



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO
DE TECNOLOGÌA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS**

**Proyecto de investigación previo a la obtención de título de:
TECNOLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

**PROPUESTA DE MEJORA DE LIDERAZGO DE LOS
DIRECTIVOS DE LA EMPRESA FAMILIAR TRANSAVILES
DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DURANTE EL EJERCICIO
2017.**

Autora: Narcisa Mirella Avilés Araujo

Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

Guayaquil, Ecuador

2018

DEDICATORIA

Con todo el esfuerzo realizado en estos años de estudio, este proyecto está dedicado primeramente A Dios, por mostrarme día a día que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible. A mi familia que se sacrificaron el poco tiempo que les di, ellos estuvieron apoyándome en todo momento, me dieron valentía para seguir estudiando, comprobando que con esfuerzo y perseverancia se pueden alcanzar las metas. Con todo el amor que les tengo dedico este proyecto a ustedes

Narcisa Mirella Avilés Araujo

AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirme una vez más dándome esta oportunidad de poder cumplir con mis metas. A mi familia por darme el apoyo incondicional para que éste trabajo llegue a una final culminación. A mis compañeros de estudio que han formado parte de mi vida profesional, les agradezco por sus consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles. A los profesores del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, por su calidad académica demostrada en todos los años de mi carrera.

Narcisa Mirella Avilés Araujo

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: “Propuesta de mejora de liderazgo de los directivos de la empresa familiar **TRANSAVILES** de la ciudad de Guayaquil durante el ejercicio 2017.”, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: Limitado liderazgo de los directivos genera, reducido ingresos y desempeño laboral a la empresa familiar **TRANSAVILES** en la ciudad de Guayaquil durante el año 2017. El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Autora: Narcisa Mirella Avilés Araujo

Tutor: Ing. Com. Marlo López Mba.

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN

Los criterios e ideas expuestos en el presente trabajo de graduación con el tema: Propuesta de mejora de liderazgo de los directivos de la empresa familiar **TRANSAVILES**. de la ciudad de Guayaquil durante el ejercicio 2017...de la carrera Administración de Empresas del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, son de absoluta responsabilidad del autora y no constituye copia o plagio de otra tesis presentada con anterioridad.

Autora: Narcisa Mirella Avilés Araujo

C.C.

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
CEGESCYT

Firma



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

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

Tema

“Propuesta de mejora de liderazgo de los directivos de la empresa familiar
TRANSAVILES de la ciudad de Guayaquil durante el ejercicio 2017”

Autora: Narcisa Mirella Avilés Araujo

Tutor: Ing. Com. Marlo López perero Mba.

RESUMEN

La empresa Transaviles, ubicada en la ciudad de Guayaquil se dedica a ofertar servicios de transporte de carga pesada en el sector agrícola específicamente en el sector bananero d la localidad estudiada. Los problemas encontrados es que como es una empresa familiar no cumplen con todos los parámetros de ley y esto hace que la empresa no incremente sus ingresos por el poco compromiso que la misma familia brinda al momento de prestar sus servicios, esto se ve afectado en la clientela de la Empresa ya q no están conforme con el servicio brindado. Se ha planteado un Plan de Mejoras para aplicar a la empresa, en esto se ha decido capacitar a todo el personal familiar y darles charlas motivacionales para que mejoren la atención y así mismo con el gerente para que se preocupe de sus empleados porque así sean familiares los que trabajen allí tienen que recibir todos los beneficios de ley, por este problema es que no se enfocan en hacer su respectivo trabajo lo cual genera bajo desempeño laboral y bajos ingresos.

Capacitaciones

Liquidez

Plan de Mejoras

Atención al



**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

“Propuesta de mejora de liderazgo de los directivos de la empresa familiar **TRANSAVILES** de la ciudad de Guayaquil durante el ejercicio 2017”

Autora: Narcisa Mirella Avilés Araujo

Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

ABSTRACT

The company Transaviles, located in the city of Guayaquil is dedicated to offer heavy transport services in the agricultural sector specifically in the banana sector of the town studied. The problems found is that as it is a family business they do not comply with all the parameters of the law and this means that the company does not increase its income due to the little commitment that the family provides when rendering their services, this is affected in the Customers of the Company since they are not satisfied with the service provided. An Improvement Plan has been proposed to apply to the company, in this it has been decided to train all the family staff and give them motivational talks to improve the attention and also with the manager so that he worries about his employees because they are familiar those who work there must receive all the benefits of the law, because of this problem they do not focus on doing their respective work, which generates low job performance and low income.

TRAININGS

Liquidity

Improvement Plan

Customer service

INDICE GENERAL

PORTADA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR	iv
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN.....	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INDICE GENERAL.....	ix
INDICE DE GRÁFICOS	x
INDICE DE CUADROS.....	xi

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.-Planteamiento del problema	1
1.2 Ubicación del problema en un contexto.....	1
1.3 Situación conflicto.....	4
1.4 Delimitación del problema	4
1.5 Formulación del problema.....	5
1.6 Objetivos de la investigación	6
1.6.1 Objetivo general.....	6
1.6.2 Objetivos específicos	6
1.7 Justificación de la investigación	7

CAPITULO II 2.1 MARCO TEORICO

2.2Fundamentación teórica	8
2.3 Antecedentes Históricos	9
2.4 Antecedentes Referenciales	10
2.5 Desempeño laboral	13
2.6 Fundamentación Legal	15
2.7 VARIABLE DE INVESTIGACION	28

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	31
Organigrama Estructural.....	32
3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.3 Según su diseño.....	34
3.4 Métodos y técnicas.....	36

CAPITULO IV Análisis documental

4.2.- PLAN DE Mejoras.....	48
Conclusiones.....	50
Recomendaciones.....	51
Bibliografía.....	52
Anexos.....	54

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°- 1 Organigrama.....	32
Gráfico N°- 2 TIEMPO.....	38
Gráfico N°- 3 Causas.....	39
Gráfico N°- 4 Colaboradores.....	40
Gráfico N°- 5 Beneficios.....	41
Gráfico N°- 6 Desempeño Laboral.....	42
Gráfico N°- 7 Cronograma.....	43
Gráfico N°- 8 Grupo Familiar.....	44
Gráfico N°- 9 Sistema de Contabilidad.....	45
Gráfico N°- 10 Remuneración.....	46
Gráfico N°- 11 Implementos.....	47

INDICE DE CUADROS

Tabla N°- 1 Trabajadores	32
Tabla N°- 2 Población.....	35
Tabla N°- 3 Muestra.....	36
Tabla N°- 4 Tiempo.....	38
Tabla N°- 5 Causas	39
Tabla N°- 6 Colaboradores	40
Tabla N°- 7 Beneficios	41
Tabla N°- 8 Desempeño Laboral	42
Tabla N°- 9 Cronograma	43
Tabla N°- 10 Grupo Familiar	44
Tabla N°- 11 Sistema de Contabilidad	45
Tabla N°- 12 Remuneración	46
Tabla N°- 13 Implementos	47

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.-Planteamiento del problema

1.2 Ubicación del problema en un contexto.

El mundo está en constante evolución; existen períodos más “explosivos” que otros, pero la transformación es la esencia de nuestra historia. Desde pequeños enseñan las principales acciones acontecidas, positivas o negativas, que provocaron cambios sustanciales (tanto cultural, como económico, político o social) en la humanidad, en otras palabras, que revolucionaron el pensamiento del hombre; da igual hablar de la era antigua como la moderna, la repercusión es la misma. (Alvarez, 2013)

Según, Trechera, (2003) a este efecto se puede recordar lo que representaron los grandes imperios como el Macedonio y el Romano, por nombrar algunos, la Inquisición, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial, todas las luchas por la independencia, y más recientemente, la gran Revolución de “la Red”. No se intenta dar una clase de historia, sólo subrayar que nada de esto se hubiera materializado sin la presencia del llamado: Líder, que muchas veces reclinamos a un segundo plano.

El liderazgo representa uno de los factores centrales, para la consecución de las metas organizacionales, por eso, resulta imprescindible conocer las habilidades necesarias para su óptimo desempeño. Dirigir grupos de personas dentro de una organización es una tarea compleja, la cual requiere

el análisis y las herramientas ten dientes a facilitar dicha labor. Un equipo de trabajo coordinado y unido puede enfrentarse con éxito al desempeño de sus funciones, por tal motivo, el clima de trabajo es determinante en la satisfacción y en la motivación de las personas, quienes lo integran. (Aguilar M.J. 2007).

Hoy en día, se sabe que los distintos estilos para liderar, generan efectos positivos y negativos en la cultura y en el clima de una organización, por eso, es necesario efectuar una revisión del liderazgo, con el fin de mejorar la calidad, la eficacia y la eficiencia organizacionales.

El liderazgo se considera como una función más del equipo de trabajo, ya no es un puesto único, por tal razón es necesario que los gerentes y directivos aprendan las técnicas necesarias para, la óptima resolución de los conflictos, la negociación, la participación democrática en la toma de las decisiones, la empatía, las habilidades comunicativas efectivas, la delegación de las funciones, con el fin de ejercer un liderazgo compartido, en definitiva, las herramientas orientadas a lograr la óptima eficacia en la gestión y en la dinámica de los grupos, esta situación es la que se observa en TRANSAVILES, ya que esta es una empresa familiar, y los sentimientos en varias ocasiones no dejan tomar decisiones acertadas. (Fabra, 2005) (Muñoz, 20012) Los cambios en las técnicas productivas y de servicios imponen funcionamientos laborales cada vez más dinámicos y competentes, es de vital importancia que los objetivos de la organización sean asumidos como propios, que la visión, la misión y los valores sean aceptados y compartidos por todos los miembros de la organización, para lograr que de esta manera los ingresos de la empresa se incrementen y se pueda reinvertir en el crecimiento sostenido de la empresa TRANSAVILES.

El líder de una organización debe ser capaz de que los miembros que la integran, interioricen las metas como propias, para esto, resulta imprescindible indagar en los principales motivadores del equipo de trabajo, para poder incentivar al grupo y obtener además de un buen desempeño, la satisfacción personal de sus integrantes.

Ecuador, también se ve afectada por las tendencias internacionales. Bajo estas circunstancias ha sido necesaria la búsqueda y la aplicación, en actividades específicas y de manera flexible, de nuevas formas de organización y dirección de la economía, así como de las estructuras y métodos de funcionamiento de organismos y empresas. (Organización Mundial de Turismo, 2007)

Por esta razón, se han realizado investigaciones con el fin de hacer una exploración del comportamiento del directivo ecuatoriano contemporáneo específicamente en las empresas familiares, a los efectos de favorecer los cambios encaminados a superar las brechas que les impiden avanzar hacia su inserción competitiva en el entorno contemporáneo y limitan el crecimiento de los ingresos empresariales, que dan como resultado en ciertas ocasiones un PIB sin crecimiento.

A través de esta investigación, se evidenció la existencia de un conjunto de brechas que se interponen en la consecución de ese perfil deseado de directivo y que constituyen importantes retos a vencer en las organizaciones actuales. La excesiva estructuración y reglamentación, el poco margen al desarrollo de la iniciativa y la creatividad, el énfasis en el control dentro del proceso administrativo, la ausencia de prioridades en el proceso de cambio, el bajo nivel de trabajo en equipo, así como la falta de preparación gerencial, fundamentan algunas de las causas determinantes de las brechas identificadas. (Duarte, 2015)

En Guayas, los equipos directivos se han desarrollado en organizaciones altamente estructuradas, donde el ejercicio profesional ha girado principalmente en torno a la figura del jefe de la organización (lo que implica un liderazgo marcado por el autoritarismo y paternalismo). Por esta razón, es muy difícil, hoy por hoy, asimilar en nuestras empresas dimensiones tales como la aportación al equipo; la orientación al aprendizaje; así como el desplazamiento del interés individual hacia posiciones que reflejen la búsqueda de objetivos comunes. En tal sentido, la formación de los directivos (como

figuras impulsoras) juega un papel de incalculable valor para estimular las transformaciones que el país demanda. (Alfred Duipont, 2007)

1.3 Situación conflicto

La empresa familiar **TRANSAVILES**, forma parte fundamental de las estructuras productivas tanto de las economías industrializadas como en vías de desarrollo. A pesar de carecer de datos rigurosos que permitan corroborarlo, la empresa familiar tiene un papel preponderante en la generación de riqueza nacional, esta empresa familiar oferta servicios de transportes de carga pesada en el sector agrícola específicamente en el sector bananero, inicia sus actividades en el año 2012, con tres vehículos y con sede en la ciudadela los Sauces 2, Mz F66 villa 24.

Lamentablemente como tiene una estructura familiar, en la actualidad se observan las siguientes manifestaciones:

- Limitaciones en los ingresos
- Tardanzas en la recuperación de la cartera
- Escasa toma de decisiones gerenciales
- Personal desmotivado
- Limitado compromiso con la organización
- Reducida solución a los problemas
- Insuficiente comunicación con el cliente

Lo antes detallado conduce a la situación problemática, escaso liderazgo de los directivos, generan reducidos ingresos y desempeño laboral a los colaboradores de la empresa familiar TRANSAVILES de la ciudad de Guayaquil, durante el ejercicio 2017.

1.4 Delimitación del problema

Objeto: Liderazgo de los directivos

Campo: Incremento de los ingresos y desempeño laboral

Área: Personal

Año: 2017

Lugar: Empresa Transaviles

1.5 Formulación del problema

¿Cómo influye el escaso liderazgo de los directivos en el incremento de los ingresos y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa familiar **TRANSAVILES** en la ciudad de Guayaquil en el ejercicio 2017?

Evaluación del problema

Delimitado.- Limitado liderazgo de los directivos genera, reducido ingresos y desempeño laboral a la empresa familiar **TRANSAVILES** en la ciudad de Guayaquil durante el año 2017.

Claro.- Tanto la variable independiente como la dependiente son fáciles de identificarlas Redactar en forma precisa fácil de comprender e identificar con ideas concisas.

Evidente.- Las variables son evidentes ya que estas manifestaciones son las que generan el objeto de la investigación.

Concreto.- Es concreto porque sus cinco comprometes son de fácil observación

Relevante.- Que sea importante para la comunidad y que traiga bastante fuentes de empleo, a la cual está orientada y se requiere resolver científicamente.

Original.- Novedoso, nuevo enfoque, no ha sido investigado en su totalidad, siempre habrá nuevas cosas que se van adquiriendo o en constante innovación

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.

Variables.- Identifica las variables con claridad.

Variable independiente

Liderazgo de los directivos

Variable dependiente

Incremento en los ingresos y desempeño laboral

1.6 Objetivos de la investigación

1.6.1 Objetivo general

Proponer mejoras de acciones para mejorar el liderazgo de los directivos de la empresa familiar **TRANSAVILES** de la ciudad de Guayaquil durante el año 2017

1.6.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el liderazgo de los directivos
Diagnosticar el liderazgo de los directivos actuales de la empresa TRANSAVILES y señalar su incidencia en el desempeño laboral y el incremento de los ingresos
- Propuesta de un plan de acciones de mejoras de liderazgo de los directivos de TRANSAVILES.

1.7 Justificación de la investigación

Partiendo de la premisa que las microempresas familiares están en auge por la formación emprendedora a la que se está dando énfasis las IES (instituciones de educación superior) en Ecuador, la finalidad de este estudio es conocer el liderazgo y las características del perfil que deben tener estas, como los factores que limitan el crecimiento y los factores claves que piensan los microempresarios y otros tips que deberían tomar en cuenta en el día a día de sus negocios, para desarrollar un trabajo en equipo y estas debilidades que manifiestan en la empresa familiar TRANSAVILES sean convertidas en fortalezas para aprovechar las oportunidades que se presentan en el desarrollo de su gestión.

Este estudio desde luego, dará como resultado la aplicación de estrategias que permitan el resurgimiento de la empresa, así como la seguridad a su equipo de trabajo de la estabilidad laboral y servirá como modelo, para que otras empresas que prestan este servicio vayan con paso fijo direccionadas al éxito.

Por tal motivo es suma conveniencia desarrollar este tipo de investigación por que permite actualizar la conceptualización pertinente del tema objeto de estudio y buscar la mejora del liderazgo empresarial de la calidad de vida de todos los colaboradores de estas organizaciones

Este tipo de estudio tiene su relevancia social porque al investigarse de manera continua sobre el tema de investigación, se irán tomando los correctivos pertinentes, para de esta manera conseguir los objetivos planteados por la organización.

En el desarrollo de la investigación mediante la observación directa, permitirá desarrollar la metodología descriptiva, explicativa y correlacional, Con la primera determinamos las causas y los efectos, con la explicativa se explica por qué se generan estas y cuales podrán ser sus posibles efectos, y con la correlacional relacionamos causas y efectos para buscar posibles alternativas de solución

CAPITULO II

2.1 MARCO TEORICO

Este proyecto se desarrolla en base a la investigación de la empresa **TRANSAVILES**, ya que se considera a la variable independiente, enfocando en la situación que se observa día a día, gracias a estrategias que se manejan implementando nuevas ideas o formas de Liderar para mejorar la situación de la empresa, existen variantes determinantes que se cumplen en este proceso, tomar medidas para estar siempre acorde con lo que requiera la empresa. El Liderazgo es una herramienta muy eficiente, toma muchas medidas contradictorias, se estima que un Líder es el que se encarga por guiar a los del grupo del trabajo para que ejecuten la acción. Este proyecto tiene como fin obtener resultados.

2.2 Fundamentación teórica

Se basa en la credibilidad de las personas, que conforman este modelo de empresa como lo es **TRANSAVILES**, ya que se encarga de formar similitudes, añadiendo la manera de generar fuentes de empleo, basándose en los prototipos de la organización, que inducen a un vínculo estratégico, de manera que se pueda resolver conflictos, el liderazgo entra en juego, de acuerdo a la situación que se encuentre, para generar resultados positivos.

Sin embargo el Autor Damián Z., nos habla sobre el Liderazgo en una empresa, “El líder hace la magnitud más óptima para llegar al resultado o meta” (Zapata, 2014, pág. 40), además el motivo es llegar a fomentar ideas y soluciones, resolver conflictos que se presenten, analizando cada punto que determine un desarrollo amplio de liderazgo.

La empresa en si debe tomar medidas, establecer parámetros que promueva ese cambio, el equipo de trabajo es un complemento estratégico, por lo general las empresas familiares lo complementa, según el autor (Diaz, 2014), se refiere a que las empresas familiares, es donde más competencia y Liderazgo existe; eso se debe a que en una organización determine funciones.

El líder es el que determina una acción a realizarse, el equipo de trabajo toma el control y establece propuestas a corto o a largo plazo para ejecutar acciones. El autor (Rosero, 2015), piensa que en el equipo de trabajo debe existir una buena comunicación con el Líder, mejorando cada día su propósito.

2.3 Antecedentes Históricos

Desde el momento en que el hombre se encontró en situaciones que requerían de su aporte para mejorar la calidad de vida, tanto el cómo los suyos, habría que tomar decisiones que involucren a más de uno y se podría decir que los primeros en hacerlo están en capacidad de influenciar sobre los demás, serían los primeros líderes.

Los primeros estudios sobre liderazgo estuvieron enfocados a encontrar los rasgos psicológicos, inherentes a los líderes eficaces, características como inteligencia, voluntad sociabilidad y condiciones de autoridad, fueron algunas de las más aceptadas, pero su validación a lo largo del tiempo en diversas organizaciones resultó infructuosa. (Landivar, 2014).

Estos estudios desarrollaron vínculos a la concepción, donde el papel del capataz y dueño se interesaban en una sola persona y los métodos de orden y mando, así como la baja comunicación de la fuerza de trabajo, (donde predominaban las motivaciones de tipo básicas), eran prevalecientes en

una industria incipiente y poco compleja en sus relaciones sociales y productivas.

Una segunda etapa del estudio del Liderazgo, son las teorías del doble factor (estudian el comportamiento del líder) asociadas a las teorías de las relaciones humana, como tendencia fundamental en ciencia de la dirección hasta la década de los cincuenta. (Mendoza, 2015)

El autor (Mayo, 2014), habla sobre el papel fundamental que surge en este estudio contradictorio, puesto que no se podrá identificar relaciones consistentes entre los patrones, sobre la conducta de líder y el rendimiento del grupo.

En el estudio del desempeño laboral es la parte donde nos enfocamos en las personas. En si el objeto es analizar el clima laboral en donde se estudia las variables de motivación, estudio psicológico el nivel de desarrollo de cada empleador por medio de reporte por cada colaborador para mejorar, es importante incrementar la autonomía responsable.

Se debe analizar aspectos relativos a las percepciones y expectativas del personal con respecto a la Institución. Como en cualquier estudio que intente diagnostico a la organización se debe evaluar de acuerdo a cada realidad de los colaboradores (200 p2).

2.4 Antecedentes Referenciales

Para el desarrollo de la investigación se han considerado dos tesis que a continuación se las describe

Nombre de la Universidad: Universidad Estatal de Milagro

Para obtener el Título: Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría – CPA

Tema: Implementación de Procesos de Control en la Gestión de Inventarios en la

Definición de Propuesta:

Según el autor (Palacios, 2013), define que: La propuesta es el proyecto o idea que se presenta a una persona para que lo acepte y de su conformidad para realizarlo. La persona que realiza la propuesta investigativa se basa en buscar respuestas, al proponer algo el investigador espera una reacción que esté vinculado aquello que se propone.

Limitado

(Millan, 2014) Señala que un ente limitado es algo que tiene o puede tener la existencia limitadamente, todo el problema estriba de este modo en averiguar si la existencia puede ser tenida de un modo limitado o lo que es igual si la existencia puede ser limitada, pero la existencia puede ser limitada por algo distinta a ella.

Como señala (Marx, 2013) si la expresión conscientes de las relaciones reales de estos individuos es ilusoria, si en su imaginación ellos forman la realidad de la cabeza, entonces esto es el resultado de su modo limitado de actividad material y de las relaciones sociales limitadas que surgen de allí.

Ambos autores se refieren a la limitación de recursos que un ente o individuo posee, y como resultado desarrollara actividades con resultados negativos que perjudicaran a la empresa.

Liderazgo

Según el autor (Korand, 2014, pág. 20) dice que el Liderazgo es “La capacidad de persuadir a otro para que busque entusiastamente objetivos definidos” también muestra que un Líder es el que orienta en el Trabajo de Equipo para obtener resultados a corto y largo plazo.

Se denomina según (Definista, 2014) de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás.

Un liderazgo señala (Warren, 2014) bueno y fuerte es lo que más necesita el mundo de hoy, es la influencia para bien o para mal, se produce estabilidad cuando aumenta el número de líderes igual forma que las tareas correspondientes.

El liderazgo se lo interpreta como el poder de convicción que tiene una persona sobre un grupo o equipo de trabajo para desarrollar actividades lícitas o ilícitas para el logro de objetivos planeados.

Comportamiento

ROBBINS S. P (2004) "Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización".(pag.8)

Davis Ky newstrom (2002) afirman:

"Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones". (pag.11)

Don Hellriegel y John W. Slocum, (2009) Estudio de individuos y grupos en el contexto de una organización y el estudio de los procesos y prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y la organización". (pag.4)

Idalberto Chiavenato(2009) "el comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos". (pag.6)

El comportamiento es el estudio de conocimientos en el ambiente organizacional es la manera en la cual se porta o actúa una persona. Es decir, el comportamiento es la forma de proceder que tienen las personas ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven tanto personal y laboralmente.

2.5 Desempeño laboral

Según Chiavenato (2011): "La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona".

La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo.

La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema administrativo.

Wayne Mondy y Robert Noé (1997). Es un sistema de evaluación de desempeño laboral, es un proceso en los cuales se someten los RR.HH considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores.

- 1) Planeación de Recursos Humanos.- Evaluar datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados.
- 2) Reclutamiento y selección.- Clasificación en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo.
- 3) Desarrollo de Recursos Humanos.- Es una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleo permitiendo a los individuos aprovechar su clave fuerte y minimizar sus diferentes.

Varela y Salgado (2010) agregan: Centrar una evaluación del desempeño exclusivamente en el resultado pudiese, además, desvirtuar el fin que se persigue con un sistema de desempeño y limitar las oportunidades de crecimiento para la organización.

Medir el desempeño laboral de los colaboradores es lo más idóneo para establecer diferentes estrategias que logren un a mejor productividad empresarial.

Capacitación

Idalberto Chiavenato (2007) indica “la capacitación es el proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”(pag.169)

ROBBINS (2009) INDICA “La capacitación de los empleados es una experiencia de aprendizaje porque pretende producir cambios relativamente permanentes en los empleados, de modo que mejore su capacidad para desempeñar el trabajo.”(pág.169)

Se define como un conjunto de actividades orientadas a sustituir las necesidades de la empresa y que se orientan hacia un nuevo desarrollo de conocimientos, habilidades, competencias que permitan al individuo a mejorar en el puesto de trabajo

Plan

Un plan es una intención o un proyecto, se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido el plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra. (Alvarado, 2015)

Acciones:

Las acciones se determinan como actos que realiza una persona, con un fin determinado en un ámbito específico que afecta e incluye y comparte con otras personas.

Empresa:

La empresa es una unidad económica-social, que está integrada por elementos humanos, materiales y técnicos. Su objetivo principal obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. (Sanz, 2015)

2.6 Fundamentación Legal

Para la elaboración del marco legal de este trabajo de investigación se ha considerado, lo que establece la constitución respecto al transporte, los lineamientos del plan nacional del buen vivir 2017 2021, lo que señala la ley orgánica de transporte y seguridad vial, código del trabajo se ha considerado lo siguiente:

Artículos de la Constitución sobre el Transporte. Ley Orgánica de Transporte y Seguridad vial.

Que, la Ley de Tránsito y Transporte Terrestres, publicada en el Registro Oficial No. 1002 de agosto de 1996, ha sido objeto de varias reformas, y presenta una serie de disposiciones contradictorias e inconsistentes;

- Que, ha existido una proliferación desordenada de operadores por cuanto no existe un marco jurídico que organice, regule y controle la actividad del transporte terrestre a nivel nacional;
- Que, a pesar de su preponderancia en el desarrollo del país, el transporte terrestre no ha sido considerado como un sector estratégico de la economía nacional;
- Que, existen deficiencias en la determinación de funciones y el establecimiento de responsabilidades para cada uno de los organismos que intervienen en la actividad del transporte terrestre, lo que ha ocasionado que la ley no pueda aplicarse adecuadamente;
- Que, la Ley de Tránsito y Transporte Terrestres no contempla aspectos relacionados con la prevención; Que, el marco legal vigente resulta insuficiente inapropiado para las demandas del Estado y la sociedad en su conjunto;
- Que, nunca se han dictado verdaderas políticas en el ámbito del transporte, para garantizar a los ciudadanos la seguridad en la movilidad;
- Que, es necesario contar con una nueva ley, de carácter eminentemente técnico, que de forma integral norme en su conjunto los

diversos aspectos relacionados con la materia de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial. (Constitución, 2016)

El Plan Nacional del Buen Vivir 2017- 2021

Es la hoja de ruta que tienen el gobierno nacional para el desarrollo de todas las actividades productivas lícitas que se desarrollen en el país, el plan en vigencia está enfocado en tres áreas estratégicas

1. Derechos para todos durante toda la vida
2. Economía al servicio de la sociedad
3. Más sociedad mejor estado.

El estudio objeto de investigación se enlaza con los tres enfoques ya que el desarrollo de esta empresa busca garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, también se alinea a la economía al servicio de la sociedad ya que estamos incrementando la productividad para el país y también se busca incentivar a una sociedad participativa.

De acuerdo a ley Orgánica de Transporte según los artículos establecidos:

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto la organización, planificación, fomento, regulación, modernización y control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, con el fin de proteger a las personas y bienes que se trasladan de un lugar a otro por la red vial del territorio ecuatoriano, y a las personas y lugares expuestos a las contingencias de dicho desplazamiento, contribuyendo al desarrollo socio-económico del país en aras de lograr el bienestar general de los ciudadanos.

Art. 2.- La presente Ley se fundamenta en los siguientes principios generales: el derecho a la vida, al libre tránsito y la movilidad, la formalización del sector, lucha contra la corrupción, mejorar la calidad de vida del ciudadano, preservación del ambiente, desconcentración y descentralización.

En cuanto al transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, se fundamenta en: la equidad y solidaridad social, derecho a la movilidad de personas y bienes, respeto y obediencia a las normas y regulaciones de circulación, atención al colectivo de personas vulnerables,

Recuperación del espacio público en beneficio de los peatones y transportes no motorizados y la concepción de áreas urbanas o ciudades amigables.

Art. 3.- El Estado garantizará que la prestación del servicio de transporte público se ajuste a los principios de seguridad, eficiencia, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, continuidad y calidad, con tarifas socialmente justas.

Art. 4.- Es obligación del Estado garantizar el derecho de las personas a ser educadas y capacitadas en materia de tránsito y seguridad vial. Para el efecto se establecen, entre otras medidas, la enseñanza obligatoria en todos los establecimientos de educación públicos y privados del país en todos sus niveles, de temas relacionados con la prevención y seguridad vial, así como los principios, disposiciones y normas fundamentales que regulan el tránsito, su señalización, el uso de las vías públicas, de los medios de transporte terrestre, de conformidad con los programas de estudios elaborados conjuntamente por la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial y el Ministerio de Educación.

Art. 5.- El Estado promoverá la capacitación integral, formación y tecnificación del conductor profesional y no profesional e impulsará un programa nacional de aseguramiento para los conductores profesionales.

Art. 6.- El Estado es propietario de las vías públicas, administrará y regulará su uso.

Art. 7.- Las vías de circulación terrestre del país son bienes nacionales de uso público, y quedan abiertas al tránsito nacional e internacional de peatones y vehículos motorizados y no motorizados, de conformidad con la Ley, sus reglamentos e instrumentos internacionales vigentes. En materia

de transporte terrestre y tránsito, el Estado garantiza la libre movilidad de personas, vehículos y bienes, bajo normas y condiciones de seguridad vial y observancia de las disposiciones de circulación vial.

Art. 8.- En caso de que se declare estado de emergencia o se decrete el establecimiento de zonas de seguridad, los organismos y autoridades de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, por disposición del Presidente de la República, podrán restringir o cerrar temporalmente la circulación en las vías públicas que sean necesarias.

Art. 9.- Los peatones, conductores, pasajeros, automotores y vehículos de tracción humana, animal o mecánica podrán circular en las carreteras y vías públicas del país, sujetándose a las disposiciones de esta Ley, su reglamento, resoluciones y regulaciones técnicas vigentes.

Art. 10.- Los extranjeros que condujeran vehículos, dentro del territorio nacional, se someterán a la Ley, sus reglamentos e instrumentos internacionales vigentes. El Estado reconoce la validez de los documentos, distintivos, permisos internacionales de conducción, identificación vehicular y pases de aduana, expedidos de conformidad con las normas y requisitos previstos en los instrumentos internacionales vigentes.

Art. 11.- El Estado fomentará la participación ciudadana en el establecimiento de políticas nacionales de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial que garanticen la interacción, sustentabilidad y permanencia de los sectores público, privado y social.

Art. 12.- La presente Ley establece los lineamientos generales, económicos y organizacionales de la movilidad a través del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial y sus disposiciones son aplicables en todo el territorio nacional para: el transporte terrestre, acoplados, teleféricos, funiculares, vehículos de actividades recreativas o turísticas, tranvías, metros y otros similares; la conducción y desplazamiento de vehículos a motor, de tracción humana, mecánica o animal; la movilidad peatonal; la conducción o traslado de semovientes y la seguridad vial. (transporte, 2016)

De los Organismos del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial

Art. 13.- Son órganos del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, los siguientes:

- a) El Ministerio del sector;
- b) La Comisión Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial y sus órganos desconcentrados; y,
- c) La Dirección Nacional de Control del Tránsito y Seguridad Vial y sus órganos desconcentrados.

Del Ministerio del Sector del Tránsito y Transporte Terrestre

Art. 14.- El Presidente de la República, de conformidad con sus atribuciones definirá el Ministerio que se encargue de la rectoría del sector del Transporte Terrestre y Tránsito; y, del mismo modo, establecerá sus funciones, atribuciones y competencias.

Art. 15.- El Ministro del sector será el responsable de dictar las políticas en materia de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial; expedir los planes nacionales de desarrollo en la materia y supervisar su cumplimiento.

De la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial

Art. 16.- La Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial es el ente encargado de la regulación y control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en el país, con sujeción a las políticas emanadas del Ministerio del sector. Tendrá su domicilio en el Distrito Metropolitano de Quito.

La Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial es una entidad autónoma de derecho público, con personería jurídica,

jurisdicción nacional, presupuesto, patrimonio y régimen administrativo y financiero propios.

Del Directorio de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial

Art. 17.- La Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial está regida por un Directorio. Sesionará obligatoriamente en forma ordinaria una vez al mes y extraordinariamente cuando lo convoque su Presidente o a solicitud de tres de sus miembros. Sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos. El Presidente tendrá voto dirimente.

Art. 18.- El Directorio de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial estará integrado por:

- a) El Ministro del sector o su delegado que será el Subsecretario responsable del Transporte Terrestre, quien lo presidirá;
- b) Un representante designado por el Presidente de la República;
- c) Un representante por los Consejos Provinciales del Ecuador;
- d) Un representante por las Municipalidades del Ecuador; y,
- e) El Comandante General de la Policía Nacional, o su delegado, que será el Director Nacional de Control del Tránsito y Seguridad Vial. A las sesiones del Directorio asistirá el Director Ejecutivo de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, quien actuará en calidad de Secretario del Directorio, con voz pero sin voto.

Art. 19.- Queda expresamente prohibido a los miembros del Directorio tomar parte, interferir o influenciar, de cualquier manera en la administración de la Comisión Nacional.

Art. 20.- Las funciones y atribuciones del Directorio de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial son las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, los convenios internacionales suscritos por el Ecuador en materia de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, la presente Ley, sus reglamentos, y las políticas emanadas del

Ministerio del sector, precautelando el interés colectivo, de conformidad con los principios y objetivos establecidos en esta Ley.

2. Regular y controlar las actividades del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial.

3. Elaborar y poner en consideración del Ministro del sector, el plan o planes nacionales de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial y supervisar su cumplimiento.

4. Nombrar, remover y supervisar la gestión del Director Ejecutivo.

5. Aprobar las normas técnicas para la aplicación de la presente Ley y su Reglamento General.

6. Aprobar el plan operativo anual de la Comisión Nacional presentado por el Director Ejecutivo.

7. Aprobar las normas de regulación y control de los corredores viales de transporte terrestre y tránsito.

8. Fijar los valores de los derechos de los títulos habilitantes y demás documentos valorados.

9. Aprobar la regulación de tarifas de los servicios de transporte terrestre, en sus diferentes clases de servicio, según las condiciones del mercado.

10. Aprobar las normas de homologación, regulación y control de los medios y sistemas de transporte terrestre y tránsito.

11. Conocer y resolver en segunda y definitiva instancia las resoluciones emitidas por el Director Ejecutivo, por los directorios de las Comisiones Provinciales, que sean impugnadas de acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento a esta Ley.

12. Autorizar la fusión y/o escisión, según el caso, de las empresas operadoras de Transporte Terrestre y prestadores de servicios de tránsito y seguridad vial, de acuerdo con las condiciones del mercado.

13. Otorgar a los municipios la competencia en materia de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en las áreas urbanas, siempre que cumplan los requisitos previstos en la Constitución y la presente Ley.
14. Supervisar a las operadoras de transporte terrestre y demás instituciones prestadoras de servicios de tránsito y seguridad vial.
15. Aprobar el presupuesto anual de la Comisión Nacional y demás organismos dependientes.
16. Conocer y aprobar el informe de labores del Director Ejecutivo de la Comisión Nacional, así como sus estados financieros auditados.
17. Expedir los reglamentos necesarios para el cumplimiento de sus fines y objetivos.
18. Autorizar al Director Ejecutivo la conformación de empresas de economía mixta en el ámbito del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial.
19. Autorizar al Director Ejecutivo la suscripción de acuerdos y convenios de cooperación técnica y ayuda económica con organismos nacionales o internacionales, que no supongan erogación no contemplada en la pro forma presupuestaria aprobada.
20. Declarar de utilidad pública con fines de expropiación, los bienes indispensables destinados a la construcción de la infraestructura del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial.
21. Autorizar y regular el funcionamiento de las escuelas de formación y capacitación de conductores profesionales y no profesionales de conformidad con el respectivo reglamento.
22. Autorizar y regular el funcionamiento de los centros de revisión y control técnico vehicular en el país.
23. En general, realizar todo acto que sea necesario para el mejor cumplimiento de los objetivos y fines de esta Ley; y,
24. Las demás previstas en las leyes y reglamentos.

Propuesta de un plan de acciones de mejoras de liderazgo de los directivos de la empresa familiar TRANSAVILES.

Planteo esta propuesta, para establecer acciones que conforman esta organización que permitan enfocarse a través de normas de acuerdo a la ley de Transporte y Transito de seguridad vial, dictamine procesos dentro de la empresa TRANSAVILES. El Líder de equipo tiene que pensar en su objetivo, llegar a la meta desde un punto específico, tomar buenas decisiones para beneficio de la empresa.

Código de Trabajo. Del Contrato Individual de Trabajo

Art. 1.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete 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.

Art. 2.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 3.- Concepto de empleador.- 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. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por

particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Art. 4.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento de 6 de Mayo del 2008 (ver...).

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Art. 5.- 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. 6.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establéese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o

permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento de 6 de Mayo del 2008 (ver...); y,
- h) Los demás que determine la ley.

Art. 7.- Contrato a prueba.- En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes. Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará

con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales. La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

Art. 8.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Art. 9.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Art. 10.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;

- h) Los de aprendizaje; 336 i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento de 6 de Mayo del 2008 (ver...); y,
- k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y
- l) En general, los demás que se determine en la ley.

2.7 VARIABLE DE INVESTIGACION

Variables Independientes y Dependientes

Variable Independiente: Liderazgo de los Clientes

Este es el factor manipulable por el investigador y produce uno o más resultados conocidos como variable independiente.

La empresa TRANSAVILES, dentro de la organización se encuentran muchas dificultades esto se debe a que todas las áreas entran en conflictos por las partes, una empresa familiar tiene que tener en cuenta que un Líder tiene que tomar la iniciativa, fomentar el trabajo en Equipo dentro de la organización así poder dar un buen servicio y control a los clientes. (Davila, 2014)

Variable Dependiente: Desempeño laboral e incremento en los ingresos

Este es el factor manipulable por el investigador y produce uno o más resultados conocidos como variable independiente.

En la empresa TRANSAVILES S, debe haber un buen desempeño por parte de los colaboradores, de acuerdo a sus funciones realizadas, tomando el control, llevando una planificación eficiente para el desarrollo de la empresa, y así incrementar ingresos, establecer resultados para beneficio de la empresa.

- **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

Este es el factor manipulable por el investigador y produce uno o más resultados conocidos como variable independiente.

- **VARIABLE DEPENDIENTE:**

Cambios sufridos por los sujetos como consecuencia de la manipulación de la variable independiente por parte del experimentador. Las variables dependientes son las que miden.

Definiciones conceptuales

Ingresos. El ingreso es un incremento de recursos económicos, en una empresa es el patrimonio neto.

Planificación. Es un método que permite ejecutar planes de forma directa, las cuales serán realizados y supervisados en función del planteamiento.

Control. Es un mecanismo preventivo y correctivo adaptado por la administración de una dependencia o entidad que permite la oportuna detección y corrección de desviaciones para regular la acción de un mecanismo.

Resultados. El resultado es el efecto, consecuencia o conclusión de una acción, un proceso de un cálculo o manera que determine algo.

Organización. Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos, cumpliendo funciones específicas.

Equipo de trabajo. Es un grupo de personas que se organizan para alcanzar un objetivo en común.

Investigación. Una investigación es llevar a cabo una estrategia para investigar algo.

Desarrollo. El desarrollo es el proceso por el cual una comunidad progresa y crece económica, social y cultural o políticamente.

Integración. La integración es la acción y efecto de integrar o integrarse a algo, cuando un grupo de individuos unen a alguien que se encuentra por fuera sin importar características y diferencias.

Desempeño laboral. Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales, que exige su cargo en el contexto laboral.

Clientes. Un cliente es tanto para los negocios y el marketing como para la informática un individuo sujeto o entidad que accede a recursos productos o servicios.

Ejecutar. Es la acción de realizar algo, que se requiere de habilidad

Proceso. Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico.

Toma de decisiones. Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones.

Factores. Un factor es un elemento que actúa como condicionante para la obtención de un resultado

Empresa familiar. Una empresa familiar es aquella compañía donde la mayoría de los votos está en manos de la familia controladora, incluyendo a fundadores que buscan traspasar la empresa a sus descendientes

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

La Empresa TRANSAVILES de la ciudad de Guayaquil ubicada en la ciudadela los Sauces 2, Mz. F66 villa 24. Dedicada al servicio de transporte de carga pesada en el sector agrícola, la investigación realizada dará a conocer las falencias que mantiene la misma.

- Misión: Dar el mejor servicio de transporte para establecer una relación de confianza con nuestros clientes y proveedores.
- Visión: Mantener siempre equipos y personal siempre capacitados y actualizados

Organigrama Estructural

Gráfico N°- 1 Organigrama



Fuente: Elaboración del Autora

- Plantilla de Trabajadores
-

Tabla N°- 1 Trabajadores

CARGOS	CANTI-DAD
GERENTE	1
ADMINISTRATIVO	6
OPERATIVOS	6
TOTAL	13

Fuente: Elaboración del Autora

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN:

El reciente anteproyecto se realiza empleando un proceso investigativo manejando las encuestas como herramientas para obtener la información necesaria. En este capítulo estudiaremos los conceptos de las principales herramientas que para el efecto utilizaremos en la investigación. (Urunga, 2014)

Las investigaciones aplicadas son la respuesta efectiva y fundamentada a un problema detectado, descrito analizado y analizado descrito. La investigación aplicada concentra su atención en las posibilidades fácticas de llevar a la práctica las teorías generales, y destina sus esfuerzos a resolver los problemas y necesidades que se plantean los hombres en sociedad en un corto, mediano o largo plazo. Es decir, se interesa fundamentalmente por la propuesta de solución en un contexto físico- social específico. (Ander - Egg, Hernandez)

- Investigación exploratoria: Presenta una visión general del tema de estudio, sin llegar a desarrollar más que conceptos básicos o caracterizar una situación o problemática determinada. (Ander – Egg, 1977)
- Investigación descriptiva: Describir en términos metodológicos las características del fenómeno investigado. Esta nos permite ir acumulando una considerable cantidad de conocimientos sobre el tema de la empresa familiar, la cual servirá a su vez como base teórica y con un enfoque empírico sólido de propuestas de acción dirigidas a mitigar los males que padece esta empresa. (Ander – Egg, 1977)
- Correlacionala o explicativa: Exige mayor concentración y capacidad de análisis y síntesis por parte del investigador, ya

que las variables que se manifiestan ante los sentidos deben ser meticulosamente estudiadas. La conveniencia de emprender investigaciones explicativa varía de acuerdo al campo de conocimiento que se considera, en esta investigación el caso de estudio son todo los colaboradores dela empresa TRANSAVILES. (Sabino, 1995)

- Investigación de campo: Identifica dos tipos de contacto que caracterizan la Investigación de campo: 1) estudia e identifica las características naturales, económicas, residenciales y humanas del objeto de estudio. 2) individual que implica la aproximación y relacionamiento con las personalidades más importantes de la empresa, como su gerente y líderes. (Ander – Egg, 1977)
- Investigación experimental: El investigador manipula una o más variables de estudio, para controlar el aumento o disminución de esas variables y su efecto en las conductas observadas. Un experimento consiste en hacer un cambio en la empresa con el valor de la variable independiente (Liderazgo de los Directivos) y observar su efecto en otra variable la dependiente (Incremento de los Ingresos y desempeño Laboral. Esto se lleva a cabo en condiciones rigurosamente, con e fin de describir de qué modo o por que causa se produce una situación o acontecimiento en particular. (Bernard, 1865)

3.3 Según su diseño

LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

Población: (Tamayo, 2012) es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho

fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrado un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Característica de la población:

Población Finita: Es la que tiene un determinado números de elementos.

Población Infinita: Sus elementos no se pueden contar.

De un universo se puede desprender muchas poblaciones, pero operativamente se puede hablar indistintamente como población o universo.

Tabla N°- 2 Población

CARGOS	CANTIDAD
GERENTE	1
ADMINISTRATIVO	6
OPERATIVOS	6
TOTAL	13

Fuente: Elaboración del Autora

Muestra: Es un subconjunto del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como formulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población. (Mata, 1997)

Tipo de muestra:

El tipo de muestra investigada será a 8 empleados, porque el objeto de la investigación será mejorar el liderazgo de los Directivos e incrementar los ingresos y mejorar el desempeño laboral.

Tabla N°- 3 Muestra

CARGOS	CANTIDAD
GERENTE	1 Entrevista
ADMINISTRATIVO	1 Entrevista
OPERATIVOS	6 Encuestas
TOTAL	8 Personas

Fuente: Elaboración del Autora

3.4 Métodos y técnicas

La encuesta: son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener información específica. (Naresh K. Malhotra)

La Entrevista: es una técnica orientada a establecer contacto directo con la persona que se consideres fuente de información. (Bernal C, 2006)

Procedimientos de la Investigación:

Para el desarrollo d la información se utilizara la herramienta de Excel, es un software ya que nos sirve para la tabulación de los datos obtenidos en las encuestas y entrevistas, mediante la aplicación de esta tabla dinámica que consiste en el resumen de un conjunto de datos atendiendo a varios criterios de agrupaciones, representado como una tabla de doble entrada que os facilite la interpretación de dichos datos, se realizaran dos entrevista al Gerente y administrador de la empresa, y las encuestas a seis de los colaboradores de la empresa.

Método inductivo-deductivo:

Inductivo: se eleva a conocimientos generales. Este permite la formación de a hipótesis, investigación de las leyes científicas y las demostraciones del trabajo, la inducción puede ser incompleta.

Deductivo: es la ciencia partía de la observación repetida de fenómenos comparables, son hipótesis que formulan el científico y que utilizan electivo.

CAPITULO IV

Análisis documental

Procesamiento e interpretación de los resultados de la aplicación de la Encuesta.

La encuesta se realizó a 6 colaboradores y tuvo como objetivo obtener información acerca de la calidad de servicio que brindan la empresa familiar TRANSAVILES, de la Ciudad de Guayaquil, así verificaron que los directivos no mantienen un alto nivel de liderazgo para la empresa, dándonos un resultado poco agradable lo cual es un problema central ya que de ellos depende que los colaboradores mejoren su área laboral y así incrementen sus ingresos y su desempleo laboral sea exitoso.

También se realizó las respectivas entrevistas al Gerente y Administrador de la empresa familia TRANSAVILES, de la ciudad de Guayaquil, para saber cuáles son las falencias por parte de la Administración de la misma. A continuación se detallan cada uno de los resultados de las preguntas que se realizaron a los colaboradores de la empresa.

El desarrollo del proyecto estuvo enfocado a una problemática: La Propuesta de Mejora de liderazgo de los directivos de la empresa familiar TRANSAVILES, esta situación le ha generado bajos ingresos y un desempeño laboral sumamente bajo por parte de los colaboradores, ya que no cuenta con todos los benéficos de ley y esto hace que el colaborador haga su trabajo a medias. Por tal razón se ha propuesto la mejora de liderazgo

de los directivos de la empresa y sus colaboradores, con Implementación de charlas y capacitaciones semestrales para la mejora de la misma.

La encuesta se realizó al personal operativo de la empresa

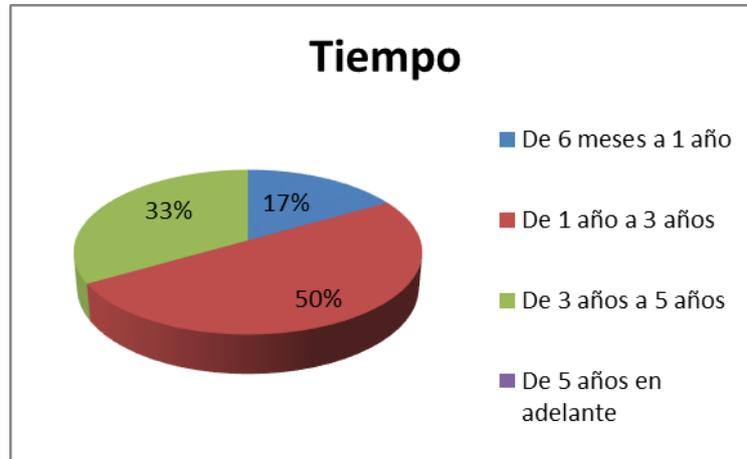
1.- ¿Cuánto tiempo tiene usted laborando en la empresa TRANSAVILES ?

Tabla N°- 4 Tiempo

De 6 meses a 1 año	1
De 1 año a 3 años	3
De 3 años a 5 años	2
De 5 años en adelante	
Total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico N°- 2 TIEMPO



Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 4, el 50% de los encuestados laboran en la empresa hace varios años, el 33% entre unos 3 años y el 17% hace unos seis meses.

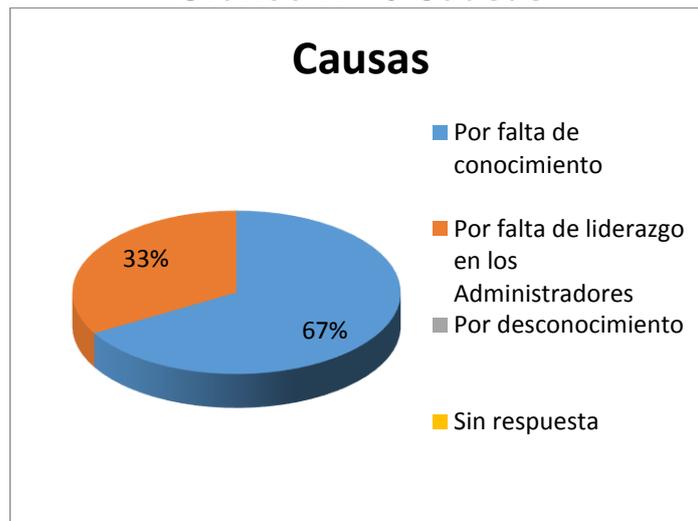
2.- ¿Cuáles son las causas de que la empresa TRANSAVILES , no incrementa sus ingresos?

Tabla N°- 5 Causas

Por falta de conocimiento	4
Por falta de liderazgo en los Administradores	2
Por desconocimiento	
Sin respuesta	
total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico N°- 3 Causas



Fuente: Elaboración del Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 5, el 67% de los encuestados manifestaron que la empresa no incrementa sus ingresos por la falta de conocimiento, el 33% por falta de liderazgo en los directivos de la misma.

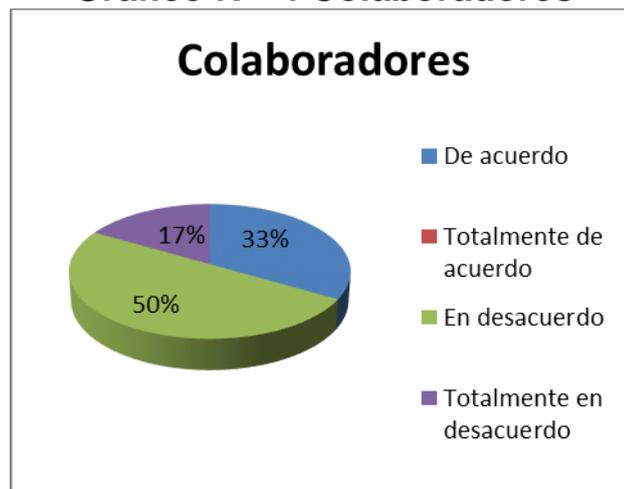
3.- ¿Está usted de acuerdo con los beneficios que brinda la empresa TRANSAVILES a sus colaboradores?

Tabla N°- 6 Colaboradores

De acuerdo	2
Totalmente de acuerdo	
En desacuerdo	3
Totalmente en desacuerdo	1
Total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico N°- 4 Colaboradores



Fuente: Elaboración del Autor

Análisis: Cómo podemos observar en la tabla N°-6, el 50% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con los Beneficios que la empresa les otorga, el 33% en total de acuerdo y el 17% en desacuerdo.

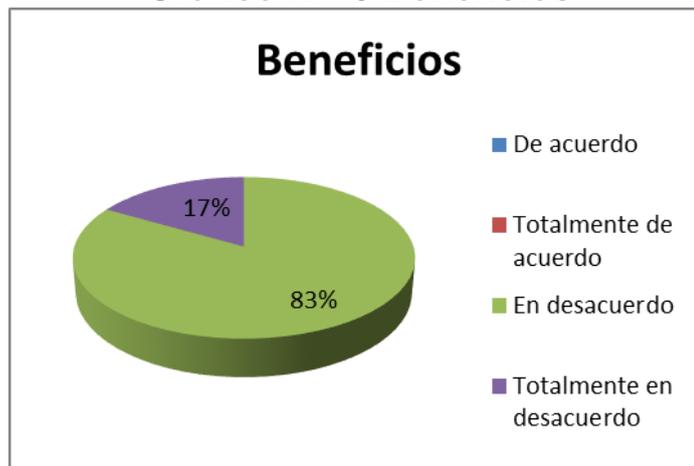
4.- ¿Usted cuenta con todos los beneficios de ley?

Tabla N°- 7 Beneficios

De acuerdo	
Totalmente de acuerdo	
En desacuerdo	5
Totalmente en desacuerdo	1
total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico N°- 5 Beneficios



Fuente: Elaboración del Autor

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 7, el 83% de los encuestados manifestaron que no cuentan con los beneficios de ley, EL 17% están en total desacuerdo.

5.- ¿Su desempeño laboral es remunerado por parte del gerente de la empresa?

Tabla N°- 8 Desempeño Laboral

De vez en cuando	5
Una vez al año	
No hay remuneración	
Desconocen	1
Total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico N°- 6 Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración del Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 8, el 83% de los encuestados manifestaron que de vez en cuando reciben remuneraciones por parte de su jefe, el 17% desconocen de ese beneficio.

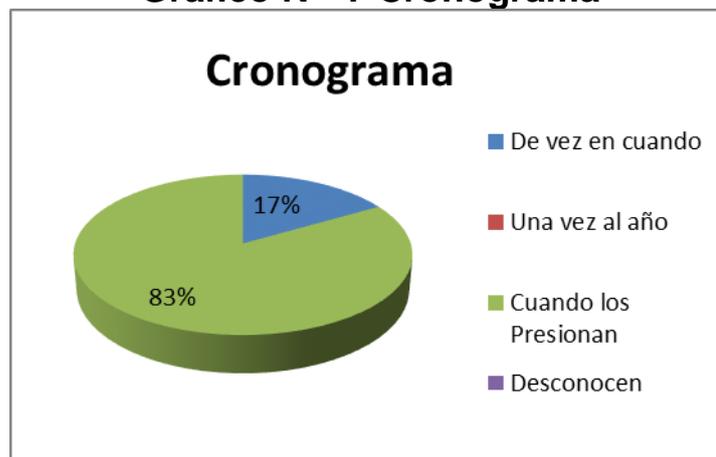
6.- ¿Realiza usted su trabajo de acuerdo algún cronograma establecido?

Tabla N°- 9 Cronograma

De vez en cuando	1
Una vez al año	
Cuando los Presio- nan	5
Desconocen	
Total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico N°- 7 Cronograma



Fuente: Elaboración del Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 9, el 83% de los encuestados manifestaron que no cuentan con un cronograma establecido para realizar sus trabajos, el 17% dicen que debes en cuando lo realizan.

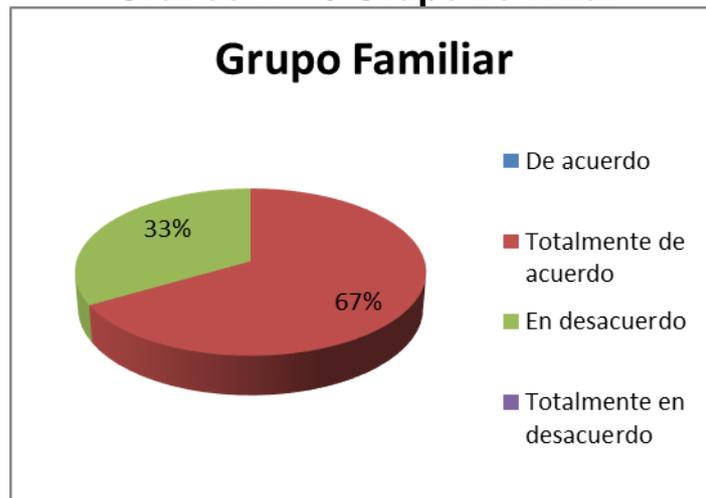
7.- ¿En la empresa TRANSAVILES trabajan solo familia, cree usted que a esto se deba la baja de sus ingresos?

Tabla N°- 10 Grupo Familiar

De acuerdo	
Totalmente de acuerdo	4
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	
Total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico N°- 8 Grupo Familiar



Fuente: Elaboración del Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 10, el 67% de los encuestados manifestaron que solo familia trabaja en la empresa TRANSAVILES el 33% están totalmente de acuerdo.

8.- ¿En la empresa TRANSAVILES se lleva un sistema de contabilidad modernizado?

Tabla N°- 11 Sistema de Contabilidad

SI	1
NO	5
Total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico N°- 9 Sistema de Contabilidad



Fuente: Elaboración del Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 11, el 83% de los encuestados manifestaron que no lleva un sistema de contabilidad avanzado, el 17% no saben.

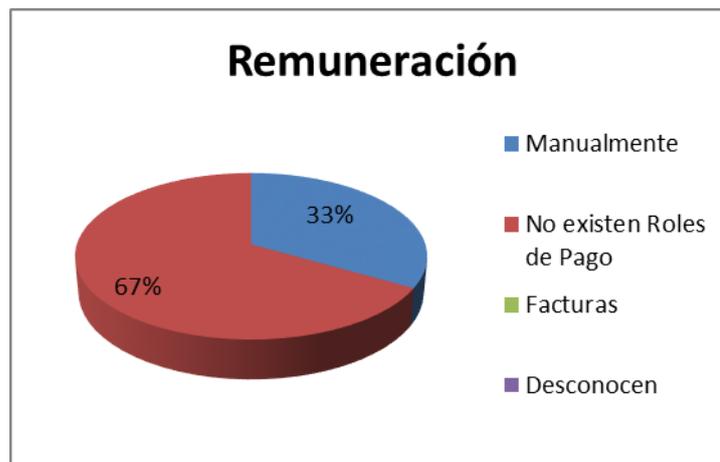
9.- ¿De qué manera es remunerado el personal que trabaja en la empresa TRANSAVILES ?

Tabla Nº- 12 Remuneración

Manualmente	2
No existen Roles de Pago	4
Facturas	
Desconocen	
total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico Nº- 10 Remuneración



Fuente: Elaboración del Autora

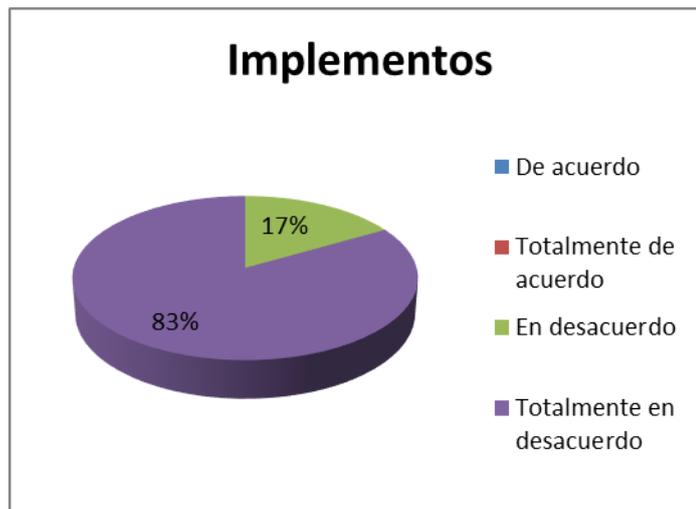
10.- ¿Cree usted que el personal cuenta con todo los implementos necesarios para realizar su trabajo en su área laboral?

Tabla N°- 13 Implementos

De acuerdo	
Totalmente de acuerdo	
En desacuerdo	1
Totalmente en desacuerdo	5
total	6

Fuente: Elaboración del Autora

Gráfico N°- 11 Implementos



Fuente: Elaboración del Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 13, el 83% de los encuestados manifestaron que no cuentan con los implementos necesarios para realizar su trabajo, el 17% están en desacuerdo.

4.2.- PLAN DE Mejoras
Técnicas de Planificación 5 W+2H

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?	¿Costo?
Implementación de un plan de Acción el cual con lleva a la empresa a realizar mejoras	No mantienen sistemas actualizados, en base a los estudios realizados mantiene una decadencia innata.	Por medio de una retroalimentación en la empresa y cambios de jefaturas.	Se llevara a cabo el 1 de mayo del 2018	Va dirigido al gerente y administradores de toda la empresa y su personal	En las instalaciones de la empresa TRANSAVILES.	\$600
Capacitar al personal para que mantenga una relación	Para que se den cuenta la manera de trabajar y no mezclar los	Por medio de charlas motivacionales expuestas por	Se llevara a cabo el 1 de mayo del 2018	Va dirigido al gerente y administradores de toda la	En las instalaciones de la empresa TRANSAVILES	\$1200

netamente profesional	asuntos personales en la empresa	líderes a nivel mundial.		empresa y su personal		
Capacitar al personal administrativo y financiero para mejorar las áreas de cobro y facturación e implementar nuevos sistemas actualizados	No mantienen sistemas sofisticados para poder revisar los ingresos y egresos de la empresa	Haciendo cuadros semanalmente e incentivar al personal que realice el trabajo con amor y eficacia	Se llevara a cabo el 1 de mayo del 2018	Va dirigido al gerente y administradores de toda la empresa y su personal	En las instalaciones de la empresa TRANSAVILES	\$800

Conclusiones

La estrategia de la propuesta se llevara a cabo a los Directivos de la empresa familiar TRANSAVILES, y a sus colaboradores, los resultados obtenidos fueron:

- No se aplica un plan de acción para que mejoren la estabilidad la empresa
- No Capacitan al personal mediante charlas motivacionales por medio de curso o talleres semanales para que mejoren la practica con los clientes.
- No hay presupuesto para capacitación a los directivos para que innoven la forma en que se lidera la empresa y logren el incremento de sus ingresos y así mejorarían el desempeño laboral de cada colaborador.
- Están limitados en cuanto a desarrollar una retroalimentación de todas las áreas de trabajo y verificar si cada empleado cumple con el perfil establecido.
- No desarrollan competencias en el personal de talento Humano y Financiero para que les den un buen trato a los empleados y así ellos puedan realizar su trabajo sin ninguna novedad, cancelarle de acuerdo a la ley y que reciban sus remuneraciones establecida ya que de esa manera ellos estarán incentivados a realizar su trabajo bien.

Recomendaciones

- Se recomienda al Gerente de la empresa que aplique nuevas estrategias y haga preguntas pilotos para ver en que está fallando.
- Conversar con todos los directivos de la empresa y ver las propuestas de ellos ya que si son positivas tendrán buenos resultados y resolverán cualquier duda que mantengan.
- Capacitar a todos los que conforman la empresa, para que formen una idea de negocio y la empresa familiar no se vea afectada.
- Incentivar al personal para que su desempeño laboral no de que decir y cumplir con los pagos reales y dados por la ley, asegurarlos para que ellos sientan que forman parte de la empresa también y así realicen su trabajo muy bien.
- Retroalimentar en todas las áreas de trabajo de la organización

Bibliografía

- Alfred Duipont, C. (2007). *Estrategia y Estructura* . Mexico: McGrawHill.
- Alvarado, C. (20 de 02 de 2015). *Alvarado, Carlos*. Obtenido de Alvarado, Carlos.
- Alvarez, D. M. (2013). *Características del Liderazgo* . Mexico: MacGrauHill.
- Ander – Egg. (1977).
- Ander - Egg, Hernandez . (s.f.).
- Bernal C. (2006). Metodología de la Investigación. mexico: 2da Edicion .
- Bernard, C. (1865).
- Cohen, W. A. (2013). *Cuatro formas para hacer que la gente nos oida* . Mexico : MacWrawhill.
- Contitucion, T. (15 de 09 de 2016). *Contitucion, Transporte* . Obtenido de Contitucion, Transporte .
- Davila, A. (09 de 10 de 2014). *Davila, Alan*. Obtenido de Davila, Alan.
- Definista. (2014) . *Definiciones de liderazgo*. Bogota : Libri mundi .
- Diaz, S. (20 de 03 de 2014). *Diaz, Santiago* . Obtenido de Diaz, Santiago .
- Duarte, E. (2015). *Analisis de una organizacion con el enfoque gerencial moderno* . Costa Rica : Universidad de Costa Rica .
- Fabra, M. (2005). *Tecnicas de grupo* . Barcelona: CEAC.
- Gamalearm. (8 de febrero de 2016). [httpa ://store.office.com/](http://store.office.com/). Recuperado el jueves de Agosto de 2017, de Gamalerm: Higler education
- Gibb, J. (2006). *Manual de dinamica de grupos* . Buenos Aires : Lumen Humanitas .
- J., A. M. (2007). *Como manimar un grupo. Tecnuicas grupales* . Mexico : El ateneo .
- Korand, F. (15 de 04 de 2014). *Korand, Fieder* . Obtenido de Korand, Fieder .
- Landivar, F. (20 de 06 de 2014). *Landivar, Fer*. Obtenido de Landivar, Fer.
- Lloret, J. T. (2014) . *Empresas familiares* . Navarra : IESE.
- Marx, C. (2013). *Conceptos de idilogia* . España : Libri Mundi .
- Mata. (1997). Muestra.
- Mayo, E. (20 de 08 de 2014). *Mayo, Elton*. Obtenido de Mayo, Elton.
- Mendez, C. (2004). *Liderazgo en el mundo* . Mexico : MacGrawHill .
- Mendoza, K. (15 de 06 de 2015). *Mendoza, Ken* . Obtenido de Mendoza, Ken .
- Millan, A. (2014). *Fundamentos de filosofia* . España: Ediciones Rialp.
- Muñoz, A. (20012). *Metodos creativos para organizaciones* . Madrid: Eudema.
- Naresh K. Malhotra . (s.f.). Investigación de Mercado.
- Organizacion Mundial de Turismo. (2007). *Definicion de Recursos Turisticos* . Madrid: Ediciones OMT.
- Palacios, D. (10 de 09 de 2013). *Palacios, Dario*. Obtenido de Palacios, Dario.
- Posa, E. (2015). *Empresa familiar* . Madrid : Trillas .

- Rogers, C. (2006). *El proceso de convertirse en persona* . Barcelona : Paidós .
- Rosero, D. (10 de 12 de 2015). *Rosero, Darwin*. Obtenido de Rosero, Darwin.
- Sabino, C. (1995). *INVESTIGACION EXPLICATIVA*.
- Sanz, R. (20 de 09 de 2015). *Sanz, Robert*. Obtenido de Sanz, Robert.
- Tamayo. (2012).
- transporte, L. O. (15 de 08 de 2016). *Ley Organica de transporte*. Obtenido de Ley Organica de transporte.
- Trechera, J. (2003). *Ttrabajar en equipo: Talento y talante* . España : Declée de Brouwner S.A: .
- Urunga, D. (10 de 08 de 2014). *Urunga, Delia* . Obtenido de Urunga, Delia
- Warren, R. (2014). *Liderazgo con proposito*. Mexico : Editorial vida.
- Zapata, D. (10 de 05 de 2014). *Zapata, Damian* . Obtenido de Zapata, Damian .

1.- ¿Cuánto tiempo tiene usted laborando en la empresa TRANSAVILES ?

De 6 meses a 1 año
De 1 año a 3 años
De 3 años a 5 años
De 5 años en adelante
Total

2.- ¿Cuáles son las causas de que la empresa TRANSAVILES , no incremente sus ingresos?

Por falta de conocimiento
Por falta de liderazgo en los Administradores
Por desconocimiento
Sin respuesta

3.- ¿Está usted de acuerdo con los beneficios que brinda la empresa TRANSAVILES a sus colaboradores?

De acuerdo
Totalmente de acuerdo
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

4.- ¿Usted cuenta con todos los beneficios de ley?

De acuerdo
Totalmente de acuerdo
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

5.- ¿Su desempeño laboral es remunerado por parte del gerente de la empresa?

De vez en cuando
Una vez al año
No hay remuneración
Desconocen

6.- ¿Realiza usted su trabajo de acuerdo algún cronograma establecido?

De vez en cuando
Una vez al año
Cuando los Presionan
Desconocen

7.- ¿En la empresa TRANSAVILES trabajan solo familia, cree usted que a esto se deba la baja de sus ingresos?

De acuerdo
Totalmente de acuerdo
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

8.- ¿En la empresa TRANSAVILES S.A se lleva un sistema de contabilidad modernizado?

Si
No

9.- ¿De qué manera es remunerado el personal que trabaja en la empresa TRANSAVILES ?

Manualmente
No existen Roles de Pago
Facturas
Desconocen

10.- ¿Cree usted que el personal cuenta con todo los implementos necesarios para realizar su trabajo en su área laboral.

De acuerdo
Totalmente de acuerdo
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

La entrevista será realizada al Gerente de la empresa TRANSAVILES S.A.

1-) ¿Cuál es el giro comercial de su empresa?

2-) ¿Cuáles son las funciones principales que usted desempeña?

3-) ¿Cuántos empleados trabajan actualmente en su empresa?

4-) ¿Considera que posee el apoyo y colaboración de todos los que trabajan en la empresa?

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



Entrevista realizada al Administrador de la empresa

1-) ¿Cuál es la función principal que desempeñan en la empresa?

2-) ¿Cuántas personas están a su cargo?

3-) ¿Cómo mide la capacidad de inventario para su empresa?

4-) ¿Capacita a su personal para llevar a cabo sus tareas?

5-) ¿Brevemente explíquenos como es el proceso actual que se lleva en su empresa?



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: "Propuesta de mejora de liderazgo de los directivos de la empresa familiar **TRANSAVILES** de la ciudad de Guayaquil durante el ejercicio 2017.", presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a: Limitado liderazgo de los directivos genera, reducido ingresos y desempeño laboral a la empresa familiar **TRANSAVILES** en la ciudad de Guayaquil durante el año 2017. El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Autora:


Narcisa Mirella Avilés Araujo

Tutor:

Ing. Com. Marlo López Mba.



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

Yo, Narcisca Mirella Avilés Araujo en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación **PROPUESTA DE MEJORA DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA FAMILIAR TRANSVILES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DURANTE EL EJERCICIO 2017** de la modalidad de Semipresencial 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 Empresa, 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*.

Narcisca Mirella Avilés Araujo
Nombre y Apellidos del Autor

Narcisca Mirella Avilés Araujo
Firma

No. de cedula: 092863046-6



Rosa Navas
Ab. Rosa Navas Zambrano
NOTARIA
del Cantón Colimes
ENCARGADA

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

CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Narcisca Mirella Aviles Araujo

Número único de identificación: 0928630466

Nombres del ciudadano: AVILES ARAUJO NARCISA MIRELLA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/COLIMES/COLIMES

Fecha de nacimiento: 12 DE JUNIO DE 1990

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: AVILES MENDOZA CARLOS FREDY

Nombres de la madre: ARAUJO OLIVO MERCEDES LORENZA

Fecha de expedición: 9 DE ENERO DE 2018

Información certificada a la fecha: 14 DE MARZO DE 2018

Emisor: ROSA EVA NAVAS ZAMBRANO - GUAYAS-BALZAR-NT 1 - GUAYAS - BALZAR



N° de certificado: 182-103-62976



182-103-62976

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación

Documento firmado electrónicamente





Factura: 003-005-000000007



20180905000D00518

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180905000D00518

Ante mí, NOTARIO(A) ENCARGADO(A) ROSA EVA NAVAS ZAMBRANO de la NOTARÍA ÚNICA EN RAZÓN DE LA ACCIÓN DE PERSONAL 03218-DP09-2018-RA, comparece(n) NARCISA MIRELLA AVILES ARAUJO portador(a) de CÉDULA 0928630466 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en COLIMES, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACION 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. COLIMES, a 14 DE MARZO DEL 2018, (12:31).

Narcisa Mirella Aviles Araujo
NARCISA MIRELLA AVILES ARAUJO
CÉDULA: 0928630466

Rosa Eva Navas Zambrano

NOTARIO(A) ENCARGADO(A) ROSA-EVA NAVAS ZAMBRANO

NOTARÍA ÚNICA DEL CANTÓN COLIMES

AP: 03218-DP09-2018-RA





REPÚBLICA DEL ECUADOR

DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACIÓN Y CÉDULACIÓN



CÉDULA DE CIUDADANÍA
N. 092863046-6
APELLIDOS Y NOMBRES
AVILES ARAUJO NARCISA MIRELLA
LUGAR DE NACIMIENTO
GUAYAS COLIMES
FECHA DE NACIMIENTO 1990-06-12
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO MUJER
ESTADO CIVIL SOLTERO



INSTRUCCIÓN SUPERIOR PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE V3333E2222
APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE AVILES MENDOZA CARLOS FREDY
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE ARAUJO OLIVO MERCEDES LORENZA
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN COLIMES 2018-01-09
FECHA DE EXPIRACION 2028-01-09

[Signature]
DIRECCIÓN GENERAL

[Signature]
FIRMA DEL CÉDULADO



000058108



CERTIFICADO DE VOTACIÓN
1 DE FEBRERO 2018



001
JUNTA No

001 - 367
NUMERO

0928630466
CEDULA

AVILES ARAUJO NARCISA MIRELLA
APELLIDOS Y NOMBRES

GUAYAS
PROVINCIA
COLIMES
CANTÓN
COLIMES
PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCIÓN:

ZONA:



De conformidad con el numeral 5 del Artículo 18 de la Ley Notarial reformada mediante Registro Oficial No. 913 del 30 de diciembre de 2016 Sexto Suplemento. DOY FE. Que la(s) fotocopia(s) que antecede(n) es (son) igual (es) al(los) documento(s) original(es).
- me fue exhibido y que consta de 0114 folios útiles.

REFERENDUM Y CONSULTA POPULAR 2012

NOTARIA
Canton Colimes
ENCARGADA

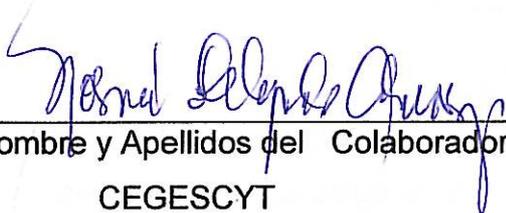
[Signature]

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

de 2016 Sexto Suplemento. DOY FE. Que la(s) fotocopia(s) que antecede(n) es (son) igual (es) al(los) documento(s) original(es) + me fue atribuido y que consta de 1114 folios (es).

