



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÌA
UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRATIVA Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

**PLAN DE MEJORAS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA
“CORPORACIÓN EL ROSADO” RIO CENTRO SAMBORONDON**

AUTOR:

ROJAS LEÓN CARLOS ALBERTO

TUTOR:

ING. COM. MARLO LOPEZ PERERO

GUAYAQUIL, ECUADOR

2017



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÌA
UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRATIVA Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

**PLAN DE MEJORAS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA
“CORPORACIÓN EL ROSADO” RIO CENTRO SAMBORONDON**

AUTOR:

ROJAS LEÓN CARLOS ALBERTO

TUTOR:

ING. COM. MARLO LOPEZ PERERO

GUAYAQUIL, ECUADOR

2017

DEDICATORIA

El presente trabajo me gustaría dedicar al esfuerzo de mis familiares, amigos y personas muy queridas que creyeron en mí y me extendieron su mano para que pueda hacer realidad mi aspiración de escalar un peldaño más en mi vida profesional.

Quiero hacer de esta investigación un tributo a la perseverancia, pues para muchos profesionales será un trabajo más, la posibilidad de obtener un título más, para mí, considerando varios factores que he tenido que sortear es un logro muy importante.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento va para mis padres quienes me enseñaron que los logros no son fáciles, que si se aspira a un logro en la vida se debe esforzar, perseverar y luchar cada día por ese propósito; que nada es fácil y que la satisfacción es más grande mientras más duro es el esfuerzo.

Agradecer también a personas muy queridas que supieron apoyarme, sin conocerme mayormente, como garantes para obtener financiamiento para costear la inversión en esta aspiración.

Mi gratitud a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de tecnologías, que me dieron apertura para el desarrollo de esta investigación.

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor (a) del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Plan de mejoras del clima laboral en la empresa Corporación el Rosado” rio centro Samborondon** y problema de investigación: **“Ineficiente clima laboral genera baja productividad a los colaboradores de la Corporación el rosado rio centro Samborondon durante el año 2017,** presentado por Rojas león Carlos Alberto, como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresado:

Rojas león Carlos Alberto

Tutor:

Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

**CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE
TITULACIÓN**

Yo, Rojas león Carlos Alberto, en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación **“Plan de mejoras del clima laboral en la empresa Corporación el Rosado” rio centro Samborondon**, de la modalidad de presencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresas, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Carlos Alberto Rojas León
Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: _____

Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el *REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.*

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCIT

Firma



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración
de Empresas

Tema

**“Plan de mejoras del clima laboral en la empresa Corporación el
Rosado” rio centro Samborondon,”**

Autor: Carlos Alberto Rojas León

Tutor: Ing. Com. Marlo López perero Mba.

RESUMEN

El clima laboral día con día cobra importancia, ya que a través de diversos estudios se ha determinado que el mismo influye de forma positiva o negativa en la productividad y/o en el servicio que presta una empresa, es por ello que las empresas no pueden dejar de lado el impacto del ambiente laboral en el servicio que prestan los colaboradores y a sus clientes. Para el presente estudio, se tuvo como objetivo medir el clima laboral de una institución comercial y proponer un plan de mejora que permita alcanzar los objetivos estratégicos de la misma. La población estuvo constituida por 40 colaboradores de la nómina administrativa, los cuales con permanencia en la institución entre 1 a más de 5 años, con nivel de escolaridad de diversificado a maestría. Se concluyó que el clima laboral en general es saludable sin embargo, es necesario emprender acciones tal como implementar un plan de carrera y contar con un sistema de reconocimiento, que conlleven a que el grado de satisfacción se eleve. Por lo que se recomendó a los directivos autoridades realizar un proceso de comunicación de resultados escalonado, implementar un plan de carrera que brinde la oportunidad de crecer dentro de la organización e implementar un programa de formación en liderazgo que brinde herramientas a los jefes para gestionar de manera adecuada el talento humano.

Clima

Productividad

Servicio

Ambiente



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIAN TECHNOLOGY**

TECHNOLOGY IN ACCOUNTING AND AUDITING

Project prior to obtaining the diploma of: technology in business administration

Theme

"Plan of improvements of the work environment in the Enterprise Corporation the pink" Rio Centro Samborondón "

Author: Carlos Alberto Rojas León

Tutor: Eng. Com. Marlo Lopez Perera Mba.

OVERVIEW

Day to day working environment is important, already that through several studies found that it plays a part in positive or negative way productivity or service that provides a company, so that companies cannot leave out the impact the working environment in the service provided by partners and their customers. For this study, it was intended to measure the work climate of a commercial institution and propose a plan of improvement that attaining the strategic objectives of the same. The population was made up of 40 employees of the administrative payroll, whom with tenure at the institution between 1 to 5 years, with level of schooling of diversified to master. It was concluded that the working environment in general is healthy however, necessary actions such as implementing a career plan and a system of recognition, which lead to the degree of satisfaction rises. What was recommended to the management authorities carry out a feedback phase-gate process, implement a career plan that provides the opportunity to grow within the Organization and implement a training program on leadership that provides tools to managers to manage properly the human talent.



ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
Caratula :	
TEMA:.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	v
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN.....	vi
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT	vii
RESUMEN	viii
OVERVIEW	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii

CAPITULO I

Planteamiento del problema

1.2 Ubicación del problema en un contexto.....	1
1.3 Situación conflicto	1
1.4 Delimitación del problema	2
1.5 Formulación del problema.	3
1.6 Variables de la investigación	3
1.7 Evaluación del problema.....	3
1.8 Objetivos de la investigación.....	4
1.8.1 Objetivo general	4
1.8.2 Objetivos específicos.....	4
1.9 Justificación e importancia	4

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Fundamentación Teórica.....	6
2.2 Antecedentes Históricos	7
2.3 Antecedente Referencial.....	9
2.4 Fundamentación Legal	12
2.5 Variables de Investigación.....	21
2.6 Conceptualización	21

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Datos de la Empresa	26
3.2 Objeto Social.....	26
3.3 Estructura Organizacional	27
3.4 Plantilla de Trabajadores.....	28
3.5 Diseño de Investigación	34
3.6 Tipos de Investigación	34
3.7 La Población y Muestra	36
3.8 Métodos y Técnicas	38
3.9 Técnicas e Instrumentos de Investigación	40

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.2 Plan Mejora	53
4.3 Estrategia de la Propuesta	55
RECOMENDACIONES	56
Bibliografía	57
Anexos.....	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos:	Páginas:
Grafico N°- 1 Organigrama	27
Grafico N°- 2 Análisis Económico Financiero	33
Grafico N°- 3 Satisfacción Laboral.....	43
Grafico N°- 4 Desempeño de Colaboradores	44
Grafico N° 5 – Esfuerzo de Trabajo.....	45
Grafico N°- 6 – Clima Labora.....	46
Grafico N°- 7 - Beneficio.....	47
Grafico N° 8 – Comunicación de Colaboradores.....	48
Grafico N°- 9 Desarrollo de la Empresa.....	49
Grafico N°- 10 Calificación de Empleados.....	50
Grafico N°- 11 Comunicación Afectiva.....	51
Grafico N°10 – Satisfacción de Colaboradores.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Contenidos:	Páginas:
Tabla N°- 1 Trabajadores.....	28
Tabla N°-2 Categoría Ocupacional	29
Tabla N°- 3 Productos	31
Tabla N°- 4 Puesto de Trabajo	31
Tabla N°- 5 Análisis Económico.....	32
Tabla N°- 6 Población.....	36
Tabla N°- 7 Muestreo.....	37

Tabla N°- 8 - Satisfacción Laboral.....	43
Tabla N°- 9 Desempeño de Colaboradores.....	44
Tabla N°- 10 Esfuerzo de trabajo.....	45
Tabla N°. 11 - Clima Laboral.....	46
Tabla N°- 12– Beneficios.....	47
Tabla 13 - Comunicación de Colaboradores.....	48
Tabla N°- 14 - Desarrollo de la empresa.....	49
Tabla N°- 15- Calificación de comunicación de empleados.....	50
Tabla N°- 16 Comunicación Afectiva.....	51
Tabla N°-17 - Satisfacción de colaboradores.....	52

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

1.2 Ubicación del problema en un contexto.

UBICACIÓN EN UN CONTEXTO

El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta. (Baguer, 2005) Las personas trabajan para satisfacer ciertas necesidades económicas, pero también por el desarrollo personal. Es por ello que influyen diferentes factores como: El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización, los grupos dentro de la Organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; Liderazgo, poder, políticas, influencias, estilo; La estructura con sus macro y micro dimensiones; Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

1.3 Situación conflicto

La empresa corporación el rosado actualmente posee una carencia en lo que es la comunicación e integración en el ambiente laboral, se puede evidenciar la falta de comunicación e integración que pueda existir entre jefes y subordinados.

Los conflictos a menudo se producen por la diversidad generacional en el ambiente de trabajo. Es por eso que una comunicación ágil y que tenga en cuenta las percepciones y necesidades de cada generación es imprescindible para un ambiente con menos conflictos.

Los choques de personalidad entre directivos y subordinados pueden causar una serie de conflictos interpersonales. Los empleados pueden sentirse intimidados o presionados por más gerentes autoritarios o pueden percibir una falta de orientación de gerentes que no intervienen. Los gerentes con personalidades de tipo A pueden establecer metas demasiado ambiciosas para sus subordinados, que fueron creadas para el fracaso y conflicto inevitable. Para hacer frente a estos desajustes de personalidad, primero trata de recoger un entendimiento entre el gerente y el subordinado para que cada uno entienda la perspectiva de los demás en la situación. Nunca trates de gestionar las situaciones de conflicto como audiencias disciplinarias, como si los gerentes tengan inherentemente razón y los empleados estén equivocados, lo que es una forma segura de perder a los buenos empleados. Si los dos no pueden llegar a un entendimiento, coloca al empleado bajo la supervisión de otro gerente, si es posible.

1.4 Delimitación del problema

Objeto: Implementar un plan de mejora laboral

Campo: Administrativo

Aspecto: Clima Laboral

Tema: Baja productividad en los Colaboradores

Año: 2017

1.5 Formulación del problema.

¿Cómo influye en el clima laboral la escasa comunicación en los colaboradores de la empresa Corporación el rosado, local rio centro de Samborondon durante el año 2017?

1.6 Variables de la investigación

Variable independiente

Clima laboral

Variable dependiente

Comunicación de los colaboradores

1.7 Evaluación del problema

Delimitado.- Descripción del problema y su significación en términos de tiempo espacio y población.

Claro.- Redactar en forma precisa fácil de comprender e identificar con ideas concisas.

Evidente.- Que tiene manifestaciones claras y observables.

Concreto.- Redacta de manera que sea corto, preciso, directo y adecuado.

Relevante.- Que sea importante para la comunidad a la cual está orientada y se requiere resolver científicamente.

Original.- Novedoso, nuevo enfoque, no investigado totalmente.

Contextualmente.- Que pertenece a la práctica social del texto educativo.

Factible.- Posibilidad de solución del contexto educativo.

Identifique los productos esperados.- Útil, que contribuye con soluciones alternativas.

1.8 Objetivos de la investigación

1.8.1 Objetivo general

Implementar un plan de mejora laboral. Que genera una eficiente comunicación en los colaboradores de Comisariatos el rosado del local rio centro de Samborondon durante el ejercicio 2016

1.8.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente mediante consulta bibliográfica el clima laboral y la comunicación como proceso integrador
- Diagnosticar el clima laboral que se desarrolla en el local rio centro Samborondon.
- Proponer un plan de mejoras al clima laboral de la empresa corporación el rosado.

1.9 Justificación e importancia

Analizar el clima laboral permite estudiar la percepción que los empleados tienen de su organización, el ambiente laboral y por ende se estima que también afecta el desempeño empresarial, el cual tiene un efecto en la conducta de sus integrantes. Una de las debilidades u omisiones de las organizaciones es el no considerar a los clientes internos (los empleados), olvidando que ellos reflejan los valores, la calidad y el servicio que otorga la empresa hacia los usuarios o clientes externos de la empresa; por lo tanto, el clima laboral tiende a ser ignorado por la mayoría de las organizaciones, ya que dan por hecho que se le proporcionan las herramientas básicas a sus empleados (clientes internos) para desarrollar su trabajo y esto será suficiente para que se desempeñen adecuadamente. De acuerdo a lo anterior, el implementar un Diagnostico

de Clima laboral es de vital importancia para identificar las áreas de oportunidad que se tienen dentro de la organización, una vez identificadas se podrá elaborar un plan de mejora como propuesta a la dependencia, teniendo como principal finalidad alcanzar un mejor ambiente laboral. Se considera que al lograr un equilibrio en el clima laboral los servidores trabajan de una manera más eficaz, hay más sentimiento de satisfacción, compromiso con la organización, sentimiento de pertenencia, etc. Y esto hace que se brinde un mejor servicio al cliente externo proyectando a su vez una mejor imagen a la organización. Además tomando en cuenta que el comportamiento del grupo está condicionado por la percepción que tenga este de la organización y de sí mismo, se considera importante crear un buen equilibrio entre los dos grupos de referencia y mejorar el ambiente laboral. Con este estudio se pretende iniciar el rumbo hacia una mejora continua en dicha organización, para establecer un compromiso de reflexión integral ante las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal, teniendo presente el hecho de que el buen clima laboral es un factor determinante en la eficiencia de la gestión.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Fundamentación Teórica

Las empresas desarrollan técnicas basadas al funcionamiento de procedimientos, esto establece un buen manejo y control dentro de las organizaciones. Para mantener un buen ambiente de trabajo hay que desarrollar estrategias y técnicas basándose en la satisfacción y productividad de la empresa, en esto influye el comportamiento de los trabajadores y de su manera de relacionarse entre los empleados y colaboradores interactuando su desempeño de acuerdo a su actividad.

Este proceso se lleva a cabo de acuerdo al sistema de gestión que influye en las organizaciones o empresas proporcionando un adecuado ambiente laboral, talento humano utiliza técnicas que mejoran al control y desarrollo del personal, ya que establecen lineamientos que favorecen al cambio dentro de su entorno laboral. Los factores que influyen en el proceso del clima laboral, determinan una buena toma de decisiones que establece la motivación y objetivo en una organización para el desarrollo del clima laboral.

Según (Torres, 2013, pág. 15), El clima laboral es un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones que son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influye el comportamiento de las personas en la organización.

Las organizaciones desarrollan tácticas para el buen desarrollo y comportamiento de las personas que lo conforman estableciendo un objetivo en común.

Las empresas analizan el clima laboral, desde el punto satisfactorio beneficiando a las personas que conforman la organización utilizando mecanismos de medición para el buen desempeño laboral. Estableciendo métodos o estrategias que favorezcan al buen ambiente laboral, los trabajadores de la empresa deben fomentar el buen comportamiento, un buen rol de acuerdo a la actividad que desempeña y se sientan satisfechos por el trabajo realizado.

El entorno influye mucho, en donde se determina el comportamiento y el buen desenvolvimiento del individuo donde se enfoque sus habilidades y destrezas que sea para beneficio de la organización.

Según, (D'Stefano, 2014, pág. 25), La Satisfacción Laboral, es la actitud que tiene el trabajador en su entorno laboral basándose en la actitud y el buen comportamiento que se desarrolle. El entorno desempeña un factor importante en la satisfacción laboral de los individuos, ya que se desarrollan mecanismos de acuerdo a su comportamiento y valores que el individuo posee.

2.2 Antecedentes Históricos

En los tiempos de antes el hombre era considerado como una base fundamental para las relaciones sociales y esto llevaba a causas que generaban o determinaba el comportamiento del individuo en una organización, las necesidades que el individuo desconocía con respecto al buen comportamiento, no era tan eficaz para establecer nuevas ideas y relaciones interpersonales. Una teoría determina este proceso como un hecho generador, para impulsar el conocimiento sobre el manejo de los individuos dentro de la organización y así determinar su capacidad y desarrollo del individuo. (Jimenez, 2014)

Según (Cater, 2014, pág. 55), dice que “El comportamiento organizacional es el estudio de grupos de individuos estructural de las estructuras con el objetivo de adquirir conocimientos”. El comportamiento organizacional es fundamental para el desarrollo de los individuos en una empresa.

El comportamiento organizacional desarrolla un proceso en donde influye el clima laboral, que estima un buen comportamiento social en las personas de una empresa, para poder satisfacer las necesidades que estas sean posibles para el buen funcionamiento de la empresa. (Ruiz, 2014)

El clima laboral se destacaba por ser un mecanismo competitivo para otras organizaciones, ya que mejoraba la parte productiva de la empresa, los recursos naturales que se utilizaba para producir bienes son: la productividad dependía de los recursos humanos que establecían en aquella época.

Las empresas son capaces de innovar y renovar las funciones determinadas, empleando un sentido de oportunidad, la disponibilidad de los trabajadores es eficiente desarrollando su capacidad, destreza y comportamiento. El clima organizacional es una determinante clave de competitividad, lo que hace referencia a la capacidad de organización, equipo o persona que los bienes o servicios de la empresa sean agradables para los clientes.

Según (Quinto, 2014), dice que “El clima organizacional es importante para aquellas organizaciones competidoras cuyo objetivo es buscar lograr una mayor productividad y mejorar el servicio solicitado”.

El clima laboral de las organizaciones es desarrollado, la realidad que actualmente viven las empresas de hoy en día por ser más competitivas, estas desarrollan cambios de acuerdo a su entorno, considerado por las

personas que conforman esta organización en donde hacen posibles los cambios en todo los aspectos proyectando lo esencial al entorno laboral para que sea un consecuente reacción de esta percepción. (Luna, 2015)

El clima laboral en el ámbito Regional, se enfoca al propósito de desarrollo y mejoras de los colaboradores de una organización ya que determinan un proceso estable para las empresas, enfocándose en las relaciones interpersonales de los trabajadores y al mismo tiempo evidenciando las actividades cotidianas, estos sucesos afectan a las empresas. (Diaz, 2015)

Según (Zorrillo, 2014) Las empresas a nivel nacional desarrollan habilidades para el buen funcionamiento y desarrollo de los colaboradores, para formar medidas que se determinen en un enfoque específico donde el entorno sea claro y preciso para que influya una buena comunicación y se destaque el buen funcionamiento de cada trabajador.

Según (Chavez, 2015) La empresa el Rosado establece una comunicación y coordinación afectiva en todas las áreas, los colaboradores determinan el proceso analizando cada sistema asignado recursos para el correcto procedimiento, diseñando técnicas para la función de los trabajadores en cada área de acuerdo a sus capacidades

2.3 Antecedente Referencial

Clima

Según el autor (Loor, 2014, pág. 15), “El clima es el entorno que afecta a la atmosfera y al ser humano psicológicamente”

El autor (Casquete, 2014, pág. 20), “El clima es el conjunto atmosférico de fenómenos meteorológicos que caracterizan el estado de la atmosfera y del ser humano”

Según el autor (Manobanda, 2014, pág. 70), “El clima es un estado que produce emociones de acuerdo al entorno que se rodea y el ser humano se adapta a los cambios”

El clima desarrolla un proceso de adaptación para las personas, también ejerce cambios que influye en el estado de ánimo cuando se encuentran en un espacio o ambiente determinado.

Plan

Según (Eliot, 2015, pág. 35), “El plan es la idea pactada para realizar una acción determinada”

Según (Flores, 2015), “El plan es un programa donde se detalla el conjunto de ideas necesarias que se llevan a cabo en un tiempo determinado”

Según (Frias, 2015, pág. 60), “El plan se determina como una acción que se desarrolla con el tiempo a corto o largo plazo, con el objetivo de obtener resultado”

El plan es una acción que determina un proceso que se lleva a cabo, a corto o largo plazo con el objetivo de obtener resultados.

Empresa

Según (Rivas, 2014, pág. 65), “La empresa es un organismo que está conformado por varios individuos, desarrollando un proceso que determina su función”

El autor (Jacome, 2015, pág. 87), “La empresa es aquella entidad formada con un capital social, y aparte del propio trabajo de su promotor puede controlar a un cierto número de trabajadores”

Según (Perez, 2014, pág. 90), “La empresa es una unidad económica productiva que determina la transformación o prestación de un servicio de fines lucrativos”

La empresa es una sociedad lucrativa que desempeña funciones para el desarrollo productivo.

Comunicación

Según (Yacza, 2015, pág. 102), “La comunicación es el proceso de interacción social que determina la conducta del individuo de una manera verbal y no verbal”

Según el autor (Andrade, 2014, pág. 120), dice que “La comunicación es la interacción de las personas que influye en la sociedad para expresar sus ideas, pensamientos positivos los cuales lo ponen en práctica”

Según (Rodriguez, 2014, pág. 48) “La comunicación es un proceso de ejecución social que el ser humano utiliza como herramienta para expresar de manera escrita o verbal pensamientos e ideas que están relacionadas con un tema específico”

La comunicación es muy importante porque nos permite desarrollar nuestras ideas, capacidades, para la empresa es muy importante porque influye en los empleados y clientes la expresión fluida y la atención requerida.

2.4 Fundamentación Legal

Ley Orgánica para la promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada del Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo

Reformas a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial:

- **Organismo Regulador** sistema de Educación Superior
- **Duración** no podrá prolongarse sin generar relación de subordinación por más de seis meses
- **Salario** estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado
- **Afiliación** obligatoria ante el Seguro Social y la empresa aportara en su totalidad la correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente
- **Porcentajes mínimos de inclusión de pasantes** dependiendo del tipo de actividad y tamaño de empresas (Ley Organica del Trabajador, 2016, pág. 43)

Reformas al Cogido del Trabajo:

- **Límite de distribución de Utilidades** cada empleador calculara el valor correspondiente a utilidades para repartirlos de acuerdo a los siguientes parámetros:

1. En lo referente al 10% que se mercantiliza directamente a los trabajadores y ex trabajadores, el empleador repartirá utilidades a sus trabajadores hasta 24 salarios básicos unificados del trabajador en general
2. En cuanto al 5% de las utilidades que se venden en razón a las cargas familiares que tenga el trabajador o ex trabajador, no hay límite
3. El pago de las utilidades es excedentes y no cobradas podrán depositarse a la cuenta corriente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Ley Organica del Trabajador, 2016, pág. 55)

Reformas a la Regulación del Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del giro del negocio

- a) Durante los años 2017, 2018 y 2019 en número no superior al 20% del total de trabajadores estables cada empresa, se podrá utilizar la modalidad de contrato por ejecución de obra o prestación de servicio dentro del giro del negocio para la contratación de trabajadores dedicados exclusivamente a actividades de producción.
- b) Se exceptúan todas las contrataciones para las actividades relacionadas con el cambio de matriz productiva (Ley Organica del Trabajador, 2016, pág. 80)

Normativa para la Erradicación de la Discriminación Laboral

1. Aplicación obligatoria para el sector público y privado

2. Se prohíbe la exigencia de los siguientes requisitos en la selección de personal:
 - Pruebas y/o resultados de embarazos
 - Información referente al estado civil
 - Fotografías en el perfil de la hoja de vida
 - Pruebas o resultados de VIH/SIDA
 - Información sobre pasado judicial
 - Pólizas de seguro privado
3. El trabajador podrá denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal en las inspectorías provinciales de trabajo
4. Todas las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base de parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral. (Ley Organica del Trabajador, 2016, pág. 95)
5. Las empresas que no cumplan con esta normativa, tendrán las siguientes sanciones:
 - a) Montos pecuniarios
 - b) Cierre de establecimientos o locales
 - c) Suspensión de actividades

Plan Nacional de Desarrollo

El plan Nacional de Desarrollo es un sistema que garantiza establecer parámetros que influyan para el patrocinio de la sociedad, determinando su temperamento y desarrollo humano, asociando técnicas y estrategias para el beneficio de las organizaciones, empresas y personas de toda clase social. (Plan Nacional de Desarrollo, 2015, pág. 345)

Objetivo siete Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de ciudadanía

Una sociedad activa y participativa de la mano de un Estado cercano, garantizando la gestión pública democrática, estos son los componentes fundamentales de un proceso político orientado a la construcción de una sociedad comprometida con el gobierno colectivo de los asuntos públicos. Esto presume que el estado y la sociedad no se oponen, sino que son partes complementarias y relacionadas, que propician el desarrollo y que actúan para el funcionamiento de la democracia bajo el eje orientador del bien común, además el estado no se compone como una entidad única se asocia solamente del Gobierno Nacional:

- a) Fortalecer el sistema democrático y garantizar el derecho a la participación política, y ciudadana y de control social.
- b) Promover el dialogo como forma de convivencia democrática, con el mecanismo de dar una solución a los conflictos y generaciones para afianzar la cohesión social.
- c) Promover y fortalecer la auto-organización social, la vida asociativa y la construcción de una ciudadanía activa y corresponsable, que valore y promueva el bien común.
- d)
- e) Institucionalizar una administración publica democrática participativa, incluyente, intercultural y orientada hacia la ciudadanía

- f) Consolidar una gestión estatal eficiente y democrática, que impulse las capacidades ciudadanas e integre las acciones sociales en la administración pública

- g) Mejorar la calidad de las regulaciones y simplificación de trámites para aumentar su efectividad en el bienestar económico

- h) Democratizar la prestación de servicios públicos territorializados, sostenibles y efectivos de manera equitativa e incluyente con énfasis en los grupos de atención prioritaria y poblaciones en situación de vulnerabilidad

- i) Fortalecer las capacidades de los Gobiernos Autónomos Descentralizados para el cumplimiento de los objetivos nacionales, la gestión de sus competencias, la sostenibilidad financiera y la prestación de servicios públicos.

- j) Promover la seguridad jurídica y la defensa técnica de Estado

Objetivo 8 Promover la transparencia y la corresponsabilidad para una nueva ética social

La educación en valores es una estrategia de lucha contra la corrupción, por tanto la educación es un rol fundamental en cuanto al proceso de transformación ético, construido sobre valores que duren para toda la vida como: la transparencia, la honestidad, la solidaridad y el respeto por los demás:

- a) Impulsar una nueva ética laica, basada en la honestidad, la solidaridad, la corresponsabilidad, el diálogo, la igualdad, la equidad y la justicia social como valores y virtudes que orientan al procedimiento y accionar de la sociedad y sus diversos sectores

- b) Fortalecer la transparencia en la gestión de instituciones públicas y privadas y lucha contra la corrupción con mejor difusión y acceso de información pública de calidad, mejorando las políticas de rendición de cuentas y promoviendo la participación y el control social

- c) Impulsar medidas para la prevención, control y sanción de conflictos de interés y opacidad en las contrataciones y servicios de Estado

- d) Luchar contra la impunidad, fortaleciendo la coordinación interinstitucional y la eficacia de los procesos para la detención, investigación, juzgamiento, sanción y ejecución de penas

- e) Promover un pacto ético nacional e internacional para lograr justicia económica

- f) Fomentar la transparencia en sectores privados y públicos, impulsando la adopción de criterios de integridad que fortalezcan los principios de cooperativismo y de gobierno para el desarrollo de objetivos.

Objetivo nueve Garantizar la soberanía y la paz, y posicionar estratégicamente al país en la región y el mundo

La inserción estratégica internacional es la forma en la que el país participa en los diferentes espacios regionales e internacionales, donde la influencia y las decisiones se dirigen al desarrollo del país. Ecuador busca la superación de relaciones internacionales asimétricas y la afirmación de un entorno internacional favorable para el comercio, la defensa de la soberanía, la protección de los derechos humanos y de la naturaleza:

- a)** Promover la paz sostenible y garantizar servicios eficientes de seguridad integral
- b)** Profundizar el proceso de integración con América Latina, el Caribe y los países vecinos, como espacio de convergencia política y complementariedad económica, logística, estratégica social ambiental, turística, cultural y de cooperación afianzando la capacidad negociadora de la región y fortaleciendo el proceso de las zonas fronterizas y la libre movilidad de las personas
- c)** Crear y fortalecer los vínculos políticos, sociales, económicos, turísticos, ambientales, académicos y culturales y las líneas de cooperación para la investigación tecnológica con socios estratégicos de Ecuador
- d)** Posicionar y potenciar a Ecuador como un país mega diverso, intercultural y multiétnico , desplegando la oferta turística nacional fomentando el turismo respectivo como fuente generadora de divisas y empleo
- e)** Fomentar la cooperación vecinal y regional, el control efectivo de los espacios acuáticos, terrestres, aéreos así como la defensa de

los intereses marítimos, manteniendo la integridad territorial y la defensa de la soberanía del estado

- f) Proteger y promover los derechos de las personas en situación de movilidad humana en el territorio nacional y en el exterior

Código de Trabajo

Artículo uno los preceptos de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 35)

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aprovechadas en los casos específicos a las que ellas se refieren

Artículo dos El trabajo es un derecho un deber social, es una obligación en donde las limitaciones prescritas en la constitución y las leyes (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 37)

Artículo tres el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 38)

Ninguna persona puede ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni asalariados que no sean impuestos por 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.

En general, todo trabajo debe ser remunerado

Artículo cuatro los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 40)

Artículo cinco los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 42)

Artículo seis en todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicaran las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 44)

Artículo siete en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 45)

Artículo ocho tratado individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se implica para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 46)

Artículo nueve la persona se obliga a la prestación del servicio o la ejecución de la obra se la denomina trabajador y puede ser empleado u obrero (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 48)

Artículo diez la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (Codigo de Trabajo, 2016, pág. 50)

2.5 Variables de Investigación

Variable Independiente – Clima Laboral

El clima laboral es muy importante para los trabajadores que conforman una organización o empresa, desarrollando así sus habilidades y destrezas, en donde aumenta la eficiencia y eficacia en los trabajadores de acuerdo a sus funciones que desempeñan. Un ambiente de trabajo influye mucho para el desarrollo de los colaboradores y para el beneficio de la empresa.

Variable Dependiente – Comunicación de colaboradores

La comunicación de colaboradores es importante porque influye mucho el comportamiento dentro de la empresa, mantener una comunicación constante entre jefes y asistentes así mismo entre clientes y colaboradores es fundamental para que todo proceso o negocio se lleve a cabo, por eso una buena comunicación para que la empresa fluya de una manera productiva en beneficio a todos los miembros de la empresa.

2.6 Conceptualización

Organización

La organización es la forma como se dispone un sistema para lograr resultados (Real Academia Española, 2015, pág. 12)

Empresa

La empresa es una unidad económica integrada por elementos humanos, materiales y técnicos los cuales forman un ente regulador para las personas que no mantengan un trabajo. (Real Academia Española, 2015, pág. 20)

Colaboradores

Los colaboradores son personas que están siempre dispuestas a colaborar dentro y fuera de sus funciones de trabajo en una organización. Un colaborador siempre tiene que dar su mayor esfuerzo a la empresa el cual trabaja. (Real Academia Española, 2015, pág. 31)

Comunicación

La comunicación es la transmisión mediante el cual el individuo expresa sus ideas de manera escrita o verbal. Comunicarse con sus compañeros y subordinados para que la empresa no sufra desmayes. (Real Academia Española, 2015, pág. 43)

Proceso

El proceso es una acción que determina la persona para desarrollar una operación que se lleva a cabo en un tiempo pactado. Proceso de gestiones administrativas y de ayuda al área comercial. (Real Academia Española, 2015, pág. 51)

Negocio

El negocio es una actividad que se lleva a cabo para obtener un beneficio de acuerdo a la operación comercial que se realice. Negocio acción que se lleva a cabo para realizar algún tipo de contrato o venta (Real Academia Española, 2015, pág. 63)

Función

Una función es la actividad que realiza una persona en una empresa u organización, dependiendo el área laboral (Real Academia Española, 2015, pág. 71)

Comportamiento

El comportamiento es la manera de ser de la persona desarrollando su entorno a través de sus emociones, siempre y cuando actué de una manera correcta. (Real Academia Española, 2015, pág. 96)

Capacidad

La capacidad es la cualidad que tiene el ser humano para desarrollar o enfocarse en alguna situación que se le presente, y siempre la pueda resolver. (Real Academia Española, 2015, pág. 103)

Desarrollo

El desarrollo es la acción que determina el ser humano para todo proceso que se efectúe. (Real Academia Española, 2015, pág. 107)

Ambiente

El ambiente es el entorno que rodea a todo individuo en un estado que determina sus emociones, generando un placer laborar en su área de trabajo. (Real Academia Española, 2015, pág. 201)

Eficacia

La eficacia es la capacidad que determina un efecto acorde a una acción, capacidad para obrar o corregir un resultado determinado. (Real Academia Española, 2015, pág. 109)

Eficiencia

La eficiencia es la capacidad de la persona que realiza una función adecuada. Habilidad de contar algo a alguien para obtener un resultado.

(Real Academia Española, 2015, pág. 111)

Habilidad

La habilidad es la capacidad del ser humano que utiliza para desarrollar correctamente una función. Es lo que se realiza con gracia y destreza

(Real Academia Española, 2015, pág. 120)

Destreza

La destreza es la habilidad y experiencia en la realización de una actividad determinada, habilidad arte con que se hace una cosa (Real

Academia Española, 2015, pág. 127)

Cliente

El cliente es la persona que utiliza los servicios en una empresa u organización. El cliente siempre tendrá la razón (Real Academia

Española, 2015, pág. 201)

Fundamento

El fundamento es el principio o entendimiento que desarrolla una acción o cosa. (Real Academia Española, 2015, pág. 230)

Productividad

Es la capacidad de producir un bien o servicio de acuerdo a los recursos adquiridos (Real Academia Española, 2015, pág. 240)

Planeación

La planeación es el planteamiento general que desarrolla de manera estratégica una meta establecida (Real Academia Española, 2015, pág. 302)

Objetivo

El objetivo es el que se dirige una acción u operación el resultado determinado. (Real Academia Española, 2015, pág. 450)

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Datos de la Empresa

Nombre de la Empresa: Corporación el Rosado S.A.

Fecha de aprobación: el 11 de octubre del 2017 y se reinstala el 17 de octubre del 2017

Artículo uno Aprobar la séptima emisión de obligaciones de largo plazo y el contenido de prospecto de oferta pública de la compañía **Corporación el Rosado S.A.** por el monto de hasta veinticinco millones de dólares de los Estados Unidos de América (25'000.000.00), amparada con garantía general, bajo las características resueltas por la junta General extraordinaria de accionistas de esa compañía así como las escrituras públicas mencionadas en los considerandos de esta resolución.

3.2 Objeto Social

La Corporación el Rosado se dedica a la compra-venta y reventa, importación y exportación, y a la industrialización y comercialización en el mercado nacional e internacional, por cuenta propia o ajena, al por mayor y menor de todo tipo de alimentos, ropa, licores accesorios de bazar, juegos etc.

Misión

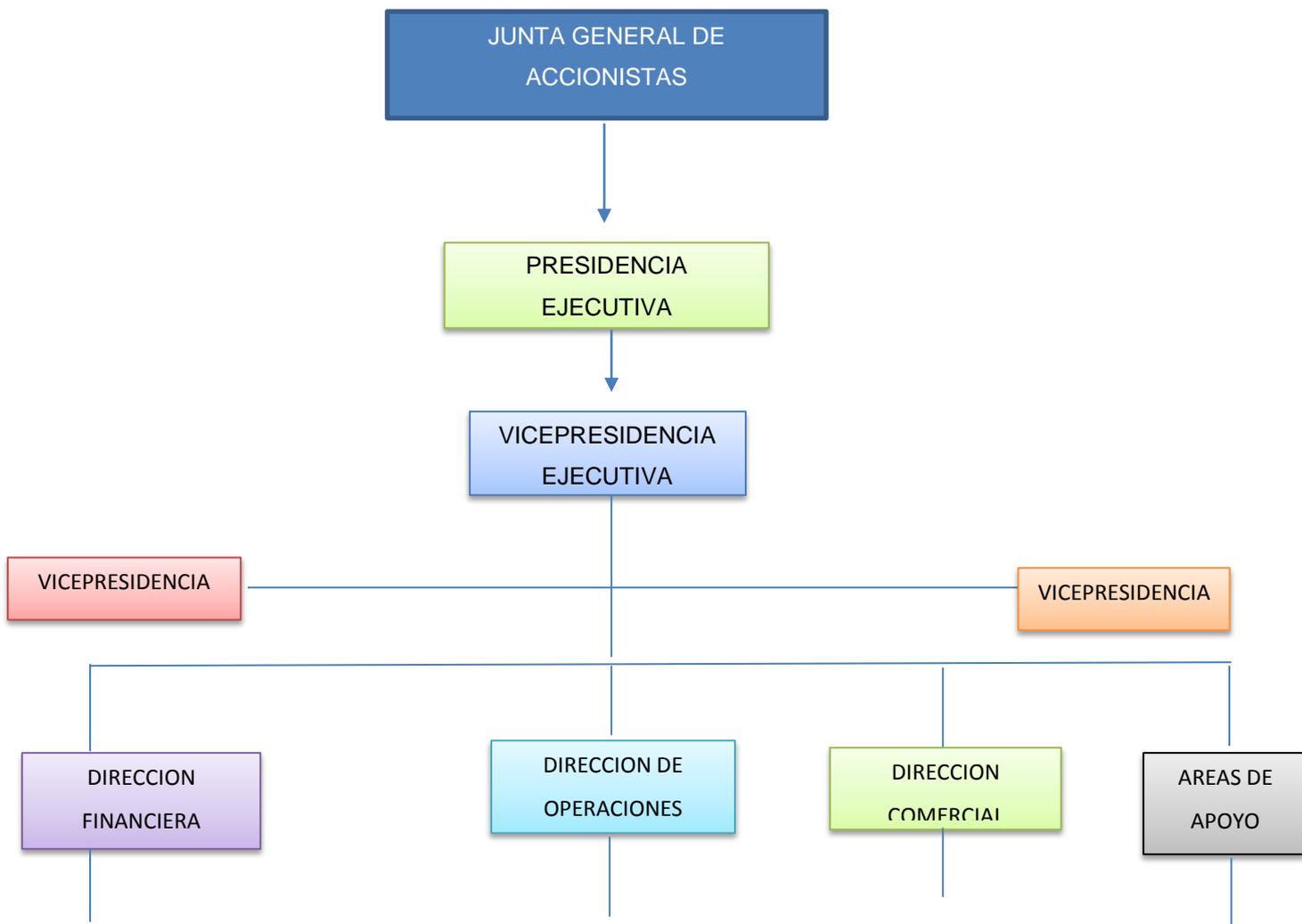
Mejorar la calidad de los productos y reducir los precios de vida de nuestros clientes, colaboradores y proveedores accionistas y la comunidad en general.

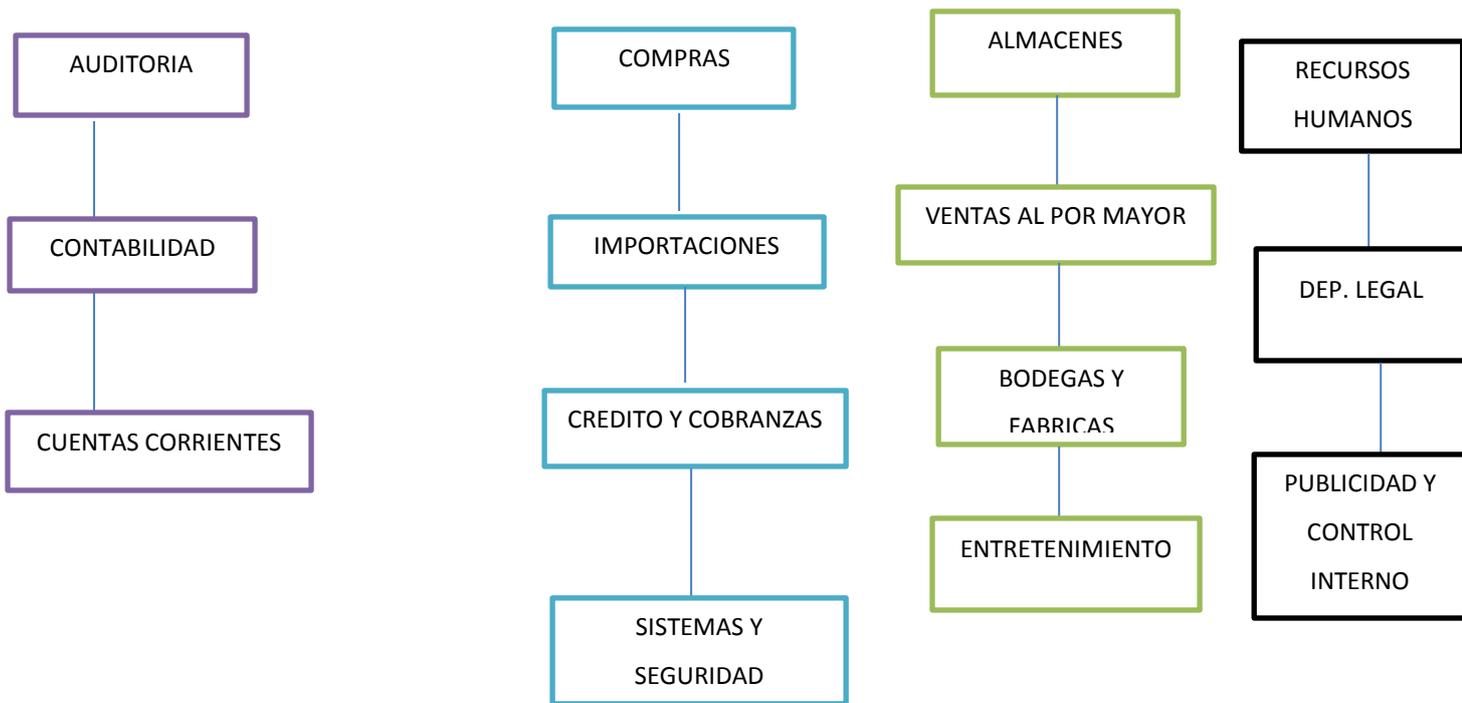
Visión

Ser la mejor cadena en América Latina desarrollando estrategias para el crecimiento global de la Corporación

3.3 Estructura Organizacional

Grafico N°- 1 Organigrama





Elaborado por Autor: Rojas Carlos Alberto

3.4 Plantilla de Trabajadores

Tabla N°- 1 Trabajadores

PLANTILLA DE TRABAJADORES	
AREA	N° TRABAJADORES
GERENCIA	1
ADMINISTRACION	10
VENTAS	5
CAJA	15
OPERARIOS	9
TOTAL	40

Elaborado por Autor: Rojas Carlos Alberto

Cantidad de Trabajadores por categoría ocupacional

Tabla N°-2 Categoría Ocupacional

TOTAL DE LOS TRABAJADORES		
Nombre	Ocupación	# Trabajadores
Rosero Elio	Gerente	1
Aguilera Elizabeth	Asistente Contable	1
Farías Manuel	Asistente Administrativo	1
Domínguez David	Auxiliar Contable	1
García Joel	Auxiliar Administrativo	1
Romero Santiago	Asistente RRHH	1
Álvarez Andrés	Asistente de Bodega	1
Balladares Stalin	Auxiliar de Cartera	1
Castro Pilar	Asistente de Cobranzas	1
Santos Adrián	Asistente de Ventas	1
Rivas Diana	Asistente de Gerencia	1
Zorrillo Carlos	Vendedor	1
Acosta Ana	Vendedora	1
Zaruma Wilmer	Vendedor	1
López Christian	Vendedor	1
Chilanga Tatiana	Vendedora	1
Quiroga Andrea	Cajera	1
Pérez Saúl	Cajero	1
Alvarado Andrés	Cajero	1
Zúñiga David	Cajero	1
Fernández María	Cajera	1
Carpio María José	Cajera	1
Olivares Estefanía	Cajera	1
Gavilánez Gabriela	Cajera	1
Ferrer Cristina	Cajera	1
Quiroz Roberto	Cajero	1
Rosario Diana	Cajera	1
Jaramillo Wilson	Cajero	1
Toledo Juan	Cajero	1

Tenesaca Rubén	Cajero	1
Rodríguez Valentina	Cajera	1
Arredondo Xavier	Operario	1
Vera Luis	Operario	1
Banchon Gael	Operario	1
Acurio Andrea	Operario	1
Méndez Manolo	Operario	1
Román Ricardo	Operario	1
Andaluz Damián	Operario	1
Ronquillo Paola	Operario	1
Rosales William	Operario	1
Total		40

Elaborado por el Autor: Rojas Carlos Alberto

Clientes, Proveedores y Competidores más importantes

La Corporación el Rosado cuenta con diversos clientes potenciales e importantes, ya que adquieren productos de primera calidad distribuida en diversas categorías, para el consumo de las personas, brindando un buen servicio y calidad de productos a nuestros consumidores y proveedores, satisfaciendo su necesidad.

Los proveedores más importantes con las que cuenta la Corporación el Rosado:

- Alpina
- Coca-Cola
- Industrias Lácteos Toni
- Pronaca
- Productos Inalecsa
- Nestlé
- Colgate
- Unilever

Los productos de las empresas mencionadas son los más potenciales para ser vendidos y distribuidos a nivel nacional. La Corporación el Rosado tiene competidores potenciales que proveen los mismos

productos como es La Corporación Favorita S.A., así mismo diversas líneas de productos, locales de servicios y actividades (variedades)

Principales Productos

Los principales productos que ofrece la Corporación el Rosado son:

Tabla N°- 3 Productos

PRODUCTOS			
Carne de Res	Café	Cereales	Pavo
Aceite	Fideos	Frutas	shampo
Pollo	Yogurt	Azúcar	jabón
Pescado	Avena	Arroz	Pasta Dental
Camarón	Queso Mozarela	Jugos	Desodorante
Leche	Legumbres	Pan	Bebidas Gaseosas

Elaborado por el autor: Rojas Carlos Alberto

Descripción del proceso de estudio o puesto de trabajo

Tabla N°- 4 Puesto de Trabajo

AREAS	FUNCIONES
Gerente	<ul style="list-style-type: none"> . Es el dueño de la empresa . Es el encargado de liderar y manejar a los colaboradores . Evalúa el procedimiento y cumplimiento de cada función de los colaboradores de cada familia
Administración	<ul style="list-style-type: none"> . Determina cada actividad que se realice, el que informa cada situación que se presenta, el que toma decisiones para establecer Resultados

	<ul style="list-style-type: none"> . Dirige y motiva a sus empleados para que desarrollen un mecanismo de comunicación y resolución de problemas . Controla y hace seguimiento a las actividades de cada trabajador para asegurar el cumplimiento de sus funciones
Vendedores	<ul style="list-style-type: none"> . Conocen el precio y característica del producto que se va a vender . Cumple con el objetivo de meta - ventas . Ofrecen distintas promociones y ofertas de productos . Brindan un buen servicio a los clientes
Cajeros	<ul style="list-style-type: none"> . Agilidad para calcular precios y costos de cada producto . Cuadre de Caja garantizando que las cantidades sean correctas . Recibir y Registrar los pagos de proveedores y clientes
Operario	<ul style="list-style-type: none"> . Recepción y entrega de mercadería a proveedores . Revisión y organización de productos en percha . Entrega de productos solicitados por Bodega

Elaborado por el autor: Rojas Carlos Alberto

Análisis Económico Financiero

Tabla N°- 5 Análisis Económico

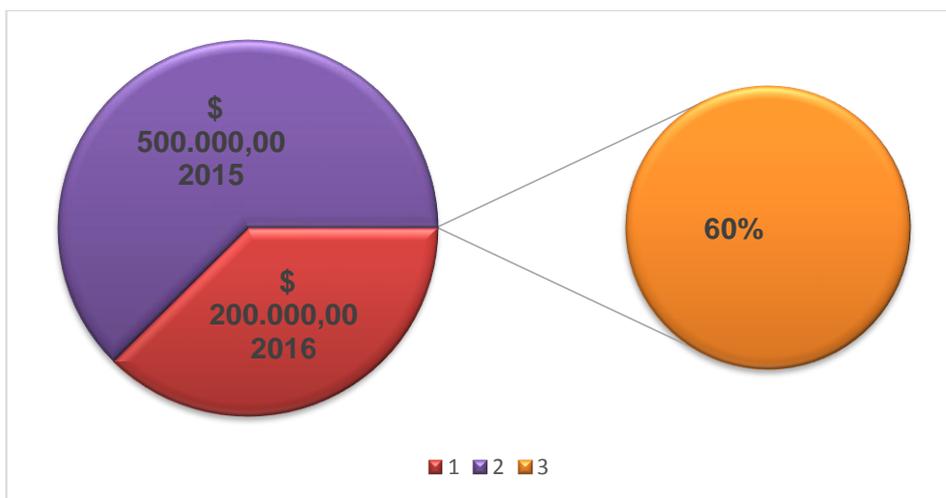
RESULTADOS ANTERIORES DE LAS VENTAS DE LA CORPORACION EL ROSADO

2015	2016	DIFERENCIA	INCREMENTO
\$ 500.000,00	\$ 200.000,00	300.000,00	60%

Elaborado por el autor: Rojas Carlos Alberto

Análisis Económico Financiero

Grafico N°- 2 Análisis Económico Financiero



Elaborado por el autor: Rojas Carlos Alberto

Análisis:

Obtenido los resultados de las ventas del 2015 hasta el 2016 de acuerdo al grafico se demuestra que durante este tiempo hubo un incremento del 60% en las ventas, para el 2017 la Corporación el Rosado tiene la proyección del 40% de incremento en sus ventas.

Indicadores como productividad rendimiento de equipos, de materiales

Productos obtenidos

Recursos utilizados que se han invertido en el año

$$\frac{\$375.00}{\$239.00} = 1,57\%$$

Análisis: El 1% con ese porcentaje se cubren los costos y el 57% es la rentabilidad que se obtendría.

3.5 Diseño de Investigación

El presente proyecto se realiza empleando todo un proceso de investigación, utilizando una herramienta como la encuesta para obtener la información necesaria, para luego terminar con consultas de bibliográficas en textos actuales, además se utilizó un medio común como es el internet, que ha sido muy importante como fuente de consulta para la elaboración de las principales herramientas que para efecto utilizaremos en esta investigación.

Según (Pinto, 2015, pág. 38), “El diseño de investigación es una planificación donde se logra el objetivo del estudio de acuerdo a la calidad de la investigación en que se desarrolle” es decir, el investigador debe tomar en cuenta el proceso de la investigación determinando cada punto en un objetivo, analizando cada situación.

3.6 Tipos de Investigación

Investigación Exploratoria

La investigación exploratoria se realiza cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado, también este tipo de investigación sirve para familiarizarnos con fenómenos desconocidos, investigar nuevos problemas, identificar conceptos, prioridades para investigaciones futuras. (Torres M. , 2015, pág. 05)

Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva es la que describe los datos y este debe tener un impacto en las vidas de la gente que le rodea. (Velez, 2015, pág. 14)

Este tipo de investigación es tabulador recopila datos sobre la hipótesis enfocando la información de una manera cuidadosa y luego analiza los resultados.

Investigación Explicativa

La investigación explicativa es aquella que tiene relación casual, no solo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. (Polit, 2015, pág. 77)

Investigación Correlacional

La investigación correlacional es la que determina dos variables de acuerdo al estudio que se efectúa, analiza un aumento o disminución en la variable determinando el aumento o disminución de otra variable. (Alvarado, 2015, pág. 88)

Este tipo de investigación nos demuestra su correlación que existe entre dos variables, así como la variable dependiente y la independiente de acuerdo a las hipótesis analizados y estudiados por el investigador aplicando técnicas de estudios en el proceso de investigación.

Investigación de Campo

La investigación de Campo es aquella que se aplica extrayendo datos e información directamente de la realidad a través de técnicas aplicadas de recolección como entrevistas o encuestas con el objetivo de dar respuestas a alguna situación o problema planteado. (Nieto, 2014, pág. 50)

Investigación Experimental

La investigación experimental es la que utiliza experimentos y los principios encontrados en el método científico, los experimentos pueden ser llevados a cabo en el laboratorio o fuera de aquello, el investigador mide las reacciones de ambos grupos con precisión. (Santillan, 2014, pág. 77)

3.7 La Población y Muestra

La Población

La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar o momento determinado, cuando se lleve a cabo alguna investigación debe tomarse en cuenta algunas características esenciales al seleccionar la población bajo estudio.

Tabla N°- 6 Población

AREAS	CARACTERISTICA	PERSONAL
Gerente	Dirige y controla la empresa	1
Administración	Área en la que se Administra la empresa	10
Vendedores	Se encargan en vender y promocionar los productos	5
Cajeros	Encargados de cobrar y cuadrar las cuentas de efectivo	15
Operaciones	Personas polifuncionales	9
Total		40

Elaborado por el autor: Rojas Carlos Alberto

Muestra

La muestra probabilística son todos los elementos de la población tiene la misma posibilidad de ser escogidos, ya que se demuestra utilizando

herramientas estadísticas las cuales devolverán un valor resultante de una cantidad representativa de la población.

Tabla N°- 7 Muestreo

AREAS	CARACTERISTICA	PERSONAL
Gerente	Dirige y controla la empresa	1
Administración	Área en la que se Administra la empresa	10
Vendedores	Se encargan en vender y promocionar los productos	5
Cajeros	Encargados de cobrar y cuadrar las cuentas de efectivo	15
Operaciones	Personas polifuncionales	9
	Total Directivos	40
Clientes	Personas que adquieren productos	20
	Total Clientes	20
	Total	80

Elaborado por el autor: Rojas Carlos Alberto

Tipos de Muestras

Entre los tipos de muestras más usados en la investigación tenemos.

Muestreo de Aleatorio Simple

Es la técnica de muestreo en el que todos los elementos que conforma el universo y por lo tanto, están descrito en el marco muestral, tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra.

Muestreo Estratificado

Es una técnica de muestreo probabilístico en donde el investigador divide a toda la población en diferentes subgrupos o estratos, luego selecciona aleatoriamente a los sujetos finales de los diferentes estratos en forma proporcional

Muestreo por Cuotas

Es una técnica de muestreo no probabilístico en donde la muestra reunida tiene la misma proporción de individuos que toda la población con respecto al fenómeno enfocado de acuerdo a las características o los rasgos conocidos.

Muestreo Intencionado

Es un muestro no probabilístico generalmente son seleccionados en función de su accesibilidad o a criterio personal e intencional del investigador, la desventaja de este método de muestreo no probabilístico es que no se toman pruebas de una porción desconocida de la población

Muestreo Mixto

Cuando la población es compleja, cualquiera de los métodos descritos puede ser difícil de aplicar, en estos casos se aplicaría un muestreo mixto que combina dos o más de los anteriores sobre distintas unidades de la encuesta.

3.8 Métodos y Técnicas

Método Teórico

Es el que permite descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, no detectables de manera censo perceptual, por ello se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción.

Método Histórico

El método histórico es una disciplina que se aplica sobre la descripción de los hechos históricos y el tipo de análisis científicos necesarios a nivel general para explicar los hechos. Este tipo de método tiene como objetivo el estudiar cual es el proceso de investigación en la ciencia histórica y así identificar patrones que sean regulares y las causas generales que hay en los procesos históricos a corto y a largo plazo.

Método Analítico

Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho particular, es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia, este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

Método Sintético

Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo a partir de elementos elegantes por el análisis, se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, por otro lado podemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la particularidad de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

Método Inductivo

Es el método científico que alcanza conclusiones generales partiendo hipótesis o antecedentes en particular, este tipo de método se basa en la

investigación y en el experimento en los hechos y acciones concretas para así poder llegar a una resolución o en conclusión en general sobre estos casos, es decir este proceso se aborda por los datos y finaliza llegando a una teoría, por lo tanto se puede decir que remonta del comportamiento o la conducta de los objetos partiendo específicamente de la observación donde se producen durante el experimento.

Método Deductivo

Es una estrategia de razonamiento empelada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de inferencias o principios, es un pensamiento que va de lo general como las leyes o principios y en lo particular como los fenómenos o hechos concretos, la conclusión se halla dentro de las propias premisas referidas, por lo general cuando se aplica este método, si las premisas son verdaderas la conclusión será efectivamente valida.

3.9 Técnicas e Instrumentos de Investigación

La investigación no tiene sentido sin aplicar técnicas de recolección de información, estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determina las técnicas a utilizar, cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán utilizados.

Todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica de la observación, aunque se utilice métodos diferentes, su marco metodológico de recolección de datos se centra en la técnica de observación el éxito o el fracaso de la investigación dependerá de empleo.

Los instrumentos que se construirán llevaran a la obtención de los datos de la realidad y una vez recogidos podrá pasarse a la siguiente fase que

es el proceso de datos, lo que se pretende obtener responde a los indicadores de estudio, los cuales aparecen en forma de preguntas, es decir las características a observar y así poder elaborar una serie de instrumentos que serán los que en realidad requieren de la investigación u objeto de estudio

La recolección de datos se refiere al uso de una gran variedad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizados por el analista para desarrollar los sistemas de información, como son las entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos. Todos estos tipos de instrumentos se aplicaran en un momento en particular, con la finalidad de buscar información que será útil a una investigación.

Observación

La observación es un método por el cual se instituye un sistema de procesos que el investigador recolecta información sobre el objeto que se estudia, esto implica que el estudio que se realice sea el indicado, la información seleccionada se agrupa para ser desarrollada con un procedimiento innovador. El investigador toma en cuenta la observación como un fenómeno determinado, su hipótesis es sumamente coherente.

Entrevista

La entrevista es una técnica que determina una función específica donde le investigador recopila la información de una manera tipificada. La información recolectada determina el entorno de los acontecimientos vividos y de los diferentes aspectos como el modo de pensar y sentir de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando.

Encuesta

La encuesta es la técnica utilizada en todo proceso de investigación la cual nos permite determinar un procedimiento para elaborar información de datos de una forma rápida y eficaz. Esta herramienta es utilizada mediante un cuestionario impreso, que determina para mostrar resultados sobre el problema que se estudia y el investigador llena por sí mismo una serie de preguntas a criterio personal, Con esta información diseñamos la encuesta que vamos aplicar y se observa en anexos

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

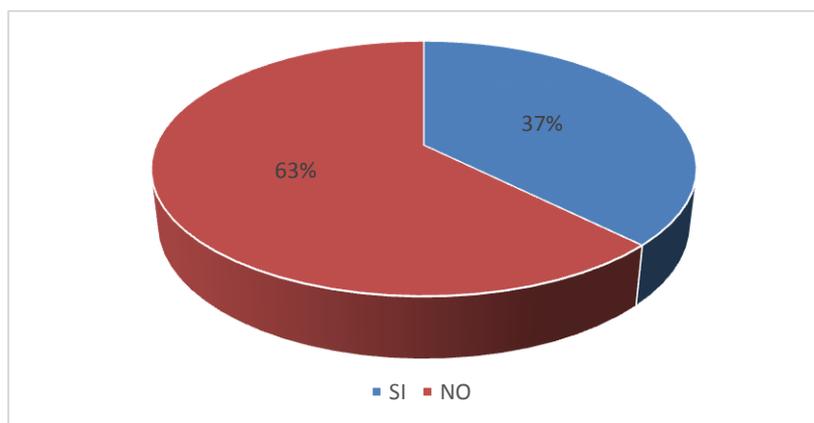
1.- Se siente usted satisfecho de pertenecer a la empresa Corporación el Rosado S.A.

Tabla N°- 8 - Satisfacción Laboral

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	15	37,5
NO	25	62,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Grafico N°- 3 Satisfacción Laboral



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

De acuerdo al grafico N°- 3 observamos que el 63% de la población nos indica que los colaboradores de la empresa Corporación el Rosado no se sienten satisfechos de pertenecer a la empresa y el 37% de la población indicó que si se sienten satisfechos de pertenecer a la empresa.

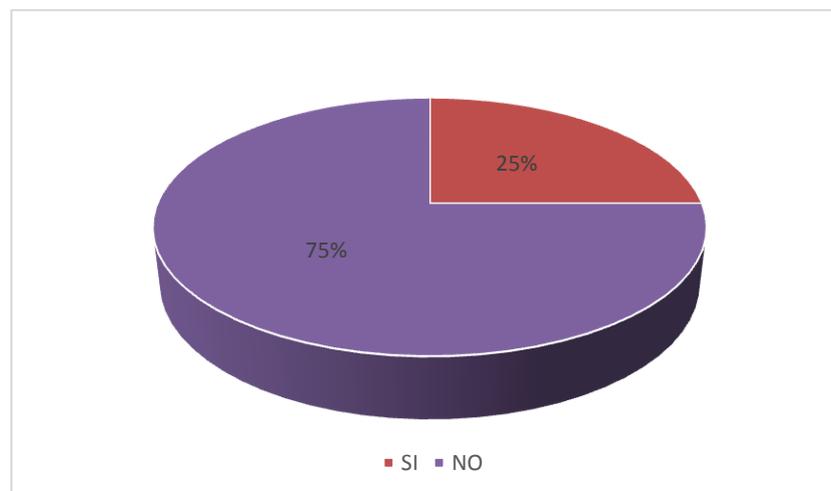
2.- Los colaboradores de la empresa están en capacidad para desempeñar bien sus funciones

Tabla N°- 9 Desempeño de Colaboradores

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	10	25
NO	30	75
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Grafico N°- 4 Desempeño de Colaboradores



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

Según el gráfico N°- 4 observamos que el 75% de la población indica que los colaboradores de la empresa no están en capacidad para desempeñar sus funciones dentro de la empresa y el 25% de la población indicaron que los colaboradores si están en capacidad para desempeñar sus funciones.

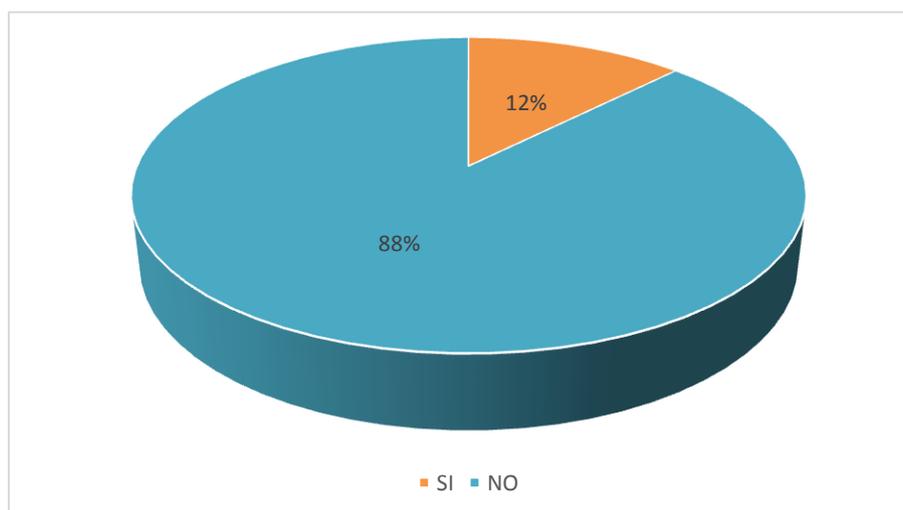
3.- Usted cree que la empresa valora su trabajo y esfuerzo de acuerdo a su posición jerárquica

Tabla N°- 10 Esfuerzo de trabajo

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	5	12,5
NO	35	87,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Gráfico N° 5 – Esfuerzo de Trabajo



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

De acuerdo al gráfico N°- 5, observamos que el 88% de la población indica que los colaboradores de la empresa Corporación el Rosado no se sienten valorados por su trabajo dentro de la empresa y el 12% de la población indicó que si sienten que su trabajo es valorado por la empresa.

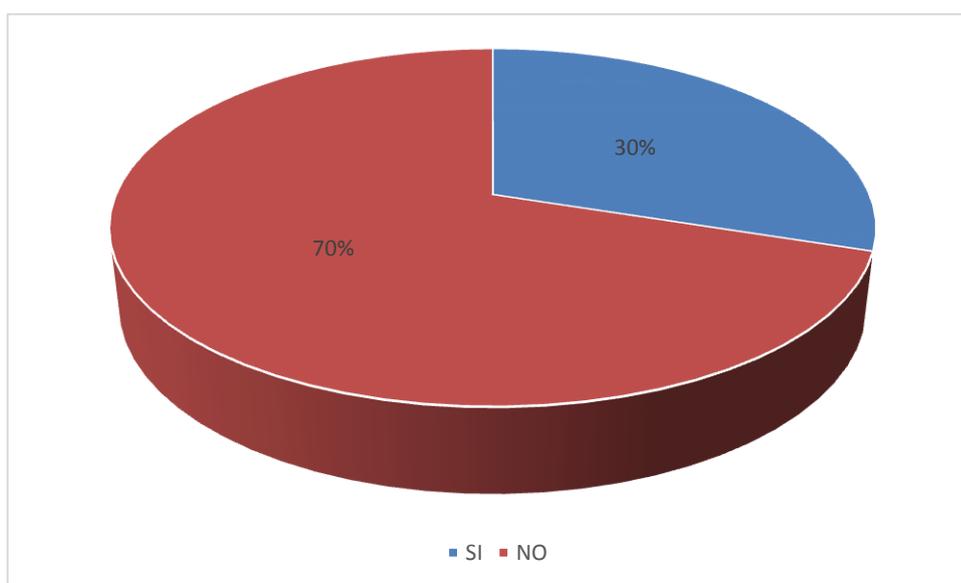
4.- Considera usted que el clima laboral en el que desarrollan las actividades los colaboradores de la Corporación el Rosado son las adecuadas.

Tabla N°. 11 - Clima Laboral

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	12	30
NO	28	70
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Grafico N°- 6 – Clima Laboral



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

Como observamos el grafico N°- 6, el 70% de la población indica que el clima laboral en la empresa el Rosado no presenta las adecuaciones para que los colaboradores desarrollen sus actividades y el 30% de la población indicaron que la empresa si tiene las adecuaciones para que sus colaboradores desarrollen sus actividades y un buen clima laboral.

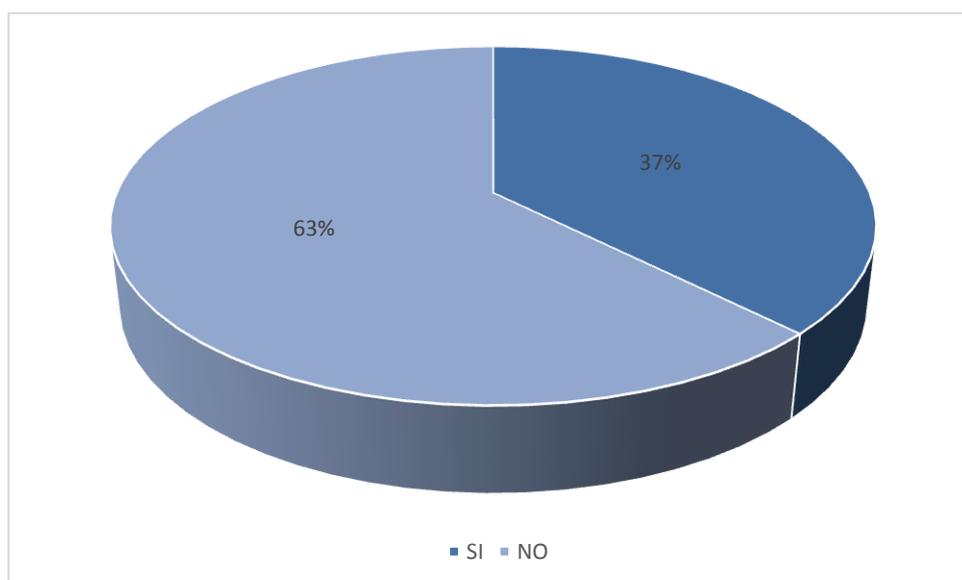
5.- Se siente satisfecho con los beneficios que le da la empresa Corporación el Rosado S.A.

Tabla N°- 12- Beneficios

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	15	37,5
NO	25	62,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Grafico N°- 7 - Beneficios



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

Como indica el grafico N°- 7, el 63% de la población indica que los colaboradores de la empresa el Rosado no se sienten satisfechos con los beneficios requeridos y el 37% de la población indicaron que si se sienten satisfechos con los beneficios que les brinda la empresa el Rosado.

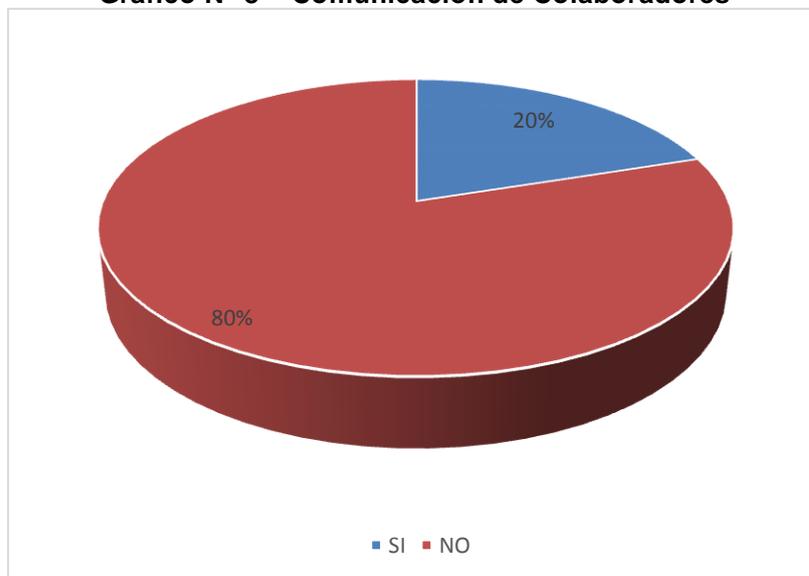
6.- Cree usted que la comunicación entre colaboradores favorece a la producción de la empresa

Tabla 13 - Comunicación de Colaboradores

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	8	20
NO	32	80
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Grafico N° 8 – Comunicación de Colaboradores



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

Como demuestra el gráfico N°- 8, el 80% de la población indica que la comunicación entre colaboradores no es favorable para la empresa y el 20% de la población indicaron que si creen que la comunicación entre colaboradores favorece con el crecimiento de la empresa.

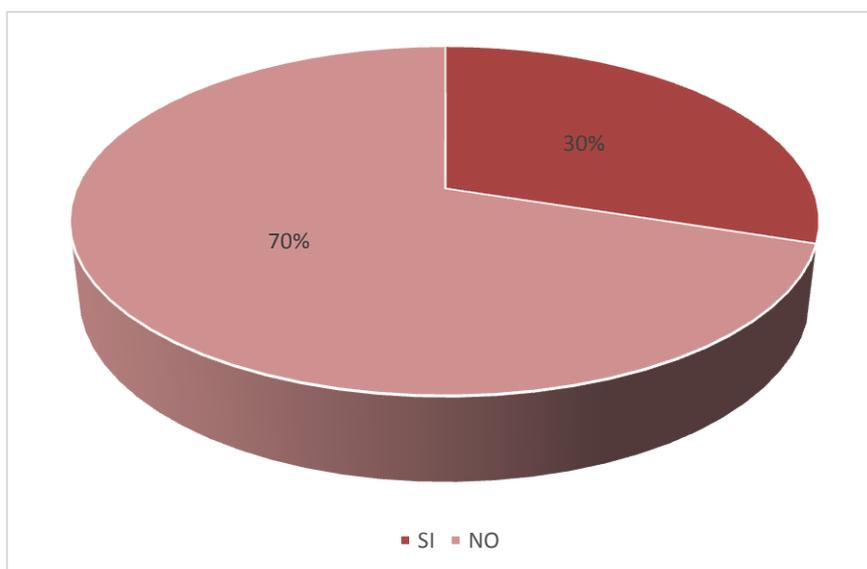
7.- Considera usted que hay suficiente dialogo entre los colaboradores para el desarrollo productivo de la empresa

Tabla N°- 14 - Desarrollo de la empresa

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	12	30
NO	28	70
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Grafico N°- 9 Desarrollo de la Empresa



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

Según el grafico N°- 9, observamos que el 70% de la población indica que no hay suficiente dialogo entre colaboradores para el desarrollo de la empresa el Rosado y el 30% de la población indicaron que si hay suficiente dialogo entre colaboradores y eso contribuye al desarrollo de la empresa.

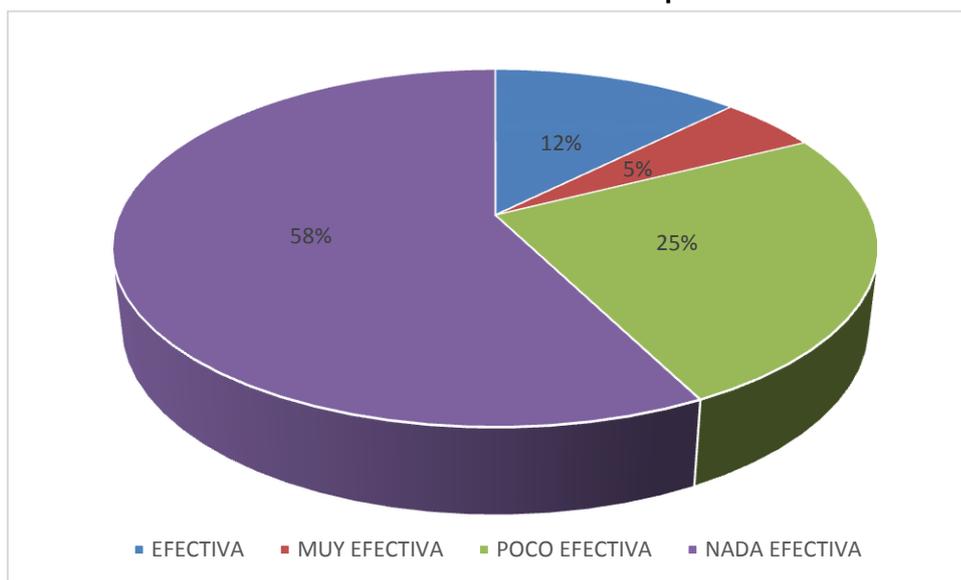
8.- Como califica la comunicación entre los jefes y empleados de la empresa

Tabla N°- 15- Calificación de comunicación de empleados

RESPUESTA	CANTIDAD	%
EFFECTIVA	5	12,5
MUY EFFECTIVA	2	5
POCO EFFECTIVA	10	25
NADA EFFECTIVA	23	57,5
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Grafico N°- 10 Calificación de Empleados



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

De acuerdo al gráfico N°- 10, nos indica que el 58% de la población califica como nada efectiva la comunicación entre jefes y empleados de

la empresa el Rosado, el 25% de la población califica como poco efectiva, el 12% de la población califica como efectiva la comunicación entre jefes y empleados y el 5% de la población como el porcentaje más bajo califica como muy efectiva la comunicación entre jefes y empleados dentro de la empresa.

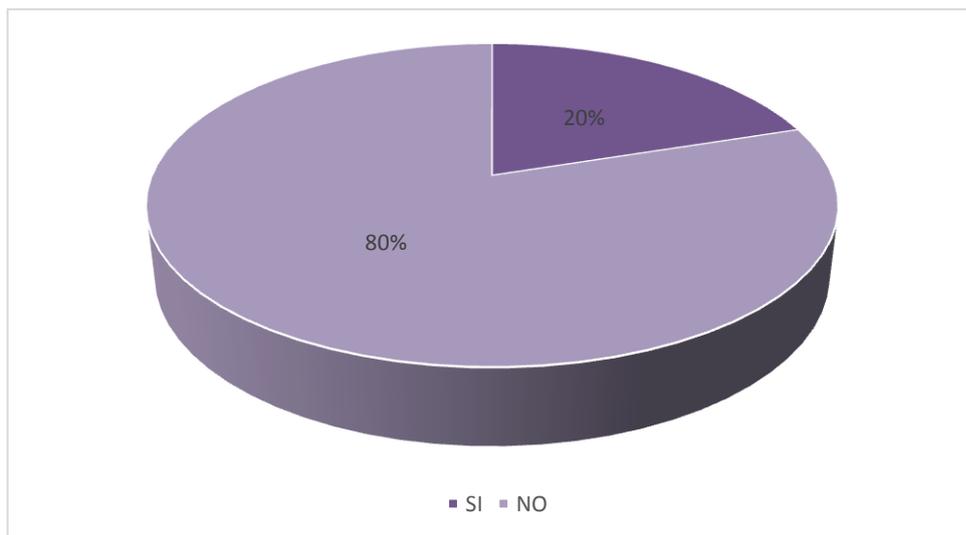
9.- Existe una comunicación afectiva y amigable en cada departamento de la empresa.

Tabla N°- 16 Comunicación Afectiva

RESPUESTA	CALIFICACION	%
SI	8	20
NO	32	80
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Grafico N°- 11 Comunicación Afectiva



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

Como observamos en el grafico N°- 11, el 80% de la población indica que no hay una comunicación afectiva en cada área de la empresa el Rosado

y el 20% de la población indicó que si existe una buena comunicación entre colaboradores en cada área de la empresa.

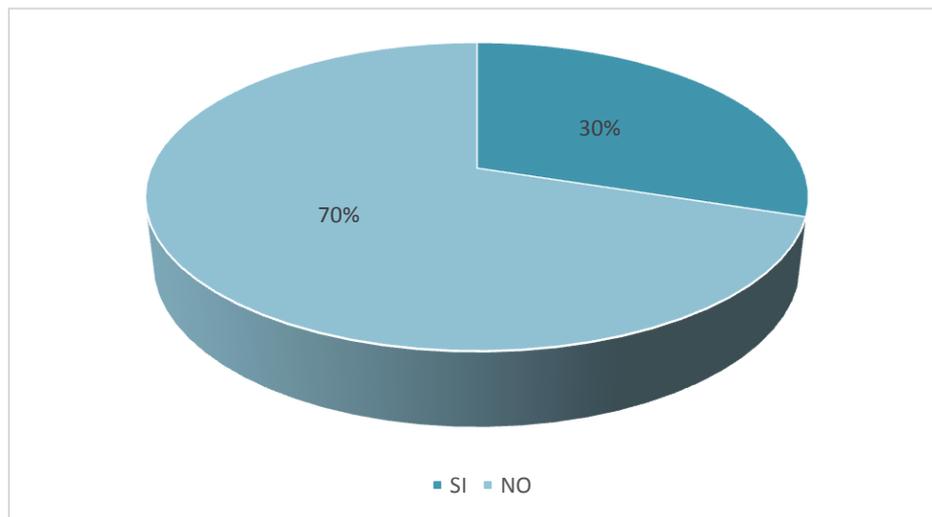
10.- Considera usted que se debe capacitar a los colaboradores de la Institución para mejorar la calidad de la comunicación

Tabla N°-17 - Satisfacción de colaboradores

RESPUESTA	CANTIDAD	%
SI	12	30
NO	28	70
TOTAL	40	100

Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Grafico N°10 – Satisfacción de Colaboradores



Fuente: Elaborado por Rojas León Carlos Alberto

Análisis:

Según el gráfico N°10 observamos que el 70% de la población indica que los colaboradores de la empresa no han recibido capacitación para mejorar la calidad de comunicación y el 30% de la población indicaron que si es necesario que los colaboradores reciban capacitación por parte de la empresa.

4.2 Plan Mejora

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?	¿Costo?
Se aplicaría un sistema de comunicación para desarrollar un buen clima laboral	No existe un sistema de comunicación donde se oriente a los colaboradores para que tengan una buena comunicación entre si	Por medio de capacitaciones mensuales a los empleados	el 1 de abril del 2018	A todos los empleados de la Corporación el Rosado S.A	En las instalaciones de la Matriz Corporación el Rosado S.A	\$600
Desarrollar estrategias que fomenten la buena comunicación entre empleados y jefes	Implementar procesos que determinen un sistema de doctrina para que la empresa establezca una función de desempeño y ética para la buena comunicación	Mediante diálogo de mejoras de parte del departamento de talento humano a los empleados en donde se reflejara las necesidades que mantiene el empleado	el 1 de abril del 2018	A todos los empleados y el departamento de talento humano de la Corporación el Rosado S.A	En las instalaciones de la Matriz Corporación el Rosado S.A	\$300

	entre colaboradores					
Establecer doctrinas para medir el desempeño y eficiencia de los trabajadores de la empresa	Tomar medidas de control de personal para establecer estrategias donde se pueda manejar el ambiente laboral	Escogiendo al personal debidamente adecuado para el cargo a realizar	el 1 de abril del 2018	A todos los empleados de la Corporación el Rosado S.A	En las instalaciones de la Matriz Corporación el Rosado S.A	
Implementar un diseño de innovación para el desarrollo productivo de la empresa junto con los colaboradores	No existe un diseño actualizado y esto hace que el cliente lo vea de una manera sencilla, la cual no les da animo a visitar La Corporación El rosado	Mediante publicidades y ofertas de los productos, lo cual saldrá beneficiado el cliente y lo recomendará y volverá por más.	el 1 de abril del 2018	A todos los clientes de la Corporación el Rosado S.A	En las instalaciones de la Matriz Corporación el Rosado S.A	\$100
TOTAL						\$1.000

4.3 Estrategia de la Propuesta

La estrategia de la propuesta se llevara a cabo en el área Administrativa de la empresa Corporación el Rosado

- Se recomienda un plan de acción para mejorar la calidad de comunicación

- Se debe planificar capacitaciones para que los colaboradores mejoren su rendimiento en sus funciones y establezcan un buen ambiente de trabajo

- Establecer estrategias para desarrollar un buen desempeño por parte de los colaboradores

- Generar y fomentar conocimientos de ética profesional y de comunicación para todos los colaboradores de la empresa

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la empresa desarrolle planteamientos que sea de utilidad para beneficio de los colaboradores
- Establecer un plan de acción para mejorar la calidad de comunicación entre colaboradores de la empresa
- Capacitar a los colaboradores de todas las áreas para que desarrollen técnicas de comunicación para el beneficio de la empresa
- Implementar un mecanismo para el buen funcionamiento de la empresa y así establecer un buen ambiente laboral para todos los colaboradores

Bibliografía

- Alvarado, A. (30 de 04 de 2015). *Alvarado, Alonso* . Obtenido de Alvarado, Alonso .
- Andrade, A. (12 de 09 de 2014). *Andrade, Angel* . Obtenido de Andrade, Angel .
- Casquete, A. (15 de 08 de 2014). *Casquete, Alex* . Obtenido de Casquete, Alex .
- Cater, O. (15 de 05 de 2014). *Cater, Oscar* . Obtenido de Cater, Oscar .
- Chavez, S. (28 de 10 de 2015). *Chavez, Samuel* . Obtenido de Chavez, Samuel .
- Codigo de Trabajo, M. L. (21 de 05 de 2016). *Codigo de Trabajo, Ministerio Laboral* . Obtenido de Codigo de Trabajo, Ministerio Laboral .
- Diaz, G. (15 de 02 de 2015). *Diaz, Gabriel* . Obtenido de Diaz, Gabriel .
- D'Stefano, G. (15 de 02 de 2014). *D'Stefano, Gilbert*. Obtenido de D'Stefano, Gilbert.
- Eliot, M. (15 de 03 de 2015). *Eliot, Mishell*. Obtenido de Eliot, Mishell.
- Flores, L. (15 de 04 de 2015). *Flores, Lupe*. Obtenido de Flores, Lupe.
- Frias, L. (10 de 04 de 2015). *Frias, Luigui*. Obtenido de Frias, Luigui.
- Jacome, L. (15 de 05 de 2015). *Jacome, Luis* . Obtenido de Jacome, Luis .
- Jimenez, P. (15 de 04 de 2014). *Jimenez, Patric* . Obtenido de Jimenez, Patric .
- Ley Organica del Trabajador, R. L. (15 de 01 de 2016). *Ley Organica del Trabajador, Reformas Laborales* . Obtenido de Ley Organica del Trabajador, Reformas Laborales .
- Loor, S. (25 de 02 de 2014). *Loor, Samuel* . Obtenido de Loor, Samuel .
- Luna, V. (15 de 01 de 2015). *Luna, Valentino* . Obtenido de Luna, Valentino .
- Manobanda, H. (15 de 09 de 2014). *Manobanda, Harry* . Obtenido de Manobanda, Harry .
- Nieto, P. (10 de 06 de 2014). *Nieto, Paul* . Obtenido de Nieto, Paul .
- Perez, A. (25 de 01 de 2014). *Perez, Adrian* . Obtenido de Perez, Adrian .
- Pinto, D. (09 de 10 de 2015). *Pinto, Daniel* . Obtenido de Pinto, Daniel .
- Plan Nacional de Desarrollo, C. (15 de 12 de 2015). *Plan Nacional de Desarrollo, Constitucion* . Obtenido de Plan Nacional de Desarrollo, Constitucion .
- Polit, S. (31 de 03 de 2015). *Polit, Santiago* . Obtenido de Polit, Santiago .
- Quinto, A. (15 de 07 de 2014). *Quinto, Alex* . Obtenido de Quinto, Alex .
- Real Academia Española, R. (03 de 01 de 2015). *Real Academia Española, RAE* . Obtenido de Real Academia Española, RAE .

Rivas, A. (15 de 10 de 2014). *Rivas, Andres* . Obtenido de Rivas, Andres .

Rodriguez, L. (13 de 10 de 2014). *Rodriguez, Lua* . Obtenido de Rodriguez, Lua .

Ruiz, E. (15 de 06 de 2014). *Ruiz, Eliot*. Obtenido de Ruiz, Eliot.

Santillan, W. (30 de 08 de 2014). *Santillan, Willy* . Obtenido de Santillan, Willy .

Torres, L. (15 de 03 de 2013). *Torres, Luis*. Obtenido de Torres, Luis.

Torres, M. (07 de 11 de 2015). *Torres, Martin* . Obtenido de Torres, Martin .

Velez, N. (09 de 10 de 2015). *Velez, Nando* . Obtenido de Velez, Nando .

Yacza, M. (25 de 03 de 2015). *Yacza, Matias* . Obtenido de Yacza, Matias .

Zorrillo, N. (20 de 12 de 2014). *Zorrillo, Nestor* . Obtenido de Zorrillo, Nestor .

Anexos



ENCUESTA N°1

EMPRESA: Corporación el Rosado S.A.

Objetivo: Implementar un Plan de mejora laboral que genere una eficiente comunicación en los colaboradores del Comisariato el Rosado del local Rio Centro de Sambordon durante el ejercicio 2016

Datos Generales:

. Sexo	M	<input type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>		
.Edad de 18 a 25	26 a 35	<input type="checkbox"/>	36 a 55	<input type="checkbox"/>		
.Nivel de Educacion	Básica	<input type="checkbox"/>	Media	<input type="checkbox"/>	Superior	<input type="checkbox"/>

1. Se siente usted satisfecho de pertenecer a la empresa Corporación el Rosado S.A.

SI	NO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Los colaboradores de la empresa están en capacidad para desempeñar bien sus funciones

SI	NO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Usted cree que la empresa valora su trabajo y esfuerzo de acuerdo a su posición jerárquica

SI	NO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Considera usted que el clima laboral en el que desarrollan las actividades los colaboradores de la Corporación el Rosado son las adecuadas

SI	NO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Se siente satisfecho con los beneficios que le da la empresa Corporación el Rosado S.A.

SI	NO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Cree usted que la comunicación entre colaboradores favorece a la producción de la empresa

SI	NO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Considera usted que hay suficiente dialogo entre los colaboradores para el desarrollo productivo de la empresa

SI	NO
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Como califica la comunicación entre los jefes y empleados de la empresa

Efectiva

Muy Efectiva

Poco Efectiva

Nada Efectiva

9. Existe una comunicación afectiva y amigable en cada departamento de la empresa

SI	NO
O	O

10. Considera usted que se debe capacitar a los colaboradores de la institución para mejorar la calidad de la comunicación

SI	NO
O	O

Fotografías de la empresa y desarrollando las encuestas



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor (a) del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Plan de mejoras del clima laboral en la empresa Corporación el Rosado” rio centro Samborondon** y problema de investigación: **“Ineficiente clima laboral genera baja productividad a los colaboradores de la Corporación el rosado rio centro Samborondon durante el año 2017,** presentado por Rojas león Carlos Alberto, como requisito previo para optar por el título de:

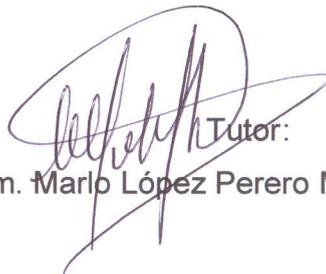
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.



Egresado:

Rojas león Carlos Alberto



Tutor:

Ing. Com. Mario López Perero Mba.



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Rojas león Carlos Alberto, en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación **“Plan de mejoras del clima laboral en la empresa Corporación el Rosado”** rio centro **Samborondon**, de la modalidad de presencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresas, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Carlos Alberto Rojas León
Nombre y Apellidos del Autor


Firma

No. de cedula: 094122148-3


Ab. Nardo Augusto Alvarado
NOTARIO SUPLENTE DE LA
NOTARIA SEPTIMA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



Factura: 001-003-000004640



DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180901007D00163

Ante mí, NOTARIO(A) SUPLENTE NARDO AUGUSTO ALVARADO de la NOTARÍA SÉPTIMA EN RAZÓN DE LA ACCIÓN DE PERSONAL 03543-DP09-2018-RA, comparece(n) CARLOS ALBERTO ROJAS LEON portador(a) de CÉDULA 0941221483 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. GUAYAQUIL, a 21 DE MARZO DEL 2018, (12:05).

Carlos Rojas Leon
CARLOS ALBERTO ROJAS LEON
CÉDULA: 0941221483



Nardo Augusto Alvarado



NOTARIO(A) SUPLENTE NARDO AUGUSTO ALVARADO
NOTARÍA SÉPTIMA DEL CANTÓN GUAYAQUIL

AP: 03543-DP09-2018-RA

Ab. Nardo Augusto Alvarado
NOTARIO SUPLENTE
DEL CANTÓN GUAYAQUIL

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el *REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.*

Luis Alberto Akater

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT



Luis Alberto Akater

Firma