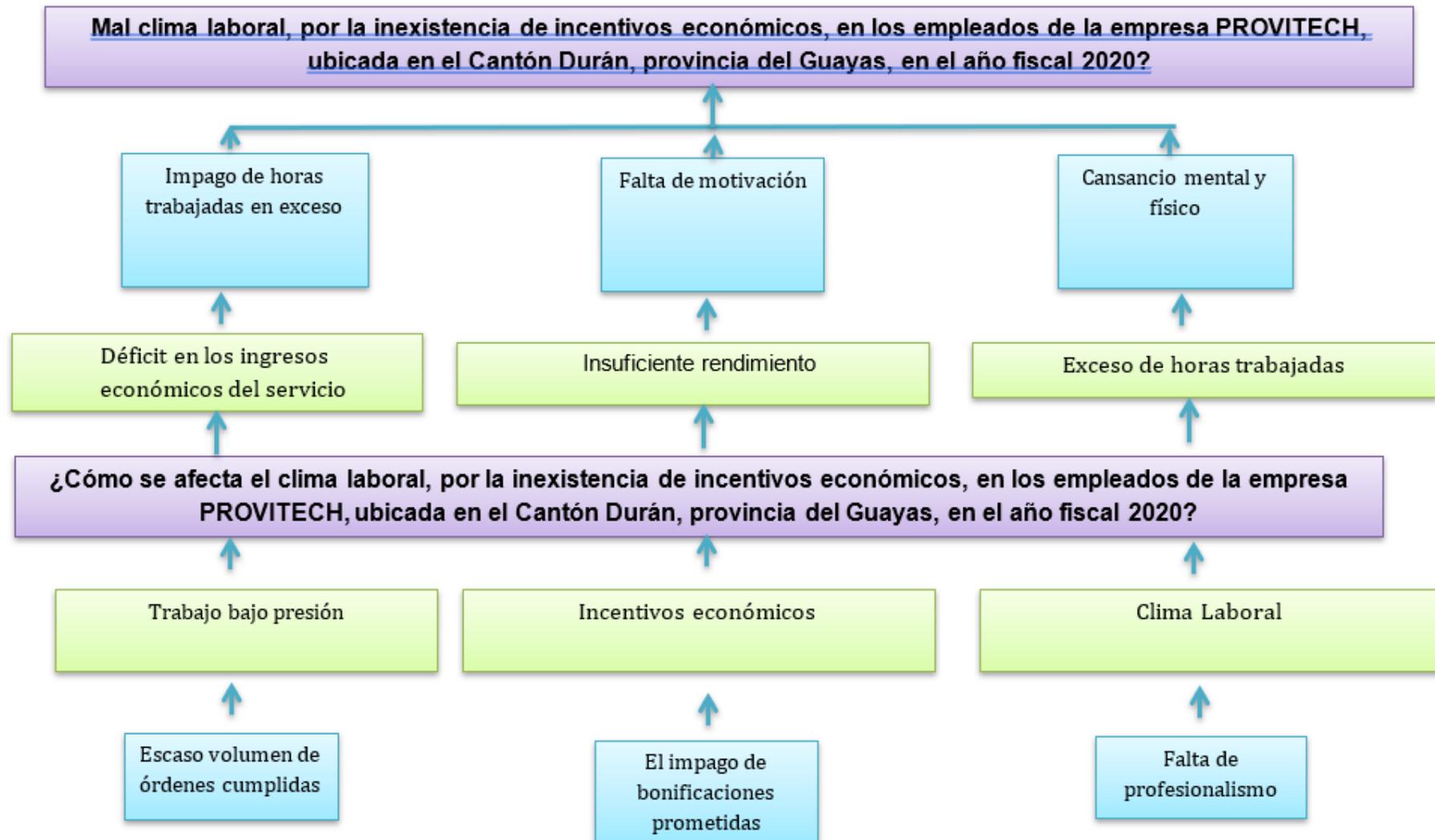
El origen de esta empresa se remonta en el 2003 como empresa Proveedora de Suministros Industriales, dedica a la venta al por mayor de maquinaria y equipos para la industria maderera. Cumpliendo con las más altas exigencias de calidad.

TABLA 1: ANTECEDENTES Y CONSECUENCIAS

Antecedentes	Consecuencias
<ul style="list-style-type: none">• Escaso volúmen de órdenes cumplidas• Imperfecto ambiente laboral• Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none">• Déficit en los ingresos económicos del servicio• Insuficiente rendimiento• Cansancio mental y físico

Elaborado por: Zúñiga, M. (2021)

ÁRBOL DE PROBLEMAS



En el entorno se observa una tasa alta por el ineficiente clima laboral, lo que provoca reducidos incentivos económicos en los empleados de la empresa Provitech ubicada en el cantón Duran, provincia del Guayas durante el año fiscal 2020, las manifestaciones observables son el déficit en los ingresos económicos del servicio de la empresa Provitech, debido al retaso en las órdenes por falta de liquidez y al incumplimiento con terceros. Esto es provocado por el escaso volumen de órdenes cumplidas conllevado por la inseguridad sobre el rol representativo de los trabajadores y el cansancio mental y físico que sufren éstos en sus actividades laborales; además se observa un insuficiente rendimiento de los colaboradores lo que da como efecto la alta rotación del personal, debido al incomodo ambiente laboral.

Esto es provocado por un inadecuado ambiente laboral, conllevado por el limitado desarrollo del crecimiento de la empresa y la amplia desintegración en el cumplimiento de las órdenes; por último, se observa el cansancio mental y físico de los colaboradores, lo que da como resultado el limitado reconocimiento del esfuerzo del trabajador y conlleva a la pérdida de credibilidad de los trabajadores hacia la empresa, esto es provocado por el trabajo bajo presión, las exigencias fuera de lo establecido y la falta de liderazgo dentro del departamento.

Todo lo antes mencionado conlleva al problema del ineficiente clima laboral que provoca reducidos incentivos económicos en los empleados de la empresa Provitech, ubicada en el cantón Duran, provincia del Guayas en el año fiscal 2020.

1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 Campo : Administrativo

1.3.2 Área : Incentivos Económicos

1.3.3 Aspectos: Clima laboral

1.3.4 Tema

Plan de incentivos económicos para la empresa PROVITECH, del cantón Durán, provincia del Guayas.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se afecta el clima laboral, por la inexistencia de incentivos económicos, en los empleados de la empresa PROVITECH, ubicada en el Cantón Durán, provincia del Guayas, en el año fiscal 2020?

1.5 EVALUACIÓN DEL PROBLEMA

Delimitado. - Ineficiente clima laboral, provoca reducidos incentivos económicos en los empleados de la empresa Provitech, ubicada en el Cantón Duran, provincia del Guayas, en el año fiscal 2020. La investigación se realiza con el fin de aumentar la productividad y eficacia en la empresa Provitech ubicada en el cantón Duran, se observan las variables y objetos de estudio, variable independiente: clima laboral y variable dependiente: incentivos económicos.

Evidente. – La empresa Provitech no ha tenido en cuenta que es necesario motivar a los trabajadores para que brinden un mayor desempeño en su trabajo. Es evidente que eso provoca una baja en la efectividad del servicio ya que los operarios no se sienten a gusto con el trato y la gran falta de reconocimiento de la empresa hacia ellos.

Relevante. - Es importante que la empresa tome medidas correctivas en cuanto a mejorar el clima laboral para tener una mejor comodidad para los colaboradores de ésta. Al mejorar el ambiente laboral no solo obtendrían un incremento en los ingresos económicos del servicio, sino que a su vez podrían ampliar su carpeta de clientes ya que la productividad está siendo concreta y rápida, impulsando una cantidad mayor de órdenes cumplidas.

Factible. - Es importante la planificación de la propuesta para la realización de los incentivos económicos en la empresa hacia los trabajadores, para un aumento de ingresos económicos ya que implementando el plan la efectividad de los trabajadores aumentaría. Y no solo eso, sino también en el ámbito ético

de la empresa, donde la conformidad de los trabajadores, fomentaran con su gran trabajo satisfacer a los clientes de la empresa.

Concreto. - El problema radica en que la empresa Provitech exigía demasiado y no reconocían el esfuerzo de los colaboradores; no se les paga horas extras y no tienen bono de productividad para que puedan superar la meta requerida. No contaban con horario de salida y sin embargo el sueldo era el mismo.

Variables. – Lograr obtener la comodidad de los trabajadores para un mejor proceso y verificar las mejores que ésta traería a la empresa. Con el fin de mejorar el ambiente laboral y reconocer de manera correcta el trabajo de los colaboradores de la empresa, dando como resultado una alza en los ingresos de la misma.

1.6 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Variable Independiente: Clima Laboral

1.6.2 Variable Dependiente: Incentivos Económicos

1.7 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 Objetivo general

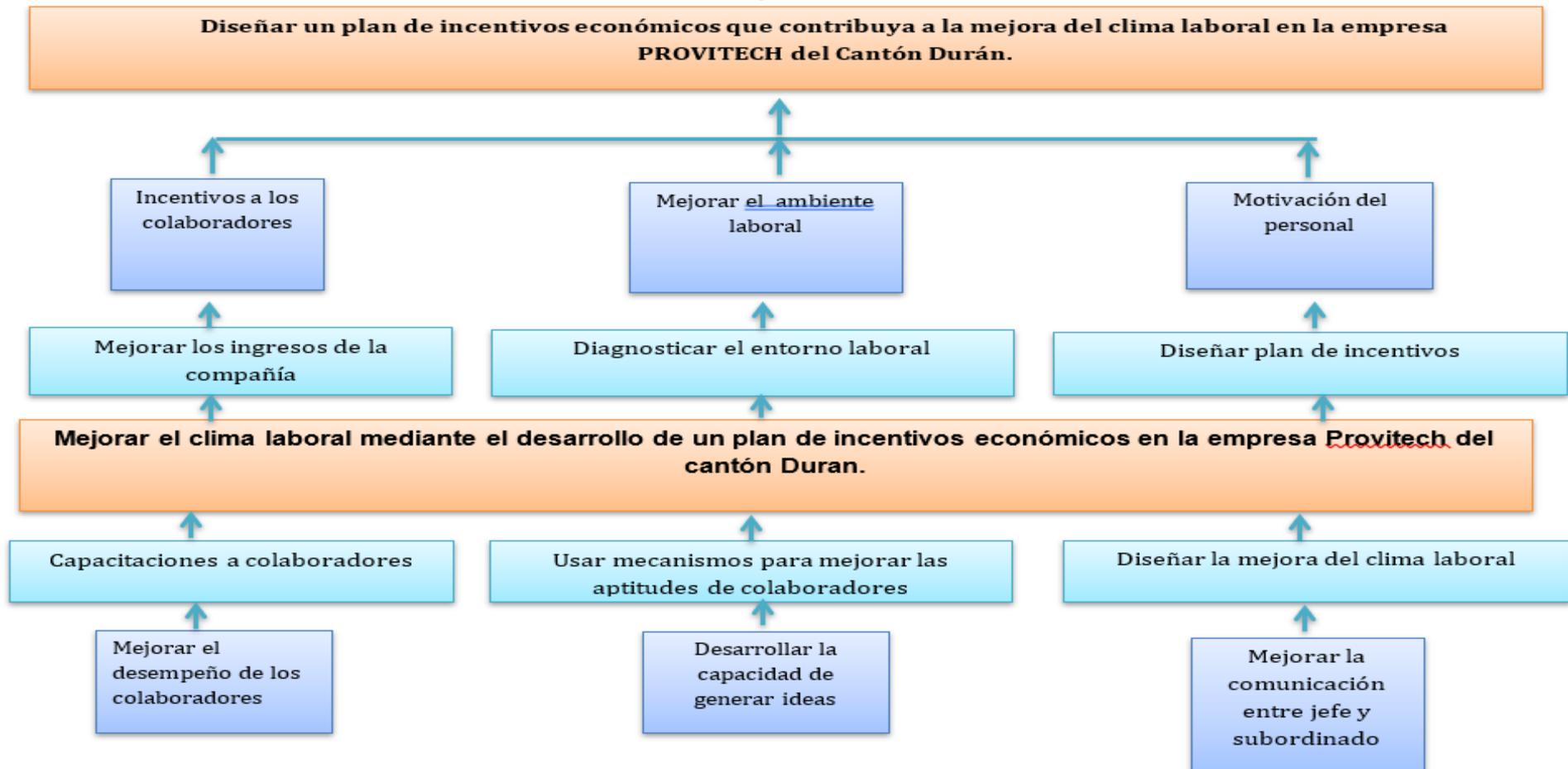
Mejorar el clima laboral mediante el desarrollo de un plan de incentivos económicos en la empresa Provitech del cantón Duran.

1.7.2 Objetivos específicos

- Fundamentar los diferentes teóricos en el campo de la administración los conceptos de clima laboral e incentivos económicos.
- Diagnosticar el entorno laboral las dificultades organizacionales en la empresa PROVITECH del Cantón Durán.

- Diseñar la Mejora del clima laboral mediante el desarrollo de un plan de incentivos económicos en la empresa Provitech del cantón Duran.
- Diseñar un plan de incentivos económicos que contribuya a la mejora del clima laboral en la empresa PROVITECH del Cantón Durán.

ÁRBOL DE OBJETIVOS



1.8 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Este problema se acogió debido a la exigencia estricta de la empresa hacia los trabajadores del área de operación, los trabajadores no tienen hora de salida, no se les paga horas extras y les toca trabajar dos sábados al mes bajo el mismo sueldo. Eso provoca una falta de motivación hacia los trabajadores de la empresa, que, al ser tan exigidos, no se les reconozca todo el trabajo extra como es debido.

Esta situación es muy importante ya que afecta a la empresa en sí, al fomentar la baja efectividad en los trabajadores debido a la falta de incentivos que ellos deberían tener para brindar una mejor eficacia y calidad de trabajo.

El clima laboral que la empresa emana es muy pesado para los trabajadores y no tiene un ámbito positivo para ellos al realizar trabajos a deshoras y falta de comunicación entre el empleador con el colaborador, es justo y necesario aplicar un plan de incentivos económicos para mejorar el régimen en la empresa, siendo así la única solución concreta para que haya un aumento en la productividad de la empresa y puedan cumplir con los objetivos regidos por el mismo empleador. No obstante, también merecen un mejor trato del que les están dando.

En una empresa donde el trato hacia los trabajadores es pésimo y no es ética al reconocer el esfuerzo que éstos mismo emplean día a día en su labor, llevándolos al extremo, tanto así como provocar cansancio físico y mental, que como consecuencia trae lo que ya se ha pronunciado como un déficit en el cumplimiento de las órdenes establecidas en la empresa, mediante la contratación del servicio por nuestros clientes, que buscan una efectividad e integridad neta en la concertación de brindar el servicio ofrecido por la empresa Provitech.

Los perjudicados directos en este problema van hacer los dueños de la empresa, por la falta de credibilidad que tienen al fomentar un ámbito incorrecto hacia los colaboradores de la empresa. Es muy factible ya que también se busca la mejora continua no solo en el ambiente interno de la empresa sino también en el externo hacia los clientes que la empresa maneja.

La buena comunicación de los trabajadores y los jefes es uno de los factores más importantes ya que son considerados para poder obtener un buen ambiente laboral donde se puede expresar la demanda de ambas partes con el fin del desarrollo de la organización, los empleados tengan motivación y compromiso de los objetivos planteados por la empresa, ayuda en gran medida al desarrollo y crecimiento del negocio.

La gran importancia que tiene un plan de incentivos es que son muy eficaces a la hora de motivar a los empleados, lo que da como resultado consecuencias positivas tanto para el trabajador como para la empresa en sí. Los trabajadores sabiendo que al llegar a una determinada meta recibirán una compensación, los empleados mostrarán una mayor actividad hacia la empresa, denotando un mejor flujo de ordenes cumplidas con el afán de obtener un mayor ingreso, que beneficia a la empresa en sí. Y no solo eso, sino que también traería un efecto positivo en el clima laboral de la empresa, ya que, al ser reconocido el trabajo de los colaboradores, ellos se sentirán a gusto con la empresa ya que ésta reconoce los logros de los trabajadores que meten mucho empeño en su cargo.

Por otra parte, un plan de incentivos puede convertirse en una útil herramienta para poner a prueba la eficacia del equipo de trabajo. También es importante señalar que los incentivos son muy útiles para retener al personal valioso; y no solo a ellos sino también para alentar a los empleados con peor actitud a que puedan ser más proactivos y desempeñen un rol más comprometido en la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El clima laboral nace de la idea de que los sujetos humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese entorno. Es en estas circunstancias, donde diversos autores del ámbito de la administración, han remarcado que cada vez es más relevante realizar esfuerzos tendientes a asegurar un ambiente donde la buena convivencia y adecuada coexistencia entre las personas que trabajan en un lugar determinado, se transforme en un sello en un valor distintivo de ese espacio laboral. (Garcia, 2009)

Tomando en consideración lo expresado previamente, este trabajo tiene como propósito cardinal, realizar una sucinta mirada a los basamentos conceptuales más importantes y trascendentes que se han gestado en el tiempo sobre clima organizacional. (Garcia, 2009)

La psicología organizacional antes conocida como Psicología industrial, se instituyó formalmente en América al empezar el siglo XX. Su fortalecimiento se dio a partir de la segunda guerra mundial debido a que se empezaron a abordar de manera sistemática temas como la selección de personas adecuadas y las formas de remuneración que se establecían. Pero tiempo atrás a este hecho, ya se habría mencionado tales temas, es el caso de la petición de ayuda del ejército estadounidense durante la primera guerra mundial contribuyo al nacimiento y desarrollo de la psicología industrial. (Ramos, 2012)

Las investigaciones sobre psicología organizacional fortalecieron el crecimiento de esta disciplina ampliando la cobertura de la misma hacia el bienestar laboral de los colaboradores, la forma como se originaban las motivaciones de los individuos, el tipo de valores que se desarrollaban y las relaciones interpersonales de los mismos dentro de las organizaciones. (Ramos, 2012)

Así, "Talcott Parsons, había propuesto una teoría llamada Teoría sistémica en la que las organizaciones resultaban ser un subsistema de la sociedad. Esta teoría proponía, un camino que permitiera integrar la personalidad que es la que ubica al actor y sus necesidades individuales, el sistema social organizacional el cual es el que engloba los medios y condiciones, y los niveles culturales que lo engloba todo. El interés suscitado por el campo del clima laboral está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. (Ramos, 2012)

Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral. "Al respecto, Rensis Likert, "menciona que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. (Ramos, 2012)

En el interior de este acercamiento se relacionan cuatro principios importantes de la percepción del individuo:

a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo

- b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento.
- c) Según esta escuela los individuos comprenden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan.
- d) En función de la forma en que ellos ven ese mundo. De tal modo, la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en el comportamiento de un empleado.

Históricamente el comienzo de la construcción del concepto de “clima laboral” nace a través de la Teoría de Campo de Kurt Lewin hacia fines de los años 30, esta teoría tiene como particularidad, definir el rol que le permite a los individuos relacionarse con su ambiente, donde cada persona evalúa lo que ocurre en su entorno, por lo tanto, se forma un juicio valórico de lo que es su realidad y modelo de conducta (Brunet 1999. 24).

En 1955, Francis Cornell ingresa el término percepciones dentro de la acepción de clima, como una combinación que permite entender la posición de las personas en su trabajo. Para los teóricos Katz y Kahn, el clima laboral hace referencia a que toda organización crea su propio clima, con sus propias costumbres y estilos. (Ganga, 2015)

Es durante la década de los años 60 y 70 del pasado siglo, el momento en él se producen mayor número de investigaciones sobre el significado y comprensión del estudio de clima laboral. Para ello, las siguientes líneas proponen un recorrido cronológico a través de 30 modelos en cerca de cincuenta años por las diferentes definiciones que se han dado entorno al concepto de clima laboral. (Gomez, 2013)

En este sentido, temas como la cohesión y el grado de compromiso, junto al nivel relacional de la persona hacia el resto de los miembros de la comunidad resultan fundamentales en estos primeros compases explicativos en la comprensión del clima laboral. Friedlander y Margulies , casi al tiempo en el que eclosionan otros modelos, combinan elementos de riesgo junto a otros favorecedores de un clima laboral adecuado , donde además el espíritu de trabajo, la actitud y consideración son también elementos sustantivos del modelo. Ya en otro plano, mucho más alejado de los aspectos más emocionales, Payne, Pheysey, y Pugh (1971) se centran en dos ejes principales: El tipo de organización y el papel del control como garantes del desarrollo de un clima laboral satisfactorio. (Gomez, 2013)

El clima laboral refleja tanto las normas y valores del sistema formal como su reinterpretación en el sistema informal, así refleja las presiones internas y externas de las personas que la organización atrae, de sus procesos de trabajo y distribución física, de las modalidades de comunicación y del ejercicio de la autoridad dentro del sistema. Otra definición es la que entrega Forehand y Gilmer, quienes definen clima laboral como el conjunto de características relativamente permanentes que describen una organización, la distingue de otra, e influyen en el comportamiento de sus miembros. (Ganga, 2015)

En 1968, el teórico Tagiuri, define clima laboral como una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye en sus conductas, y que puede ser descrita en términos de los valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización. Otros autores que definieron clima laboral en 1968, fueron Litwin y Stringer, quienes ampliaron la definición dada por Tagiuri, ya que, reconocieron su naturaleza tanto estructural como subjetiva. (Ganga, 2015)

Para estos autores el clima laboral se concibe como los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. (Ganga, 2015)

En América Latina el clima laboral se convierte para todos los miembros de la organización en un conjunto de actividades y expectativas que describen a la organización en términos de características estáticas, o sea, el diseño de la organización, el tamaño, la complejidad formalización, división del trabajo, niveles de autoridad, entre otros, lo que implica que no se le otorga demasiada importancia a las percepciones individuales que tienen los trabajadores acerca del ambiente que existe en la organización. (Ganga, 2015)

De ahí que actualmente el clima laboral se concibe como el resultado de una evaluación a la organización, que surge de la percepción que los individuos tienen de las situaciones reales en que se desenvuelven, pudiendo en una organización existir tantos climas organizacionales como posiciones que los individuos tienen en ella. (Ganga, 2015)

Según Méndez, el clima laboral ocupa un lugar destacado en la gestión de personas y señala que este concepto ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en distintos tipos de organizaciones las cuales se encuentran en la permanente búsqueda de técnicas para su medición. Para ir cerrando este trabajo, en la siguiente figura, se aportan antecedentes adicionales, que también representan una especie de síntesis de los aspectos que abarca el clima organizacional. (Ganga, 2015)

En Ecuador elementos referentes a la capacidad de aprendizaje, la percepción, el estudio de la personalidad, la fatiga laboral, la habilidad de liderazgo, el rendimiento, la actitud frente al trabajo, entre otros temas, generaron el interés de los psicólogos en este ámbito, surgiendo así el término de clima laboral, con la finalidad de que los individuos puedan adaptarse a los cambios en cada organización. (Bravo, 2019)

La preocupación por el estudio de clima laboral se da en la medida que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y cómo esa percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, así como las implicaciones que ello conlleva. El clima laboral entonces influye sobre las actitudes, conductas y el rendimiento de los trabajadores. De esta manera se estableció que un adecuado clima laboral genera comodidad en los integrantes de una organización, produciendo mayor motivación y satisfacción. (Bravo, 2019)

En el enfoque local se expone que en el ámbito laboral es importante saber lo que estimula la acción humana, ya que mediante el manejo de la motivación, los directivos podrán hacer que una organización funcione de forma adecuada y cuente con personas más satisfechas. Es por ello que se debe conocer cómo influye la motivación (intrínseca, extrínseca o la falta de motivación) en la satisfacción laboral de las personas. En lo que respecta a la motivación, las personas son distintas: las necesidades cambian de individuo a individuo y crean diversos modelos de conducta. (Peralta, 2013)

Los valores sociales y la capacidad individual para llegar a las metas marcadas también es diferentes. Las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo cambian con el tiempo. A parte de esos cambios, el proceso que dinamiza el comportamiento es muy parecido en todas las

personas. Aunque cambien los patrones de conducta, en lo principal el proceso que los motiva es idéntico para todas las personas. (Peralta, 2013)

La empresa PROVITECH aparte de proveer tecnología en herramientas para la industria maderera, brindan un servicio de afilado, rectificado y soldado de sierras circulares, sierras cinta, fresas, brocas e incisores. En el área de los operadores de maquinaria se presenta una baja productividad al brindar el servicio donde se puede observar un bajo cumplimiento de las órdenes que se redactan en el día; no alcanzando las expectativas económicas del servicio brindado. En medio de la crisis sanitaria y sus efectos sobre la economía mundial y la ecuatoriana, varios han sido los sectores que han desarrollado pérdidas importantes que afectaron a la balanza comercial del Ecuador. (Trávez, 2020)

Las exportaciones ecuatorianas no petroleras fueron gravemente afectadas pues, en los meses del inicio de la pandemia, el comercio internacional sorteó varios retos y complicaciones derivadas de la logística, herramientas, restricciones de movilidad entre los países, el cierre de fronteras y las medidas de prevención por COVID-19. La balanza comercial de exportaciones, en el primer semestre del 2020, muestra una caída del 14,4% en las exportaciones no petroleras. Las exportaciones de café cayeron un 14,7% en este periodo y la industria camaronera debido a las restricciones en Asia sufrió una desaceleración en sus exportaciones presentado apenas el 0,7% de crecimiento en este período. (Trávez, 2020)

Sin embargo, una de las noticias positivas fue el crecimiento total de las exportaciones no tradicionales donde la industria forestal se lleva el primer lugar con un crecimiento del 99,1% pese a la pandemia de COVID-19. El principal motivo sería el desarrollo de proyectos de creación de energía eólica en China, donde la balsa ecuatoriana es la principal materia prima. (Trávez, 2020)

Christian Riofrio, presidente de la Asociación Ecuatoriana de Industriales de Madera (AIMA), comenta que la industria forestal ecuatoriana se desarrolla en cuatro cadenas productivas principales: madera aserrada, tableros, biomasa y papel y cartón, y que todas ellas cumplen una función esencial en la industria, aprovechando cada recurso disponible convirtiéndola en un modelo de producción de economía naturalmente circular. (Trávez, 2020)

Según el AIMA, con cifras del 2018 de la Superintendencias de Compañías, existen 677 empresas con actividad dentro de la industria forestal, especialmente en Pichincha, Guayas y Azuay. Para Christian Riofrío, el sector es responsable ambientalmente y apunta a la búsqueda de la sostenibilidad en la cadena de producción. Es por esto que unas 28 empresas del sector gozan de la certificación del Forest Stewardship Council que inspecciona las prácticas, usos y mantenimiento del recurso forestal utilizado y demuestra un manejo sostenible de los bosques. De las 180 000 hectáreas de plantaciones 65 000 son certificadas con este estándar internacional. (Trávez, 2020)

En el 2018, el sector maderero generó USD 2 931 millones, es decir un 2,72% del aporte al Producto Interno Bruto (PIB) y un total de 161 408 plazas de empleo directo. En ese mismo año, según una aproximación del AIMA, entre empleos directos e indirectos sumarías un total de 275 000 vinculados a este sector. Cifras que posiblemente se incrementarían debido al crecimiento del sector en los últimos tres años, aseguró Riofrio. (Trávez, 2020)

Gran parte de este crecimiento se debe al incremento de exportaciones de la madera de balsa, principal material utilizado en las industrias marítimas y aéreas pero, sobre todo, en la producción de los parques de energía eólica. Este material es usado para crear las aspas que mueven a estas grandes estructuras de generación de energía sostenible. (Trávez, 2020)

Según datos del AIMA, el 43% de las exportaciones de este sector se adjudican a la venta de madera balsa, el 34% a Tableros, el 9,17% Teca y maderas tropicales, y en porcentajes más pequeños a grupos como, papel y cartón, muebles, madera aserrada, pisos y molduras, postes y vigas, etc. Estos últimos podrían aumentar su valor en el mercado si se aprovecha su potencial industrial como el sector de muebles. (Trávez, 2020)

En la actualidad, nuevas generaciones han emergido como fuerza laboral importante y que en el futuro representarán el mayor porcentaje de trabajadores dentro de una empresa. Ello involucra un cambio de paradigma para cualquier empresario que quiera mantener un buen ambiente laboral. (Bravo, 2019)

En la empresa Provitech el clima laboral se expone de una manera indistinta hacia los trabajadores de la empresa, ya que su ambiente en sí, no es el adecuado para la gran exigencia que la empresa pone sobre sus trabajadores. Como resultado se presenta un déficit en el ámbito laboral y en los ingresos de la empresa, debido a su falta de conciencia hacia los trabajadores.

Antecedentes Referenciales

Romero, L. (2015) Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas, tema: "Incentivos de productividad a través de un plan de mejora salarial basado en competencias laborales del personal del área de cámara de la exportadora de pescado expotuna." Resumen: El presente trabajo de titulación tiene como objetivo establecer un plan de mejora salarial como incentivo de productividad basado en la evaluación de competencias del personal de la cámara de frío de la empresa Expotuna S.A.

El estudio analiza la situación inicial de los empleados y determina los niveles y parámetros requeridos de competencia, para cada cargo del área de cámara de frío. Mediante un cuestionario, se obtuvo las expectativas del personal respecto a los incentivos, remuneración, capacitación y orientación hacia la productividad. El 53% del personal aspira a incentivos monetarios de mejora salarial, pero solo el 30% está consiente que esta mejora salarial involucra trabajar mejor para lograr mayor productividad. El plan de incentivos monetarios propuesto, se mide en relación a indicadores de productividad, cumplimiento de competencias y mejora de resultados financieros.

Las competencias analizadas miden factores relacionados a las destrezas interpersonales, operativas y factores de eficiencia. Se medirá la productividad individual y la productividad grupal o de equipo, en base al nivel alcanzado en evaluación por competencia y la reducción de los tiempos de los procesos comparados con el estándar de tiempos óptimos y los registros de asistencia laboral. Mediante este plan de incentivos de productividad la empresa puede lograr que el trabajador alcance un mejor desempeño laboral y mayor productividad en menor tiempo.

Fue ejemplo de cómo debo implementar mi plan de incentivos económicos en la empresa Provitech, ya que el personal aspira a generar más ingresos para ellos y eso conlleva a que den un mejor rendimiento en el ámbito laboral, dando como resultado una mayor productividad en la empresa con el afán de llegar a la meta establecida para poder adquirir el bono establecido. Y no solo en eso, sino que poder llevar una consistencia en las ordenes realizadas para expandir el servicio que la empresa ofrece y así crecer como equipo de trabajo. Siempre tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores y reconocerles su trabajo.

Zúñiga, K. (2016) Universidad Estatal De Milagro, Facultad de Ciencias administrativas y empresariales, tema: "Diseño de un plan de incentivos no económicos para el logro de la eficiencia empresarial". Resumen: La

investigación titulada Diseño de un plan de incentivos no económicos para el logro de la eficiencia empresarial, se realiza en la empresa de electrodomésticos MARCIMEX s.a. de la ciudad de Naranjito. El estudio tiene como objetivo: Diseñar un plan de incentivos no económicos para el logro de la eficiencia empresarial de los trabajadores de la empresa Marcimex s. a. de la Ciudad de Naranjito.

Su importancia radica en que permite centrar las políticas empresariales y de mercado no solo en la rentabilidad económica, sino tomar en cuenta y comprender a los sujetos desde su condición humana con potencialidades, necesidades y motivaciones. La propuesta se sustenta en el diseño de un plan de incentivos no económicos que motive a los trabajadores a elevar la eficiencia empresarial. La literatura se consultó atendiendo a las variables objeto de estudio.

La muestra seleccionada estuvo conformada por los trabajadores de la empresa. Para cumplir el objetivo se empleó la investigación Cualitativa y los métodos de investigación teóricos: Inductivo – Deductivo, Analítico - Sintético, y empíricos: Observación, Entrevista, Revisión de documentos, Entrevista a Informantes Claves, los cuales posibilitaron la recogida y procesamiento de la información. Los resultados demuestran que los incentivos no económicos son una fuente de estímulos y satisfacción personal y profesional que los trabajadores consideran una importante herramienta motivacional para el logro de las metas planteadas por la organización laboral.

Conclusiones: Con la implementación de un adecuado plan de incentivos no económicos se lograría motivar a los trabajadores para alcanzar la eficiencia empresarial.

Tener una idea de tomar en cuenta las cualidades de los trabajadores y que hace para el progreso de la empresa; ofreciendo un plan de incentivos crearía empleados leales y productivos, ya que si se les reconocen por su trabajo el esfuerzo que hacen día a día, mejoraría no solo los ingresos en la empresa sino también el clima laboral de esta misma, por el simple hecho de brindar un ambiente donde el personal se sienta a gusto y pueda laborar sin problema alguno. Poner metas donde ellos se esmeren para cumplirlas y obtener su recompensa.

2.2 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Las actividades económicas productivas que se desarrollan en la República del Ecuador tienen que alinearse a lo que establece la Carta Magna o Constitución vigente (2008), además se debe de considerar los objetivos que señala el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, dado que la empresa es una entidad privada con fines de lucro, se debe de considerar lo que establece el Código de Trabajo y sus reformas, las reformas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lo que establece el Código de Trabajo, Código de Comercio, la Ley del Consumidor y demás leyes pertinentes que tengan que ver con el problema u objeto de estudio.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021- Toda una Vida

Eje 2: Economía al servicio de la sociedad

Objetivo 4: Consolidar la sostenibilidad del sistema económico social y solidario, y afianzar la dolarización.

Código de Trabajo

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 129.- Comisiones de trabajo. - Además de las comisiones sectoriales, se conformarán y actuarán también las comisiones de trabajo, en los casos señalados y de acuerdo con las normas legales y reglamentarias pertinentes.

Código de Comercio

Del contrato de cuenta corriente

Art. 535.-La cuenta corriente es un contrato en que una de las partes remite a la otra, o recibe de ella en propiedad, cantidades de dinero u otros valores, sin aplicación a un empleo determinado, ¡ni obligación de tener a la orden un valor

o una cantidad equivalente; pero con cargo de acreditar al remitente por su remesa, liquidando en las épocas convenidas, por compensación, hasta la cantidad concurrente de las remesas respectivas sobre la masa total del débito y crédito, y pagarle el saldo.

Sección 3 Del objeto del seguro

Art.10.- Con las restricciones legales, el asegurador puede asumir todos o algunos de los riesgos a que estén expuestos la cosa asegurada o el patrimonio o la persona del asegurado, pero deben precisarse en tal forma que no quede duda respecto a los riesgos cubiertos y a los excluidos.

Ley del Consumidor

Art. 4.- Derechos del Consumidor. - Son derechos fundamentales del consumidor, a más de los establecidos en la Constitución Política de la República, tratados o convenios internacionales, legislación interna, principios generales del derecho y costumbre mercantil, los siguientes:

1. Derecho a la protección de la vida, salud y seguridad en el consumo de bienes y servicios, así como a la satisfacción de las necesidades fundamentales y el acceso a los servicios básicos.

2. Derecho a que proveedores públicos y privados oferten bienes y servicios competitivos, de óptima calidad, y a elegirlos con libertad.

3. Derecho a recibir servicios básicos de óptima calidad.

4. Derecho a la información adecuada, veraz, clara, oportuna y completa sobre los bienes y servicios ofrecidos en el mercado, así como sus precios, características, calidad, condiciones de contratación y demás aspectos relevantes de los mismos, incluyendo los riesgos que pudieren prestar.

5. Derecho a un trato transparente, equitativo y no discriminatorio o abusivo por parte de los proveedores de bienes o servicios, especialmente en lo referido a las condiciones óptimas de calidad, cantidad, precio, peso y medida.

6. Derecho a la protección contra la publicidad engañosa o abusiva, los métodos comerciales coercitivos o desleales.

7. Derecho a la educación del consumidor, orientada al fomento del consumo responsable y a la difusión adecuada de sus derechos.

8. Derecho a la reparación e indemnización por daños y perjuicios, por deficiencias y mala calidad de bienes y servicios.

9. Derecho a recibir el auspicio del Estado para la constitución de asociaciones de consumidores y usuarios, cuyo criterio será consultado al momento de elaborar o reformar una norma jurídica o disposición que afecte al consumidor.

10. Derecho a acceder a mecanismos efectivos para la tutela administrativa y judicial de sus derechos e intereses legítimos, que conduzcan a la adecuada prevención, sanción y oportuna reparación de los mismos.

11. Derecho a seguir las acciones administrativas y/o judiciales que correspondan.

12. Derecho a que en las empresas o establecimientos se mantenga un libro de reclamos que estará a disposición del consumidor, en el que se podrá anotar el reclamo correspondiente, lo cual será debidamente reglamentado.

2.3 CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES

Clima Laboral: El clima laboral es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo. El clima laboral incluye desde la forma de relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos. En otras palabras, el clima laboral es el medio en el que se desarrolla un trabajo. Dependiendo de la organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno. En este sentido, el clima en la empresa tiene un gran impacto en la empresa, así como en los empleados. Pues, en función de este y los medios que este ofrece, un empleado podrá desarrollar su trabajo a un mayor o menor rendimiento. (Morales, 2020)

Por esto, crear un buen clima en la empresa favorece al mejor desarrollo del trabajo. Por tanto, es un aspecto fundamental en la consecución de los objetivos pactados. (Morales, 2020)

Incentivos Económicos: El origen de las técnicas de incentivos laborales se remonta a la segunda mitad del siglo XIX, cuando surgió la corriente de la Administración Científica. Uno de sus autores, Frederick W. Taylor, expuso que los profesionales se esforzaban más cuando recibían un aliciente adicional en función de su productividad. Es decir, estaban más implicados cuando obtenían algún tipo de incentivo por parte de la empresa. (Opere, 2020)

Como lo define el trabajo Concepto e importancia de los incentivos, de Allan Palencia, incentivo “es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción”. (Opere, 2020)

No obstante, aunque el concepto de incentivo laboral nació con un marcado carácter pecuniario, en las últimas décadas ha ampliado su significado. Hoy día

implica cualquier recompensa, tangible o intangible, que se ofrece a una persona o grupo con el objetivo de que incremente su rendimiento y producción. Así, cuando hablamos de técnicas de incentivos laborales no nos debemos limitar a gratificaciones económicas a final de mes. También es muy importante incluir beneficios que entronquen con la motivación intrínseca del personal. Es lo que se conoce como salario emocional. (Opere, 2020)

Definiciones Conceptuales

Incentivos: Es la recompensa total, que abarca los aspectos financieros y no financieros, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta (Town et al., 2004).

Economía:(Samuelson y Nordhaus, 2004) "El estudio de la manera en que las sociedades utilizan los recursos escasos para producir mercancías valiosas y distribuirlas entre los diferentes individuos"

Clima: Chiavenato (2000) El clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Laboral: El desempeño laboral según (Chavenato 2000:359)," Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos"

Código de Trabajo: El código de trabajo es un documento para legislar la actividad laboral en el Ecuador. Fue creado por la Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República.

Plan Nacional de Desarrollo: El Plan Nacional de Desarrollo es la guía para políticas, programas y proyectos públicos; la programación y la formulación y ejecución del presupuesto de Estado.

Código de Comercio: Un código de comercio es un conjunto de elementos unitarios, ordenado y sistematizado de normas de Derecho mercantil, es decir, un cuerpo legal que tiene por objetivo regular las relaciones mercantiles y comerciales.

Ley del Consumidor: Establece los derechos que tiene toda persona natural o jurídica que adquiera, utilice o consuma un bien o servicio determinado, así como las obligaciones de todo proveedor para garantizar los derechos del consumidor.

Psicología Organizacional: Zepeda (1999) define a la psicología organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas.

Organización: Según Koontz y Weihrich (1999), define la organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional.

Investigación: Ander-Egg (1992) afirman que la investigación es: Un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad.

Remuneración: Chiavenato (2007), conceptualiza la remuneración como: “La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización” (p. 283).

Motivación: La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (Robbins S., 1999:123). Stephen P.

Trabajo: Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad". (Soc. Pablo Guerra).

Déficit: El déficit es aquella situación que se genera cuando hay escasez de algo necesario. En finanzas, se entiende por déficit cuando los gastos superan a los ingresos (existe escasez de dinero). El déficit existe cuando el balance de una organización o persona cuenta con saldo negativo, es decir, es deficitario.

Derecho: Kelsen define al derecho como un orden coactivo, es decir: un sistema de normas que busca motivar conductas a través de la amenaza de un mal que debe imponerse institucionalmente.

Educación: La educación es el influjo previsor, directriz y formativo de los hombres maduros sobre el desarrollo de la juventud, con miras a hacerla participar de los bienes que sirven de fundamento a la sociedad.

Carta Magna: Ley fundamental que fija la organización política de un estado y establece los derechos y obligaciones básicas de los ciudadanos, especialmente la otorgada por un soberano.

Empresa: Para Idalberto Chiavenato, autor del libro "Iniciación a la Organización y Técnica Comercial", la empresa "es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos".

Reforma: Debe entenderse por reforma a un cambio planificado por utilidad y conveniencia en un sistema moderado o a veces, a una reversión a un estado original o anterior del mismo. Una reforma procura mejorar el sistema que se tiene, generalmente en forma progresiva y por etapas, y nunca pretende derrocarlo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Provitech, somos una empresa que dio sus inicios en el año 2003 como empresa proveedora de suministros industriales, dedicada a la venta al por mayor de maquinarias y equipos para la industria maderera. Cumpliendo con alta exigencia la calidad de lo que brindaban.

Somos importadores de sierras circulares, sierras cintas, cuchillas industriales, medidores de humedad, alimentadores y una gama extensa de maquinaria para corte de madera. Implementamos el brindar un servicio de afilado, rectificado y soldado de sierras circulares, sierras cinta, brocas, fresas e incisores.

Objetivo

Nuestro objetivo principal es brindar un buen servicio para lo cual contamos con el contingente humano que nos permite realizar nuestro trabajo de ventas, mantenimiento de nuestras herramientas utilizando maquinaria de última generación.

Misión

Importar y vender productos de excelente calidad, realizar gestión de pedidos de manera inmediata y proporcionar sus herramientas con la rapidez que nuestros clientes necesitan para realizar su trabajo en el campo maderero.

Visión

Comprometernos, ser la solución para nuestros clientes, brindar un servicio con liderazgo y llegar a satisfacer nuestras metas a futuro inmediato.

Estructura Organizativa

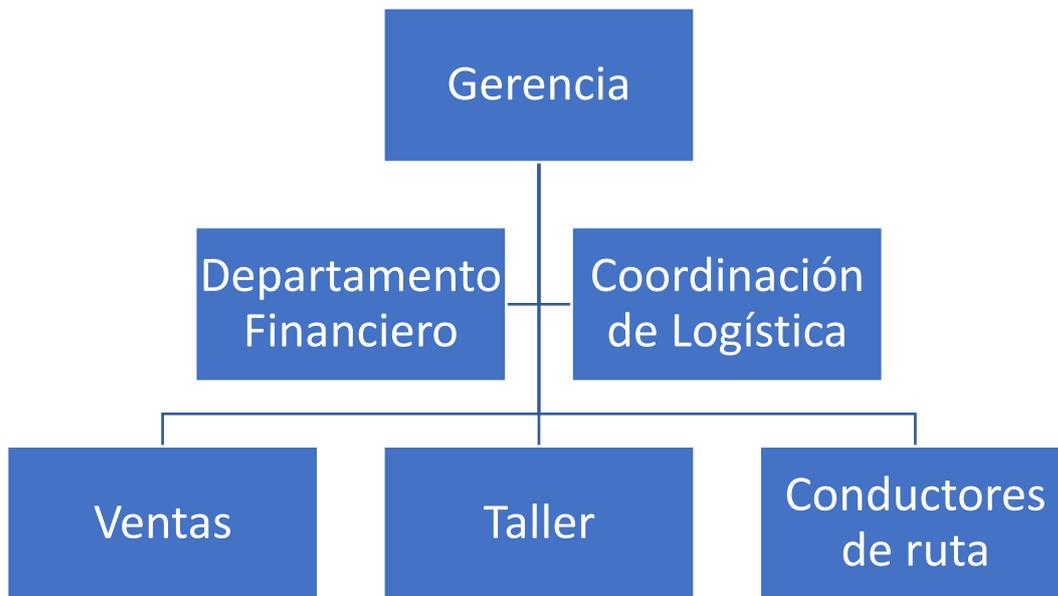


TABLA 2 PLANTILLA DEL PERSONAL

Nombre y Apellido	Tipo de Contrato	Sección	Cargo que Ocupa
1.Luis Manzano	Indefinido	G	Presidente
2.Pamela Aguilar	Indefinido	RRHH	Jefa de Recursos Humanos
3.María Castillo	Indefinido	DF	Contadora

4.Catherine Albán	Indefinido	DF	Coordinadora de Logística
5.José Miguitama	Indefinido	T	Jefe de Taller
6.Roxana López	Indefinido	DF	Analista Contable
7.Rubén Quijije	Indefinido	V	Vendedor
8.Luis Carvajal	Indefinido	L	Conductor de Ruta
9. Kevin Muñoz	Indefinido	L	Conductor de Ruta
10.Freddy Torres	Indefinido	T	Operario
11.David Panchi	Indefinido	T	Operario

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCION DE DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Cualitativo: Los autores Blasco y Pérez (2007:25), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. ... Se estudia a las personas en el contexto de su pasado y las situaciones actuales en que se encuentran.

Tipos de Diseño Cualitativo

Teoría Fundamentada: La Teoría Fundamentada (Grounded Theory) es un método de investigación en el que la teoría emerge desde los datos (Glaser y Strauss, 1967). Es una metodología que tiene por objeto la identificación de procesos sociales básicos como punto central de la teoría.

Diseños Etnográficos: Los diseños etnográficos son aquellos que pretenden describir y analizar ideas, creencias, significados, conocimientos y prácticas de grupos, culturales y comunidades (Patton, 2002; Mcleond y Thomson, 2009, citado en Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010, p.501).

Diseños Narrativos: Se refiere a cualquier estudio que use o analice materiales narrativos, como características o estilos de vida de personas específicas. Los datos pueden ser recolectados como historias o de diferentes maneras. (Blanco, 2011)

Diseño de investigación-acción: Constituye un método idóneo para emprender cambios en las organizaciones (Blaxter, Hughes y Tight, 2000), por lo que es usada por aquellos investigadores que han identificado un problema en su centro de trabajo y desean estudiarlo para contribuir a la mejora (Bell, 2005).

Según Creswell (2014, p.577), la investigación acción “se asemeja a los métodos de investigación mixtos, dado que utiliza una colección de datos de tipo cuantitativo, cualitativo o ambos, solo que difiere de estos al centrarse en la solución de un problema específico y práctico”.

Cuantitativo: El Diseño cuantitativo es una forma de aproximación sistemática al estudio de la realidad. Se apoya en categorías numéricas y permite realizar el análisis de los fenómenos a través de diferentes formas estadísticas. (Hernandez, 2003)

Tipos de Diseños Cuantitativos

Los diseños cuantitativos pueden ser experimentales o no experimentales, y cada uno, a su vez, se clasifica de la siguiente manera:

Diseños Experimentales: Según el autor (Fidias G. Arias (2012)), define el diseño experimental como un proceso que consiste en someter a un objeto o grupo de individuos, a determinadas condiciones, estímulos o tratamiento (variable independiente), para observar los efectos o reacciones que se producen (variable dependiente).

Los diseños experimentales se clasifican en: pre-experimentos, causi-experimentos y experimentos puros.

- **Pre-experimentos:** Según Campell y Stanley (1963) se produce una investigación pre-experimental cuando se compara un grupo de sujetos al que se aplica un tratamiento experimental con otro grupo al que no se le aplica tratamiento.
- **Causi-experimentos:** El diseño causi-experimetal es un plan de trabajo con el que se pretende estudiar el impacto de los tratamientos y/o los procesos de cambio en situaciones donde los sujetos o unidades de observación no han sido asignados de acuerdo con un criterio aleatorio (Ver Arnua, 1995).
- **Experimentos puros:** Los experimentos puros son aquellos que reúnen dos requisitos para lograr el control y la validez interna, en primer lugar, grupos de comparación y en segundo lugar la equivalencia de grupos. Estos diseños pueden llegar a incluir una o más variables independientes o una o más variables dependientes.

Diseños No experimentales: La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p. 116) “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. (Hernandez F. y., 2001)

- **Diseño Transversal:** Para Sampieri (2003), el diseño transversal donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.
- **Diseño Longitudinal:** Un estudio longitudinal es un tipo de diseño de investigación que consiste en estudiar y evaluar a las mismas personas por un periodo prolongado de tiempo. (Myers, 2006)

Campo: Según el autor (Santa Paella y Feliberto Martins (2010)), define: La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (pag.88)

Documental: Se entiende por investigación documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento, con apoyo principalmente, en trabajos previos, información y datos por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. (Felipe Pardinás, 1997, p35)

En este Diseño se hará uso del método cualitativo y cuantitativo ya que permite comprender de forma natural el fenómeno en su contexto real, obteniendo así puntos de vistas y perspectivas diferentes de los trabajadores, concretando así sus necesidades, prioridades y emociones que se reflejan en el ámbito laboral. Y de forma cuantitativa al desarrollar las gráficas con los resultados de las encuestas que se aplicaran al personal correspondiente.

3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

TABLA 3: TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Explorativa	Descriptiva	Explicativa	Correlacional
<ul style="list-style-type: none"> • Se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos. (Fidias G.,2012,3) 	<ul style="list-style-type: none"> • La investigación descriptiva consiste en caracterizar un hecho, situación, individuo o grupo, con la finalidad de establecer su comportamiento. Los conclusion se sitúa en un nivel intermedio de los conocimientos se refiere. (Fidias G., 2006) 	<ul style="list-style-type: none"> • La investigación explicativa es la encargada de averiguar el porqué de los hechos mediante la relación causa-efecto. (Costa Isabel,1999,1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Es un tipo de procedimiento no experimental en el que un investigador mide dos variables. (W.Torres, 2001)

Autor: (Zúñiga, M. 2021)

Se emplea los tipos de investigación descriptivo y explorativo.

POBLACION Y MUESTRA

Población: Según el autor Arias (2006, p. 81) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

- **Población Infinita:** Es aquella en la que el número de valores que la componen no tiene un fin. Su población tiene que ser mayor a 100.000 (Morales S, 1999,4).
- **Población Finita:** Según Ramírez (1999), una población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total que tiene que ser menos de 100.000.

Se trabajó con una población conformada por 4 trabajadores y los 2 jefes de la empresa, 3 de esos trabajadores conforman la función de operadores y 1 es el coordinador de logística.

TABLA 4 POBLACIÓN

Universo	Cantidad
Gerente	1
Subgerente	1
Coordinador de Logística	1
Operadores	3
Contadora	1
Analista Contable	1
Conductores de Ruta	2
Vendedor	1
Total	11

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Muestra: Tamayo y Tamayo (2006), define la muestra como: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p. 176).

Tipos de Muestra

Probabilístico: Según (López, 2010) Cada elemento del universo tiene una probabilidad conocida y no nula de figurar en la muestra, es decir, todos los elementos del universo pueden formar parte de la muestra. Los métodos de muestreo probabilísticos son aquellos que se basan en el principio de

equiprobabilidad, Es decir, aquellos en los que todos los elementos del universo tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra.

Tipos de Muestreo Probabilístico

- **Muestreo Aleatorio Simple:** Según (López, 2010) Muestro aleatorio simple es la selección de la muestra que se realiza en una sola etapa, directamente y sin reemplazamientos. Se aplica fundamentalmente en investigaciones sobre poblaciones pequeñas y plenamente identificables.
- **Muestreo Aleatorio Sistemático:** Es una derivación del muestreo aleatorio simple. Se calcula el coeficiente de elevación (k), que se calcula dividiendo el tamaño del universo (N) por el tamaño de la muestra (n): $k=N/n$. En el universo (N) se elige el primer elemento al azar, con la condición de que el número escogido sea inferior al coeficiente de elevación. Luego los demás se escogen cada cierto intervalo(k), hasta completar el tamaño muestral (n). (Personal.ua, 2008)
- **Muestreo Aleatorio Estratificado:** Es frecuente que cuando se realiza un estudio interese estudiar una serie de subpoblaciones (estratos) en la población, siendo importante que en la muestra haya representación de todos y cada uno de los estratos considerados. El muestro aleatorio simple no nos garantiza que tal cosa ocurra. Para evitar esto, se saca una muestra de cada uno de los estratos. (Doupovec, 2009)
- **Muestreo por Conglomerado:** Consiste en elegir de forma aleatoria ciertos barrios o conglomerados dentro de una región, ciudad, comuna, etc. Y finalmente otras pequeñas, como escuelas, consultorios, hogares (una vez elegido esta unidad, se aplica el instrumento de medición a todos

sus integrantes). Si se desea realizar un estudio de prevalencia a una encuesta en habitantes de una localidad, el muestreo aleatorio simple es complejo y de alto costo, ya que estudiar una muestra de tamaño (n), supone enviar encuestadores a (x) puntos diferentes de la misma; de tal forma que, en cada uno de estos puntos, solo se aplicara una encuesta.

En este tipo de casos se sugiere usar el conglomerado, pues son más económicos y eficientes. En este tipo de muestro los sujetos se encuentran incluidos en lugares físicos o geográficos. (Tamara Otzen, 2017)

No Probabilístico: Según (Cuesta, 2009) El muestro no probabilístico es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados. No es un proceso de selección aleatoria. Los sujetos en una muestra no probabilística generalmente son seleccionados en función de su accesibilidad o a criterio personal e intencional del investigador.

Tipos de Muestreo No Probabilístico

- **Muestreo por Cuotas:** Para este tipo de muestreo, los investigadores seleccionan una muestra que represente a una población según unos determinados rasgos o cualidades. Para ellos, es necesario dividir la población en grupos o estratos que compartan características (sexo, edad, estudios, región, etc.) y de ellos se selecciona una muestra proporcional y representativa de la población. Esta selección de cuotas puede realizarse por conveniencia y a elección del investigador o mediante criterios estadísticos.

- **Muestreo por Bola de Nieve:** Se localiza a algunos elementos del universo, los cuales conducen a otros, y estos o otros, y así hasta conseguir una muestra suficiente, llegando incluso a completar el censo del universo. Aunque pueda parecer que no tiene utilidad, se utiliza frecuentemente cuando con poblaciones como delincuentes, secas, determinados tipos de enfermedades, entres otros. (López, 2010)
- **Muestreo por Conveniencia:** Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. (Tamara Otzen, 2017)
- **Muestreo Discrecional:** Es más comúnmente conocido como muestreo intencional. En este tipo de toma de muestras, los sujetos son elegidos para formar parte de la muestra con un objetivo específico. Con el muestreo discrecional, el investigador cree que algunos sujetos son más adecuados para la investigación que otros. Por esta razón, aquellos son elegidos deliberadamente como sujetos. (Serra, 2014)

TABLA 5 MUESTREO

Muestreo	Cargo
1.José Miguitama	Jefe de Taller
2.Freddy Torres	Operador
3.David Panchi	Operador

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Se aplicará el muestreo No Probabilístico por Conveniencia.

Métodos Teóricos

Dialectico: Se basa en la consideración de la percepción de los eventos, con el fin de evaluar estrictamente qué eventos están más en línea con la descripción de los fenómenos reales, y de este análisis se puede derivar una síntesis de conceptos. (Godoy S., 2011)

Estadístico: Los métodos estadísticos son procedimientos para manejar datos cuantitativos y cualitativos mediante técnicas de recolección, recuento, presentación, descripción y análisis.

Analítico: Consiste en desmembrar o dividir en partes ese todo que se quiere desgranar. Ya que así se puede entender mucho mejor todas las causas del mismo, así como los efectos, etc. Por tanto, se puede decir que la característica principal es aprender y observar hasta el final.

Técnicas de la Investigación

Las técnicas de investigación son el conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener información y conocimiento. Se utilizan de acuerdo a los protocolos establecidos en cada metodología determinada. Dicho más simple, las técnicas de investigación son las herramientas y procedimientos disponibles para un investigador cualquiera, que le permiten obtener datos e información. Sin embargo, no garantizan que la interpretación o las conclusiones obtenidas sean correctas o las que se buscaban. Para esto último se necesita una metodología o un método. (Raffino, 2020)

Forman parte de la técnica, o sea, del procedimiento puntual que llevamos adelante para obtener un resultado determinado, que en este caso es el de recaudar información. Por ende, existían técnicas de investigación aplicadas a todas las áreas del saber, desde el conocimiento científico y tecnológico, hasta la criminología y la estadística. (Raffino, 2020)

- **Entrevista:** Una entrevista es una conversación con propósito. Es un proceso interactivo que involucra muchos aspectos de la comunicación que el simple hablar o escuchar, como ademanes, posturas, expresiones faciales y otros comportamientos comunicativos. (Morgan Y Cogger, 1975)
- **Encuesta:** Tamayo y Tamayo (2008: 24), la encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.
- **Observación:** Al respecto Bunge (2007) señala que, la observación es el procedimiento empírico elemental de la ciencia que tiene como objeto de estudio uno o varios hechos, objetos o fenómenos de la realidad actual; por lo que, en el caso de las ciencias naturales, cualquier dato observado será considerado como algo factual.

TABLA 6 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Técnica	Instrumento
Entrevista	Formato de preguntas
Observación	Órdenes trabajadas
Encuesta	Cuestionario

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

CAPÍTULO IV

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis e interpretación de los resultados según Hurtado (2010), “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (p.17).

En el presente capítulo se puede observar la tabulación de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de investigación “Encuesta”. En dicho instrumento se presentan una serie de alternativas, las cuales fueron abreviadas para la presentación de los resultados y obtenían un porcentaje cada una para el cálculo de confiabilidad. Para exponer los resultados del procedimiento de la recolección de datos, los datos fueron procesados de los cuales se reportan los resultados en cuadros estadísticos y gráficos de frecuencia con respecto a cada una de las variables planteadas. Los cuadros, gráficos e interpretación de los resultados se muestran a continuación:

Datos Generales

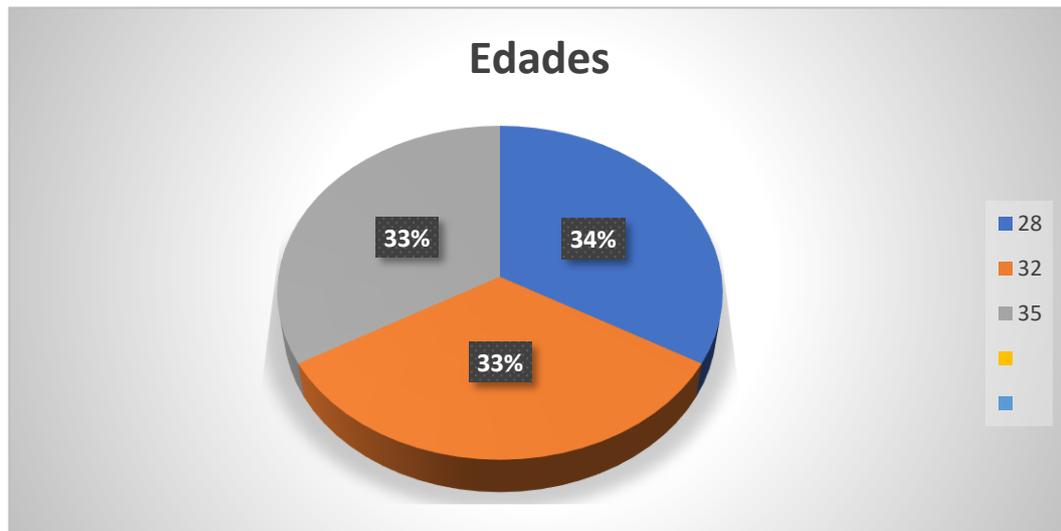
La muestra fue de 3 personas de entre 28 y 35 años de edad del sexo masculino.

TABLA 7 EDADES

Edades	Frecuencia	Porcentaje
28	1	33.333%
32	1	33.333%
35	1	33.333%
Total	3	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 1 EDADES



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: Entre la población encuestada se puede observar al ser una población finita de personas, en este caso "3" la variación de las edades da a cada punto es de un 33,33% de resultado.

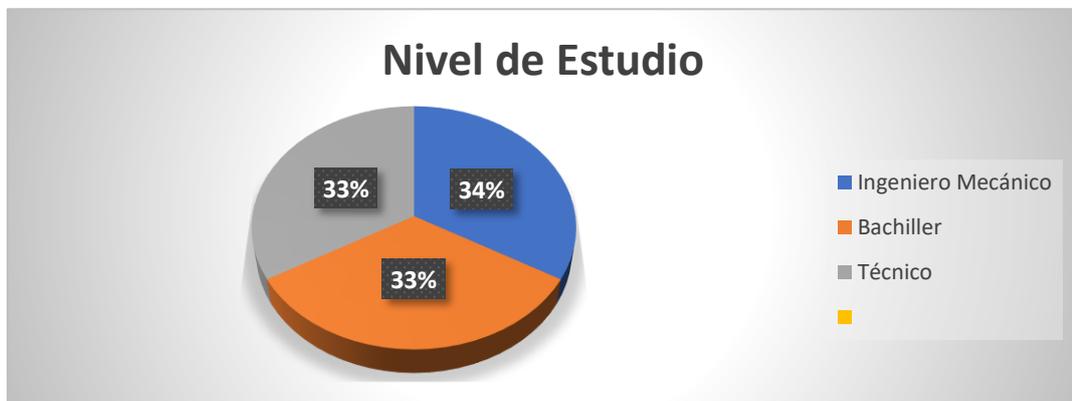
Interpretación: Los resultados dan a conocer que los porcentajes son equitativos, ya que en la variación de edades de la muestra son de 28, 32 y 35 años. Que dichas edades pertenecen respectivamente a los 3 encuestados de la población.

TABLA 8 NIVEL DE ESTUDIO

Nivel de Estudio	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero Mecánico	1	33,33%
Bachiller	1	33,33%
Técnico	1	33,33%
Total	3	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 2 NIVEL DE ESTUDIO



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada se puede observar que existen 2 individuos con niveles de estudio superiores, mientras que 1 cuenta con estudios secundarios; exponiendo el 33,33% en Ingeniero Mecánico, 33,33% en Técnico y el 33,33% en Bachiller.

Interpretación: Dados los resultados, se expone que 1 cuenta con un título de tercer nivel "Profesional" que avala los conocimientos que ha adquirido; otro cuenta con un título Técnico "Semiprofesional" con las capacidades requeridas

para emplear el cargo. Y el ultimo solo cuenta con estudios realizados de segundo nivel “Bachiller”.

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

TABLA 9 PREGUNTA 1

“1. ¿Considera usted, que tiene sobrecarga de trabajo?”

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	5	100%
Total	5	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 3 PREGUNTA 1

“1. ¿Considera usted, que tiene sobrecarga de trabajo?”



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada se puede observar que el resultado de la primera pregunta planteada, fue que, de todas las opciones la elección fue unánime en la opción “Totalmente de acuerdo” con el 100%.

Interpretación: Se puede observar que los 3 encuestados, están totalmente de acuerdo que tienen una sobre carga de trabajo que no los dejan abastecerse de la mejor manera.

TABLA 10 PREGUNTA 2

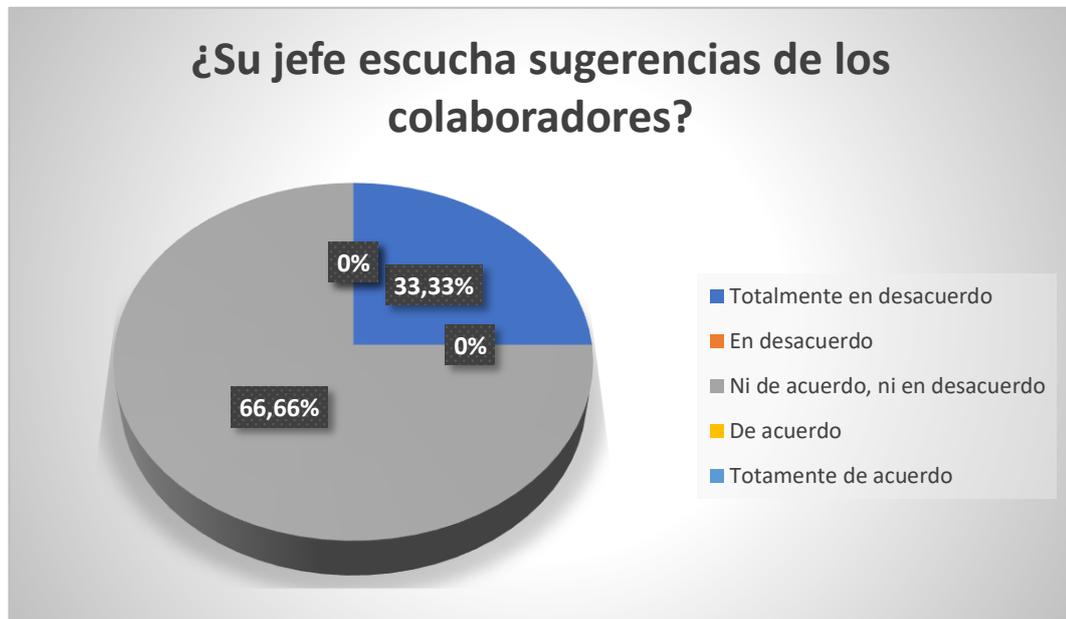
“2. ¿Su jefe escucha sugerencias de los colaboradores?”

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	33.33%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	66.66%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	5	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 4 PREGUNTA 2

“2.¿Su jefe escucha sugerencias de los colaboradores?”



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada se puede observar que el 33,33% de los encuestados está en total desacuerdo con respecto a la pregunta 2, mientras que el 66,66% consta con la opción “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”.

Interpretación: Según los resultados, se puede notar que el jefe pocas veces escucha las sugerencias de sus colaboradores y en otros casos, no hace referencia en las opiniones que los trabajadores, sino que se rige bajo su propio criterio.

TABLA 11 PREGUNTA 3

“3. ¿Está satisfecho con su horario?”

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	100%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	5	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 5 PREGUNTA 3

“3. ¿Está satisfecho con su horario?”



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada se puede observar, que el 100% de la muestra está en total desacuerdo con su horario.

Interpretación: Según los resultados, se puede determinar que no se les respeta su horario de salida y se les exigen que lleguen antes de la hora dictada a laboral.

TABLA 12 PREGUNTA 4

“4. ¿Cree usted que recibe un sueldo justo por su responsabilidad?”

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	100%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	5	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 6 PREGUNTA 4

“4. ¿Cree usted que recibe un sueldo justo por su responsabilidad?”



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada se puede observar que el 100% de la muestra está en total desacuerdo con el sueldo que reciben por la responsabilidad de su trabajo.

Interpretación: Se puede observar que los colaboradores no son bien reconocidos por la labor que ejercen; exponiendo que no reciben beneficio alguno con respecto a su sueldo.

TABLA 13 PREGUNTA 5

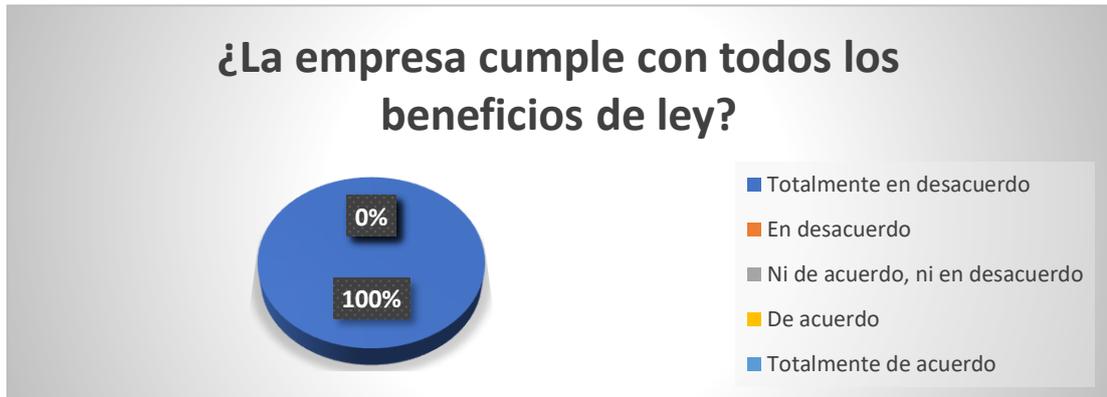
“5. ¿La empresa cumple con todos los beneficios de ley?”

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	100%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	5	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 7 PREGUNTA 5

“5. ¿La empresa cumple con todos los beneficios de ley?”



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada se puede observar que 100% de la muestra está en total desacuerdo con el incumplimiento de los beneficios que la ley.

Interpretación: De acuerdo con los resultados, los encuestados no reciben todos los beneficios por ley que todo trabajador debe tener, ya que no se les reconoce horas extra y laboran más de 10 horas.

TABLA 14 PREGUNTA 6

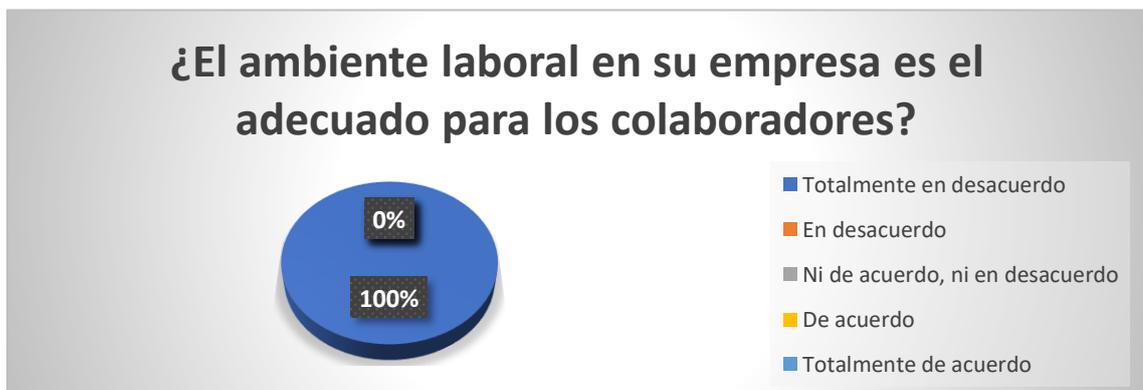
“6. ¿El ambiente laboral en su empresa es el adecuado para los colaboradores?”

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	100%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	5	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 8 PREGUNTA 6

“6. ¿El ambiente laboral en su empresa es el adecuado para los colaboradores?”



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada se puede observar, que el 100% de la muestra está en total desacuerdo con el ambiente laboral en la empresa.

Interpretación: La totalidad de los encuestados están inconformes con el ambiente laboral de la empresa, debido a que no existe comodidad, seguridad, buen trato de jefe a trabajador y/o beneficios de ley.

TABLA 15 PREGUNTA 7

“7. ¿La empresa respeta el horario establecido por la ley?”

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	100%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	5	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 9 PREGUNTA 7

“7. ¿La empresa respeta el horario establecido por la ley?”



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada se puede observar, que el 100% de la muestra está en total desacuerdo con respecto al horario.

Interpretación: Se expone de manera grafica la inconformidad total de los trabajadores con su horario de trabajo, ya que no respetan lo establecido por la ley que son 8 horas; sino que aparte no son reconocidas las horas adicionales laboradas.

Análisis: En la población encuestada, se puede observar que el 100% de la muestra, está en total acuerdo con que, mejorando las estrategias de la empresa, se vería un alto positivismo en el ambiente laboral para los trabajadores.

Interpretación: Debido a lo obtenido en los resultados de las preguntas anteriores, el aplicar un mejoramiento en los puntos por reforzar de la empresa, se pueda llegar a una mejor efectividad en la misma.

TABLA 17 PREGUNTA 9

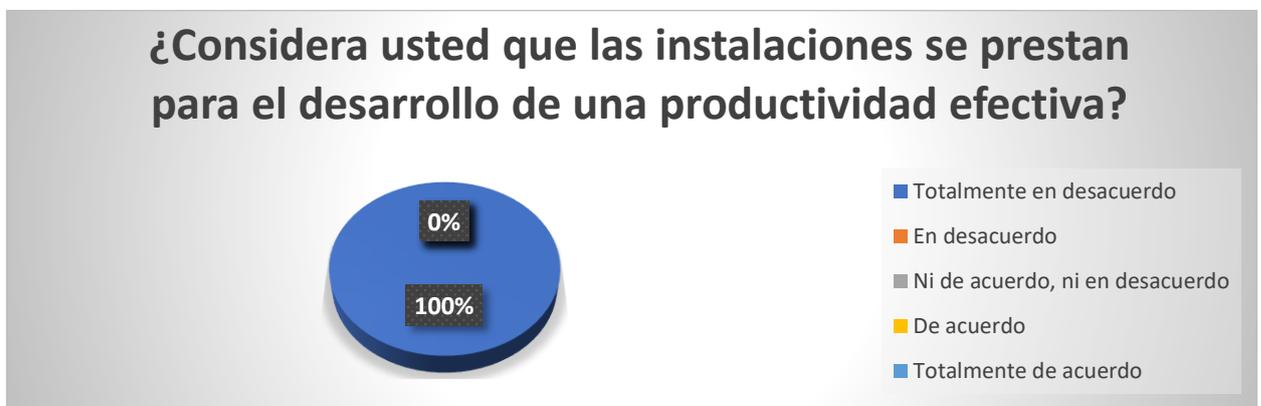
“9. ¿Considera usted que las instalaciones se prestan para el desarrollo de una productividad efectiva?”

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	100%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	5	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 11 PREGUNTA 9

“9. ¿Considera usted que las instalaciones se prestan para el desarrollo de una productividad efectiva?”



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada, se puede observar que, el 100% de la muestra está en total desacuerdo con que las instalaciones de la empresa se presten para el desarrollo de una productividad efectiva.

Interpretación: Los encuestados no están de acuerdo con lo establecido, debido a que su lugar de trabajo no cumple ni con las leyes de sanidad, ni con el orden requerido para una mejor movilidad.

TABLA 18 PREGUNTA 10

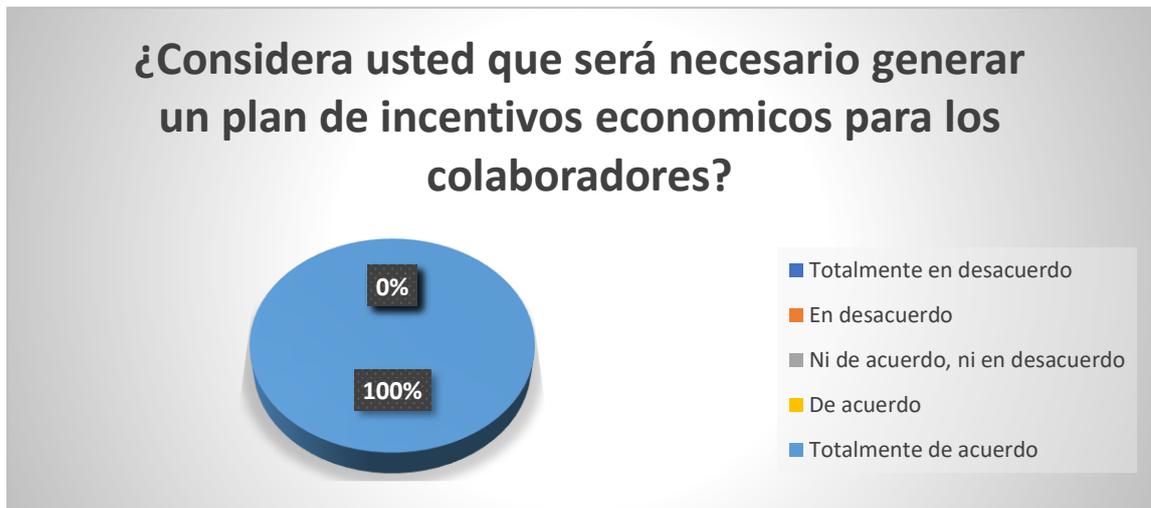
“10. ¿Considera usted que será necesario generar un plan de incentivos económicos para los colaboradores?”

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	5	100%
Total	5	100%

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

ILUSTRACIÓN 12 PREGUNTA 10

“10. ¿Considera usted que será necesario generar un plan de incentivos económicos para los colaboradores?”



Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Análisis: En la población encuestada se puede observar, que el 100% está totalmente de acuerdo que se genere un plan de incentivos económicos para una mayor efectividad en la empresa por todos los puntos que faltan de reforzar en la misma.

Interpretación: Los encuestados exponen que ayudaría a brindar motivación a los trabajadores para realizar su trabajo como es debido y una mejor conformidad para ellos, así sentirán que su trabajo es reconocido y recompensado; favoreciendo a ambas partes, ya que habrá mayor productividad en la empresa.

Entrevista realizada al Gerente y Subgerente de la empresa PROVITECH.

Objetivo: Obtener información del punto de vista de los jefes, sobre los acontecimientos expresados en el clima laboral y las demandas de los incentivos económicos.

Análisis e interpretación

TABLA 19 ENTREVISTA

Preguntas	Análisis
1. ¿Cuál es su principal valor a la hora de trabajar?	Los dos entrevistados tienen algo en común, concretan que la responsabilidad y el respeto son los valores principales al desempeñar sus labores, con el afán de llevar la empresa por el buen rumbo.
2. ¿Qué es lo que usted cree que le hace falta a la empresa?	El Gerente expone que lo que le hace falta a la empresa es nueva maquinaria y desempeño de los colaboradores al realizar su trabajo. Mientras que la subgerente afirma que hace falta una capacitación a su personal para que tengan compromiso con su labor; y si ese no es el caso, conseguir un personal más apto para el trabajo.

<p>3. ¿Qué mejora haría usted para mejorar el ambiente laboral?</p>	<p>Según los entrevistados, la mejor forma para mejorar el ambiente laboral de la empresa, es haciendo días recreativos con los colaboradores, para que se quiten ese pesar del trabajo; y también escuchando las peticiones o argumentos que estos mismo quieran dar a conocer.</p>
<p>4. ¿Qué ha hecho para mejorar el bienestar y la conformidad de su equipo de trabajo?</p>	<p>Los entrevistados, exponen que les dan estabilidad laboral a sus colaboradores, que son considerados con ellos y que se les celebra sus días de cumpleaños junto a un bono de obsequio.</p>
<p>5. ¿Cree usted que, al reforzar la confianza con sus colaboradores, mejoraría la eficacia en su trabajo?</p>	<p>Los entrevistados aseguran que tienen plena confianza en sus colaboradores, pero que les hace falta más dedicación en su trabajo, ya que según ellos la mayoría de las veces no cumplen las metas establecidas; que eso ocasiona un bajo rendimiento y movilidad en la empresa, promulgando la extensión de las jornadas laborales para poder estar al día con lo establecido.</p>

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Plan de Incentivos Económicos

Es de conocimiento común que las personas trabajan para adquirir una remuneración con las que puedan cubrir sus necesidades, sin embargo, está muy visto de que toda persona que trabaja le gustaría poder obtener más dinero por su participación en una empresa. Es por eso que eh optado por la implementación de un Plan de incentivos económicos en la empresa Provitech, con el afán de mejorar tanto el rendimiento en la empresa como en el clima laboral de esta misma.

Objetivo: Mejorar el clima laboral mediante el desarrollo de un plan de incentivos económicos en la empresa Provitech del cantón Duran.

TABLA 20 PLAN DE INCENTIVOS ECONOMICOS

Plan de Incentivos Económicos

Cargo	Incentivo Monetario	Incentivo No Monetario	Objetivo	Estrategia	Meta
Jefe de Taller	Bono de Producción en la empresa Provitech, como reconocimiento a su compromiso con la empresa y por	Reconocimiento frente a todos los colaboradores de la empresa por el desempeño que emplea.	Mejorar el clima laboral mediante el desarrollo de un plan de incentivos económicos en la empresa	Hacer un seguimiento efectivo al momento de planear y dirigir a los operadores de una manera responsable, ya que por	Llegar o sobrepasar los montos dictados por la empresa, para ser acreedor de la bonificación

	cumplir la meta establecida.		Provitech del cantón Duran.	ser el jefe de taller debe ser un ejemplo a seguir.	por producción.
Operador	Bono de Producción en la empresa Provitech, como reconocimiento a su compromiso con la empresa y por cumplir la meta establecida.	Reconocimiento frente a todos los colaboradores de la empresa por el desempeño que emplea.	Mejorar el clima laboral mediante el desarrollo de un plan de incentivos económicos en la empresa Provitech del cantón Duran.	Llevar un registro de las ordenes terminadas y facturadas para la tener la suma total de la producción; y así ver si se cumple la meta o no.	Motivar al personal al tener un incentivo económico por el cumplimiento de las metas establecidas y así tener una mejor factibilidad y solvencia en la empresa.
Operador	Bono de Producción en la empresa Provitech, como reconocimiento a su compromiso con la empresa y por	Reconocimiento frente a todos los colaboradores de la empresa por el desempeño que emplea.	Mejorar el clima laboral mediante el desarrollo de un plan de incentivos económicos en la	Llevar un registro de las ordenes terminadas y facturadas para la tener la suma total de la producción; y así ver si	Motivar al personal al tener un incentivo económico por el cumplimiento de las metas establecidas y así tener

	cumplir la meta establecida.		empresa Provitech del cantón Duran.	se cumple la meta o no.	una mejor factibilidad y solvencia en la empresa.
--	------------------------------	--	-------------------------------------	-------------------------	---

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

TABLA 21 BONIFICACIONES

Meta	Monto Bonificado
\$8000 Facturados	\$200 dividido para el personal de taller "3" \$66.66 c/u
\$10000 Facturados	\$350 dividido para el personal de taller "3" \$116.67 c/u
\$12000 Facturados	\$500 dividido para el personal de taller "3" \$166.67 c/u

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Poniendo en consideración, y respetando la remuneración de los beneficios de ley aportados por el colaborador, tomando en cuenta por parte de los altos mandos las observaciones especificadas, el incentivo motivacional por parte de los colaboradores aumentaría, lo que acarrearía un incremento de producción e incluso de proactividad por parte de los mismo para con la compañía.

RECURSOS HUMANOS

- Gerente
- Subgerente
- jefe de Taller
- 2 operadores

RECURSOS MATERIALES

TABLA 22 MATERIALES

Materiales	Cantidad	Costo
Bolígrafo	6	\$2.10
Resma de Ordenes	3	\$45
Total	9	\$47.10

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

RECURSOS TECNOLÓGICOS

TABLA 23 TECNOLOGÍA

Material	Cantidad	Costo
Computadora	1	\$300
Celular	3	\$450
Internet	1	\$80
Total	5	\$830

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

RECURSOS TÉCNICOS

Reunión del Gerente y subgerente para la planeación y aceptación del plan de incentivos económicos.

RECURSOS ECONÓMICOS

TABLA 24 RECURSOS

Ingresos		Egresos	
Cuotas	\$8000 - \$12000	Recursos Materiales	\$47.10
Caja Chica	\$600	Recursos Tecnológicos	\$830
Tomando de referencia la cuota de menor cantidad.		Bonificaciones	\$200 - \$500
Total	\$8600	Total	\$1077.10

Elaborado por: Zúñiga M. (2021)

Para el cálculo del valor total de los Ingresos y Egresos en el área de producción, se tomó como referencia el monto base de donde se empezará a bonificar. El valor total de los ingresos es de \$8600 lo cual es mayor comparado con el de los egresos que es de \$ 1077.10; que como resultado nos da una diferencia de \$7522.90 que corresponde al ingreso neto del área de producción, ya que la empresa brinda un servicio y no consta con gastos adicionales de material, más que no sea de mantenimiento de la maquinaria.

4.2 TECNICA 5W+2H

En base a la técnica cinco w dos h, la cual permite obtener la idea central de un proyecto, el mismo debe completar estas preguntas para ser considerado como culminado.

PLAN DE INCENTIVOS ECONOMICOS EN LA EMPRESA PROVITECH						
QUE?	COMO?	POR QUÉ?	CUANDO?	QUIEN?	DONDE?	CUANTO
WHAT	HOW	WHY	WHEN	WHO	WHERE	HOW MUCH
MEJORAR CLINA LABORAL	ANALIZANDO INGRESOS Y EGRESOS DEL DEPARTAMENTO	FALTA DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	POR MES FACTURADO	EQUIPO DE TALLER	DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE TALLER	BONIFICACION SEGÚN PORCENTAJE DE VENTAS
Mejorar el clima laboral de la empresa Provitech	Analizando los ingresos y egresos mensuales de la compañía para de esta manera determinar si es posible otorgar la bonificación prometida.	Por la falta de motivación del personal de operaciones de la empresa Provitech es la principal causa de la baja de ingresos en la misma, debido a que a los mismos colaboradores se les pide muchas exigencias con una remuneración no aceptable considerando la cantidad de horas laboradas.	Primera fase: recolección de información	El plan de incentivos va dirigido al equipo de taller, quienes son los principales afectados debido a la exigencias de la compañía y bajas remuneraciones.	En el departamento de operaciones de taller es donde se encuentra el personal de productividad donde se generan los ingresos efectivos de la compañía.	La bonificación que percibirán los colaboradores de la compañía Provitech va a variar, ya que esto se calcula dependiendo del monto facturado mensualmente, tal y como se detalla en la siguiente tabla:
Implementación de plan de incentivos al personal de taller de la empresa Provitech	Revisando los ingresos por ventas mensuales de la compañía para de esta manera determinar si es posible otorgar la bonificación prometida.	Por el mal clima laboral de la compañía provitech	Segunda fase: implementación de plan de incentivos económicos	El plan de incentivos va dirigido al equipo de taller, quienes son los principales afectados debido a la exigencias de la compañía y bajas remuneraciones.	Altos mandos de la compañía Provitech	Bonificación según monto de ventas mensuales

4.3 CONCLUSIONES

Según el análisis realizado, se determina que raíz del problema se genera en el mal ambiente laboral de la empresa PROVITECH S.A., mismo que se origina debido a exigencias de los altos mandos hacia sus colaboradores, sin retribuciones como son:

- Horario definido de salida
- Pago puntual del bono por productividad
- Pago de horas extras
- Pago de beneficios de ley.

Esto ocasiona que el rendimiento moral y físico de los colaboradores disminuya, y se genere el clima laboral actual.

4.4 RECOMENDACIONES

Es por ello que propongo educar de manera profesional a los colaboradores de la compañía, ya sea por medio de:

- Seminarios motivacionales
- Días recreativos
- E incluso mejorar el trato de los jefes hacia sus colaboradores
- El pago puntual de sus obligaciones
- El pago puntual de las bonificaciones prometidas al inicio del contrato
- Ejecutar el plan de incentivos otorgado

El seguimiento de estas recomendaciones producirá de forma sustancial el rendimiento moral y físico de los colaboradores e incluso mejorará la proactividad de los mismos, creando así un mejor ambiente laboral.

4.5 BIBLIOGRAFÍA

Arias, (2006) Que es la muestra (pag83) Argentina.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Ley de Régimen Tributario Interno (2004)

López L, (2012) Población infinita pag 15 RD.

Martinez, H., & Ávila, E. (2010). *Metodología de la Investigación*. Cengage Learning.

Pardina, F (1996) Metodología y Técnicas de Investigación, Ed. Siglos Veintiuno editores, Venezuela, Caracas.

Suarez S, (2018) Cuales son los métodos teóricos cap3

Zuñiga K. (2016) DISEÑO DE UN PLAN DE INCENTIVOS NO ECONÓMICOS PARA EL LOGRO DE LA EFICIENCIA EMPRESARIAL.

<http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=993BA736119C0E072BB51492FA58FF68.jvm1?sequence=1>

<https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

<http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

<https://www.monografias.com/trabajos86/el-clima-organizacional/el-clima-organizacional.shtml#fundamenta>

<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/ambiente-laboral>

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1477/1/T-UCE-0007-31.pdf>

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10443/1/Tesis%20Incentivos%20la%20borales%20FINAL%203%20-%20En%20revisi%C3%B3n%20hasta%20jueves%2030%20julio%20%280000002%29.pdf>

<https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>

<https://es.slideshare.net/CARRROM/sintesis-metodos>

<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html#:~:text=Dise%C3%B1os%20no%20experimentales.-,Seq%C3%BAAn%20Hernandez%2C%20fernandez%20y%20Baptista.,variar%20intencionalmente%20las%20variables%20independientes.>

García González Luis Ángel. (2017, febrero 2). *Muestreo probabilístico y no probabilístico. Teoría*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

<https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion>

ANEXOS

ENCUESTA

Nº. 1/3

Objetivo: Identificar el clima laboral para gestionar los incentivos económicos que requieren los colaboradores.

Datos Generales

Edad:

Nivel de estudio:

Tiempo de trabajo:

1. ¿Considera usted, que tiene sobrecarga de trabajo?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

2. ¿Su jefe escucha sugerencias de los colaboradores?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

3. ¿Está satisfecho con su horario?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

4. ¿Cree usted que recibe un sueldo justo por su responsabilidad?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

5. ¿La empresa cumple con todos los beneficios de ley?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

6. ¿El ambiente laboral en su empresa es el adecuado para los colaboradores?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

7. ¿La empresa respeta el horario establecido por la ley?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

8. ¿Cree usted que se puede mejorar las estrategias para mejorar el ambiente laboral?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

9. ¿Considera usted que las instalaciones se prestan para el desarrollo de una productividad efectiva?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

10. ¿Considera usted que será necesario generar un plan de incentivos económicos para los colaboradores?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

ENTREVISTA

Objetivo: Obtener información del punto de vista de los jefes, sobre los acontecimientos expresados en el clima laboral y las demandas de los incentivos económicos.

Datos Generales

Edad:

Cargo que ocupa:

Nivel de Estudio:

1. ¿Cuál es su principal valor a la hora de trabajar?

2. ¿Qué es lo que usted cree que le hace falta a la empresa?

3. ¿Qué mejora haría usted para mejorar el ambiente laboral?

4. ¿Qué ha hecho para mejorar el bienestar y la conformidad de su equipo de trabajo?

5. ¿Cree usted que, al reforzar la confianza con sus colaboradores, mejoraría la eficacia en su trabajo?

CARTA DE APROBACIÓN DEL TEMA

Unidad Académica de Educación Comercial, Administrativa y Ciencias.

Número de serie de la especie en el SGA: 4542

Nombres Apellidos: Zuñiga Intriago Mario Stefano

Carrera: Tecnología en Administración de Empresas

Paralelo: APD 31- 32

Jornada: Matutina

Celular: 0960458783

Correo electrónico:

mariostefano97@hotmail.com

TEMA: Plan de incentivos económicos para la empresa PROVITECH, del cantón Durán, provincia del Guayas.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cómo se afecta el clima laboral, por la inexistencia de incentivos económicos, en los empleados de la empresa PROVITECH, ubicada en el Cantón Durán, provincia del Guayas, en el año fiscal 2021?

Variable Independiente: Incentivos económicos

Variable Dependiente: Clima Laboral

Delimitación del problema

Campo: Administrativo

Área: Incentivos Económicos

Aspectos: Mejorar el clima laboral

Objetivo general

Desarrollar un plan de incentivos económicos, para la mejora el clima laboral de la Empresa PROVITECH del cantón Durán.

Objetivos específicos

- Indagar los diferentes teóricos en el campo de la administración los conceptos de clima laboral e incentivos económicos.
- Analizar el entorno laboral las dificultades organizacionales en la empresa PROVITECH del Cantón Durán.
- Diseñar un plan incentivos económicos que contribuya a la mejora del clima laboral en la empresa PROVITECH del Cantón Durán.

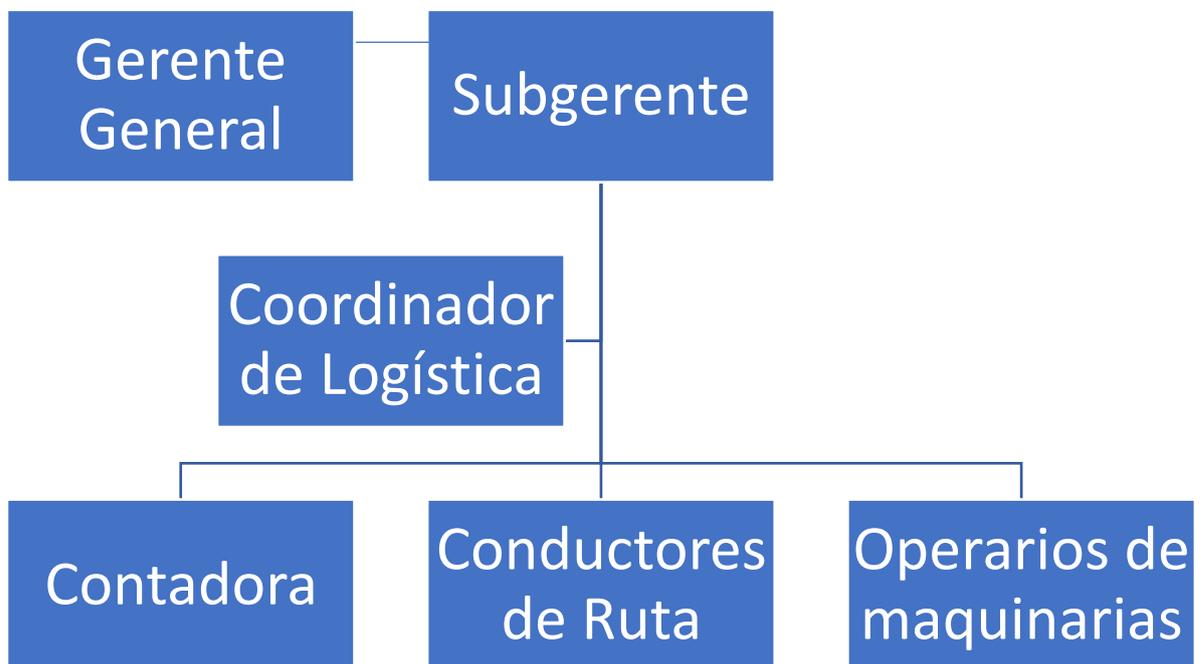
Revisado por la Comisión de Culminación de Estudios

25 de febrero del 2021

LOGOTIPO



ORGANIGRAMA



FOTOGRAFIAS



Foto 1 “Exposición de las sierras que la empresa ofrece”



Foto 2 “Maquinaria para aserraderos”



Foto3 “ Manejo de maquinarias”