



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

EL AMBIENTE LABORAL Y EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA MEGAPROFER S.A. DE LA CIUDAD
DE AMBATO

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo
Social.

AUTORA:

Karina Gissela Camacho Rosero

TUTORA:

Lcda. Mg. Maribel Egda Campoverde Quijano

Ambato – Ecuador
2014

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema EL AMBIENTE LABORAL Y EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MEGAPROFER S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO, de la Señorita Karina Gissela Camacho Rosero, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 03 de Diciembre del 2014.



.....
Lda. Mg. Maribel Campoverde Quijano

TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: EL AMBIENTE LABORAL Y EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MEGAPROFER S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO, presentado por la Señorita Karina Gissela Camacho Rosero de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación EL AMBIENTE LABORAL Y EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MEGAPROFER S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 03 de Diciembre del 2014.

LA AUTORA

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

.....
Karina Gissela Camacho Rosero

CI. 180420352-7

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 03 de Diciembre del 2014.

LA AUTORA

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

.....
Karina Gissela Camacho Rosero

CI. 180420352-7

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por haberme dado salud, amor y valentía para lograr este objetivo, a mi hija Arlette que siempre fue mi fuerza, y mi motivo para culminar este proyecto, quien me apoyo en este proceso con su alegría y su gran amor.

Karina

AGRADECIMIENTO

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por sus consejos, motivación constante, apoyo incondicional que me brindaron durante todo este tiempo.

A mi guía la Lcda. Maribel Campoverde por su gran apoyo y motivación brindada para el desarrollo de esta tesis.

Karina

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

	PÁG.
Portada.....	i
Aprobación del Tutor.....	ii
Aprobación del Tribunal.....	iii
Autoría de la investigación.....	iv
Derechos de Autor.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice general de contenidos.....	viii
Índice de Cuadros.....	xi
Índice de Gráficos.....	xiii
Resumen ejecutivo.....	xv
Introducción.....	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	3
Contextualización.....	3
Análisis crítico.....	16
Prognosis.....	17
Formulación del problema.....	18
Interrogantes.....	18
Delimitación del objeto de investigación.....	18
Justificación.....	19
Objetivos.....	21
Objetivo general.....	21
Objetivos específicos.....	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos.....	22
Fundamentación filosófica.....	25
Fundamentación legal.....	26
Categorías Fundamentales.....	30
Hipótesis.....	57
Señalamiento de variables.....	57

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación.....	58
Modalidad básica de la investigación.....	58
Bibliográfica.....	58
Estudios de documentación.....	58
Nivel o tipo de investigación.....	59
Exploratorio.....	59
Descriptivo.....	59
Población y muestra.....	60
Operacionalización de las variables.....	61
Plan de recolección de la información.....	64

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta a los trabajadores de Megaprofer.....	65
Verificación de la hipótesis.....	102

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	113
Recomendaciones.....	114

CAPÍTULO VI
PROPUESTA

Datos informativos.....	115
Antecedentes de la propuesta.....	116
Justificación.....	117
Objetivos de la propuesta.....	118
General.....	118
Específicos.....	118
Análisis de factibilidad.....	119
Fundamentación.....	122
Metodología, Modelo Operativo.....	124
Presupuesto y financiamiento.....	145
Cronograma de la propuesta.....	146
Previsión de la Evaluación.....	146
Bibliografía.....	147
Anexos.....	152

ÍNDICE DE CUADROS

	PÁG.
Cuadro No. 1. Variable Independiente: Ambiente laboral.....	61
Cuadro No. 2. Variable Dependiente: Desarrollo integral.....	63
Cuadro No. 3 Recolección de la información.....	64
Cuadro No. 4 Sexo del encuestado.....	65
Cuadro No. 5 Edad del encuestado.....	66
Cuadro No. 6 Área de trabajo.....	67
Cuadro No. 7 Imposición de trabajo.....	68
Cuadro No. 8 Apoyo del jefe al equipo de trabajo.....	69
Cuadro No. 9 Consideración de las opiniones de los subordinados.....	70
Cuadro No. 10 Disponibilidad de ayuda oportuna.....	71
Cuadro No. 11 Satisfacción con la actitud de los demás.....	72
Cuadro No. 12 Le gusta ser parte de la organización.....	73
Cuadro No. 13 Facilidad de integración socio-cultural.....	74
Cuadro No. 14 Importancia al aporte individual.....	75
Cuadro No. 15 Diseño ergonómico de los puestos de trabajo.....	76
Cuadro No. 16 Dotación de instrumentos necesarios.....	77
Cuadro No. 17 Organización de actividades de integración.....	78
Cuadro No. 18 Trato con respeto y consideración.....	79
Cuadro No. 19 Presencia de demostraciones de acoso.....	80
Cuadro No. 20 Definición correcta de funciones.....	81
Cuadro No. 21 Estimulación adecuada del trabajo.....	82
Cuadro No. 22 Reconocimiento por el buen trabajo.....	83
Cuadro No. 23 Sistema de comunicación eficiente.....	84
Cuadro No. 24 Capacitación efectiva para asumir las decisiones.....	85
Cuadro No. 25 Asignación de trabajo según las capacidades.....	86
Cuadro No. 26 Salario adecuado al trabajo realizado.....	87
Cuadro No. 27 Solidaridad en la resolución de conflictos.....	88
Cuadro No. 28 Desarrollo físico por el trabajo.....	89

Cuadro No. 29 Satisfacción emocional por el trabajo.....	90
Cuadro No. 30 Respeto por las creencias personales.....	91
Cuadro No. 31 Valoración de la formación académica.....	92
Cuadro No. 32 Asignación sistemática de funciones de acuerdo al rendimiento.....	93
Cuadro No. 33 Desarrollo personal según el cargo.....	94
Cuadro No. 34 Prioridad en desarrollo humano.....	95
Cuadro No. 35 Práctica de la filosofía en valores.....	96
Cuadro No. 36 Desarrollo vocacional gracias a las actividades laborales.....	97
Cuadro No. 37 Cambios emocionales positivos gracias al trabajo.....	98
Cuadro No. 38 Desarrollo de la autoestima debido al trabajo.....	99
Cuadro No. 39 Desarrollo del intelecto debido al trabajo.....	100
Cuadro No. 40 Elevado rendimiento por experiencias laborales.....	101
Cuadro No. 41 Frecuencias observadas.....	105
Cuadro No. 42 Frecuencias esperadas.....	106
Cuadro No. 43 Cálculo de chi cuadrado.....	108
Cuadro No. 44 Modelo operativo.....	124
Cuadro No. 45 Deberes y derechos.....	143
Cuadro No. 46 Presupuesto de la Propuesta.....	145
Cuadro No. 47 Cronograma de actividades de la Propuesta.....	146
Cuadro No. 48 Previsión de la evaluación de la Propuesta.....	146

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	PÁG.
Gráfico No. 1 Análisis causa-efecto.....	15
Gráfico N.- 2 Categorías Fundamentales.....	30
Gráfico No. 3 Subordinación VI.....	31
Gráfico No. 4 Subordinación VD.....	32
Gráfico No. 5 Sexo del encuestado.....	65
Gráfico No. 6 Edad del encuestado.....	66
Gráfico No. 7 Área de trabajo.....	67
Gráfico No 8 Imposición de trabajo.....	68
Gráfico No 9 Apoyo del jefe al equipo de trabajo.....	69
Gráfico No 10 Consideración de las opiniones de los subordinados.....	70
Gráfico No 11 Disponibilidad de ayuda oportuna.....	71
Gráfico No 12 Satisfacción con la actitud de los demás.....	72
Gráfico No 13 Gusto por ser parte de la organización.....	73
Gráfico No 14 Facilidad de integración socio-cultural.....	74
Gráfico No 15 Importancia al aporte individual.....	75
Gráfico No 16 Diseño ergonómico de los puestos de trabajo.....	76
Gráfico No 17 Dotación de instrumentos necesarios.....	77
Gráfico No 18 Organización de actividades de integración.....	78
Gráfico No 19 Trato con respeto y consideración.....	79
Gráfico No 20 Presencia de demostraciones de acoso.....	80
Gráfico No 21 Definición correcta de funciones.....	81
Gráfico No 22 Estimulación adecuada del trabajo.....	82
Gráfico No 23 Reconocimiento por el buen trabajo.....	83
Gráfico No 24 Sistema de comunicación eficiente.....	84
Gráfico No 25 Capacitación efectiva para asumir las decisiones.....	85
Gráfico No 26 Asignación de trabajo según las capacidades.....	86
Gráfico No 27 Salario adecuado al trabajo realizado.....	87
Gráfico No 28 Solidaridad en la resolución de conflictos.....	88

Gráfico No 29 Desarrollo físico por el trabajo.....	89
Gráfico No 30 Satisfacción emocional por el trabajo.....	90
Gráfico No 31 Respeto por las creencias personales.....	91
Gráfico No 32 Valoración de la formación académica.....	92
Gráfico No 33 Asignación sistemática de funciones de acuerdo al rendimiento	93
Gráfico No 34 Desarrollo personal según el cargo.....	94
Gráfico No 35 Prioridad en desarrollo humano.....	95
Gráfico No 36 Práctica de la filosofía en valores.....	96
Gráfico No 37 Desarrollo vocacional gracias a las actividades laborales.....	97
Gráfico No 38 Cambios emocionales positivos gracias al trabajo.....	98
Gráfico No 39 Desarrollo del autoestima debido al trabajo.....	99
Gráfico No 40 Desarrollo del intelecto debido al trabajo.....	100
Gráfico No 41 Elevado rendimiento por experiencias laborales.....	101
Gráfico No. 42 Campana de Gauss.....	112

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación sirvió para definir una relación entre las variables ambiente laboral y desarrollo integral de los trabajadores y empleados de la empresa Megaprofer SA., en la clasificación general, éste trabajo es de carácter exploratorio, en el mismo se emplea el método analítico-sintético por medio de una crítica de la situación actual del problema en la que se determinan sus causales y consecuencias, simultáneamente se trata de un trabajo descriptivo en el que se detallan las características teóricas y reales de las variables en estudio, adicionalmente se empleó el método deductivo extrayendo la opinión de los afectados por el problema, tanto los empleados del área administrativa como los trabajadores del área operativa de la empresa.

La información más significativa que se pudo extraer del estudio, refiere que para el 61,63% de los encuestados los trabajos son impuestos aún si no corresponden al cargo, para el 25%, su área de trabajo no ha sido diseñada ergonómicamente, uno de cada tres encuestados si ha sufrido algún tipo de acoso por parte de sus compañeros, uno de cada cinco encuestados considera que no ha recibido motivación alguna para realizar su trabajo, una cuarta parte permiten notar que la comunicación no es efectiva en el interior de la empresa, aproximadamente el 30% del personal afirma que su cargo actual no promueve su desarrollo profesional.

El nivel de desarrollo integral es insatisfactorio pues el 15% de los encuestados, no está conforme con la asignación del puesto que se realiza sin atender a las capacidades desarrolladas, uno de cada tres encuestados, percibe que la solidaridad es muy irregular, el desarrollo físico del personal, no es convincente, pues una cuarta parte afirma que el trabajo que realiza en la empresa no potencia su desarrollo físico. Cerca del 15% de las opiniones se orientan a afirmar que no existe un respeto absoluto a las creencias y otras prácticas religiosas de los trabajadores, no se valora el rendimiento para la asignación de cargos. La estrategia para solucionar el problema será un Manual de convivencia empresarial para Megaprofer S.A.

INTRODUCCIÓN

Sobre el estudio referente al ambiente laboral y el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato se buscó certificar la existencia del problema conjeturado, para plantear alternativas de solución.

En su diseño y desarrollo, se pudo determinar un estudio en tres niveles, a saber: exploratorio de las causas y consecuencias del problema, descriptivo del comportamiento de las variables y correlacional de su relación estadística, este estudio encuadra dentro del paradigma social dominante, el crítico-propositivo en el que una vez desarrollado el diagnóstico de situación, se plantean las soluciones adecuadas para su tratamiento y solución definitiva.

Se trata de un problema vigente ya que una situación negativa que va afectar a una parte de la sociedad y que va en incremento, por lo que las alternativas de solución que se planteen, deben asegurar su efectividad.

Los datos recogidos en este trabajo se refieren a imposición del tipo de trabajo, apoyo de la jefatura, consideración de las opiniones de los subordinados, nivel de solidaridad, actitud de los compañeros de trabajo, integración social, diseño del puesto de trabajo, provisión de los instrumentos y herramientas, respeto individual, demostraciones de acoso, definición de funciones, motivación, sistema de comunicación, nivel de capacitación, nivel salarial, nivel de desarrollo físico, valoración de la formación académica, asignación de funciones, desarrollo del talento humano, práctica de valores, nivel de autoestima, desarrollo intelectual, condiciones de rendimiento y productividad.

Este documento está construido por seis capítulos distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I, se refiere al Problema, en el mismo se refiere el análisis contextual del problema desde tres distintas perspectivas, y el análisis crítico del mismo en su relación causa-efecto, llegando a determinar las metas de la investigación a partir de la formulación del problema y sus respectivas interrogantes.

El Capítulo II, del Marco Teórico, consta básicamente de una revisión teórica de los antecedentes de investigaciones similares, los fundamentos filosóficos y legales que respaldan el trabajo y una categorización de las variables en atención a la ubicación teórica de las mismas en su contexto.

En el Capítulo III del Marco Metodológico, se establecieron las técnicas e instrumentos de investigación, siendo las encuestas dirigidas a los empleados y trabajadores quienes fueron objeto de estudio y a quienes se aplicó un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos.

En el Capítulo IV de Análisis e Interpretación de Resultados, muestra mediante polígonos de frecuencias y gráficos de barras, el análisis de los hallazgos tanto en la encuesta aplicada, finalizando con la verificación de la hipótesis por medio de la prueba de Chi cuadrado.

En el Capítulo V de Conclusiones y Recomendaciones, se muestran los resultados finales del trabajo, que derivan del logro de los objetivos específicos y que son un resumen del capítulo anterior.

Finalmente se presenta la solución al problema.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Contextualización

El inadecuado ambiente laboral y el desarrollo integral de los trabajadores es un fenómeno colectivo, que afecta a las empresas a nivel mundial, un mal ambiente de trabajo genera situaciones de conflictos, malos entendidos que tiene como resultado el bajo rendimiento que afecta a la economía de las Empresas, y a la estabilidad laboral de los trabajadores.

Macro.

De acuerdo al diario digital de Argentina INFOBAE (2009): “El tener un espíritu de equipo de trabajo escaso, influye en el estado de ánimo de los empleados, de ahí que quienes tienen un entorno laboral negativo son 53% más propensos a consumir antidepresivos”

En relación al tema, se han realizado investigaciones en Europa, en el Instituto Finlandés de Salud Ocupacional, en Turku; analizando de qué manera las personas opinan sobre la calidad de comunicación en el entorno laboral, analizando una muestra de 3.347 trabajadores entre 30 a 64 años. Las respuestas iban desde "Coincido por completo" a "No coincido en absoluto" cuatro descripciones posibles de su lugar de trabajo: "Alienta y respalda las ideas nuevas", "Es prejuicioso y conservador", "Es agradable y cómodo" y "Genera problemas y desacuerdos".

De acuerdo a los resultados obtenidos, se llegó a determinar que las personas que tenían un mal ambiente laboral, que sentían que era altamente prejuicioso y problemático, eran un 61% más propensos a estar deprimidos y desarrollar ansiedad. Al considerar el nivel de control sobre el trabajo y las exigencias laborales, se nota que esa relación está ausente.

Por otro lado se descubrió que los empleados que tenían el peor entorno laboral, eran un 53% más propenso a comprar antidepresivos.

De acuerdo con éstas ideas, un entorno laboral adverso podría causar depresión, y aumentar el estrés laboral, a su vez, los efectos a mediano plazo podrían ser el desarrollo de tabaquismo, el consumo de alcohol o la reducción del ejercicio físico.

Calderón Ferrey, Martha (2010) cree que “El desarrollo integral y el de la familia de un trabajador, depende de su trabajo”, lo cual explica el por qué, el concepto de trabajo decente se fundamenta en el reconocimiento de la dignidad humana y procura la justicia social.

El concepto de trabajo decente no es novedoso para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Desde 1919 su misión ha sido velar porque las relaciones laborales, que se desarrollan en el mundo entero y particularmente dentro de los países miembros, procuren la armonía entre el crecimiento económico de los Estados y de los sectores productivos, con la garantía de mejores condiciones laborales para las y los trabajadores, que les aseguren el anhelado desarrollo integral”.

Sobre éste criterio, se reconoce que el ser humano deber contar con un trabajo de calidad que le asegure justicia en las relaciones económicas, sociales y laborales

Es decir que el acceso al trabajo le permita al empleado a ser justamente remunerado (salario equitativo, proporcional a la función desempeñada, y que se dé bajo condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad).

La Declaración de Filadelfia (2005) de desarrollo integral, incluye: “la necesidad de disponer un trabajo que reúna condiciones de libertad, de dignidad, de

seguridad económica y en igualdad de oportunidades para todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o género, en reconocimiento de su derecho a perseguir el bienestar material y su desarrollo espiritual”.

Lo que induce a considerar que las variables que construyen el desarrollo integral del trabajador tienen relación con la existencia de lo material para su sustento físico y el de su familia; y el desarrollo en el ámbito espiritual que eventualmente gobierna el estado de ánimo.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (1999), las condiciones que debe tener un trabajo, para garantizar el desarrollo integral de un trabajador son “la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social”, y refieren las condiciones que deben existir en cualquier relación entre individuos donde uno preste sus servicios a otro en una relación de tipo laboral.

Brú Enrique (2004) Director de la oficina y del equipo técnico multidisciplinario de la OIT en Costa Rica define al trabajo en los siguientes términos: “aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, estabilidad y respeto a la dignidad humana”.

Adicionalmente a éstos factores, es preciso que las condiciones de trabajo sean capaces de satisfacer las necesidades intrínsecas al ser humano, potenciando su superación personal, la felicidad, garantizando tiempo para la recreación, el esparcimiento, la vida familiar, etc.; es decir, permitiéndole su desarrollo integral como ser humano.

De lo que se deduce que el desarrollo integral del ser humano está condicionado por la satisfacción de sus necesidades conscientes.

Según el reporte de Escalona Claudio (2014, pp: 3-11): Dentro del análisis del clima laboral a nivel mundial se referencia a Empresas como Facebook que además de ser la red social más grande del mundo, es una de las mejores empresas en cuanto a la satisfacción de sus trabajadores, los indicadores son evidentes en cuanto a éste hecho:

El salario anual de un desarrollador ronda los 90.000 y el de un ingeniero tiene una base de 125.000, se paga el 100% de las primas de beneficios para empleados (incluyendo: gastos médicos, dentales, de visión, seguro de vida e incapacidad, así como el Programa de Asistencia al Empleado); 50% de reembolso de la mayoría de las tarifas mensuales de los gimnasios, se paga la licencia parental de hasta 4 meses para asistir al nacimiento o a la colocación adoptiva del hijo del empleado, también proporciona 4.000 USD en efectivo destinados al cuidado del bebé, una vez al año todos los empleados regulares de tiempo completo y que tienen uno o más niños menores de cinco años son sujetos para el reembolso de hasta 3.000 por gastos de guardería o niñera de su pequeño. Se pagan 21 días de vacaciones, si el colaborador está enfermo puede laborar desde casa y las oficinas de la red social cuentan con snacks sin límites todo el día, hay música y consolas de videojuegos, mesas de ping pong, tableros de ajedrez gigantes, canchas de básquet y, cada año la empresa organiza torneos deportivos internos con el fin de crear buenas relaciones en los funcionarios, pensando siempre en el ser humano que puede llegar a ofrecer mejores resultados dependiendo del clima o ambiente laboral donde desempeña largas jornadas de trabajo (pp, 8-10).

Por lo que se puede ver y de acuerdo al análisis realizado por Claudio, una empresa de élite y de reconocimiento mundial como Facebook, prioriza el desarrollo del clima organizacional para lograr mejores resultados en el desarrollo integral y con ello en el desempeño productivo de los trabajadores.

Buitriago Augusto (2014), citado por Bumeran. Com refiere que la intención de los empresarios colombianos es mejorar la productividad para ello creen necesario motivar a los colaboradores para que contribuyan al logro de dichos objetivos, un buen clima organizacional favorece el compromiso personal de los trabajadores, Buitriago Augusto Gerente de Gestión Humana en Market Team S.A. cree que: “Un ambiente favorable promueve la motivación, el alcance de las metas, el compromiso y la disposición permanente para trabajar en pro de resultados”

En el Ecuador el Diario Hoy (2014), en el artículo “El buen clima laboral sí importa en las empresas”, informa que “en el Ecuador el 63% de las empresas está haciendo evaluaciones del clima laboral, mientras que el 94% aplica políticas de estabilidad laboral y el 46% tiene una rotación del personal baja.”

Alfaro Juan, Director del Programa de Dirección de Responsabilidad Corporativa del IE Business School, de España, en su visita a Quito explicó que:

La responsabilidad social aplicada a los recursos humanos es una tendencia mundial vigente en Ecuador. De hecho, el 70% de las empresas tiene programas de seguridad y salud ocupacional, según el estudio. El 31% de compañías tiene seguro de vida para sus colaboradores y el 46% tiene programas para completar la formación profesional de sus empleados. Por otro lado se están aplicando prácticas de flexibilidad como permisos para eventos o asuntos familiares, así como horarios flexibles, facilidades para actividades deportivas y tele-trabajo. Alfaro aseguró que estas facilidades permiten a las empresas conservar a su personal y atraer a más colaboradores.

El Diario HOY economía (2014) menciona los siguientes referentes en cuanto al manejo del clima laboral en la ciudad, se afirma en el artículo que:

Solo el 15% de las empresas se preocupan por tener un buen ambiente para trabajadores, de las 15 mil compañías que presentan una facturación anual superior al \$1 millón, solo el 15% se preocupa por tener un mejor lugar de trabajo. (Según datos de la firma Great Place To Work Institute Ecuador).

Pero no en todas existen las condiciones requeridas para crear un clima laboral aceptable ya que la consideración del empresario se orienta más hacia la tecnología, la maquinaria y otros aspectos considerándose éstos como parte del éxito, al parecer y según el criterio de Morillo: "No saben que el tener un buen ambiente laboral mejora en un 25% la rentabilidad de una empresa"

"Valorar el capital humano es uno de los factores más importantes"

El mismo Morillo manifiesta que el proceso de crear confianza inicia mediante el establecimiento de reglas claras entre el líder y los colaboradores; confianza, fraternidad; y finalmente, lograr que el empleado se ponga la camiseta de la

empresa; lo que más requieren los trabajadores es un trato equitativo, sin favoritismos.

“La consultora en el 2009 premió a 25 empresas ecuatorianas por esta práctica, de las cuales cinco lograron destacarse a escala internacional, considerando la inversión para lograr éstos resultados desde \$2 500 para pequeñas y medianas empresas; y, desde \$5 000 para las grandes.

“En cuestión de insatisfacción laboral lo más frecuente está ligado con el autoritarismo de los jefes medios, la inequidad de sueldos y los favoritismos”

De acuerdo con las investigaciones del mismo Diario HOY (2014): “Cuando se habla de una empresa socialmente responsable se puede pensar que el tema solo abarca acciones de filantropía y/o inversión social. Sin embargo, también se enfoca en el buen gobierno corporativo y el desarrollo de sus colaboradores”.

Meso.

A nivel de las ciudades, se ha podido notar que las empresas del estado, por ejemplo la Empresa Eléctrica Quito, se muestran preocupadas por dotar de mejores ambientes de trabajo para sus empleados, tal como se puede ver en el reporte de ésta institución Empresa Eléctrica Quito (2014-04-10) según el cual:

El objetivo general del Plan es apoyar al desarrollo organizacional para aumentar las competencias y habilidades del trabajador, con capacitaciones acordes a sus necesidades y al grupo objetivo, que agreguen valor a corto, mediano y largo plazo.

Los objetivos específicos son: elevar el rendimiento de los trabajadores, el cumplimiento de normas y regulaciones, mejorar la interacción entre los trabajadores, generar conductas positivas y mejoras en el ambiente de trabajo, e impulsar la iniciativa y la creatividad,

Según se menciona en el reporte precedente, la empresa pública también tiene interés en potenciar el desarrollo de las capacidades individuales de los

trabajadores, para que orienten hacia el desarrollo de mejores entornos de trabajo, con la seguridad de que el conocimiento de actitudes y estilos de interacción social contribuirán al logro de los objetivos empresariales.

En la ciudad de Guayaquil el asunto del clima laboral ha sido considerado dentro de la investigación formal de tal modo que en la Universidad Internacional del Ecuador, Antepara, V. (2013) ha indagado en el clima organizacional en las empresas bajo los estándares del programa Great place to Work Ecuador, llegando a determinar que:

El escritor; Jhon Maxfield citó algunos estudios "Un informe del 2010 por Hewith Associates encontró que las empresas con altos niveles de compromiso superaron el índice de la bolsa de mercado y los accionistas obtuvieron un retorno del 19% superior al del año anterior.

El síndrome de Burnout nos habla que realizar labores rutinarias con un bajo nivel de actividad puede ocasionar en muchas ocasiones que las personas sufren de bajo estado de ánimo, desinterés de las actividades laborales, llegando hasta el punto del insomnio, depresión y algunas otras complicaciones.

Síntomas de alerta como realizar asuntos personales en hora de trabajo, exceder el tiempo de lunch, pretender que se está ocupado, son alarmas de que no hay un buen clima laboral.

El estrés que produce, puede causar enfermedades como gastritis, hipertensión, diabetes entre otras, este efecto lo suelen padecer las personas jubiladas que no tienen ningún tipo de actividad después de su retiro, al no tener nada que hacer no le encuentran sentido a la vida y esto les produce una baja emocional que desencadena en enfermedades físicas y mentales.

De manera sorprendente las pymes son las más indicadas para mantener un buen clima en el trabajo, aunque sus presupuestos son más bajos el trato directo con sus colaboradores genera una mejor comunicación.

Estas pymes tienen una gran ventaja ante las empresas grandes, esta recae que el compromiso con los colaboradores depende de la relación con sus jefes, la relación que estos mantienen son de cara a cara, situación que no se da tan a menudo en las grandes empresas que solo se presenta en reuniones o convenciones anuales, la producción en las empresas con un buen clima laboral aumenta en un 30% su producción

De lo anterior se ha llegado a concluir que el clima organizacional que generan las empresas que no forman parte del programa Great place to Work Ecuador demuestran un clima organizacional adverso, lo que degenera en un bajo rendimiento productivo, conflictos entre empleados, depresión y demás conflictos de carácter laboral y personal.

Por otro lado en la ciudad de Manta y de acuerdo con el reporte de Diario El Telégrafo (19-01-2013)

“Las compañías ecuatorianas están conscientes de que crear un buen ambiente laboral definitivamente es una fórmula de éxito con resultados financieros sólidos, según el Instituto Great Place To Work®, ésta entidad, reconoció en la VIII edición de “Las Mejores Empresas para Trabajar en Ecuador 2012”, reconoció a multinacionales y a empresas ecuatorianas.

En la categoría de hasta 500 colaboradores el primer lugar lo obtuvo BGR, el segundo fue para Ace Seguros y el tercero Kraft Foods Ecuador S.A. La categoría más de 500 colaboradores estuvo liderada por la empresa Telefónica Ecuador, en segundo por McDonald's y en tercero, Kimberly-Clark.

“Estas empresas demuestran que sus buenas prácticas pasan por el estilo de liderazgo, los espacios de participación, la comunicación interna y la posibilidad de ofrecer un balance entre la vida profesional y personal”, según el informe del Instituto Great Place To Work®.”

Del estudio realizado se concluye que los aspectos como credibilidad, el respeto, la imparcialidad, el orgullo y la camaradería, resultan determinantes para configurar un espacio armónico y adquieren una enorme importancia en el quehacer laboral de las empresas.

En la Provincia de Tungurahua además de la empresa MEGAPROFER S.A. existen Ferretería Ambato, Centro Ferretero KIWI, Pintulac, Pintamax, Ferretería Bolívar y FERMACOL, quienes son sus principales competidores información recabada de la Matriz de Competitividad por la Superintendencia de Compañías quien controla y regula a las empresas antes mencionadas.

Las relaciones interpersonales dentro de las pequeñas, medianas y grandes empresas es un tema de mucha polémica por todos los efectos que ocasiona frecuentemente. Las relaciones interpersonales en gran parte determina el ambiente laboral de una empresa porque las personas nos relacionamos y comunicamos a diario, y aunque no siempre nos detenemos a reflexionar la importancia de estos actos, ni cómo su modo de hacerlos nos puede traer consecuencias negativas o positivas.

Son múltiples los factores que intervienen en las relaciones interpersonales que usamos diariamente en los diferentes ámbitos sociales, pero tiene especial relevancia la identidad personal a un más aclarando que la provincia de Tungurahua es una tierra de muchas culturas e ideologías, determinada por las diferencias personales y culturales, que caracteriza a cada persona como única y diferente ante los demás y determina pautas de relación. Partiendo de esta premisa y destacando su interés abordaremos esta condición en el ámbito de las organizaciones, así como la incidencia de las relaciones interpersonales en la producción de un clima laboral que resulte más productivo y eficaz.

Micro.

En las investigaciones realizadas en la empresa, se obtiene que en 1996 nace la empresa bajo el No.- ADM-06028 y con el nombre “Mi Ferrería”, teniendo como objetivo inicial captar el mercado informal con productos de ferretería de alta rotación y precios competitivos; y además, se reconoce que desde la fecha indicada ha sido un negocio de la familia Núñez Hurtado.

En 1998, cambia de nombre comercial autorizado por su Propietario el Ingeniero Franklin Núñez dejando de llamarse “Mi Ferrería” y denominándose PROFER (Proveedor Ferrero), el enfoque del negocio a partir de éste año, se enfoca con una nueva dirección de comercio enfocándose a la distribución de artículos de ferreterías en la ciudad de Ambato, Latacunga y Riobamba. En los años siguientes, los socios propietarios realizan un estudio de mercado decidiéndose ampliar la cobertura comercial hacia otras ciudades del centro del país.

En el año 2007 debido al importante crecimiento de la empresa, la institución decide ampliar sus actividades en la ciudad de Quito, contando para ello con una oficina y un equipo de ventas compuesto por cinco personas, encargadas del mercadeo y comercialización de los artículos de ferretería en esta importante ciudad.

En Agosto del 2007, la empresa PROFER entra a una etapa de evolución debido al incremento de su cobertura y ventas razón por la cual los se modifica y cambia de denominación a MEGAPROFER S.A., dando de ésta manera inicio a una nueva etapa en la vida empresarial de la Familia Núñez-Hurtado.

A partir de esta fecha la empresa MEGAPROFER S.A. está controlada por la Superintendencia de Compañías organismo técnico y con autonomía administrativa, económica y financiera, que vigila y controla la organización, actividades, funcionamiento, disolución y liquidación de las compañías y otras entidades, en las circunstancias y condiciones establecidas por la ley.

En Febrero del 2008 inician oficialmente las actividades empresariales de MEGAPROFER S.A. Debido al importante crecimiento registrado por la empresa, se construye sus nuevas instalaciones ubicadas en la Panamericana Sur Km 6 ½ sector Huachi El Belén en la ciudad de Ambato, contando con oficinas administrativas, bodegas, áreas de embarque, seguridad y parqueos para clientes. El contar con estas nuevas instalaciones, se prende que los procesos de la empresa sean más efectivos logrando mejorar no solo la atención al cliente sino enfocándose a mejorar gestión logística. A partir de éste año, se inician los procesos para concretar las primeras importaciones de mercaderías.

El año 2009 fue de crecimiento para la empresa con la apertura de una nueva oficina y bodega en la ciudad de Puyo con el objetivo de ampliar el mercado hacia la zona amazónica de donde provenían clientes importantes. En este año MEGAPROFER S.A es considerada según la Revista Vistazo (septiembre 2010) entre las 500 mayores empresas del país; siendo considerada además en la misma revista informativa como una de las 10 mayores empresas de crecimiento en el cantón Ambato.

Avanzando en el crecimiento proyectado, en el año 2010 inician sus operaciones las oficinas y bodegas en las ciudades de Portoviejo, Guayaquil, Coca y Cuenca. Para éste año, el equipo comercial estaba integrado por 46 Asesores, quienes

brindaban atención con marcas líderes en el mercado, a clientes ubicados en 23 provincias del país.

Nuevamente, MEGAPROFER S.A. es considerada por importantes medios de comunicación escrita, las revistas Vistazo (Septiembre 2011) y Gestión (Junio 2011), entre las 500 mayores empresas del país, lo cual demuestra el importante crecimiento registrado, y el posicionamiento con que cuenta tanto a nivel local como nacional. En éste año, se lleva a cabo los trámites necesarios para lograr la Primera Emisión de Obligaciones por un valor de US\$2,000.000.00 (dos millones de dólares), emisión que fue colocada totalmente a través del Mercado de Valores en apenas 45 días. Para llevar a cabo la emisión, MEGAPROFER S.A. recibió la calificación de riesgo de AA- por parte de la empresa calificadora de riesgos PACIFIC CREDIT RATING. Otro aspecto importante en éste año, es el proceso cumplido para la estructuración de Gobierno Corporativo, situación que permitirá a la empresa enfrentar de mejor manera los retos propuestos.

En el año 2012, se están llevando a cabo los procesos necesarios para el fortalecimiento de la empresa, los cuales permitirán enfrentar de mejor manera los retos propuestos. Dentro de éstos procesos podemos mencionar: Certificación BASC, Responsabilidad Social y el inicio del proceso de Certificación ISO.

En el año 2013 ocupa el lugar más alto en el ranking de las 500 mayores empresas, afianzándonos en el mercado ferretero nacional, además de conseguir nuestra Re certificación BASC y la calificación AA otorgada por la calificadora de riesgo CLASS INTERNATIONAL RATING.

En la actualidad la empresa cuenta con un equipo de colaboradores compuesto por 200 personas, a nivel Nacional quienes contribuyen diariamente al crecimiento de la empresa, haciendo de MEGAPROFER S.A. un lugar sugerente para laborar.

Al ser una empresa que se encuentra en crecimiento no solo económico, y de cobertura, también se ha visto en la necesidad de incrementar el número de

empleados y operadores, provocando que existan problemas laborales en las diferentes áreas de la empresa

En el 2013 se realizó una encuesta a los trabajadores de la empresa sobre el clima organizacional obteniendo resultados como el 47.87% de funcionarios considera desfavorable físicamente su lugar de trabajo, de igual manera un 40.84% manifestaron que sus superiores usan las normas solo para generar presión en la tareas, siendo estas una de las causas por el cual existe un inadecuado ambiente laboral. La empresa MEGAPROFER S.A. está controlada por la Superintendencia de Compañías organismo técnico y con autonomía administrativa, económica y financiera, que vigila y controla la organización, actividades, funcionamiento, disolución y liquidación de las compañías y otras entidades, en las circunstancias y condiciones establecidas por la ley.

Árbol de Problemas

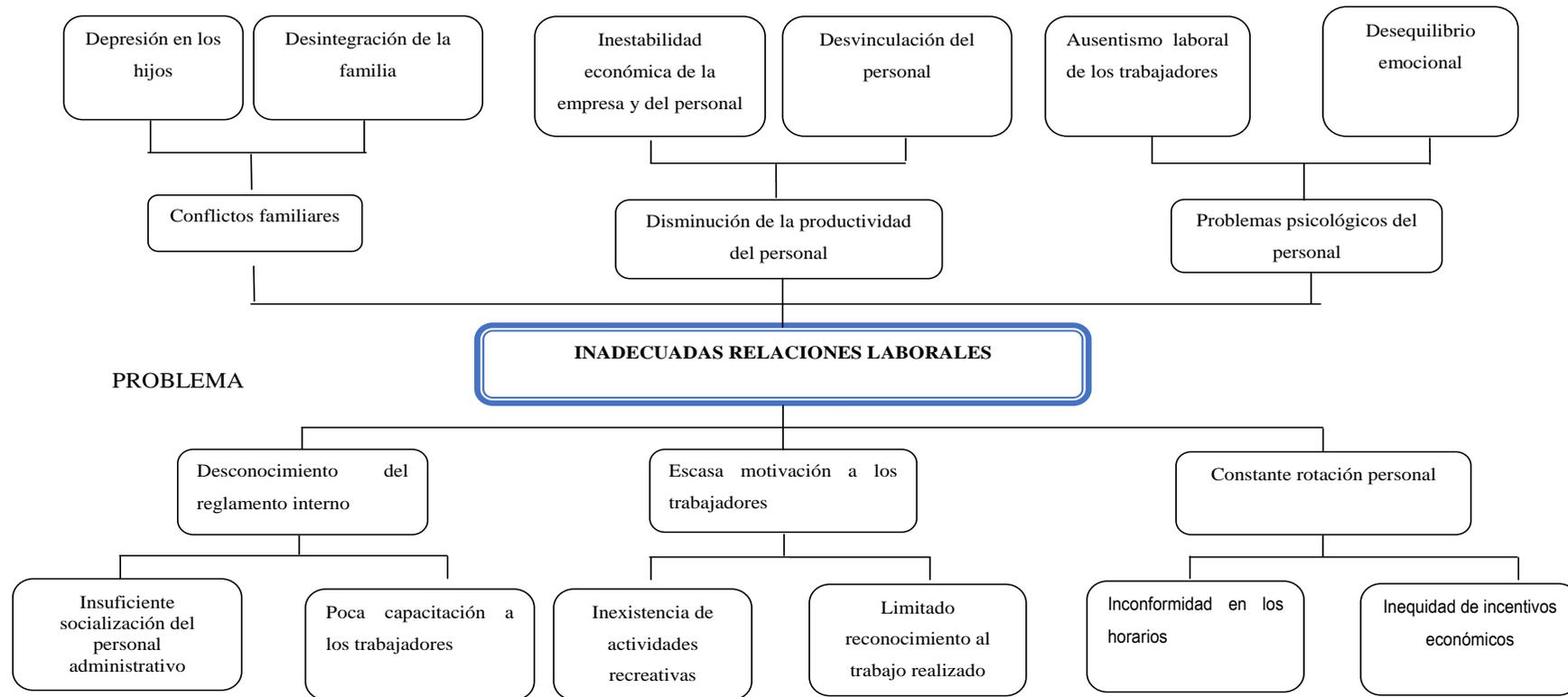


Grafico No. 1: Análisis causa-efecto

Fuente: Análisis crítico del problema

Elaborado por: Camacho K. (2014)

Análisis Crítico

El ambiente laboral trae consigo ciertas motivaciones que hacen que el empleado se sienta parte de su empresa y a la vez a gusto con lo que hace; esto propicia un buen ambiente laboral, fundamental para la productividad de la empresa y el desarrollo del profesional y personal de los trabajadores.

De aquí la presente investigación enfoca a analizar el inadecuado ambiente laboral de los trabajadores de la empresa MEGAPROFER S.A. debido a la insuficiente socialización por parte del personal administrativo y a la poca capacitación que reciben los trabajadores llevando esto a tener un leve conocimiento del reglamento interno de la empresa.

De igual manera al no existir actividades recreativas y un limitado reconocimiento al trabajo realizado, el recurso humano no tiene o posee una ligera motivación induciendo a sensaciones de estrés y exaltación al realizar sus labores cotidianas tomando en cuenta que ellos son la parte fundamental para el crecimiento y desarrollo dentro de la empresa y su sostenibilidad en el mercado.

Por otra parte la inconformidad en los horarios de trabajo y la inequidad en los incentivos económicos producen una constante rotación en el personal por lo que está existiendo una ausencia considerable en los puestos de trabajo provocando que exista pérdida económica e insatisfacción por parte de los directivos de la empresa.

Prognosis

En caso de no realizarse una investigación previa del inadecuado ambiente laboral y el desarrollo integral de los trabajadores de la Empresa Megaprofer S.A. en un futuro enfrentara dificultades como conflictos familiares de sus trabajadores teniendo como resultado una depresión en los hijos y hasta llegar a la desintegración de la misma.

Por otra parte la organización tendrá una disminución de la productividad del personal provocando la inestabilidad económica y una desvinculación lo que pudiera conllevar a que tome decisiones drásticas, por el incumplimiento a sus funciones y a los objetivos; es decir que al ver que el personal no se desempeña eficientemente en el trabajo que realicen puede afectar en el desarrollo institucional y trancar los objetivos tanto del personal como de la organización.

Además esto traerá problemas psicológicos del personal creando un desequilibrio emocional y la ausencia en los puestos de trabajo, que cada vez serán más seguidos siendo una preocupación importante para la organización, la mayoría de las empresas no está al tanto del costo financiero que representa por ingresos perdidos y ganancias reducidas recordando que los costos totales del ausentismo ascienden a 35% de la nómina base de las empresas.

Por ende es muy importante dar solución inmediata y mejorar el ambiente o clima laboral, que afecta en la salud de los trabajadores, relación con la familia, educación, los mismos que provocarían gastos innecesarios a la Empresa.

Formulación del problema

¿De qué manera influye el Ambiente Laboral en el Desarrollo Integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A., de la ciudad de Ambato?

Interrogantes de la Investigación

- ¿Cómo afecta el Ambiente Laboral en el desarrollo integral de los trabajadores de Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato?
- ¿El desarrollo integral de los trabajadores influye en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato?
- ¿Cuál es la estrategia necesaria para mejorar el ambiente laboral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato?

Delimitación del objeto de investigación

Campo: Laboral

Área: Trabajo Social

Aspecto: Ambiente Laboral y Desarrollo Integral.

Delimitación espacial: La investigación se realizará en la Empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato.

Delimitación temporal: Esta investigación se realizara desde Enero a Diciembre del 2014.

Unidad de Observación:

Jefaturas de la Empresa Megaprofer S.A.

Trabajadores de la Empresa Megaprofer S.A.

Justificación

El interés de ésta investigación radica en el hecho de que se hace necesario verificar la asociación del clima laboral en el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa, y una vez certificado ese vínculo establecer estrategias de solución que ayuden a reducir el impacto del problema por medio de la búsqueda de nuevos métodos de manejo de recursos humanos para que se aplique en la empresa Megaprofer S.A.

El problema investigado sobre el desarrollo integral que enfrentan los trabajadores de Megaprofer se justifica, por cuanto corresponde a la necesidad real de una población y a su tratamiento científico, por cuanto las intervenciones de carácter social realizadas en la empresas han sido empíricas sin obtener resultados satisfactorios de manera permanente, por ello se realiza ésta investigación, para que la empresa tenga la oportunidad de realizar efectivamente su misión social.

El impacto que causan las relaciones interpersonales en el trabajo tiene enormes consecuencias para la integridad de los trabajadores, el estudio que se ha emprendido, busca justamente evidenciar las desventajas que produce a nivel organizativo-productivo el desarrollo de dicho fenómeno. El clima laboral tiene una gran importancia en el aspecto social, pues depende de que los trabajadores permanezcan en sus fuentes laborales, garantizando los ingresos para el mantenimiento de sus familias.

Es importante que se estudie debidamente éste problema pues se prevén consecuencias muy graves de no darse el tratamiento adecuado, tanto para la institución como para sus colaboradores internos entre las que se puede mencionar: Conflictos familiares que desencadenan desintegración de la familia, disminución de la productividad del personal lo que produciría la inestabilidad económica de la empresa y del personal y entre otros, problemas psicológicos del personal que producirán ausentismo laboral de los trabajadores

Los beneficiarios de este estudio, serán en primer lugar los mismos empleados de Megaprofer, pues una vez que se intervenga en el mejoramiento del clima laboral, se potenciará el rendimiento productivo de los trabajadores, en consideración de que la frase “el principal capital de las empresas es el humano”, se ha acuñado permanentemente en la industria local y es un indicador fundamental en la valoración de las empresas. La empresa Megaprofer, también se verá beneficiada, gracias a los altos niveles de rendimiento que demuestren sus trabajadores, pues se habrá estimulado adecuadamente su personalidad y ese empeño se verá retribuido por la generación de mayor calidad de trabajo y representatividad de la empresa.

La utilidad de este estudio, para la institución, está relacionada con la formación del capital social y humano de los trabajadores lo cual resulta fundamental para la productividad, la capitalización financiera y la generación de las condiciones sociales que posibiliten la dinámica del desarrollo en cuanto a la capacidad propia y auto reproducible para lograr aumentos significativos en la organización. El ambiente laboral es la clave para el éxito de la empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores.

La pertinencia de esta investigación precisa en encontrar estrategias que fomenten el compañerismo y valor de cooperación entre sí de una manera urgente, ya que se trata de una situación agobiante para la comunidad institucional; además la presente investigación permitirá realizar un breve diagnóstico del desarrollo integral de cada trabajador tanto en su aspecto físico, psíquico y emocional ya de estos tres aspectos permiten mantener un ambiente laboral adecuado.

La originalidad del trabajo se debe al hecho de que no se ha estudiado la variable desarrollo integral de los trabajadores en su asociación con el medio laboral en el que se desenvuelven.

Objetivos

Objetivo General

Investigar de qué manera el Ambiente Laboral influye en el Desarrollo Integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A., de la ciudad de Ambato.

Objetivos Específicos

- Analizar cómo afecta el Ambiente Laboral en el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato.
- Diagnosticar el nivel de desarrollo integral de los trabajadores en relación con el ambiente laboral de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato
- Proponer una alternativa de solución al problema investigado en la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Para ilustrar el presente estudio, sobre el Ambiente Laboral y el Desarrollo Integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato, se ha consultado los siguientes antecedentes investigativos:

Revisando el repositorio de la facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Técnica de Ambato se encuentra el trabajo de Investigación de la Psicóloga Industrial Sisa Chida Alicia Germania (2013) con el tema “Las Relaciones Interpersonales y su incidencia el Clima organizacional en el grupo Corporativo Mary Carmen en la provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato. Quien llega en su trabajo de investigación a las siguientes conclusiones:

- Los planteamientos y los análisis permitieron deducir que el nivel de relaciones interpersonales en el Grupo Corporativo Mary Carmen es bajo y deficiente, por lo cual actualmente existe inconformidad por parte de los colaboradores en cuanto a la primera y segunda variable.
- A través de los resultados se concluye que el bajo nivel de relaciones interpersonales en el Grupo Corporativo Mary Carmen muestra un alto porcentaje de incidencia sobre el clima organizacional, el mismo que está afectando directamente al bienestar de la empresa.
- En cuanto al clima laboral del Grupo Corporativo Mary Carmen se deduce que se encuentra afectado a causa de las malas relaciones interpersonales de los colaboradores y directivos de la empresa provocadas a causa de: falta una comunicación efectiva, falta de

reconocimiento de logros, poco compañerismo, escaso trabajo en equipo, desmotivación laboral.

- También que el sistema de comunicación que se aplica actualmente en la Corporación es bastante formal lo que impide fortalecer los lazos de confianza entre directivos y trabajadores, por tal motivo el estilo de comunicación no es el mejor.
- La empresa no cuenta actualmente con un plan estratégico de gestión de talento humano que vele por el bienestar de los colaboradores y al mismo tiempo por las metas empresariales, por lo cual es necesario estructurar un 71 programa que ayude a mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la empresa y propiciar un ambiente de trabajo saludable.

En la Biblioteca de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato se encontró el trabajo de Investigación de la Ingeniera Uría Calderón Diana Elizabeth. (2011) con el tema “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato.” Quien establece las siguientes conclusiones:

- Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Ándelas Cía. Ltda.
- El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.
- Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.
- Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer

los lazos entre directivos y trabajadores.

- No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional.
- Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas organizacionales.
- Es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda.

En la Biblioteca de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato se encontró el trabajo de Investigación de la Ingeniera Rivera Bastidas Fernanda Daniela. (2012) con el tema "El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro" concluye que:

- Las relaciones sociales dentro de la institución no son las mejores debido a que no existe un espacio dedicado a la integración del personal, no cuentan con un Plan de motivación que incluya días de recreación y convivencia entre todos los servidores que conforman el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro y ayuden a mejorar las relaciones de compañerismo entre todo el recurso humano.
- En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro no existe un sistema de recompensas eficiente y eficaz que mida la satisfacción y adaptación del personal, es por esto que los incentivos que se otorgan al personal no son equitativos y existe una inconformidad entre los trabajadores.
- En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro no están establecidas las estrategias motivacionales que ayuden a un reconocimiento de sus labores de forma oportuna, para este

reconocimiento deben efectuarse supervisiones y retroalimentaciones sobre el trabajo que realiza cada uno.

- El personal no tiene conocimiento sobre lo que incluye el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial que actualmente cuenta el Municipio de Píllaro, ni cuáles son sus objetivos y cuál es la influencia de este plan en su trabajo.

Fundamentación

Filosófica:

El paradigma dominante de la investigación social en el país sigue siendo el crítico propositivo, bajo éste enfoque se realizará una investigación de carácter diagnóstico en la empresa MEGAPROFER con el objeto de determinar el nivel de relación que existe entre el ambiente laboral de la empresa y el desarrollo integral de los trabajadores de la misma.

Una vez que se haya destacado éste tipo de relación, será necesario que se defina algún tipo de estrategia para atacar a la causa del problema, que se conjetura que es el ambiente laboral adverso y con ello se pueda reducir significativamente el problema social del deficiente desarrollo integral de los trabajadores de la empresa.

Axiológica:

Este trabajo es vital en el campo de los valores tanto personales como institucionales, pues variables como la autoestima, el espíritu de trabajo, el respeto a la propiedad privada y al ser humano, entran en juego permanentemente en las relaciones interpersonales y laborales.

Ontológica

La empresa debe considerar que el trabajador es un ser humano, que el mismo tiene un sin fin de necesidades y que tales requerimientos han de ser cubiertos en su mayor parte gracias al sueldo que percibe, que a su vez es fruto de su desempeño laboral.

Pero adicionalmente, el ser humano, también acude a su lugar de trabajo con miras a superarse y a desarrollarse integralmente, es ahí donde intervienen las empresas en sus pretensiones de dotarle al trabajador de los medios y las herramientas adecuadas para que éste se sienta a gusto en su trabajo y que sienta a la empresa como suya aportando para su desarrollo el mejor esfuerzo posible.

Legal

Artículo 23 - Declaración Universal de Derechos Humanos

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El desarrollo del Ser humano se ve plasmado cuando se cumple con las necesidades básicas de supervivencia, analizando los derechos humanos

donde se reconoce que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, sin discriminación respetando su igualdad salarial, se puede manifestar que el crecimiento integral de los seres humanos están protegidos por la Declaración Universal de sus derechos, igualmente se requiere un ambiente laboral digno, saludable y confiable para que garantice el bienestar de los seres humanos.

Constitución del Ecuador

En la Carta Magna del Ecuador (2008), Sección octava del Trabajo y seguridad social, se ha podido definir información de interés para el presente estudio:

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

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de 153

formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías.

Nuestra constitución reconoce y protege los derechos de los trabajadores haciendo que se cumplan por parte de los Empleadores, para que de esta manera se proteja el desarrollo integral de los trabajadores.

Categorías Fundamentales

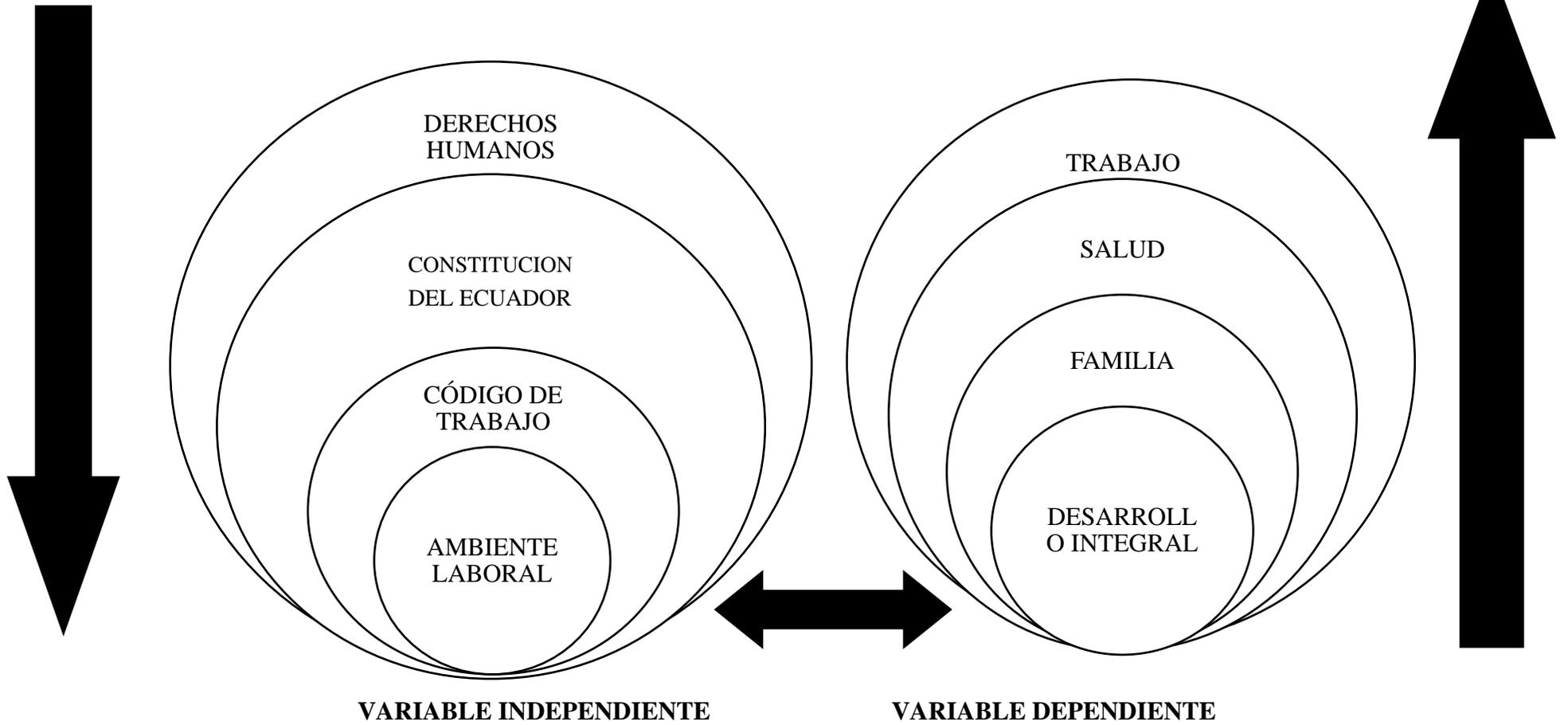


Grafico N.- 2: Categorías Fundamentales
Fuente: Ambiente laboral y desarrollo integral
Elaborado por: Karina Camacho

Constelación de ideas variable Independiente

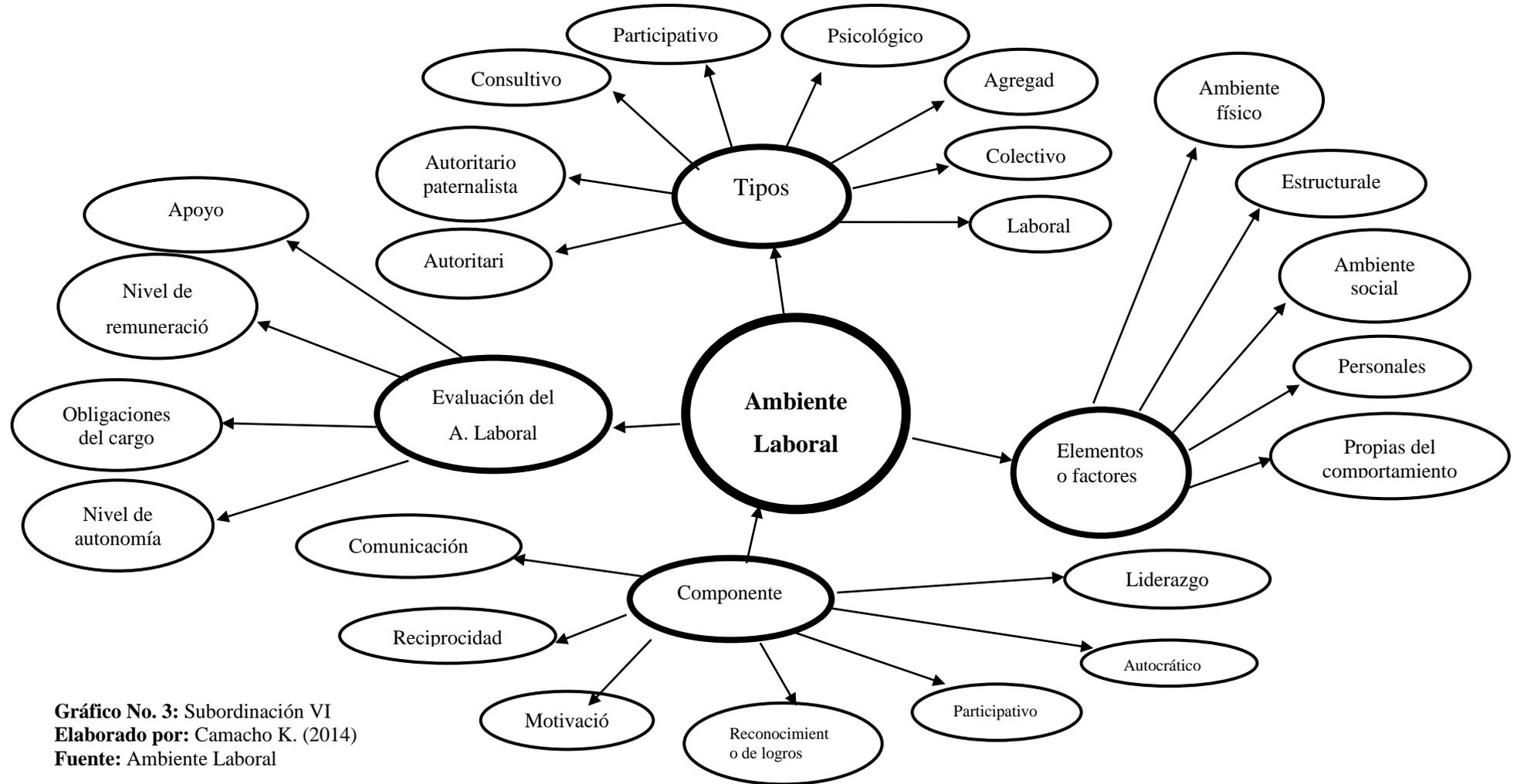


Gráfico No. 3: Subordinación VI
Elaborado por: Camacho K. (2014)
Fuente: Ambiente Laboral

Constelación de ideas variable dependiente

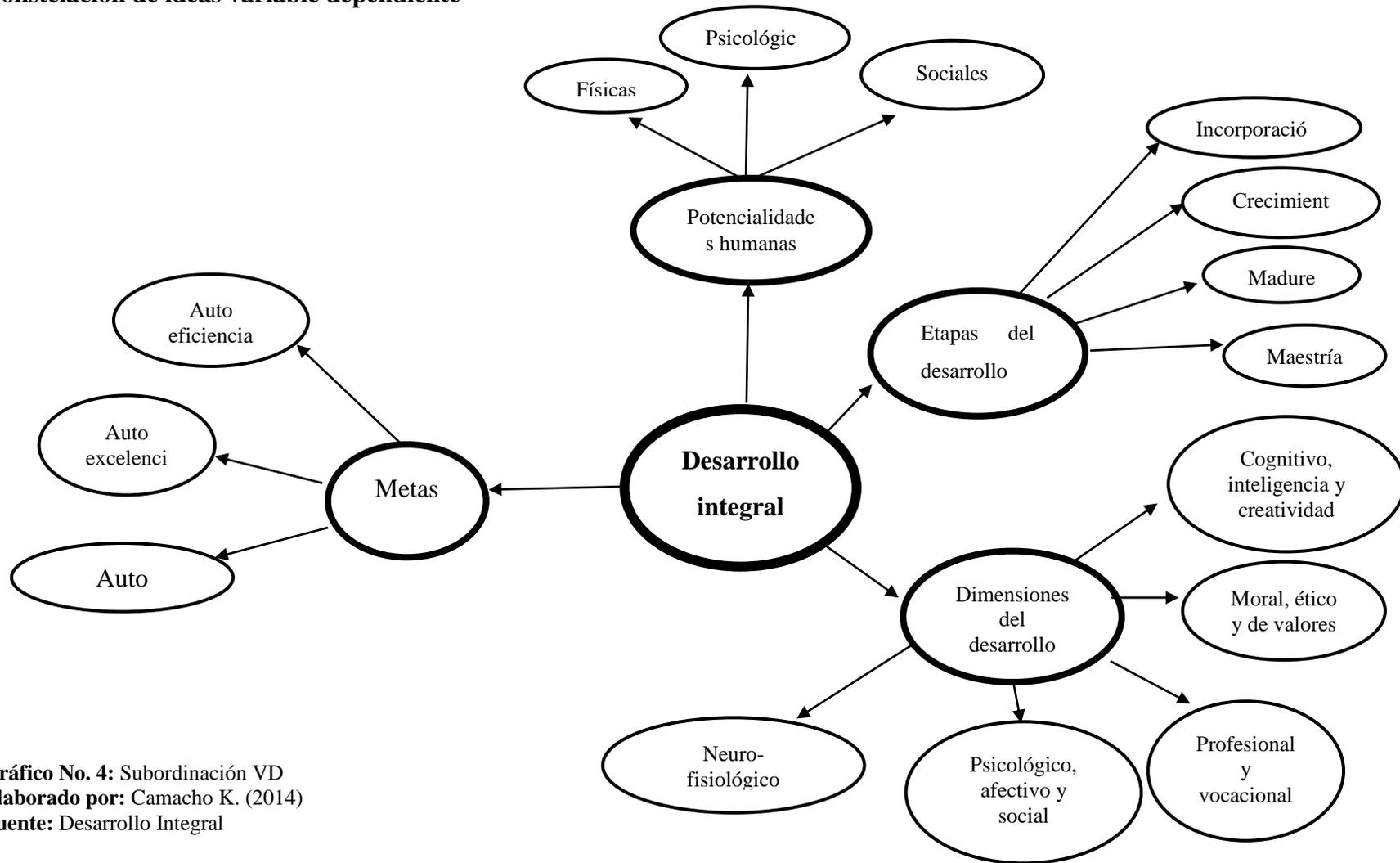


Gráfico No. 4: Subordinación VD
Elaborado por: Camacho K. (2014)
Fuente: Desarrollo Integral

DERECHOS HUMANOS

Según Casal H. Jesús define a los derechos humanos en un sentido amplio y en sentido estricto. En sentido amplio, se define a los derechos humanos como inherentes a la persona que se derivan de la dignidad humana y resultan fundamentales en un determinado estadio de evolución de la humanidad, por lo que reclaman una protección jurídica. En el sentido estricto los derechos humanos son esos mismos derechos pero en la medida en que son reconocidos y protegidos en el ámbito internacional. (pág. 16)

Los derechos humanos en sentido amplio son considerados como innatos y fundamentales de los seres humanos, en cambio en un sentido estricto se refieren a que los derechos humanos son considerados y reconocidos por las entidades internacionales.

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

Arteaga Nava Elisur define que es un complejo de normas de naturaleza suprema y fundamental, emitido de una sola vez que estructura un estado crea sus poderes y órganos de autoridad, prevé las relaciones entre ellos, los dota de facultades y les establece limitaciones, una de estas son los derecho individuales. La constitución determina quién es el titular del poder, como lo ejercerá, conforme a que principios y con qué limitaciones y obligaciones. (pag.14).

CÓDIGO DE TRABAJO

Recabarren Luis (2000) menciona que el código de trabajo es una ley especial, orgánica, que reglamenta se supone de modo ordenado y coherente lo esencial de un área de relaciones sociales, en especial del trabajo. El código de trabajo regula las relaciones sociales de esencial importancia; no olvidemos que la fuerza de trabajo es, probablemente el bien más valioso de un ser humano; debe interesar

como el Estado reglamenta su compraventa; compromete parte substancial de nuestra propia vida.

El código de trabajo es una ley en donde ese determina de manera ordenada y coherente las obligaciones y derechos de los trabajadores, regula las relaciones sociales en especial la del trabajo que es un derecho de todos los seres humanos que debe estar regulado por el Estado.

AMBIENTE LABORAL

Rodríguez (1999, p 158) plantea por su parte, que el clima organizacional o ambiente laboral se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que se desarrollan en torno a él y las diversas reglamentaciones formales que afectan dicho trabajo.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Alexis Goncalvez “el clima organizacional o llamado ambiente laboral es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización”.

El ambiente laboral se refiere a la parte física y emocional, de una organización, está relacionado a las emociones de los trabajadores, que inciden directamente en el desempeño de la organización.

Tipos

De acuerdo con los autores Furham M. y Goodstein F. (2002). Existen al menos ocho tipos de clima laboral que deben considerarse para establecer análisis de valor frente al comportamiento de los trabajadores y su desarrollo personal.

a) **Autoritario**

Es aquel en donde la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones. Furham M. y Goodstein F. (2002).

b) **Autoritario paternalista**

Existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones; También existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado. Furham M. y Goodstein F. (2002).

c) **Consultivo**

La dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar Furham M. y Goodstein F. (2002).

d) **Participativo**

Furham M. y Goodstein F. (2002). Se obtiene participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da

en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

Según Rousseau (1988) citado por Adrián Furnnan explican 4 tipos de clima aplicables a las organizaciones

e) **Psicológico**

Furham M. y Goodstein F. (2002). Es básicamente la percepción individual no agregada del ambiente de las personas; la forma en que cada uno de los empleados organiza su experiencia del ambiente. Las diferencias individuales tienen una función sustancial en la creación de percepciones al igual que los ambientes inmediatos o próximos en lo que el sujeto es un agente activo.

Diversos factores dan forma al clima psicológico incluido los estilos de pensamiento individual, la personalidad, los procesos cognoscitivos, la estructura, la cultura y las interacciones sociales. Estas percepciones no necesitan coincidir con las otras personas en el mismo ambiente para que sean significativas, puesto que, por una parte, es posible que él también te próximo de un individuo sea peculiar y por la otra las diferencias individuales desempeñan un papel importante en estas percepciones.

f) **Agregado**

Los climas agregados se construyen con base en la pertenencia de las personas o alguna unidad identificable de la organización formal o informal y un acuerdo o con censo dentro de la unidad respecto a las percepciones.

Un clima agregado es un fenómeno de nivel unitario real los individuos deben tener menos experiencias desagradables y sus interacciones con otros miembros deben servir para dar forma y reforzar un conjunto común de descriptores comparables con una interpretación social de la realidad. Pero como la interacción de los miembros de una unidad no se considera un requisito para el consenso no necesita existir una dinámica social o grupal subyacente a ese consenso. Furham M. y Goodstein F. (2002).

g) Colectivo

Los climas colectivos toman en cuenta las percepciones individuales de los factores situacionales y combinándolas en grupos que reflejen, resultados del clima. Los factores personales y situaciones se han considerado elementos de predicción de la pertenencia de los grupos. Furham M. y Goodstein F. (2002).

h) Laboral

Furham M. y Goodstein F. (2002). Es aquel que se puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales, expresados en términos que caracterizan las experiencias individuales con la organización está distribución significa que desde el punto de vista de los informantes.

Elementos o factores

Jensen, A.J. y A.P. Sage (2000). Creen que el ambiente laboral está conformado por factores, siendo éstos los más comunes de tomarse en cuenta:

a) Ambiente físico

Como espacio físico, condiciones de ruido, calor, etc.

b) Estructurales

Como la estructura formal, estilo de dirección, tamaño de la organización, etc.

c) Ambiente social

Tales como el compañerismo, conflictos, comunicaciones, etc.

d) Personales

Como las actitudes, motivaciones, expectativas, etc.

e) Propias del comportamiento

Como son la productividad, ausentismo, rotación, tensiones, satisfacción laboral, etc.

Componentes

a) Liderazgo

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" Chiavenato, I., (1993).

b) Autocrático

Consiste en ordenar y esperar obediencia, es dogmático y positivo y dirige mediante la capacidad de retener o conceder recompensas o castigos.

c) Participativo

Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. El líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Marín, (2002).

Chiavenato, I., (1993) Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los incita a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

Para establecer los parámetros a los cuales debe atenderse en el contexto de esta área crítica, resulta conveniente definir, a priori, qué se entenderá por liderazgo.

Se asumirá el liderazgo como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otros para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas” Marín, (2002).

Para el análisis del liderazgo se deben considerar los siguientes parámetros:

- Dirección
- Estímulo a la Excelencia
- Estímulo al Trabajo en Equipo
- Solución de Conflictos

d) Reconocimiento de logros

Es una técnica de motivación que consiste en reconocer sus buenos desempeños, objetivos, resultados o logros obtenidos. Para ello se puede recompensar económicamente sus buenos desempeños, elogiarlos por el trabajo realizado, o darles reconocimiento ante sus compañeros.

Al igual que en el análisis precedente, se hace preciso dejar definida cómo entender la motivación en el marco del análisis del clima organizacional. A tales efectos parece recomendable remitirnos al criterio de Robbins (1999), quien la define como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. Asimismo debe considerarse que la motivación “no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo" (Santos, 1993).

Es posible también distinguir distintos tipos de motivación, teniendo en cuenta cuáles son los factores que en cada circunstancia determinan preponderantemente la conducta del sujeto. (Moreno, 2001)

e) Motivación

“Un motivo es un conjunto de sentimientos que impulsan a una persona a ansiar y pretender ciertas cosas y en consecuencia a actuar de una determinada manera para lograr lo que ansía o pretende.” (Día de santos, 1996)

La motivación consiste en el acto de animar a los trabajadores, con el fin de que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos. A través de la motivación se consigue, una mayor productividad, mayor eficiencia, creatividad, responsabilidad y un mayor compromiso por parte de los trabajadores.

f) Reciprocidad

“En el intercambio de recursos dentro de los sistemas sociales se desarrollan contratos psicológicos entre hombres y sistemas, entre hombre y grupos y sistemas, donde prevalece el sentimiento de reciprocidad: cada uno evalúa lo que está ofreciendo y lo que está recibiendo en compensación” Castaño, (2002).

Cuando el individuo considera que las retribuciones que obtiene de la organización son mayores que sus esfuerzos, percibe la relación como exitosa. Por el contrario, si no tiene esta percepción, se vuelve propenso a deteriorar su relación con la organización, y puede llegar incluso a abandonarla.

En el marco de los estudio de clima organizacional la Reciprocidad debe ser analizada a través de los siguientes parámetros: Retribución y Equidad

g) Comunicación

Es un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización. GOLDHABER, G.1986

Comunicación Multidireccional

Esta se maneja de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, transversal, interna, externa, entre otras. Con la finalidad de mantener una comunicación abierta, sin tomar en cuenta únicamente la comunicación desde los niveles superiores a los inferiores.

Evaluación del ambiente laboral

a) Nivel de autonomía

Autonomía en términos generales es la condición, el estado o la capacidad de autogobierno o de cierto grado de independencia. Algunas palabras similares son: soberanía, autogobierno, independencia, emancipación y potestad. Palabras con significado opuesto pueden ser dependencia y subordinación.

b) Obligaciones del cargo

Las obligaciones del cargo dentro de las empresas, tienen que ver con las responsabilidades en cada uno de los puestos de trabajo, y son las siguientes, de acuerdo con la dirección: Vic investigación pub “Módulo de Recursos humanos” (2002):

- Funciones: Conjunto de tareas ejercidas en forma sistemática.
- Tareas: Actividades encaminadas a conseguir una finalidad concreta.
- Responsabilidades: Obligaciones implícitas en la tarea para que ésta se realice adecuadamente.
- Atribuciones: Es el poder asignado al puesto

De acuerdo con: Trabajos 1 artículo: “Relaciones laborales” existen diferentes tipos de obligaciones de acuerdo a la relación entre el obrero y la empresa:

Obligaciones de dar

Como es lógico suponer ya que la principal obligación de los trabajadores, es de hacer, esto es, realizar el trabajo contratado, las obligaciones de dar a su cargo, son mínimas.

Obligaciones de hacer

- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan incurrir al trabajo.
- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- Integrar los organismos que establece la ley fundamentalmente comisiones mixtas a nivel, empresarial.
- Comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de ellas.
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos.

Obligaciones de no hacer

- Guardar escrupulosamente (no divulgar), los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, de los productos que elabore la empresa y asuntos administrativos reservados, cuando su divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- Ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad y las de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.
- Faltar al trabajo, sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

- Presentarse al trabajo bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. En todo caso deberá de poner en conocimiento al patrón.
- Portar armas en el lugar de trabajo, salvo que este lo exija.
- Suspender las labores sin autorización del patrón.
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

Obligaciones complejas

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece de alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

El deber de fidelidad

- Guardar los secretos de la empresa.
- Abstención de actos de competencia.
- Obligación de trabajar eficientemente
- Obligación humanitaria de asistencia.
- Obligación de actuar con honestidad.

c) Nivel de remuneración

La administración de remuneraciones, puede definirse como el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer estructuras de remuneraciones equitativas y justas en la organización. Estas estructuras de salarios deberán ser equitativas y justas con relación a:

- Las Remuneraciones con respecto a los demás cargos de la propia empresa, buscándose entonces el equilibrio interno de estas remuneraciones.
- Las Remuneraciones con respecto a los mismos cargos, de otras empresas similares que funcionan en el mercado, buscándose entonces el equilibrio externo de las remuneraciones.

Se debe indicar que el equilibrio interno se alcanza conociendo y aplicando las técnicas de evaluación y clasificación de cargos (análisis de puestos) y el equilibrio externo se alcanza por medio de la información obtenida mediante la investigación del mercado ocupacional.

Con estas informaciones tanto interna como externa la empresa define su política salarial a ser implementada por la organización

Con el establecimiento y/o mantenimiento de estructuras de remuneraciones equilibradas, la administración de remuneraciones se propone alcanzar los objetivos siguientes:

- Remunerar a cada colaborador de acuerdo con el cargo que ocupa
- Recompensar adecuadamente su desempeño y dedicación
- Atraer y retener a los mejores colaboradores para los cargos, de acuerdo con los requisitos exigidos por el puesto y/o cargo.
- Obtener de los colaboradores la aceptación de los sistemas de remuneraciones adoptados por la empresa.

Así mismo se debe tener en cuenta el aspecto legal y social, que sobre la materia es legislada, tanto en la constitución política y las normas laborales, siendo éstas las más importantes las siguientes:

- Obligación de la remuneración: A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución.
- Remuneración justa: El colaborador tiene derecho a una remuneración justa que procure para él o su familia el bienestar material, económico y el desarrollo espiritual.
- Remuneración Mínima Vital: Es reajusta periódicamente por el estado, es nulo todo contrato que establezca un pago inferior.

d) Apoyo recibido

Atendiendo a las obligaciones mencionadas en el Artículo. 132, encontramos las siguientes:

- Pagar los salarios e indemnizaciones.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado para la ejecución del trabajo y repararlos tan luego deje de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramientas propias.
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.
- Proporcionar a los trabajadores el número suficientes de asientos o sillas, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- Pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos.

TRABAJO

De acuerdo con la dirección: Definiciones de Trabajo (12/12/2013) el trabajo es un conjunto de actividades realizadas, es el esfuerzo (físico o mental) realizado por las personas, con el objetivo de alcanzar una meta, la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo también se puede abordar de varias maneras, y con enfoque en diversas áreas, como en la economía, la física, la filosofía, la evolución del trabajo en la Historia, etc. El día internacional del trabajador se celebra el 1 de Mayo.

El trabajo también les da posibilidades a los hombres y a las mujeres para lograr sus sueños, alcanzar sus metas y objetivos de vida, además de ser una forma de expresión. El trabajo es el que hace que el individuo demuestre acciones, iniciativas, desarrolle habilidades, y con el trabajo también puede mejorarlas. El trabajo hace que el hombre aprenda a vivir con otras personas, con sus diferencias, a no ser egoísta y pensar en la empresa, y no sólo en sí mismo.

El trabajo hace que el individuo aprenda a hacer algo con un objetivo definido, desde la época del trabajo de la escuela en el colegio, y así, el ser humano comienza a conquistar su propio espacio, el respeto y la consideración de los demás. Cuando una persona realiza un trabajo bien hecho, también contribuye a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional.

Muchas personas se preguntan acerca de la diferencia entre el trabajo y el empleo, y algunas personas confunden los dos conceptos. El trabajo es una tarea que no necesariamente da al trabajador una retribución económica. El empleo es una posición o cargo de un individuo en una empresa o institución, donde su trabajo (físico o mental) es debidamente remunerado. El concepto de empleo es mucho más reciente que el de trabajo, surgió en la Revolución Industrial y se expandió con la evolución del capitalismo. Significados del Trabajo (12/12/2013) Definiciones de Trabajo.: <http://www.significados.info/trabajo/>

SALUD

La salud es el proceso dinámico en el cual la plenitud física y mental de una persona, derivada del equilibrio de las funciones del organismo con los estímulos negativos del medio, le permite desenvolverse en la convivencia social armónica y productiva. La salud es un estado muy variable cuyo objetivo es conservar la vida; por ello debemos cuidarla, protegerla, y fomentarla. (Flores, 2004, p. 121).

FAMILIA

Se refiere tanto a la institucional social como al grupo familiar. Por lo tanto, la familia como institución social es un sistema de normas que guía la interacción entre las personas que están vinculadas por la sangre, el matrimonio y por lazos amorosos. La familia como grupo se refiere a los parientes que viven bajo el mismo techo o lo bastante cerca para tener un trato frecuente que los defina como una unidad familiar única. (Roberto, 2006, p. 20)

DESARROLLO INTEGRAL

Escuela de Negocios (23/05/2014) Desarrollo Humano Integral (2010) artículo “Desarrollo humano integral” se ve que El Desarrollo Humano Integral consiste en el desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones, considerando todas las áreas que necesita para su realización como persona y como profesional. Incluye el desarrollo de los criterios, actitudes y habilidades requeridas para un eficaz desempeño en su carrera profesional.

El Desarrollo Humano Integral incluye la formación en el ser, en el saber y en el emprender. Todo esto dentro de un marco de profunda conciencia social.

Potencialidades humanas

En el desarrollo humano 45 “Teorías de desarrollo humano”, se identifican como las potencialidades humanas más importantes las físicas, psicológicas y las sociales:

a) Físicas

Que es el que más claramente se ve, es el organismo; necesita atención y cuidado para poder desarrollar sus capacidades y convertirlas en habilidades, (alimentación, ejercicio).

b) Psicológicas

Que es la parte interna, se divide en tres: lo emotivo, la mente y el espíritu. La parte emotiva es la que lleva al hombre a conocerse; es a través de estados de ánimo, sentimientos y emociones, como se da cuenta que existe, y como decía un maestro "no es lo mismo tener un sentimiento en las manos que estar en las manos de un sentimiento"

La mente tiene todos los talentos; es necesario desarrollarlos y, más aún, estar consiente de ellos para poder manejarlos positivamente. Debe recordarse esto a las personas que dicen con frecuencia: "así soy yo"; "me enoja cuando las cosas no salen como yo quiero". Esas personas están funcionando sólo la parte emotiva; no usan sus talentos de la mente y menos utilizan las capacidades del espíritu; viven reaccionando a las grabaciones que tienen automáticamente, sin ver que cada situación que se presenta en la vida tiene diversa soluciones y no ven más opciones; esta lleva a sentirse mal, frustradas; podría decirse que escogen el camino erróneo.

Espiritual es el elemento que busca el significado de la vida, es el "YO profundo",

el núcleo de identidad, la parte más interna y dinámica. Se manifiesta a través de lo que se quiere lograr y como quiere lograrse.

c) **Social**

Puede expresarse a través de los papeles que vive el individuo como hermano, amigo, padre, madre, vecino, alumno, maestro, etc. Al relacionarse el hombre trasciende a través del yo social, pero no de la que él cree, sino de lo que en realidad es.

Etapas del desarrollo

El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones.

a) **Incorporación**

Cuando se aproxima el acceso al mundo del trabajo, los individuos intentan identificar el tipo de trabajo que les interesa considerando sus intereses, valores y preferencias laborales, solicitando información sobre puestos de trabajo, profesiones y empleos de conocidos, amigos y familiares y centrándose posteriormente en la formación o el aprendizaje necesarios. En España, la etapa de incorporación tiene lugar entre los dieciséis y los treinta años y continúa cuando se empieza en un nuevo puesto de trabajo.

En la mayoría de los casos, los empleados nuevos en un trabajo no están preparados para encargarse de las tareas y roles del trabajo sin la ayuda y dirección de otros; en muchos trabajos se les considera aprendices.

Desde la perspectiva de la empresa, para que los nuevos trabajadores puedan empezar a contribuir a los objetivos de la organización, necesitan actividades de

orientación y socialización que les ayuden a sentirse lo más a gusto posible con sus nuevos compañeros y tareas (Ernest & Young, 1998).

b) Crecimiento

Durante este período, los individuos encuentran su lugar en la empresa, realizan una contribución independiente, consiguen mayor responsabilidad y éxito financiero y establecen un estilo de vida atractivo. Les interesa ser vistos como contribuidores al éxito de la compañía y, a través de una interacción informal con compañeros y jefes y de un feedback recibido por medio de un sistema de medición del rendimiento, descubren cómo se valoran sus contribuciones (Puchol, 1997).

La empresa debe desarrollar políticas que ayuden a equilibrar los roles laborales y no laborales de las personas que, durante esta etapa, también necesitan comprometerse más activamente en actividades de planificación de carrera profesional.

c) Madurez

En esta fase, las personas se preocupan por mantener actualizadas sus habilidades y por ser percibidos como trabajadores que todavía realizan importantes contribuciones a la empresa.

Tienen muchos años de experiencia laboral, un amplio conocimiento del puesto de trabajo y una profunda comprensión de las expectativas de la compañía respecto al manejo de los negocios; por ello, pueden ser valiosos formadores o tutores para los nuevos trabajadores. Se interesan por el análisis o el desarrollo de las políticas de objetivos de la empresa y sus opiniones sobre los procesos de producción, problemas y otras cuestiones importantes a cerca del trabajo que desarrolla la unidad pueden ser muy solicitadas (Gil, Ruiz y Ruiz, 1997).

Desde la óptica de la empresa, el asunto más importante en esta fase consiste en evitar el estancamiento de los empleados y asegurarse de que sus habilidades no quedan obsoletas.

d) Maestría

FERNÁNDEZ LOSA, Nicolás (2010, pp: 69-70)

Finalmente, las personas se preparan para un cambio del equilibrio entre actividades laborales y no laborales. Al hablar de maestría, se suele pensar en trabajadores mayores que se jubilan y se dedican exclusivamente a actividades no laborales (deportes, hobbies, viajes, trabajo voluntario). Sin embargo, para muchas personas esta etapa no implica una reducción completa de su jornada laboral, ya que deciden permanecer en la empresa a tiempo parcial trabajando como asesores.

Por otro lado, sin importar la edad, los trabajadores pueden decidir abandonar la compañía para cambiar de empleo o puesto de trabajo; algunos se ven obligados a ello a causa de reducciones de plantilla o fusiones. Las personas que dejan la empresa suelen reciclarse volviendo a la etapa de incorporación; necesitan información sobre nuevas áreas profesionales y deben reconsiderar sus intereses y fortalezas profesionales. Desde la perspectiva de la empresa, la principal actividad de gestión profesional en esta etapa se centra en la planificación de la jubilación.

Como se ha mostrado, las personas traen al trabajo varias cuestiones profesionales.

Además de desarrollar políticas y programas que ayuden a los trabajadores a afrontar sus retos de desarrollo profesional (para maximizar su nivel de motivación profesional), las empresas deben identificar las necesidades de desarrollo profesional de sus trabajadores.

Un sistema de planificación de carreras puede ayudar a los trabajadores, a los directivos y a la propia empresa a identificar necesidades de desarrollo profesional.

Dimensiones del desarrollo

La revista Polis, (2009: v.8 n. 23) menciona que:

El ser humano es un supra sistema altamente complejo, pero más o menos integrado. El nivel de integración armónica determina el grado de desarrollo y madurez de su personalidad. Todo esto impone a la educación una tarea o misión sumamente ardua y difícil, en la cual frecuentemente fracasan muchos educadores y otros profesionales que trabajan en el desarrollo humano. La superación de dichas dificultades estriba en un conocimiento teórico-práctico de los diferentes niveles de las áreas a desarrollar en las profesiones de ayuda. Ésta es la labor que trata de ilustrar este breve estudio asumiendo un enfoque psicológico y pedagógico.

El ser humano, como todo ser vivo, no es un agregado de elementos; es un todo integrado que constituye un supra-sistema dinámico, formado por muchos subsistemas perfectamente coordinados: el subsistema físico, el químico, el biológico, el psicológico, el social, el cultural, el ético-moral y el espiritual.

Todos juntos e integrados constituyen la personalidad, y su falta de integración o coordinación desencadena procesos patológicos de diferente índole: orgánica, psicológica, social, o varias juntas.

Por esto, el llevar a un ser humano a su pleno desarrollo y madurez, en su realidad integral, constituye la empresa más difícil y ambiciosa que pueda proponerse una persona, una institución e, incluso, una sociedad completa. Sin embargo, caminar en esa dirección, abriendo horizontes e iluminando caminos, es la meta que se propone, en general, toda verdadera educación y desarrollo pleno del ser humano.

a) Desarrollo cognitivo, inteligencia y creatividad

Menciona la revista Polis, (2009: v.8 n. 23) que los procesos cognitivos, en general, como el pensamiento original creativo y productivo, no son acciones aisladas en las personas, sino que impregnan toda la personalidad; es decir, no son algo que se toma o se deja, que se entrena o se adquiere en un momento, como en un "taller para enseñar a pensar", en un "taller de creatividad", en una "semana de la creatividad" y cosas por el estilo. El verdadero proceso cognitivo, la verdadera creatividad, son procesos favorecidos y propiciados por un clima permanente de libertad mental, una atmósfera general, integral y global que estimula, promueve y valora el pensamiento original, divergente y autónomo, la discrepancia razonada, la oposición lógica, la crítica fundada.

b) Desarrollo moral, ético y de valores

El movimiento humanista en las diferentes ciencias humanas ha ido logrando a nivel mundial una serie de "frutos" de amplísima repercusión, tanto a nivel de derechos humanos, del niño, de la mujer, como a nivel de acuerdos políticos, de desarme, de comercio, de reducción del colonialismo, etc. (revista Polis, (2009: v.8 n. 23)

Como una especie de definición orientadora, pudiéramos decir que la Educación Humanista es aquella en la cual todas las facetas del proceso de desarrollo humano ponen un énfasis especial en las siguientes realidades: unicidad de cada ser humano, tendencia natural hacia su auto-realización, libertad y auto-determinación, integración de los aspectos cognitivos con el área afectiva, conciencia y apertura solidaria con los demás seres humanos, capacidad de originalidad y creatividad, y jerarquía de valores y dignidad personales. Éstas deberán constituir las metas hacia cuyo logro se orientarán las acciones de los "educadores" en el "aula planetaria" en que vivimos. En esta aula abierta y universal son "educadores", para bien o para mal, todas las personas que ocupan cargos o posiciones públicas o que tienen una vida o comportamiento que está a la

luz de sus conciudadanos. Como dice un sabio adagio pedagógico, "las palabras mueven, pero los ejemplos arrastran".

c) **Desarrollo profesional y vocacional**

Autogestión. A estas ideas centrales sobre la optimización del desarrollo humano, conviene añadir una más, pensando, especialmente, en el modo de gerenciales: la autogestión asistida. Pareciera que todo lo dicho implicara una gestión desde arriba y desde afuera y, sin embargo, la verdadera eficacia proviene de la idea contraria.

d) **Desarrollo psicológico, afectivo y social**

Pero, al lado de todo esto, necesitamos, paralelamente, un apropiado desarrollo psicológico, afectivo, social y cultural. Precisamente, este "desarrollo" es el que se va a instalar en las áreas no comprometidas del cerebro humano. Pero, ¿cómo lograr esta empresa y hacerlo en forma eficiente y admirable?

De un examen y análisis de las ciencias humanas antes mencionadas y de otras que se han preocupado de alguna faceta relacionada con el desarrollo humano, podemos señalar dos núcleos centrales de proposiciones: el primero ilustra, sustancial y básicamente, que, en igualdad de condiciones, estos aspectos del desarrollo humano son directamente proporcionales a la variedad de oportunidades de interacción que le proporcione el medio ambiente. Es decir, que la dotación genética heredada por el ser humano va a tener un mayor número de interacciones con el medio de acuerdo a la variedad y riqueza de éste (dotación de medios en el hogar, en el pre-escolar, en su ambiente socio-cultural, etc.) y, consecuentemente, el nivel de logros alcanzados en estos sectores (desarrollo lingüístico, intelectual, emocional, estético, ético, etc.) dependerá de la magnitud de ese factor. (Revista Polis, (2009: v.8 n. 23))

e) Desarrollo neurofisiológico

De acuerdo con la misma revista Polis, (2009: v.8 n. 23), un adecuado desarrollo biológico del organismo humano requiere, desde los albores de su conformación inicial, un cuidado, un esmero y una atención muy especiales, tanto mayores cuanto más nos acercamos al origen. Una dieta deficitaria o mal balanceada en la madre gestante, o en los primeros años de la vida del niño -cuando se estructuran las neuronas y muchas de sus conexiones sinápticas-, es crítica, y ha sido identificada como la responsable de daños cerebrales irreparables y malformaciones irreversibles, o la base de enfermedades congénitas de diferente índole, ya que queda limitado el sistema inmunológico general. El organismo humano, y sobre todo el cerebro humano, para su correcta formación y estructuración, requiere proteínas, carbohidratos, grasas, minerales y vitaminas en un equilibrio ordenado.

Metas

a) Auto estima

“Desarrollo personal” afirma que: “Si la persona no cree en sí mismo y en sus capacidades, no podrá triunfar. El desarrollo personal promueve la autoestima. De esta forma el trabajador mejorará su desempeño y capacidad productiva”.

b) Auto excelencia

Logra que el individuo escale cada vez más y se preocupe por buscar siempre lo mejor. Con el desarrollo de este aspecto, la persona puede realizar un trabajo de calidad, demostrando al máximo su potencial. (De gerencia com: consultado el 17/10/2014: 20h00)

c) **Auto eficiencia**

De acuerdo con la misma página De gerencia. Com: “El individuo hará uso de sus habilidades y actitudes, de la mejor forma posible. Su nivel de seguridad y confianza aumentará, y de esta forma pensará con visión de futuro”

HIPÓTESIS

H1= El ambiente laboral influye en el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A., de la ciudad de Ambato.

H0= El ambiente laboral NO influye en el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A., de la ciudad de Ambato.

Señalamientos de la variable de la hipótesis

Variable Independiente: Ambiente Laboral

Variable Dependiente: Desarrollo Integral

Unidades de observación: Trabajadores de la Empresa Megaprofer S.A.,

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación

En conformidad con el paradigma crítico propositivo, ya que se realizará una investigación social tomando en cuenta de cómo afecta el ambiente laboral en el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A

Modalidad Básica de la investigación.

Para obtener la información primaria, la misma que tenga relación directa con la realidad, y a la vez que suministre los conocimientos sobre el problema objeto de estudio que muestra la empresa Megaprofer S.A., de la ciudad de Ambato.

Bibliográfica documental

El presente trabajo de investigación deberá contener información sobre los temas que vinculen directamente a las variables sujetas de investigación por lo cual se establecerá de manera adecuada la referencia en bibliografías que sean calificadas para fundamentar el trabajo.

Estudios de documentación

Se aplicara además la técnica de la investigación bibliográfica, la misma que se realizará con el fin de obtener información secundaria, que esté relacionada y referenciada al contenido de esta investigación.

Esta información será adquirida para poder desarrollar la indagación, necesariamente se inspeccionará en el estatuto interno de la empresa y además en libros, revistas especializadas, boletines informativos, tesis de grado, documentos relacionados con la problemática en el que se encamina el estudio, además del internet, documentación que habrá que ser estudiada metódica y detenidamente, para que faciliten el desarrollo de la investigación.

Nivel Operativo de Investigación

En la presente investigación se emplearán los siguientes tipos de investigación:

- **Investigación Descriptiva:** Esta investigación tiene por objeto, generar y detallar el modelo de herramienta a la que se va a recurrir el mismo que se utilizará como dispositivo de trabajo para ser aplicado en todos los métodos técnicos y de toma de decisiones que serán realizados en la empresa Megaprofer S.A., de la ciudad de Ambato.
- **Investigación Exploratoria:** Esta investigación tiene como propósito examinar e Investigar todo lo concerniente con el problema objeto de estudio, para de esta manera lograr conseguir un perfil claro de la situación y en resultado trazar opciones, consignadas a lograr la erradicación del inadecuado ambiente laboral dentro de la empresa Megaprofer de la ciudad de Ambato.

Población y Muestra

Esta investigación se desarrollará y aplicará a la población finita de la empresa Megaprofer S.A., de la ciudad de Ambato.

El personal de la empresa es un número de 86 colaboradores, considerados como la población involucrada en el problema objeto del estudio.

Considerando que la muestra es menor a 100 personas el estudio se aplicara al total de la población, ya que eso permitirá que los resultados que se opere sean mucho más confiables que al aplicar una fórmula de población finita.

	Evaluación	<p>Nivel de autonomía</p> <p>Obligaciones del cargo</p> <p>Nivel de remuneración</p> <p>Apoyo recibido</p>	<p>de carácter recreativo o socio-cultural para fomentar la integración de todos sus trabajadores?</p> <p>¿Soy tratado con respeto y consideración dentro y fuera de mi área de trabajo?</p> <p>¿Ha podido presenciar demostraciones de acoso por parte de algún miembro del personal?</p> <p>¿Los jefes de cada área tienen bien definidas las funciones que se deben cumplir, y las mismas son de conocimiento general?</p> <p>¿La empresa se preocupa por estimular adecuadamente el trabajo en todos los puestos de trabajo?</p> <p>¿Me siento reconocido y premiado por hacer bien mi trabajo?</p> <p>¿Nuestro sistema de comunicación nos permite, estar informados de lo que pasa en nuestros procesos y en la empresa?</p> <p>¿Los trabajadores de cada área, están perfectamente capacitados para tomar decisiones sin necesidad de consultar a otros?</p> <p>¿El tipo de trabajo que realizo, está de acuerdo con mis capacidades?</p> <p>¿Recibo un buen salario en relación al esfuerzo que realizo?</p> <p>¿Los trabajadores de cada sección son solidarios en la resolución de conflictos laborales y otras decisiones?</p>	
--	------------	--	---	--

Elaborado por: Karina Camacho (2014)

Cuadro N. 2. Variable Independiente: Desarrollo integral

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS/ INSTRUM.
Consiste en el desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones, considerando todas las áreas que necesita para su realización como persona y como profesional.	<p>Potencialidades humanas</p> <p>Etapas del desarrollo</p> <p>Dimensiones del desarrollo</p> <p>Metas</p>	<p>Físicas</p> <p>Psicológicas</p> <p>Espirituales</p> <p>Incorporación</p> <p>Crecimiento</p> <p>Madurez</p> <p>Maestría</p> <p>Cognitivo, inteligencia y creatividad</p> <p>Moral, ético y de valores</p> <p>Profesional y vocacional</p> <p>Psicológico, afectivo y Neuro-fisiológico</p> <p>Auto estima</p> <p>Auto excelencia</p> <p>Auto eficiencia</p>	<p>¿El trabajo realizado en la empresa, me ha permitido un desarrollo físico aceptable?</p> <p>¿Me siento emocionalmente satisfecho por asistir regularmente a desarrollar mi trabajo?</p> <p>¿Mis creencias particulares son respetadas y valoradas por mis compañeros?</p> <p>¿En la empresa se valora la formación académica y se brindan oportunidades para los profesionales jóvenes?</p> <p>¿El trabajo que realizo, está de acuerdo con mis capacidades?</p> <p>¿Conforme la calidad del trabajo realizado, se asignan sistemáticamente funciones más complejas?</p> <p>¿El cargo que poseo en la empresa, fomenta mi desarrollo profesional?</p> <p>¿En la empresa donde trabajo, es una prioridad el desarrollo del talento humano?</p> <p>¿La filosofía de la empresa está fundamentada en la práctica continua de valores?</p> <p>¿La organización de las actividades productivas en la empresa, me permite desarrollarme de acuerdo a mi vocación y aspiraciones personales?</p> <p>¿Desde que inicié a trabajar en la empresa, siento que mi vida emocional ha sufrido cambios positivos?</p> <p>¿Fundamentado en el trato personal y la valoración recibida en la empresa, actualmente tengo un elevado concepto de mí mismo?</p> <p>¿Considero que el trabajo realizado en la empresa me ha permitido lograr un desarrollo intelectual superior al de los demás?</p> <p>¿Las situaciones experimentadas en la empresa, han sido importantes para que yo pueda conseguir niveles superiores de rendimiento y productividad?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado</p>

Elaborado por: Camacho, Karina (2014)

PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección de la información se efectuará para poder determinar y conocer como incide el ambiente laboral en el desarrollo integral de los trabajadores de la Empresa Megaprofer S.A.

Cuadro No. 3 Recolección de la información

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para Qué?	Para solucionar el problema de investigación
2.- ¿A qué personas o sujetos?	Jefaturas, trabajadores (unidades de observación)
3.- ¿Sobre qué aspecto?	El Ambiente Laboral y el Desarrollo Integral
4.- ¿Quién?	Karina Camacho
5.- ¿Cuándo?	Agosto – Diciembre
6.- ¿En qué lugar se recolectara la información?	Ambato
7.- ¿Cuántas veces?	Una vez cada persona
8.- ¿Con que técnica se recolectara?	Encuesta
9.- ¿Qué instrumentos?	Cuestionario
10.- ¿En qué situación?	Se buscara el mejor momento para obtener resultados reales

Elaborado por: Camacho, Karina (2014)

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Pregunta 1 Sexo del encuestado

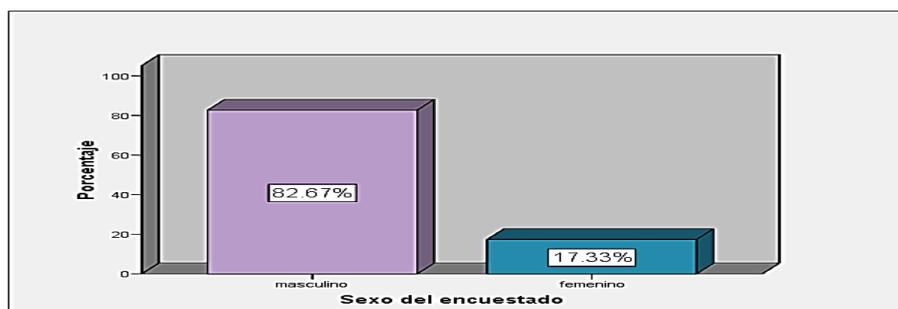
CUADRO No.-4 Sexo del encuestado

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
masculino	71	82,7	82,7
femenino	15	17,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

GRAFICO No.- 5 Sexo del encuestado



Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Según la encuesta realizada a los empleados y personal operativo de la empresa Megaprofer S.A., se puede notar una participación mayoritaria del personal masculino, con el 82,67% y en grado menor, el personal femenino, cuya proporción es del 17,33%.

Interpretación

Al respecto se puede especular que el trabajo administrativo es más idóneo para el personal femenino, y en vista de que se requiere de mayor fuerza para realizar trabajos complicados, el área operativa, está ocupada por hombres, de éste modo es posible el desarrollo de un ambiente laboral irregular, ya que existen rivalidades entre el sexo masculino por naturaleza.

Pregunta 2 Edad del encuestado

Cuadro No. 5 Edad del encuestado

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
19-25 años	43	50,0	50,0
26-32 años	28	32,6	82,6
33-39 años	14	16,3	98,8
40-46 años	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

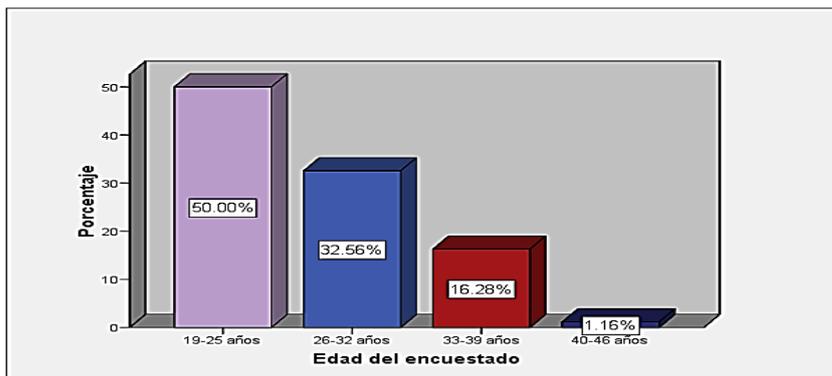


Gráfico No. 6 Edad del encuestado

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Las respuestas emitidas, permiten apreciar que la mitad de los encuestados son menores de 25 años (50%), le siguen los que tienen entre 26-32 años los mismos que suman un 32.6% de la población, a continuación está el 16.3% de los encuestados, quienes oscilan entre los 33-39 años de edad. Finalmente aparece el menor estrato, el mismo que está conformado por adultos que oscilan entre los 40 y 46 años.

Interpretación

Debe ser notorio para el estudio, que una gran parte de los empleados son bastante jóvenes, y su plenitud profesional aún está desarrollándose, lo que implica que el medio en el que se desenvuelve, debe estar acorde con sus expectativas.

Pregunta 3 Área de trabajo

Cuadro No.6 Área de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Administrativa	32	37,2	37,2
Operativa	54	62,8	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

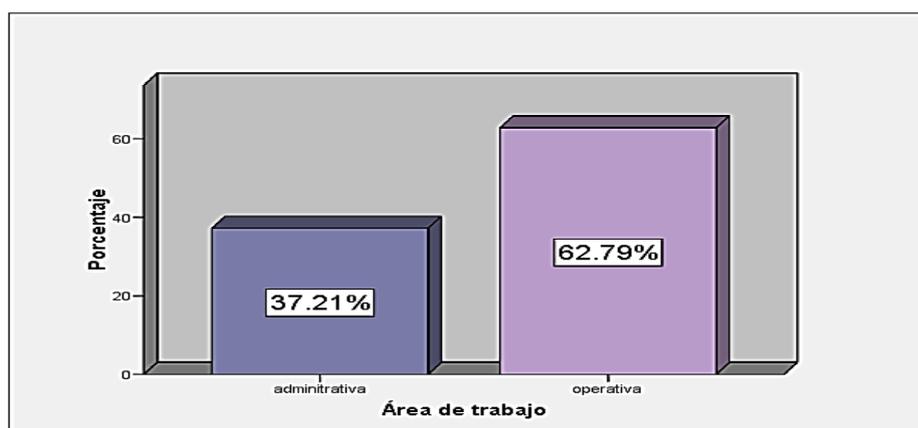


Gráfico No. 7 Área de trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

La mayor parte de trabajo que se desarrolla en la empresa Megaprofer, es de carácter manual o físico, los resultados son evidentes al respecto, pues el 62.8% de los encuestados que constituyen dos tercios del total, trabajan en el área operativa, mientras que solo el 37.2% lo hacen a nivel administrativo,

Interpretación

Los resultados son lógicos pues la actividad económica de la empresa es la venta y distribución de material de ferretería, y en éste oficio se invierten actividades sobre todo de logística.

Pregunta 4 ¿Mi jefe inmediato impone el tipo de trabajo que se debe desempeñar aún si éstas no corresponden al cargo?

Cuadro No.7 Imposición de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	6	7,0	7,0
Frecuentemente	10	11,6	18,6
a veces	37	43,0	61,6
casi nunca	14	16,3	77,9
Nunca	19	22,1	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

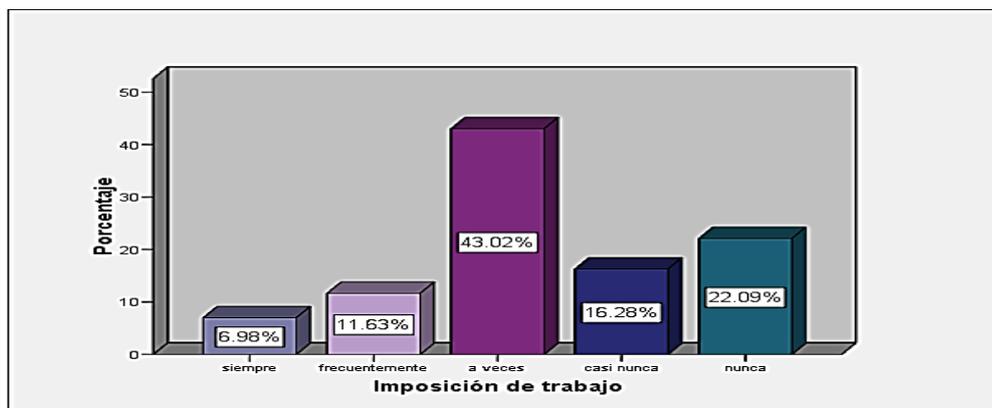


Gráfico No 8 Imposición de trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Sumadas las tendencias de respuesta, según el 61,63% de los encuestados, que incluyen las frecuencias positivas (siempre, frecuentemente y a veces), se deduce que los trabajos son impuestos aún si no corresponden al cargo para el que el empleado y trabajadores fue requerido. El mayor pico, corresponde al 43% de opiniones, según el cual, a veces se impone el trabajo aún si éste no corresponde a las competencias del subalterno.

Interpretación

En ésta pregunta, los resultados obtenidos son negativos y se distingue un sesgo hacia el liderazgo autoritario.

Pregunta 5 ¿Mi jefe está comprometido con el apoyo al equipo de trabajo en el desarrollo de actividades orientadas a mejorarlo?

Cuadro No. 8 Apoyo del jefe al equipo de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	52	60,5	60,5
Frecuentemente	22	25,6	86,0
a veces	10	11,6	97,7
casi nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

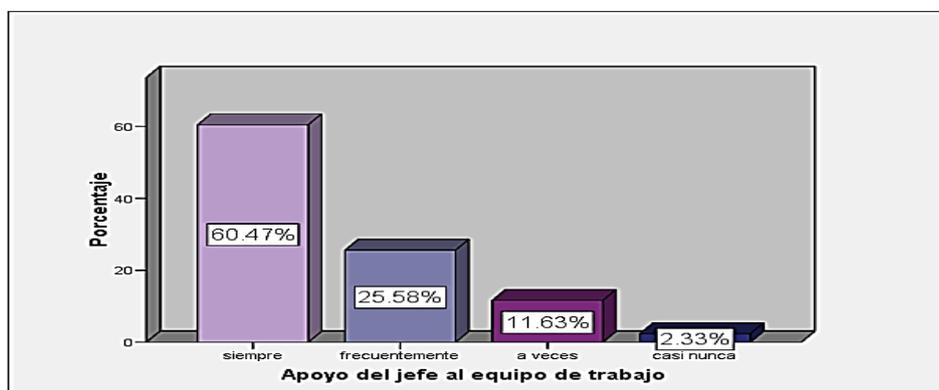


Gráfico No 9 Apoyo del jefe al equipo de trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Se puede ver que la mayor frecuencia es para la respuesta “Siempre” con el 60.5% de las opiniones, seguida del 25.6% que corresponden a la opción frecuentemente, para el 11.6% a veces el jefe está comprometido con el apoyo al equipo de trabajo, finalmente para el 2.3% casi nunca hay ese apoyo.

Interpretación

Se puede pensar que el apoyo del jefe es efectivo la mayoría de los casos, ésta actitud tiene repercusiones definitivas, ya que por lo general, los jefes tienen un nivel más elevado de experticia o de conocimiento, lo que sirve para enriquecer las actividades de los subalternos y llegar a las metas de forma inmediata o por lo menos de manera efectiva.

Pregunta 6 ¿Mi jefe inmediato considera las opiniones de sus subordinados, previo a la toma de decisiones?

Cuadro No. 9 Consideración de las opiniones de los subordinados

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	28	32,6	32,6
frecuentemente	28	32,6	65,1
a veces	23	26,7	91,9
casi nunca	6	7,0	98,8
nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

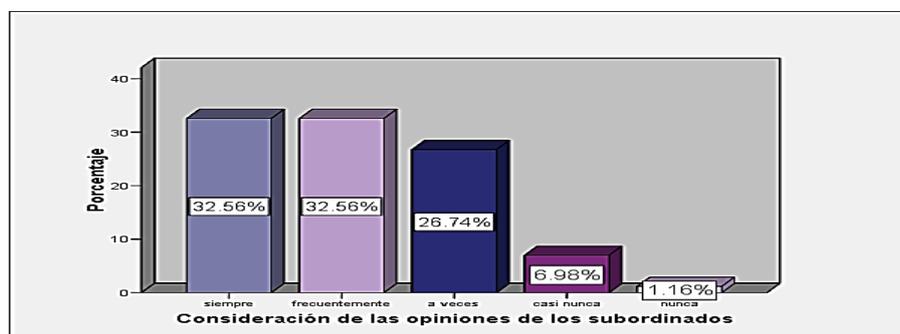


Gráfico No 10 Consideración de las opiniones de los subordinados

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

De acuerdo con las respuestas del 32.6% el jefe, siempre considera la opinión de los subordinados previo a la toma de decisiones importantes, lo mismo que según la opinión del otro 32.6% para quienes ésta actitud es frecuente. El 26% subsiguiente, cree que solo a veces hay esa dinámica, la misma que no se replica casi nunca (/%) o nunca (1%).

Interpretación

El ejercicio profesional, y la experiencia que van desarrollando los diferentes equipos de trabajo, hace notar que para la mayoría de las respuestas es importante la participación de los subordinados, ya que los mismos son capaces de emitir opiniones de mucho valor de tal manera que la siguiente etapa evolutiva de su trabajo, coincide con el empoderamiento en la toma de decisiones.

Pregunta 7 ¿Recibo ayuda adecuada y a tiempo de otros procesos y personas cuando lo solicito?

Cuadro No. 10 Disponibilidad de ayuda oportuna

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	22	25,6	25,6
frecuentemente	29	33,7	59,3
a veces	33	38,4	97,7
casi nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

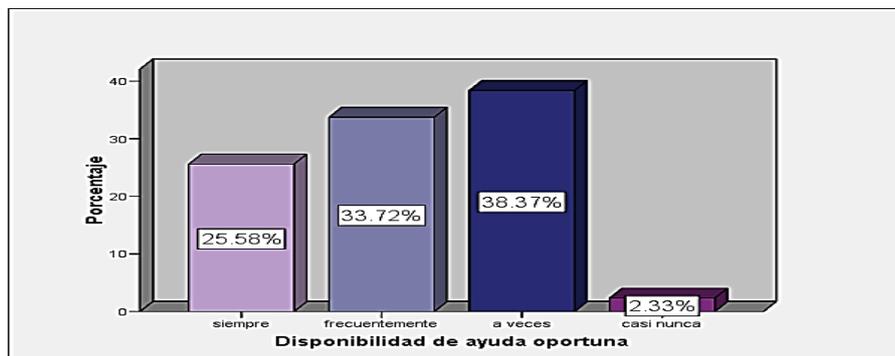


Gráfico No 11 Disponibilidad de ayuda oportuna

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis.

El 25.6% de los trabajadores siempre recibe ayuda de otras personas y procesos de manera oportuna (25.58%), le sigue el 33.72% de encuestados, quienes frecuentemente se benefician de esa ayuda, posteriormente se encuentra el 38.37%, para quienes a veces hay esa ayuda y casi nunca se percibe esa ventaja según el 2.33%.

Interpretación

La ayuda requerida en las actividades laborales es de tal trascendencia, que muchas veces puede prevenir desde fallas en la calidad de los productos o procesos, hasta la prevención de accidentes industriales que suelen ocurrir como resultado de la inexperiencia de los trabajadores, al respecto se puede ver que si existe colaboración del resto de personas y procesos productivos.

Pregunta 8 ¿Me siento satisfecho/a con la actitud de mis compañeros de trabajo?

Cuadro No. 11 Satisfacción con la actitud de los demás

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	31	36,0	36,0
frecuentemente	23	26,7	62,8
a veces	25	29,1	91,9
casi nunca	6	7,0	98,8
nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

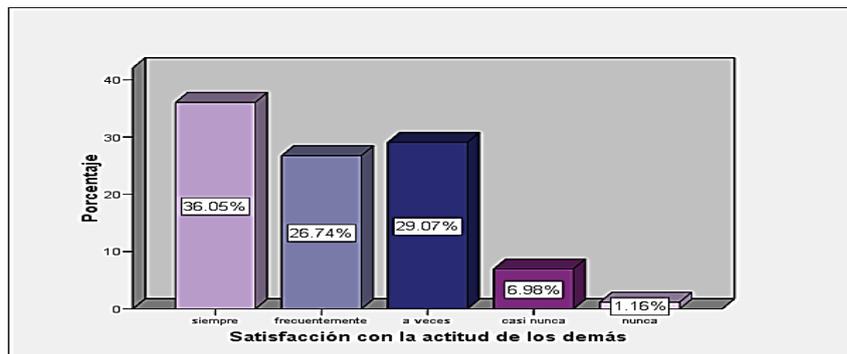


Gráfico No 12 Satisfacción con la actitud de los demás

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

La mayoría de las respuestas (36%), apoya la respuesta “siempre”, a la pregunta que refiere la actitud de los demás compañeros de trabajo, la misma está seguida por la respuesta frecuentemente, que tiene el 26.7% de las preferencias, después la opción a veces con el 29%, acompañada de la respuesta “casi nunca” con el 6.98% y la respuesta nunca que tiene el 1.1% de las opciones.

Interpretación

La actitud de los compañeros es muy estimulante o por el contrario desalentadora de acuerdo con las circunstancias, lo que incide en la sinergia del equipo de trabajo, puede verse en ésta investigación en particular, es positiva y que hay un nivel de satisfacción elevado en la actitud de los demás.

Pregunta 9 ¿Me gusta ser considerado como parte de la organización?

Cuadro No. 12 Le gusta ser parte de la organización

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	60	69,8	69,8
frecuentemente	26	30,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer S.A.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

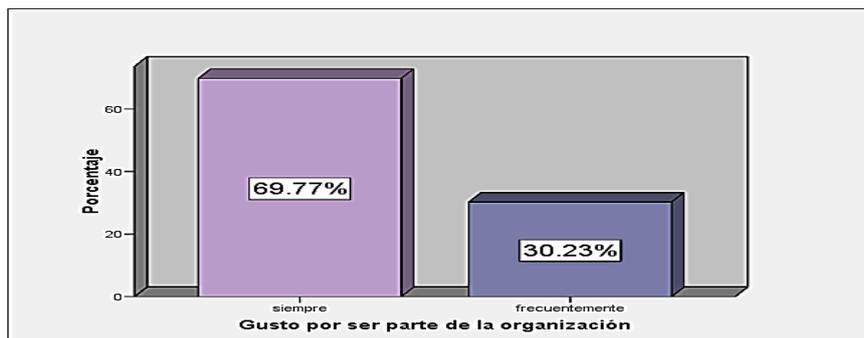


Gráfico No 13 Gusto por ser parte de la organización

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Al 69.8% de los trabajadores encuestados, siempre le gusta sentirse como parte de la empresa en la que trabaja, ésta alternativa solo tiene una opinión que no es equidistante, sino, complementaria; la opción es “frecuentemente”, la misma que tiene una aceptación del 30.2% de personas que frecuentemente se sienten a gusto de formar parte de la empresa Megaprofer S.A.

Interpretación

Se deduce de las respuestas emitidas que todos los trabajadores están conformes con ser parte de una organización tan importante, éste evento a la vez permite explicar otras preguntas, las mismas que orientan respuestas afines.

Pregunta 10 ¿Me es fácil integrarme en los eventos socio-culturales que organiza la empresa?

Cuadro No. 13 Facilidad de integración socio-cultural

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	49	57,0	57,0
frecuentemente	25	29,1	86,0
a veces	12	14,0	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer S.A.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

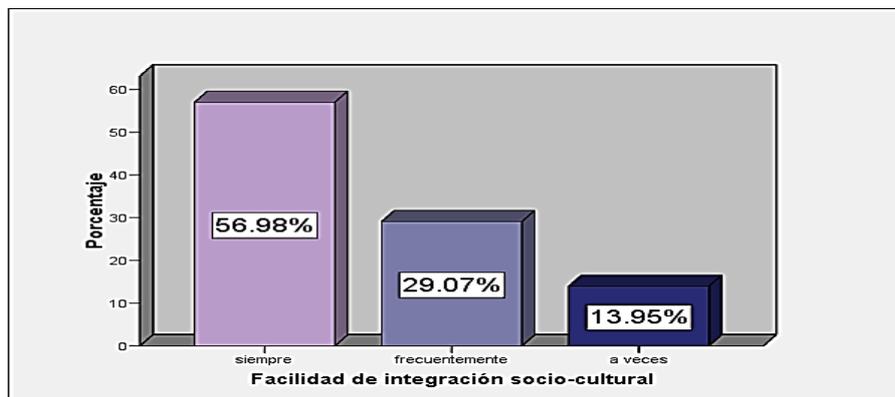


Gráfico No 14 Facilidad de integración socio-cultural

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer S.A.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

La mayoría de respuestas favorecen la opción “siempre”, con un porcentaje equivalente al 57%, está seguida del 29% que cree que frecuentemente existe esa facilidad de integración social, y finalmente está el 13.9% quienes creen que a veces existe la facilidad de integrarse socialmente.

Interpretación

Se interpretan los resultados como positivos en todos los casos, los mismos que alientan las interacciones y que de ser frecuentes producen resultados positivos en la actitud y el rendimiento labor de los trabajadores.

Pregunta 11 ¿En mi área se da importancia al aporte individual de cada uno de los trabajadores?

Cuadro No. 14 Importancia al aporte individual

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	33	38,4	38,4
frecuentemente	26	30,2	68,6
a veces	20	23,3	91,9
casi nunca	6	7,0	98,8
nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer S.A.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

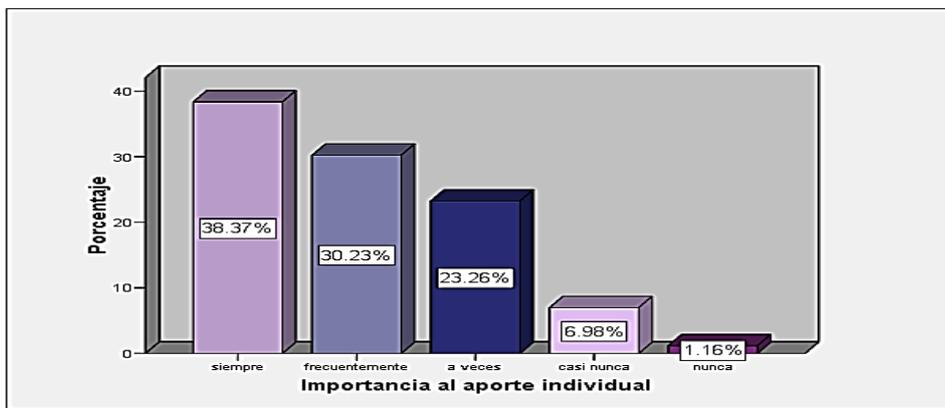


Gráfico No 15 Importancia al aporte individual

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer S.A.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Para el 38.4% de las opiniones, siempre se da importancia al aporte individual de cada trabajador en las áreas de trabajo, ésta opinión está seguida por el 20.2% quienes frecuentemente son escuchados, después está el 23.3% que a veces recibe esta consideración y finalmente el 6.98% que casi nunca o 1.1% que nunca son valoradas sus opiniones.

Interpretación.

La actitud demostrada por los trabajadores en general es muy positiva, pues se da importancia a todos los criterios, de manera que reciben su valor de importancia, en suma, apenas un 8% no demuestra conformidad con la importancia que le dan los demás a su criterio personal.

Pregunta 12 ¿Mi puesto de trabajo está diseñado ergonómicamente y me permite lograr un nivel elevado de desempeño?

Cuadro No. 15 Diseño ergonómico de los puestos de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	26	30,2	30,2
frecuentemente	28	32,6	62,8
a veces	21	24,4	87,2
casi nunca	4	4,7	91,9
nunca	7	8,1	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

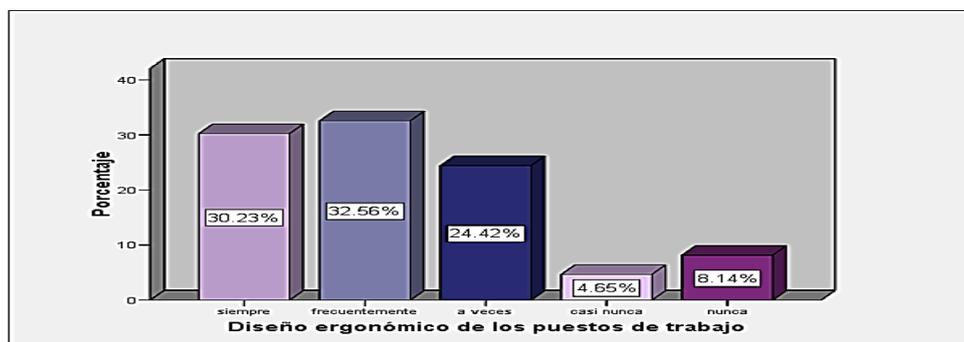


Gráfico No 16 Diseño ergonómico de los puestos de trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

De acuerdo con el 25% de los encuestados, su área de trabajo no ha sido diseñada ergonómicamente, lo que comprende un componente antropométrico negativo para desempeñar de manera eficiente su trabajo, lo que constituye un factor determinante para el ambiente laboral. Por otro lado, la respuesta siempre tiene el 30% de las opciones y la respuesta frecuentemente, tiene el 32.3% de las tendencias.

Interpretación.

Se deduce que existe un importante nivel de inconformidad con el diseño ergonómico de los puestos de trabajo, pero la opinión de la mayoría es favorable para éste indicador.

Pregunta 13 ¿La empresa provee de los instrumentos y herramientas necesarias de manera inmediata para cumplir con las funciones asignadas?

Cuadro No. 16 Dotación de instrumentos necesarios

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	52	60,5	60,5
frecuentemente	23	26,7	87,2
a veces	9	10,5	97,7
casi nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

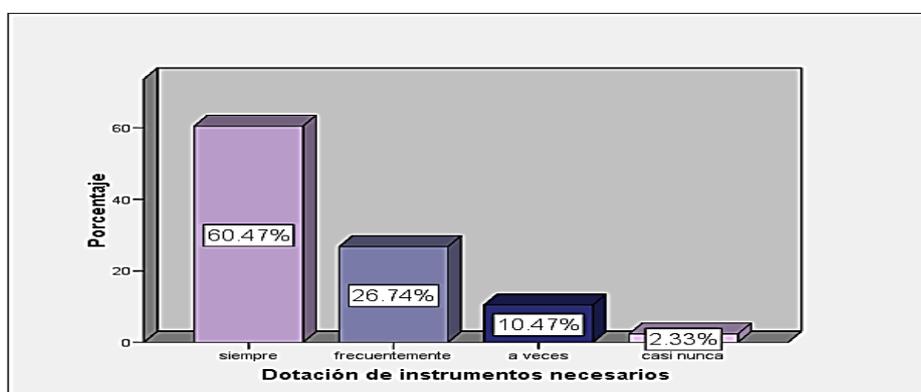


Gráfico No 17 Dotación de instrumentos necesarios

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Los instrumentos y las herramientas para desarrollar un trabajo de buena calidad son provistos con suficiencia, se nota que la opción “siempre”, tiene la mayoría de las preferencias (60.5%), seguida del 26.7%, que opina que “frecuentemente” se le ha dotado de los instrumentos necesarios, según el 10.4% a veces se le ha dotado de tales instrumentos y para el 2.3% no ha existido tal evento.

Interpretación.

Vale mencionar que el ambiente laboral dispone de todas las herramientas e instrumental necesario para realizar un trabajo efectivo, lo que implica la importancia de la dirección de la empresa en el establecimiento de los parámetros correspondientes.

Pregunta 14 ¿La empresa donde trabajo, organiza con frecuencia actividades de carácter recreativo o socio-cultural para fomentar la integración de todos sus trabajadores?

Cuadro No. 17 Organización de actividades de integración

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	22	25,6	25,6
frecuentemente	30	34,9	60,5
a veces	30	34,9	95,3
casi nunca	4	4,7	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

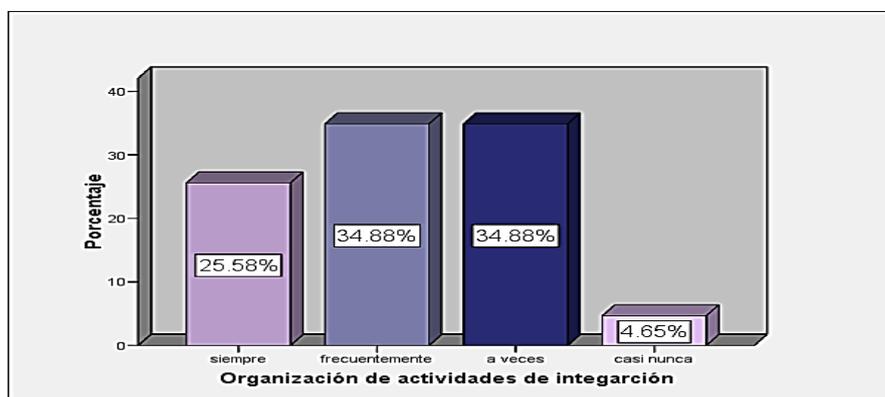


Gráfico No 18 Organización de actividades de integración

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Se puede ver que siempre (25.6%) se realizan actividades de carácter recreativo o socio-cultural para fomentar la integración de todos sus trabajadores, seguido por el 34.9% que opinan que frecuentemente se desarrolla ésta actividad, lo mismo que el otro 34.9% que responden que “a veces”. Hay tan solo 4.7% de encuestados que afirman que casi nunca se fomenta la integración.

Interpretación

Vale mencionar que la gestión de las autoridades en éste caso, es muy buena pues solo existe un mínimo porcentaje de negativas. Por lo demás, es muy importante que se fomente un buen ambiente laboral para el bienestar de toda el área de trabajadores.

Pregunta 15 ¿Soy tratado con respeto y consideración dentro y fuera de mi área de trabajo?

Cuadro No. 18 Trato con respeto y consideración

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	52	60,5	60,5
frecuentemente	24	27,9	88,4
a veces	7	8,1	96,5
casi nunca	2	2,3	98,8
nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

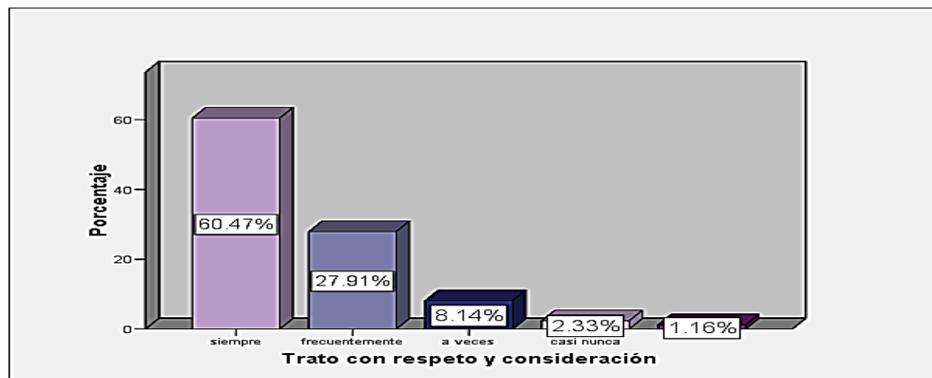


Gráfico No 19 Trato con respeto y consideración

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Se puede ver que el 60.5% de los encuestados, siempre son tratados con respeto y consideración tanto dentro como fuera de su área de trabajo, al 27.9%, le ocurre éste evento frecuentemente, para el 8.1% es a veces la ocurrencia, el 2.3% mencionó que casi nunca es tratado con respeto y consideración, pero

Interpretación

Es posible que se manifiesten ciertos comportamientos alejados del concepto de buen ambiente laboral, y la falta de respeto es una de las más reprochables, sin embargo existen muestras de esta aberración que debería eliminarse de la sociedad.

Pregunta 16 ¿Ha podido presenciar demostraciones de acoso por parte de algún miembro del personal?

Cuadro No. 19 Presencia de demostraciones de acoso

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	3	3,5	3,5
frecuentemente	14	16,3	19,8
a veces	8	9,3	29,1
casi nunca	9	10,5	39,5
nunca	52	60,5	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

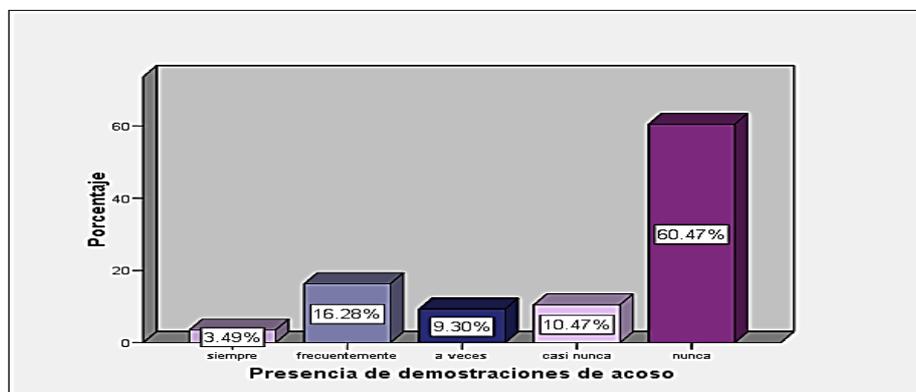


Gráfico No 20 Presencia de demostraciones de acoso

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Se puede ver que el 16.3% frecuentemente ha recibido demostraciones de acoso, el 9.3% lo ha percibido a veces y el 3.5% siempre ha recibido acoso por parte de sus compañeros de trabajo y jefes.

Interpretación

Se puede apreciar que uno de cada tres encuestados de la empresa Megaprofer S.A. de Ambato, si ha sufrido algún tipo de acoso por parte de sus compañeros, el acoso laboral o Mobbing podría ser el más frecuente, sin embargo no se descartan otras formas de presión.

Pregunta 17 ¿Los jefes de cada área tienen bien definidas las funciones que se deben cumplir, y las mismas son de conocimiento general?

Cuadro No. 20 Definición correcta de funciones

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	30	34,9	34,9
frecuentemente	34	39,5	74,4
a veces	20	23,3	97,7
casi nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

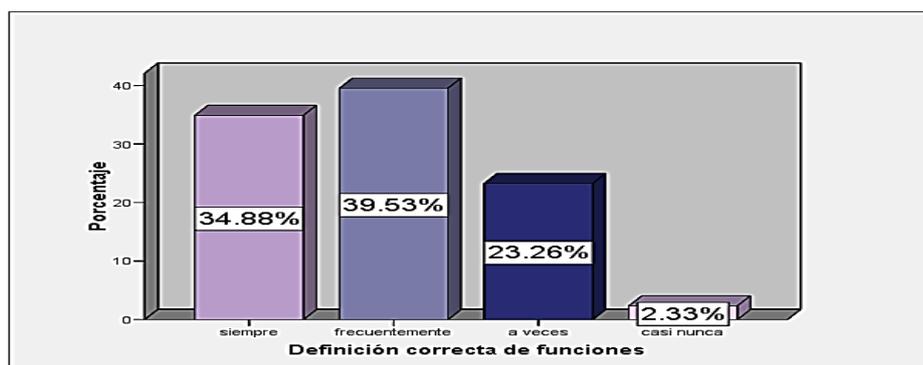


Gráfico No 21 Definición correcta de funciones

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Los jefes de las áreas de trabajo, siempre tienen bien definidas las funciones que se deben cumplir, y las mismas son de conocimiento general (34.9%), le sigue la tendencia frecuentemente con un 39,5% de las opiniones, a continuación aparece el 23.3% que a veces ha percibido éste fenómeno y finalmente el 2.3% que casi nunca ha podido detectar que las funciones sean delegadas eficientemente.

Interpretación

Se aprecia cierto nivel de malestar en los empleados y obreros de la Empresa Megaprofer SA., el mismo que se origina en la poca información que disponen respecto al cargo que ocupan y que puede confundirlos al momento de realizar su trabajo.

Pregunta 18 ¿La empresa se preocupa por estimular adecuadamente el trabajo en todos los puestos?

Cuadro No. 21 Estimulación adecuada del trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	31	36,0	36,0
frecuentemente	36	41,9	77,9
a veces	15	17,4	95,3
casi nunca	4	4,7	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

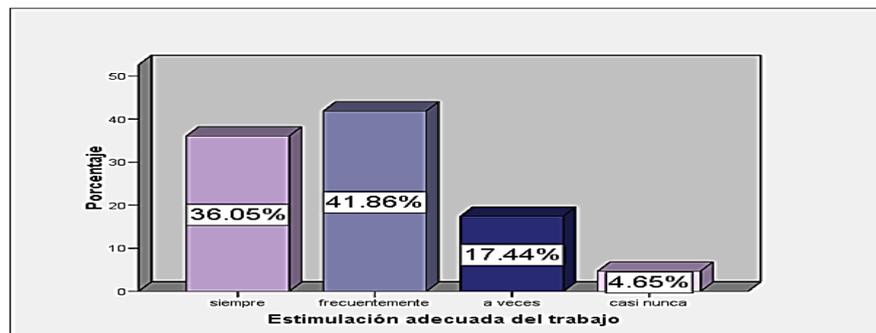


Gráfico No 22 Estimulación adecuada del trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Siempre hay una estimulación adecuada para el trabajo que realizan los obreros en la empresa Megaprofer SA., esto de acuerdo con el 36.05% de los empleados y obreros, le sigue la opción frecuentemente, la misma que tiene el 41.9% de respuestas a favor, después aparece el 17,4% que mencionan que a veces se estimula a los trabajadores y según un escaso 4.65% casi nunca les ocurre.

Interpretación

La estimulación y motivación es dentro la dinámica empresarial un factor medular en cuanto al rendimiento pues en muchos casos éste último depende de cuán motivado esté el trabajador para desempeñarse, se puede ver que en Megaprofer, el nivel de estimulación que existe es muy escaso.

Pregunta 19 ¿Me siento reconocido y premiado por hacer bien mi trabajo?

Cuadro No. 22 Reconocimiento por el buen trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	22	25,6	25,6
Frecuentemente	23	26,7	52,3
a veces	30	34,9	87,2
casi nunca	8	9,3	96,5
Nunca	3	3,5	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

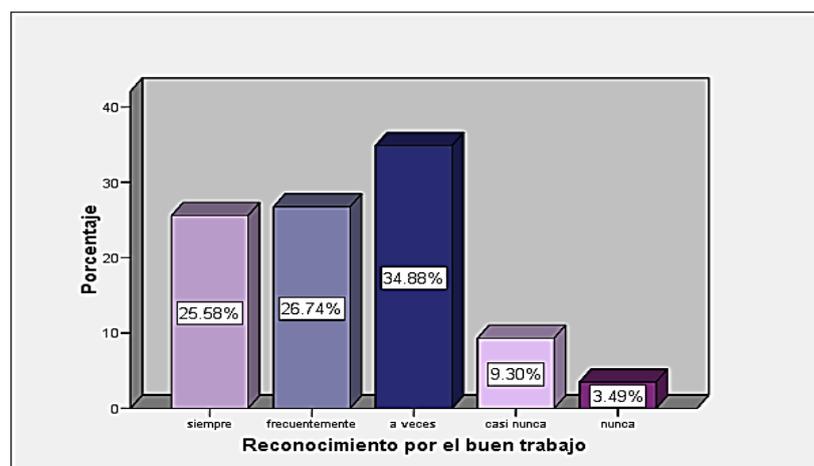


Gráfico No 23 Reconocimiento por el buen trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

En la pregunta realizada, se puede ver que el 25,58% siempre ha recibido reconocimientos por el buen trabajo realizado, en el caso del 26,7% frecuentemente ha habido reconocimientos, para el 34,9% la ocurrencia es solo a veces, el 9,3% casi nunca y el 3,5% nunca.

Interpretación

Uno de cada cinco encuestados no está muy satisfecho, con los reconocimientos que se entregan en la empresa por causa de su buen rendimiento, ya que en el caso particular de éste grupo, no son estimulantes ni proveen motivación alguna.

Pregunta 20 ¿Nuestro sistema de comunicación nos permite, estar informados de lo que pasa en nuestros procesos y en la empresa?

Cuadro No. 23 Sistema de comunicación eficiente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	29	33,7	33,7
frecuentemente	30	34,9	68,6
a veces	17	19,8	88,4
casi nunca	8	9,3	97,7
nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

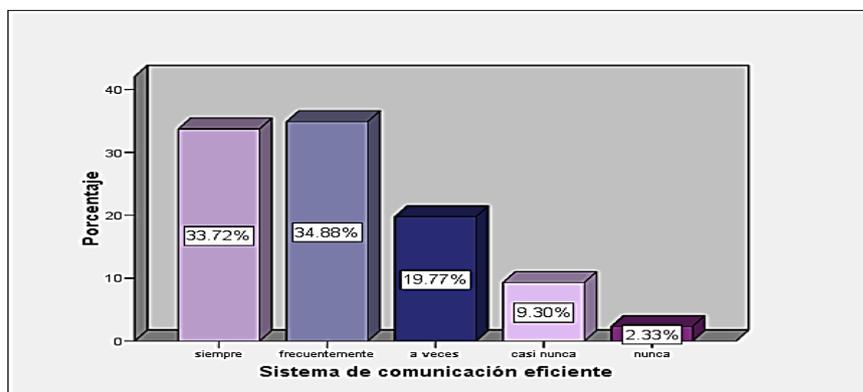


Gráfico No 24 Sistema de comunicación eficiente

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Se puede ver que la comunicación e Megaprofer puede considerarse como una falencia que debe solucionarse urgentemente, los indicadores son evidentes, pues el 19.8% a veces está informado de las decisiones y movimientos en la empresa, el 9.3% casi nunca está informado y el 2.3% nunca.

Interpretación

Una cuarta parte de los encuestados de la empresa permiten notar que la comunicación y por ende la información en Megaprofer, no son efectivas, pues se nota un elevado nivel de insatisfacción al respecto, solo en casos sumamente importantes, se publican los comunicados en una papelera o por vía email a los administradores.

Pregunta 21 ¿Los trabajadores de cada área, están perfectamente capacitados para tomar decisiones sin necesidad de consultar a otros?

Cuadro No. 24 Capacitación efectiva para asumir las decisiones

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	13	15,1	15,1
frecuentemente	38	44,2	59,3
a veces	30	34,9	94,2
casi nunca	4	4,7	98,8
nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

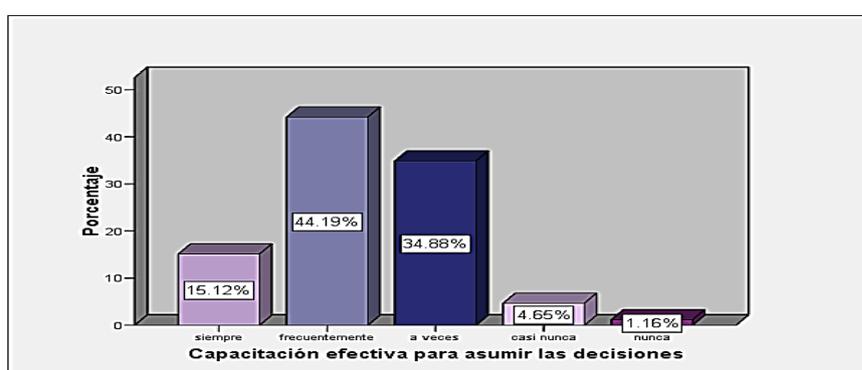


Gráfico No 25 Capacitación efectiva para asumir las decisiones

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

La mayor tendencia de respuestas es la opción frecuentemente, según la cual el 44,2% de los trabajadores están capacitados para tomar decisiones en el lugar donde se originan las necesidades, le sigue el 34,9% a veces tiene esas capacidades, le sigue el 15,1% que menciona que siempre hay buena capacidad, dentro de las respuestas negativas aparece el 4,6% que casi nunca ha detectado personal capaz de empoderarse y el 1,1% que nunca lo ha visto.

Interpretación

Es notorio que el personal que labora en la empresa Megaprofer no está capacitado para tomar decisiones en el lugar donde aparecen los inconvenientes, el volumen de éste grupo de personas es casi el 25%.

Pregunta 22 ¿El tipo de trabajo que realizo, está de acuerdo con mis capacidades?

Cuadro No. 25 Asignación de trabajo según las capacidades

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	51	59,3	59,3
frecuentemente	22	25,6	84,9
a veces	11	12,8	97,7
casi nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

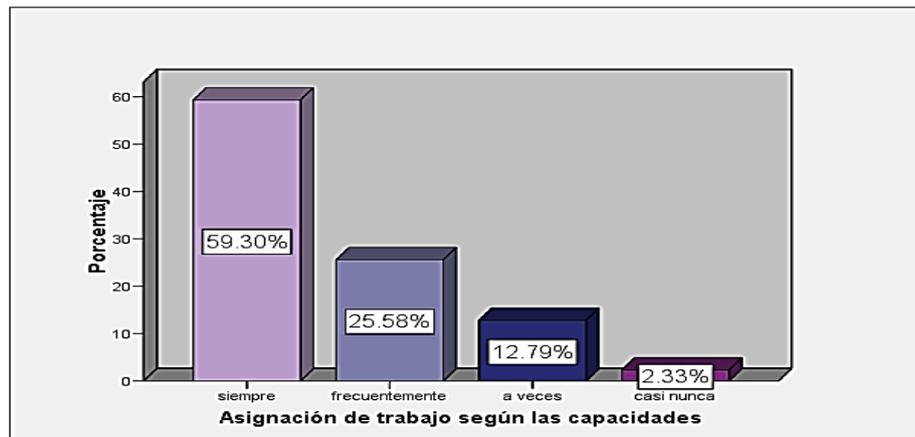


Gráfico No 26 Asignación de trabajo según las capacidades

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Se nota que aproximadamente un 15% de los encuestados, no está conforme con la asignación de los puestos de trabajo, según su percepción, ésta se realiza sin atender a las capacidades desarrolladas por cada uno. Las opciones que están a favor de que la asignación del trabajo es de acuerdo con las capacidades individuales, son el 59.3% que siempre ha visto ocurrir éste fenómeno y el 25.6% que frecuentemente lo ha presenciado.

Interpretación

Se puede apreciar que un interesante porcentaje de los encuestados muestra inconformidad con la forma en la que se delegan los cargos y funciones, pues a partir de su apreciación, esto se realiza sin considerar las capacidades de cada uno.

Pregunta 23 ¿Recibo un buen salario en relación al esfuerzo que realizo?

Cuadro No. 26 Salario adecuado al trabajo realizado

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	23	26,7	26,7
frecuentemente	32	37,2	64,0
a veces	23	26,7	90,7
casi nunca	6	7,0	97,7
nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

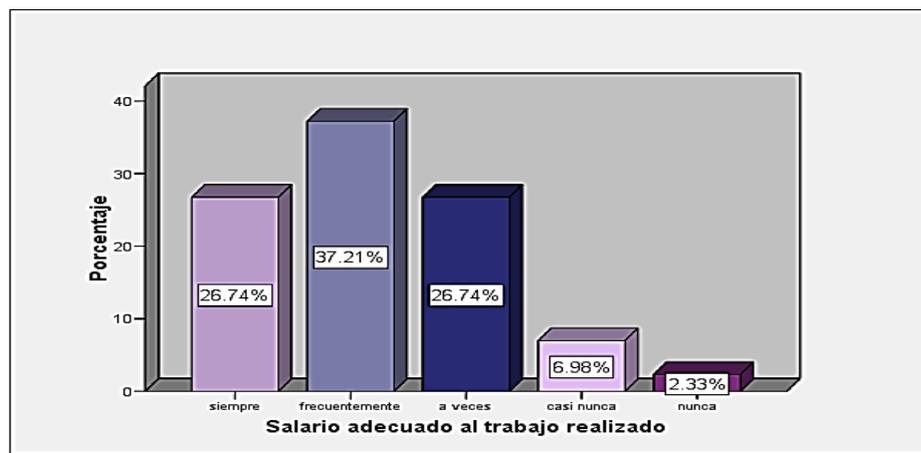


Gráfico No 27 Salario adecuado al trabajo realizado

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

El 37.2% de los obreros está frecuentemente satisfecho con el salario que recibe de acuerdo a su desempeño, le sigue el 26.7% que mencionó que siempre ha estado de acuerdo, a partir de éste valor se nota que aparece inconformidad, pues el 26.74% solo a veces está de acuerdo con el salario recibido, el 6.98% casi nunca y el 2.3% nunca.

Interpretación

En resumen de ésta pregunta se puede afirmar que una cuarta parte de la población no está de acuerdo con el salario que recibe, según este grupo lo percibido no responde a su rendimiento laboral.

Pregunta 24 ¿Los trabajadores de cada sección son solidarios en la resolución de conflictos laborales y otras decisiones?

Cuadro No. 27 Solidaridad en la resolución de conflictos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	14	16,3	16,3
frecuentemente	31	36,0	52,3
a veces	30	34,9	87,2
casi nunca	8	9,3	96,5
nunca	3	3,5	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

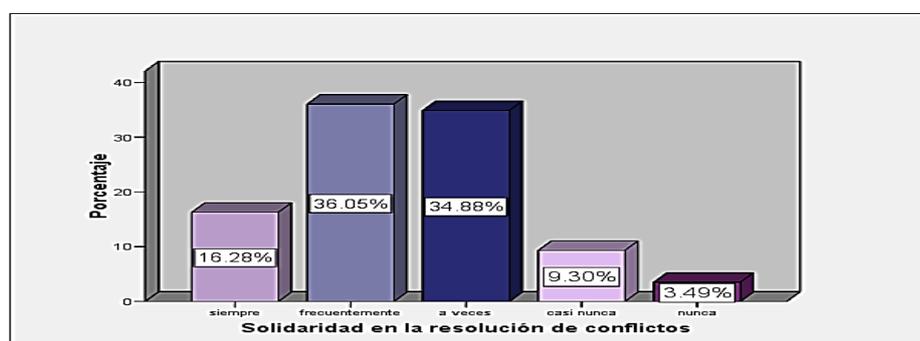


Gráfico No 28 Solidaridad en la resolución de conflictos

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

De acuerdo a las respuestas provistas las tendencias son las siguientes, el 36%, menciona que frecuentemente ha percibido solidaridad de parte de sus compañeros de trabajo en la resolución de conflictos, le sigue el 34.9% que a veces ha notado este fenómeno y el 16.28% que siempre lo ha visto, Por otro lado, el 9,3% casi nunca ha sido testigo de ésta ocurrencia y el 3.49% nunca.

Interpretación

Uno de cada tres encuestados, percibe que las demostraciones de solidaridad en cuanto a la resolución de conflictos es muy irregular en la empresa, ésta actitud posiblemente limite el desarrollo profesional en el ámbito de la práctica, pues es sabido que en la interacción es donde ocurre el aprendizaje por imitación y las experiencias de valor.

Pregunta 25 ¿El trabajo realizado en la empresa, me ha permitido un desarrollo físico aceptable?

Cuadro No. 28 Desarrollo físico por el trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	28	32,6	32,6
frecuentemente	38	44,2	76,7
a veces	16	18,6	95,3
casi nunca	3	3,5	98,8
nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

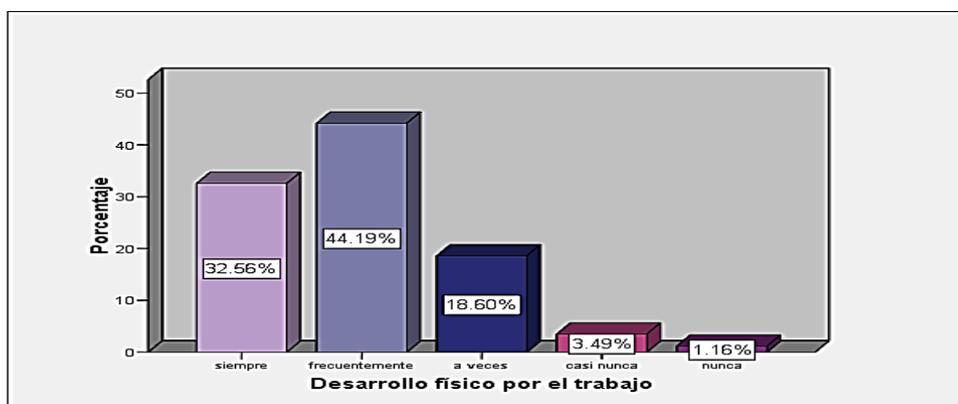


Gráfico No 29 Desarrollo físico por el trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

La gran mayoría de los encuestados han manifestado que frecuentemente (44.19%), ha experimentado un desarrollo físico por el trabajo realizado, le sigue el 32.6% que siempre ha experimentado esta superación, a continuación está el 18.6% que a veces lo ha experimentado y en las respuestas desalentadores, el 3.5% casi nunca ha visto un desarrollo físico notorio o el 1.1% que nunca ha logrado ésta meta.

Interpretación

El desarrollo físico del personal, no es del todo convincente, pues de acuerdo a las opiniones emitidas, casi una cuarta parte afirma que el trabajo que realiza en la empresa no potencia su desarrollo físico

Pregunta 26 ¿Me siento emocionalmente satisfecho por asistir regularmente a desarrollar mi trabajo?

Cuadro No. 29 Satisfacción emocional por el trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	54	62,8	62,8
frecuentemente	25	29,1	91,9
a veces	6	7,0	98,8
casi nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

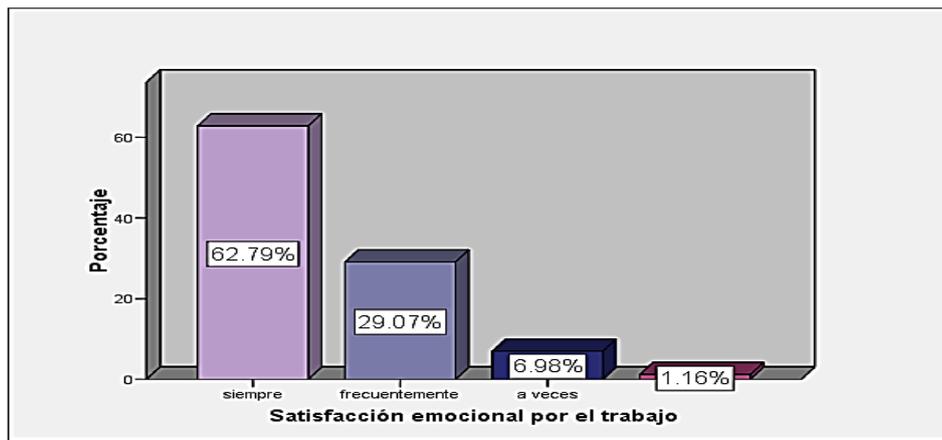


Gráfico No 30 Satisfacción emocional por el trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

El 62.8% de los empleados se muestran emocionalmente satisfechos por el trabajo realizado, le sigue el 29% quienes frecuentemente están satisfechos en la parte de las emociones, el 7% a veces muestra satisfacción y el 1.1% casi nunca.

Interpretación.

Se deduce por las respuestas presentadas que los trabajadores en su mayoría están satisfechos emocionalmente con el trabajo que se realiza a nivel de la empresa.

Pregunta 27 ¿Mis creencias particulares son respetadas y valoradas por mis compañeros?

Cuadro No. 30 Respeto por las creencias personales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	39	45,3	45,3
frecuentemente	25	29,1	74,4
a veces	20	23,3	97,7
casi nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

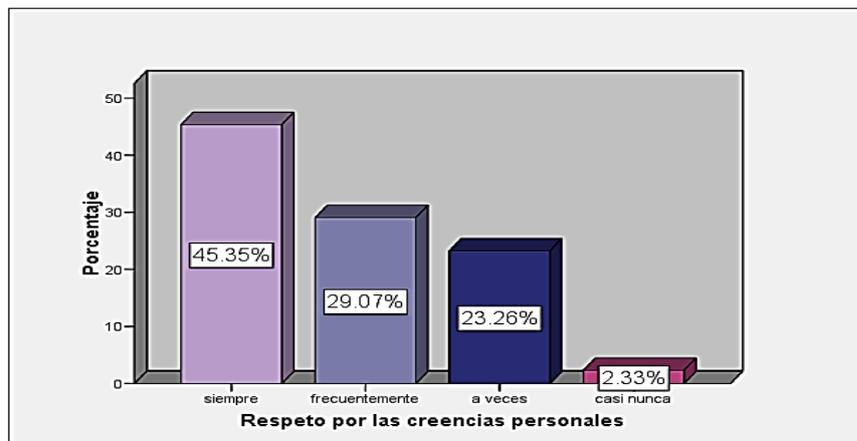


Gráfico No 31 Respeto por las creencias personales

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

El 45.3% de los encuestados siempre ha demostrado respeto por las creencias personales de los demás empleados, le sigue el 29.1% que frecuentemente lo ha percibido, a continuación está el 23,3% que informa que a veces hay esta novedad y el 2.3% que casi nunca lo ha podido experimentar.

Interpretación.

Cerca del 15% de las opiniones se orientan a afirmar que no existe un respeto absoluto a las creencias y otras prácticas religiosas de los trabajadores, a pesar de que en la constitución está prescrito el respeto que se debe dar a la libertad de culto y éste constituye un derecho inalienable de los ciudadanos.

Pregunta 28 ¿En la empresa se valora la formación académica y se brindan oportunidades para los profesionales jóvenes?

Cuadro No. 31 Valoración de la formación académica

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	37	43,0	43,0
frecuentemente	29	33,7	76,7
a veces	15	17,4	94,2
casi nunca	4	4,7	98,8
nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

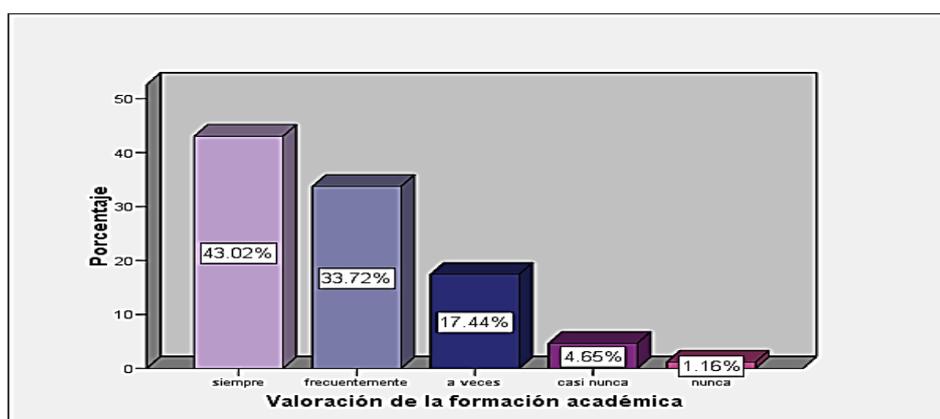


Gráfico No 32 Valoración de la formación académica

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Siempre, es la opción mayoritaria, pues muestra el 43% de las opiniones a favor, seguida del 33.7% que opina que frecuentemente se valora la formación académica en la empresa, dentro de las tendencias negativas está la opción a veces con un 17,4%, la opción casi nunca con el 4.65% y la opción con el 1.1%.

Interpretación.

Las opciones negativas, ocupan un espacio insignificante dentro de todas las respuestas, lo que implica que si se valora la formación académica de los trabajadores en gran parte.

Pregunta 29 ¿Conforme la calidad del trabajo realizado, se asignan sistemáticamente funciones más complejas?

Cuadro No. 32 Asignación sistemática de funciones de acuerdo al rendimiento

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	13	15,1	15,1
frecuentemente	41	47,7	62,8
a veces	26	30,2	93,0
casi nunca	4	4,7	97,7
nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

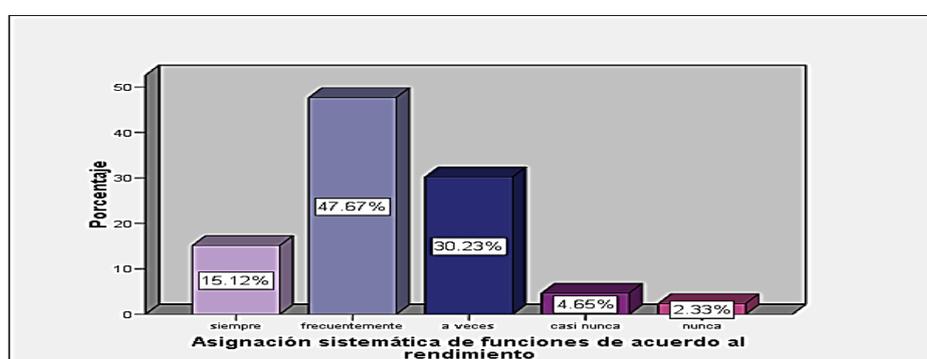


Gráfico No 33 Asignación sistemática de funciones de acuerdo al rendimiento

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis.

Las respuestas son muy variadas en la pregunta referente, se puede ver que el 47.7% de las opiniones están de acuerdo con el hecho de que frecuentemente se asignan funciones más complejas según el rendimiento de los trabajadores, ésta opción va seguida del 30,2% que a veces y el 15.1% que siempre está de acuerdo con éstas alternativas, le sigue la opción casi nunca con el 4.6% de las respuestas y la opción nunca con el 2.3%

Interpretación.

Existe un importante porcentaje de respuestas negativas en cuanto a la valoración que se hace de la asignación de puestos según el rendimiento prestado, lo que implica que existen autoridades predeterminadas y que también hay resistencia al cambio dentro de la empresa.

Pregunta 30 ¿El cargo que poseo en la empresa, fomenta mi desarrollo profesional?

Cuadro No. 33 Desarrollo personal según el cargo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	30	34,9	34,9
frecuentemente	25	29,1	64,0
a veces	17	19,8	83,7
casi nunca	7	8,1	91,9
nunca	7	8,1	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

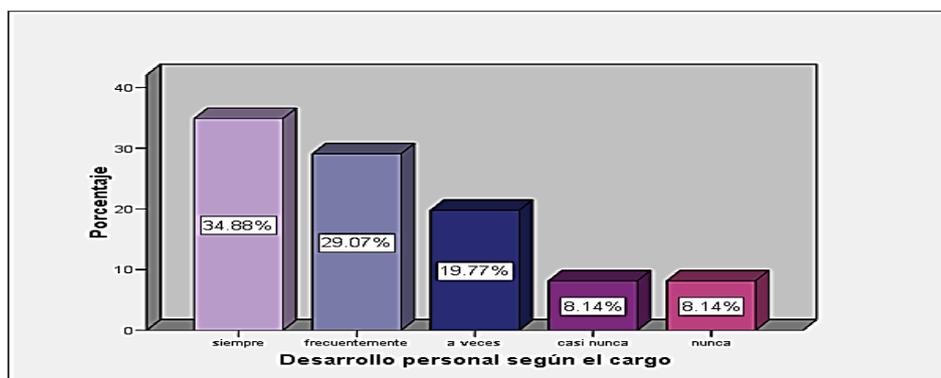


Gráfico No 34 Desarrollo personal según el cargo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

El 34.9% de los encuestados menciona que siempre el cargo que posee, fomenta su desarrollo personal, le sigue el 29% que frecuentemente se ha desarrollado en lo personal, a continuación el 19.8% que a veces ha percibido este fenómeno, el 8.1% dice que casi nunca y el otro 8.1% que nunca

Interpretación.

Sumadas las tendencias negativas (a veces, casi nunca y nunca), se puede notar que aproximadamente el 30% del personal afirma que su cargo actual no promueve el desarrollo profesional, quizá haya habido falencias en la asignación de funciones o es que en la empresa se maneja el criterio de polivalencia o multifunción.

Pregunta 31 ¿En la empresa donde trabajo, es una prioridad el desarrollo del talento humano?

Cuadro No. 34 Prioridad en desarrollo humano

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	44	51,2	51,2
frecuentemente	31	36,0	87,2
a veces	11	12,8	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

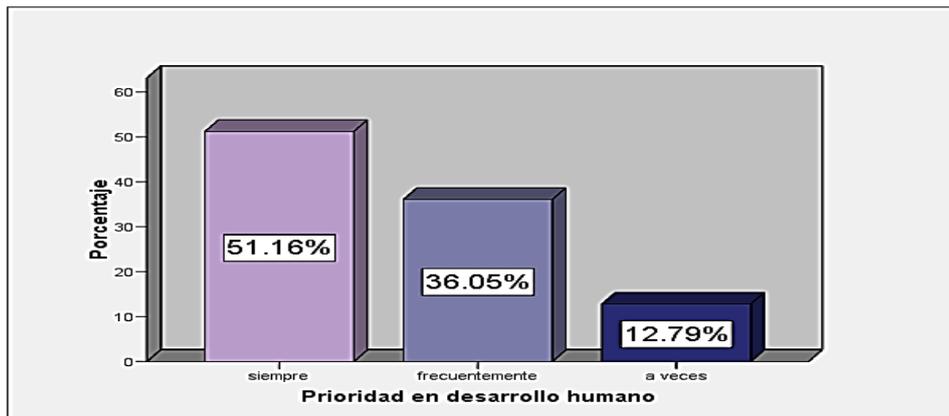


Gráfico No 35 Prioridad en desarrollo humano

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

El desarrollo del talento humano es una prioridad para la empresa en el 51.1% de los casos, ésta opción va seguida por el 36.05% de las personas que responden que frecuentemente se preocupan del desarrollo humano, y finalmente el 12,8% que cree que a veces hay preocupación.

Interpretación

Por lo visto y manifestado, la empresa Megaprofer si se preocupa por desarrolla el talento humano, lo que comprende que la capacitación permanente y la programación de avances a nivel académico, práctico, familiar y social son temas que se manejan con bastante precaución.

Pregunta 32 ¿La filosofía de la empresa está fundamentada en la práctica continua de valores?

Cuadro No. 35 Práctica de la filosofía en valores

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	54	62,8	62,8
frecuentemente	24	27,9	90,7
a veces	8	9,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

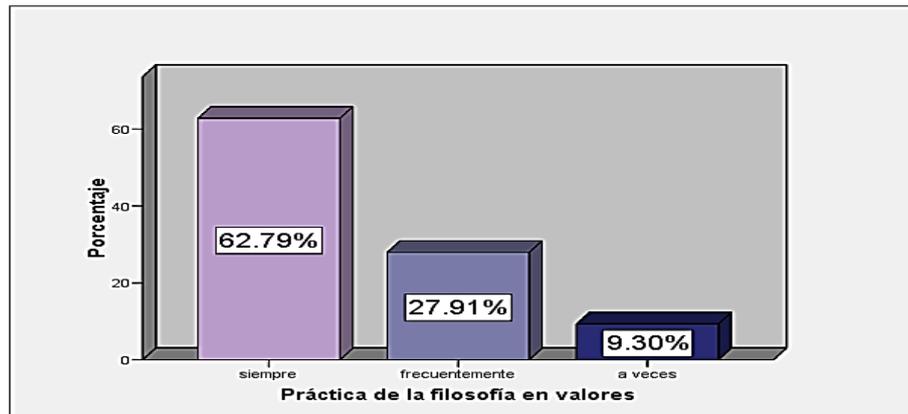


Gráfico No 36 Práctica de la filosofía en valores

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

El 62.8% de las personas, opinan que siempre se practican valores como parte de la filosofía empresarial, seguidos del 27.9% que frecuentemente se practican valores y el 9.3% que solo a veces lo hacen.

Interpretación.

Se distingue desde la perspectiva de los obreros que si se fomenta una práctica de valores entre todos los empleados, lo que habla muy bien del trabajo que se realiza en el ámbito administrativo.

Pregunta 33 ¿La organización de las actividades productivas en la empresa, me permite desarrollarme de acuerdo a mi vocación y aspiraciones personales?

Cuadro No. 36 Desarrollo vocacional gracias a las actividades laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	28	32,6	32,6
frecuentemente	36	41,9	74,4
a veces	18	20,9	95,3
casi nunca	2	2,3	97,7
nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)



Gráfico No 37 Desarrollo vocacional gracias a las actividades laborales

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

El 41.9% de los trabajadores de Megaprofer, menciona que frecuentemente las actividades productivas en la empresa, les permiten desarrollarse de acuerdo a su vocación y aspiraciones personales, el 32.6% afirman que siempre ocurre ésta novedad y el 20.9% que a veces, el 2.33% cree que esto no ocurre casi nunca y el otro 2.33% nunca.

Interpretación.

El desarrollo vocacional gracias a las actividades laborales se produce en la mayoría de los casos por lo que los indicadores son positivos y permiten deducir que en base a las labores de la empresa si se logra desarrollar las potencialidades y la vocación.

Pregunta 34 ¿Desde que inicié a trabajar en la empresa, siento que mi vida emocional ha sufrido cambios positivos?

Cuadro No. 37 Cambios emocionales positivos gracias al trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	30	34,9	34,9
frecuentemente	35	40,7	75,6
a veces	18	20,9	96,5
casi nunca	2	2,3	98,8
nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

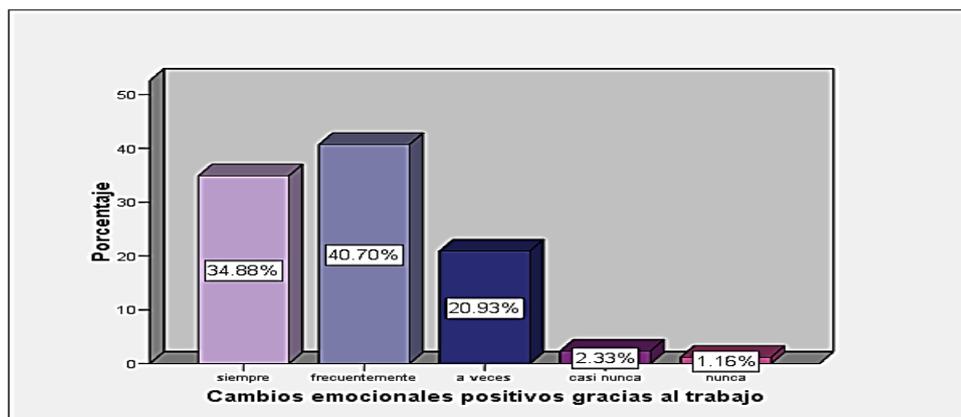


Gráfico No 38 Cambios emocionales positivos gracias al trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

El 40.7% de las respuestas apuntan hacia el hecho de que frecuentemente, se producen cambios positivos gracias al trabajo desarrollado, le sigue el 34.9% de las opiniones según las cuales siempre hay cambios positivos, el 20.9% que menciona que a veces. Las opciones negativas afirman que casi nunca (2.3%) o nunca 1.16% ocurren estos eventos.

Interpretación.

La mayoría de respuestas son alentadoras por lo que se puede mencionar que si hay cambios emocionales positivos de acuerdo con el trabajo realizado en la empresa, lo que muchas veces constituye un estímulo para el trabajo.

Pregunta 35 ¿Fundamentado en el trato personal y la valoración recibida en la empresa, actualmente tengo un elevado concepto de mí mismo?

Cuadro No. 38 Desarrollo de la autoestima debido al trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	44	51,2	51,2
frecuentemente	33	38,4	89,5
a veces	8	9,3	98,8
casi nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

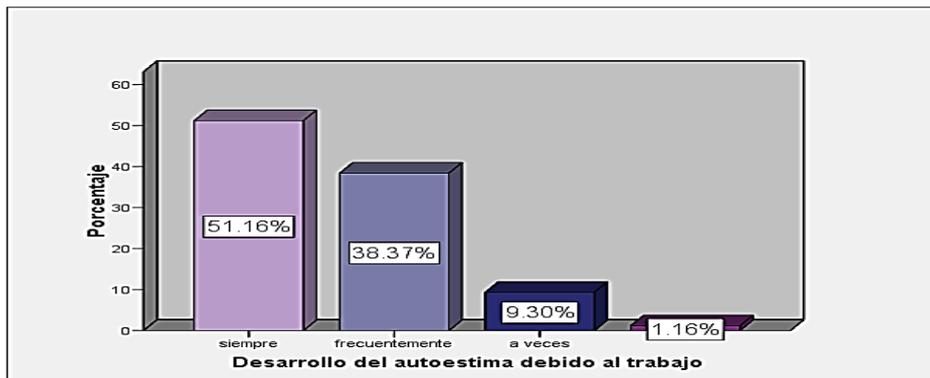


Gráfico No 39 Desarrollo de la autoestima debido al trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Según el 51.2% de las encuestas, siempre ha habido un desarrollo positivo del autoestima debido al trabajo desempeñado en la empresa Megaprofer, a este valor lo escolta el 38.4% que corresponde a la opción frecuentemente, el valor 9.3% corresponde a la opción a veces y casi nunca tiene una proporción equivalente al 1,1%

Interpretación.

El autoestima, según lo demuestra la encuesta si ha sido desarrollada positivamente y es una de las aspiraciones de toda administración cuya principal preocupación es el desarrollo del talento humano.

Pregunta 36 ¿Considero que el trabajo realizado en la empresa me ha permitido lograr un desarrollo intelectual superior al de los demás?

Cuadro No.39 Desarrollo del intelecto debido al trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	28	32,6	32,6
frecuentemente	37	43,0	75,6
a veces	19	22,1	97,7
casi nunca	2	2,3	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

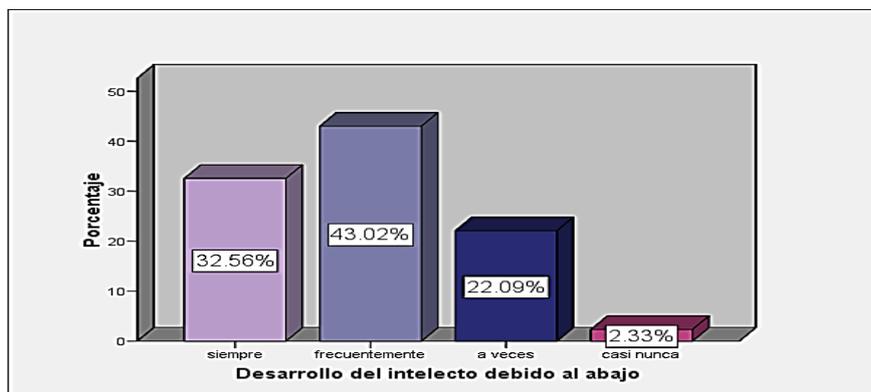


Gráfico No 40 Desarrollo del intelecto debido al trabajo

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Según el 43% de las opiniones, frecuentemente es posible desarrollar las capacidades intelectuales a niveles superiores que los demás según las respuestas que se han presentado. Le sigue el 32.6% de respuestas que afirman que siempre es posible este evento y el 22% que a veces lo puede visualizar. Por otro lado el 2.3% casi nunca ha sido testigo de que se fomente el intelecto.

Interpretación.

Casi todas las opiniones son favorables sobre el fomento del intelecto en Megaprofer por lo que se puede especular que si se le da el debido tratamiento a la gestión educativa, se espera que los empleados se preparen y capaciten según las necesidades de la empresa.

Pregunta 37 ¿Las situaciones experimentadas en la empresa, han sido importantes para que yo pueda conseguir niveles superiores de rendimiento y productividad?

Cuadro No. 40 Elevado rendimiento por experiencias laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
siempre	36	41,9	41,9
frecuentemente	32	37,2	79,1
a veces	15	17,4	96,5
casi nunca	2	2,3	98,8
nunca	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

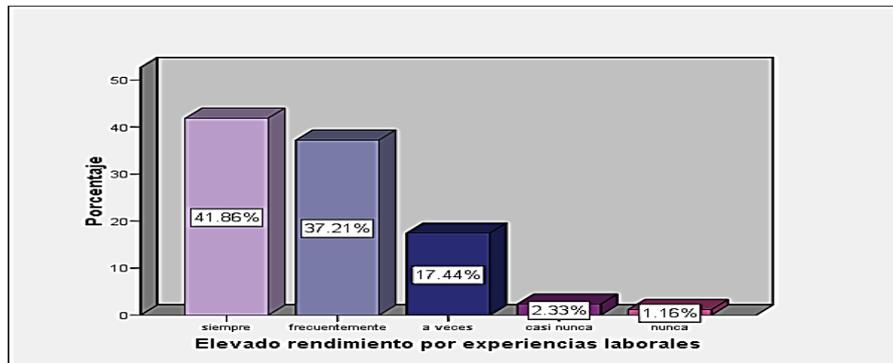


Gráfico No 41 Elevado rendimiento por experiencias laborales

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Análisis

Se puede vislumbrar un elevado rendimiento debido a las experiencias laborales de los empleados, de acuerdo con esto, siempre es la respuesta con mayor frecuencia (41.9%), seguida de frecuentemente (37.2%), el 17.4% piensa que a veces ocurre esto y el 2.33 que casi nunca.

Interpretación.

De las respuestas presentadas se puede deducir que la mayoría apuntan al hecho de que si se fomenta el rendimiento gracias a las experiencias laborales de los obreros y empleados.

Verificación de hipótesis

Para la verificación de la hipótesis se consideraron los datos obtenidos de la encuesta aplicada a empleados y trabajadores de la empresa Megaprofer S.A., los mismos que conforman todas las unidades de observación consideradas en el presente estudio, para comprobar si el ambiente laboral está asociado con el desarrollo integral de cada uno de los involucrados.

En consideración con los resultados obtenidos, para realizar el cálculo, se tomaron como referencia las preguntas y respuestas respectivas, las mismas que tienen el mismo estilo en todos los casos.

Planteamiento de la hipótesis

“El ambiente laboral incide en el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato”.

Modelo Lógico

La herramienta estadística es el estadígrafo del “Chi cuadrado”, cuyo proceso es el siguiente:

- Establecimiento de las hipótesis de relación y no relación
- Definición del modelo matemático
- Selección del modelo estadístico
- Combinación de frecuencias
- Estimación de las frecuencias teóricas (esperadas)
- Determinación de la regla de decisión
- Cálculo de los grados de libertad
- Identificación del estadístico (chi cuadrado tabular crítico)
- Cálculo y decisión final.

Hipótesis posibles

Ho: “El ambiente laboral NO incide en el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato”.

H1: “El ambiente laboral SI incide en el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato”.

Modelo Matemático

Hi: $X_1 \neq X_2$

Ho: $X_1 = X_2$

Modelo Estadístico

Para confirmar la hipótesis es necesaria la aplicación de procedimientos que lleven a obtener un criterio objetivo, este procedimiento se basa tanto en la información obtenida al investigar, como el margen de riesgo que se está dispuesto a aceptar si el criterio de decisión con respecto a la hipótesis es incorrecto.

Para la prueba de hipótesis en este tipo de estudios, es recomendable utilizar la prueba del Chi-cuadrado (X^2), que sirve para determinar si el conjunto de frecuencias observadas (f_o) se ajusta a un conjunto de frecuencias esperadas o teóricas (f_e). El tamaño de la muestra estudiada es de 86 empleados. La fórmula para el cálculo del estadístico es:

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

En donde:

X^2 = Chi Cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Observadas

E = Esperadas

A continuación se detalla el cuadro de las frecuencias observadas. Las que se han obtenido luego de aplicar guías de observación y tabularlas. Las frecuencias esperadas se calculan a partir del resultado obtenido en las frecuencias observadas (por medio de reglas de tres en las que se considera a las frecuencias marginales del cuadro respectivo), de las preguntas que se han tomado como referencia para el cruce de variables y así poder aplicar esta prueba.

Combinación de Frecuencias

La combinación de frecuencias, fue obtenida del análisis efectuado a las preguntas de la encuesta, cuya representación es la siguiente:

Frecuencias observadas

Cuadro No. 41 FRECUENCIAS OBSERVADAS

PREGUNTAS	Alternativas					TOTAL
	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
Imposición de trabajo	6	10	37	14	19	86
Apoyo del jefe al equipo de trabajo	52	22	10	2	0	86
Consideración de las opiniones de los subordinados	28	28	23	6	1	86
Disponibilidad de ayuda oportuna	22	29	33	2	0	86
Satisfacción con la actitud de los demás	31	23	25	6	1	86
Gusto por ser parte de la organización	60	26	0	0	0	86
Facilidad de integración socio-cultural	49	25	12	0	0	86
Importancia al aporte individual	33	26	20	6	1	86
Diseño ergonómico de los puestos de trabajo	26	28	21	4	7	86
Dotación de instrumentos necesarios	52	23	9	2	0	86
Organización de actividades de integración	22	30	30	4	0	86
Trato con respeto y consideración	52	24	7	2	1	86
Presencia de demostraciones de acoso	3	14	8	9	52	86
Definición correcta de funciones	30	34	20	2	0	86
Estimulación adecuada del trabajo	31	36	15	4	0	86
Reconocimiento por el buen trabajo	22	23	30	8	3	86
Sistema de comunicación eficiente	29	30	17	8	2	86
Capacitación efectiva para asumir las decisiones	13	38	30	4	1	86
Asignación de trabajo según las capacidades	51	22	11	2	0	86
Salario adecuado al trabajo realizado	23	32	23	6	2	86
Solidaridad en la resolución de conflictos	14	31	30	8	3	86
Desarrollo físico por el trabajo	28	38	16	3	1	86
Satisfacción emocional por el trabajo	54	25	6	1	0	86
Respeto por las creencias personales	39	25	20	2	0	86
Valoración de la formación académica	37	29	15	4	1	86
Asignación sistemática de funciones de acuerdo al rendimiento	13	41	26	4	2	86
Desarrollo personal según el cargo	30	25	17	7	7	86
Prioridad en desarrollo humano	44	31	11	0	0	86
Práctica de la filosofía en valores	54	24	8	0	0	86
Desarrollo vocacional gracias a las actividades laborales	28	36	18	2	2	86
Cambios emocionales positivos gracias al trabajo	30	35	18	2	1	86
Desarrollo del autoestima debido al trabajo	44	33	8	1	0	86
Desarrollo del intelecto debido al trabajo	28	37	19	2	0	86
Elevado rendimiento por experiencias laborales	36	32	15	2	1	86
TOTAL	1114	965	608	129	108	2924

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Dentro del mismo análisis se procedió a construir la matriz de frecuencias esperadas a partir del cuadro de frecuencias observadas, las frecuencias marginales de las filas (86), se comparan con las frecuencias marginales de las columnas (114, 965, 608, 129, 108), y se dividen entre la frecuencia total (2924), proporcionando el siguiente cuadro:

Frecuencias esperadas

Cuadro No. 42 FRECUENCIAS ESPERADAS

PREGUNTAS	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	Alternativas		NUNCA	TOTAL
			A VECES	CASI NUNCA		
Imposición de trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Apoyo del jefe al equipo de trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Consideración de las opiniones de los subordinados	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Disponibilidad de ayuda oportuna	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Satisfacción con la actitud de los demás	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Gusto por ser parte de la organización	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Facilidad de integración socio-cultural	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Importancia al aporte individual	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Diseño ergonómico de los puestos de trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Dotación de instrumentos necesarios	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Organización de actividades de integración	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Trato con respeto y consideración	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Presencia de demostraciones de acoso	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Definición correcta de funciones	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Estimulación adecuada del trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Reconocimiento por el buen trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Sistema de comunicación eficiente	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Capacitación efectiva para asumir las decisiones	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Asignación de trabajo según las capacidades	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Salario adecuado al trabajo realizado	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Solidaridad en la resolución de conflictos	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Desarrollo físico por el trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Satisfacción emocional por el trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Respeto por las creencias personales	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Valoración de la formación académica	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Asignación sistemática de funciones de acuerdo al rendimiento	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Desarrollo personal según el cargo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Prioridad en desarrollo humano	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Práctica de la filosofía en valores	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Desarrollo vocacional gracias a las actividades laborales	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86

Cambios emocionales positivos gracias al trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Desarrollo del autoestima debido al trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Desarrollo del intelecto debido al trabajo	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
Elevado rendimiento por experiencias laborales	32,76	28,38	17,88	3,8	3,18	86
TOTAL	1113,84	964,92	607,92	129,2	108,12	2924

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Regla de decisión

La regla de decisión, está dada por el nivel de significancia que se presenta por el margen de error, que se delimita en un 0.05, es decir con un nivel de confianza del 95% así: $1-0,05 = 0,95$;

Posteriormente se deben calcular los grados de libertad (gl), cuyo valor es igual a la multiplicación del número de las filas menos uno por el número de las columnas menos uno, así:

Grados de libertad

$$gl = (NF-1) (NC-1)$$

$$gl = (34-1) (5-1)$$

$$gl = (33) (4) = 132$$

Entonces se obtiene:

Al 95% de confianza (NC) y con 132 grados de libertad (GL); el valor de Chi cuadrado tabular crítico (X^2_t) correspondiente al presente estudio, es igual a **168.61**

Cálculo del estadístico Chi cuadrado

Cuadro No. 43 Cálculo de chi cuadrado

f. observad	f. esperad	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
6	32,76	-26,76	716,098	21,8589011
52	32,76	19,24	370,178	11,2996825
28	32,76	-4,76	22,6576	0,69162393
22	32,76	-10,76	115,778	3,53411477
31	32,76	-1,76	3,0976	0,09455433
60	32,76	27,24	742,018	22,6501099
49	32,76	16,24	263,738	8,05059829
33	32,76	0,24	0,0576	0,00175824
26	32,76	-6,76	45,6976	1,39492063
52	32,76	19,24	370,178	11,2996825
22	32,76	-10,76	115,778	3,53411477
52	32,76	19,24	370,178	11,2996825
3	32,76	-29,76	885,658	27,0347253
30	32,76	-2,76	7,6176	0,23252747
31	32,76	-1,76	3,0976	0,09455433
22	32,76	-10,76	115,778	3,53411477
29	32,76	-3,76	14,1376	0,43155067
13	32,76	-19,76	390,458	11,9187302
51	32,76	18,24	332,698	10,1556044
23	32,76	-9,76	95,2576	2,90774115
14	32,76	-18,76	351,938	10,742906
28	32,76	-4,76	22,6576	0,69162393
54	32,76	21,24	451,138	13,770989
39	32,76	6,24	38,9376	1,18857143
37	32,76	4,24	17,9776	0,54876679
13	32,76	-19,76	390,458	11,9187302
30	32,76	-2,76	7,6176	0,23252747
44	32,76	11,24	126,338	3,8564591
54	32,76	21,24	451,138	13,770989
28	32,76	-4,76	22,6576	0,69162393
30	32,76	-2,76	7,6176	0,23252747
44	32,76	11,24	126,338	3,8564591
28	32,76	-4,76	22,6576	0,69162393
36	32,76	3,24	10,4976	0,32043956
10	28,38	-18,38	337,824	11,9036082
22	28,38	-6,38	40,7044	1,43426357
28	28,38	-0,38	0,1444	0,00508809

29	28,38	0,62	0,3844	0,01354475
23	28,38	-5,38	28,9444	1,01988724
26	28,38	-2,38	5,6644	0,19959126
25	28,38	-3,38	11,4244	0,40255109
26	28,38	-2,38	5,6644	0,19959126
28	28,38	-0,38	0,1444	0,00508809
23	28,38	-5,38	28,9444	1,01988724
30	28,38	1,62	2,6244	0,09247357
24	28,38	-4,38	19,1844	0,67598309
14	28,38	-14,38	206,784	7,28627202
34	28,38	5,62	31,5844	1,1129105
36	28,38	7,62	58,0644	2,04596195
23	28,38	-5,38	28,9444	1,01988724
30	28,38	1,62	2,6244	0,09247357
38	28,38	9,62	92,5444	3,26090204
22	28,38	-6,38	40,7044	1,43426357
32	28,38	3,62	13,1044	0,46174771
31	28,38	2,62	6,8644	0,24187456
38	28,38	9,62	92,5444	3,26090204
25	28,38	-3,38	11,4244	0,40255109
25	28,38	-3,38	11,4244	0,40255109
29	28,38	0,62	0,3844	0,01354475
41	28,38	12,62	159,264	5,61185342
25	28,38	-3,38	11,4244	0,40255109
31	28,38	2,62	6,8644	0,24187456
24	28,38	-4,38	19,1844	0,67598309
36	28,38	7,62	58,0644	2,04596195
35	28,38	6,62	43,8244	1,54420014
33	28,38	4,62	21,3444	0,75209302
37	28,38	8,62	74,3044	2,61819591
32	28,38	3,62	13,1044	0,46174771
37	17,88	19,12	365,574	20,4459955
10	17,88	-7,88	62,0944	3,47284116
23	17,88	5,12	26,2144	1,46612975
33	17,88	15,12	228,614	12,7860403
25	17,88	7,12	50,6944	2,83525727
0	17,88	-17,88	319,694	17,88
12	17,88	-5,88	34,5744	1,93369128
20	17,88	2,12	4,4944	0,25136465
21	17,88	3,12	9,7344	0,54442953
9	17,88	-8,88	78,8544	4,41020134
30	17,88	12,12	146,894	8,21557047

7	17,88	-10,88	118,374	6,62049217
8	17,88	-9,88	97,6144	5,45941834
20	17,88	2,12	4,4944	0,25136465
15	17,88	-2,88	8,2944	0,46389262
30	17,88	12,12	146,894	8,21557047
17	17,88	-0,88	0,7744	0,04331096
30	17,88	12,12	146,894	8,21557047
11	17,88	-6,88	47,3344	2,64733781
23	17,88	5,12	26,2144	1,46612975
30	17,88	12,12	146,894	8,21557047
16	17,88	-1,88	3,5344	0,19767338
6	17,88	-11,88	141,134	7,89342282
20	17,88	2,12	4,4944	0,25136465
15	17,88	-2,88	8,2944	0,46389262
26	17,88	8,12	65,9344	3,68760626
17	17,88	-0,88	0,7744	0,04331096
11	17,88	-6,88	47,3344	2,64733781
8	17,88	-9,88	97,6144	5,45941834
18	17,88	0,12	0,0144	0,00080537
18	17,88	0,12	0,0144	0,00080537
8	17,88	-9,88	97,6144	5,45941834
19	17,88	1,12	1,2544	0,0701566
15	17,88	-2,88	8,2944	0,46389262
14	3,8	10,2	104,04	27,3789474
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
6	3,8	2,2	4,84	1,27368421
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
6	3,8	2,2	4,84	1,27368421
0	3,8	-3,8	14,44	3,8
0	3,8	-3,8	14,44	3,8
6	3,8	2,2	4,84	1,27368421
4	3,8	0,2	0,04	0,01052632
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
4	3,8	0,2	0,04	0,01052632
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
9	3,8	5,2	27,04	7,11578947
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
4	3,8	0,2	0,04	0,01052632
8	3,8	4,2	17,64	4,64210526
8	3,8	4,2	17,64	4,64210526
4	3,8	0,2	0,04	0,01052632
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158

6	3,8	2,2	4,84	1,27368421
8	3,8	4,2	17,64	4,64210526
3	3,8	-0,8	0,64	0,16842105
1	3,8	-2,8	7,84	2,06315789
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
4	3,8	0,2	0,04	0,01052632
4	3,8	0,2	0,04	0,01052632
7	3,8	3,2	10,24	2,69473684
0	3,8	-3,8	14,44	3,8
0	3,8	-3,8	14,44	3,8
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
1	3,8	-2,8	7,84	2,06315789
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
2	3,8	-1,8	3,24	0,85263158
19	3,18	15,82	250,272	78,7020126
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
1	3,18	-2,18	4,7524	1,49446541
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
1	3,18	-2,18	4,7524	1,49446541
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
1	3,18	-2,18	4,7524	1,49446541
7	3,18	3,82	14,5924	4,58880503
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
1	3,18	-2,18	4,7524	1,49446541
52	3,18	48,82	2383,39	749,494465
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
3	3,18	-0,18	0,0324	0,01018868
2	3,18	-1,18	1,3924	0,43786164
1	3,18	-2,18	4,7524	1,49446541
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
2	3,18	-1,18	1,3924	0,43786164
3	3,18	-0,18	0,0324	0,01018868
1	3,18	-2,18	4,7524	1,49446541
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
1	3,18	-2,18	4,7524	1,49446541
2	3,18	-1,18	1,3924	0,43786164

7	3,18	3,82	14,5924	4,58880503
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
2	3,18	-1,18	1,3924	0,43786164
1	3,18	-2,18	4,7524	1,49446541
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
0	3,18	-3,18	10,1124	3,18
1	3,18	-2,18	4,7524	1,49446541
TOTAL				1394,81814

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

Decisión

Como el valor del Chi cuadrado calculado ($X^2_c = 1394.8$) es mayor a 168.6 con 132 grados de libertad y un α de 0,05, se RECHAZA la hipótesis nula y se ACEPTA la alterna, es decir, “El ambiente laboral incide en el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato”.

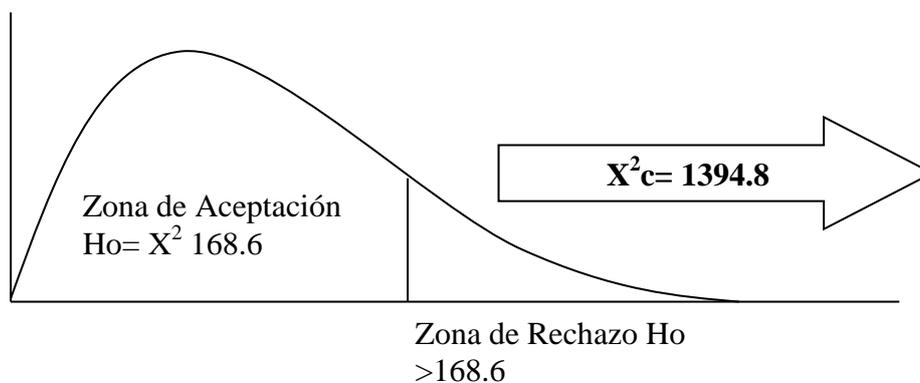


Gráfico No. 42 Campana de Gauss

Fuente: Encuesta a trabajadores y empleados de Megaprofer SA.

Elaborado por: Camacho Karina (2014)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El Ambiente Laboral en la empresa Megaprofer S. A. de la ciudad de Ambato, si demuestra afectación para sus trabajadores en cuanto a diversos aspectos que de alguna manera se han descuidado, siendo éstos muy importantes tanto para los trabajadores como para las autoridades respectivas, pueden mencionarse los siguientes: Según el 61,63% de los encuestados, los trabajos son impuestos aún si no corresponden al cargo para el que el empleado u obrero fue requerido, de acuerdo con el 25% su área de trabajo no ha sido diseñada ergonómicamente, lo que limita desempeñar de manera eficiente su trabajo, uno de cada tres encuestados si ha sufrido algún tipo de acoso por parte de sus compañeros, el acoso laboral o Moobing podría ser el más frecuente, uno de cada cinco encuestados considera que no ha recibido motivación alguna para realizar su trabajo, una cuarta parte permiten notar que la comunicación no es efectiva en el interior de la empresa pues solo en casos sumamente importantes, se publican los comunicados en una papelera o por vía mail únicamente al personal administrativo y aproximadamente el 30% del personal afirma que su cargo actual no promueve su desarrollo profesional.

El nivel de desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer S.A. de la ciudad de Ambato de acuerdo con la investigación realizada, se puede decir que es un nivel insatisfactorio por las siguientes razones: Aproximadamente un 15% de los encuestados, no está conforme con la asignación de los puestos de trabajo, pues se realiza sin atender a las capacidades desarrolladas, uno de cada tres encuestados, percibe que las demostraciones de solidaridad en cuanto a la resolución de conflictos es muy irregular, actitud que limita el desarrollo

profesional en el ámbito de la práctica, el desarrollo físico del personal, no es convincente, pues una cuarta parte afirma que el trabajo que realiza en la empresa no potencia su desarrollo físico. Cerca del 15% de las opiniones se orientan a afirmar que no existe un respeto absoluto a las creencias y otras prácticas religiosas de los trabajadores, no se valora el rendimiento para la asignación de cargos.

La estrategia más idónea en consideración de los resultados obtenidos apunta a diseñar Manual de convivencia empresarial para Megaprofer con el objeto de estimular el desarrollo personal integral.

Recomendaciones

Las autoridades de la empresa Megaprofer S. A. de la ciudad de Ambato, deberán tomar las alternativas del caso para mejorar la calidad del ambiente laboral, tal es el caso de Distribuir las funciones de acuerdo a las capacidades de los empleados y obreros que los ocuparán; mejorar la distribución y funcionalidad de las instalaciones para apuntar a un mejor rendimiento, reducir por medio del seguimiento adecuado las manifestaciones de acoso, aplicar técnicas motivacionales para estimular el trabajo individual y en equipo, desarrollar estrategias comunicacionales para evitar confusiones, desinformación y malentendidos entre el personal.

Para lograr un amplio desarrollo integral de los trabajadores, la empresa deberá asignar adecuadamente y técnicamente los puestos de trabajo, debe fomentarse la solidaridad en cuanto a la resolución de conflictos entre compañeros de trabajo, apoyar el desarrollo psico-físico del personal con la intervención de profesionales en el área, promover el respeto a la individualidad y la libertad de culto.

Se debe poner en marcha un Manual de convivencia empresarial para Megaprofer para los empleados y trabajadores con el objeto de estimular su desarrollo personal integral.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema

Manual de convivencia para los empleados y trabajadores de la Empresa Megaprofer S. A. de la ciudad de Ambato.

Datos informativos

INSTITUCIÓN: Megaprofer S. A.

PROVINCIA: Tungurahua

CANTÓN: Ambato

PARROQUIA: Huachi Chico (Sector: El Belén)

LUGAR: Dir.: Leonardo Páez y Carlos Contreras

REPRESENTANTE LEGAL: Ing. Francisco Villacreces

EJECUTORES: Autoridades de la Empresa

INVESTIGADORA: Camacho Karina

DIRECTOR DE TESIS: Lic. Mg. Maribel Campoverde

BENEFICIARIOS: Empleados y trabajadores de la empresa

FINANCIAMIENTO: Autofinanciamiento

Costo: \$ 1040.00 (MIL CUARENTA DOLARES AMERICANOS 0/00)

Antecedentes de la propuesta

De la investigación titulada “El ambiente laboral y el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa Megaprofer s.a. de la ciudad de Ambato” se pudieron extraer importantes resultados los mismos que se detallan a continuación:

- Según el 61,63% de los encuestados, los trabajos son impuestos aún si no corresponden al cargo para el que el empleado y trabajador fue requerido.
- De acuerdo con el 25% su área de trabajo no ha sido diseñada ergonómicamente, lo que limita desempeñar de manera eficiente su trabajo
- Uno de cada tres encuestados si ha sufrido algún tipo de acoso por parte de sus compañeros, el acoso laboral o Mobbing podría ser el más frecuente.
- Uno de cada cinco encuestados considera que no ha recibido motivación alguna para realizar su trabajo
- Una cuarta parte permiten notar que la comunicación no es efectiva en el interior de la empresa pues solo en casos sumamente importantes, se publican los comunicados en una papelera o por vía mail al personal administrativo.
- Aproximadamente el 30% del personal afirma que su cargo actual no promueve su desarrollo profesional.
- Un 15% de los encuestados, no está conforme con la asignación de los puestos de trabajo, pues se realiza sin atender a las capacidades desarrolladas.

- Uno de cada tres encuestados, percibe que las demostraciones de solidaridad en cuanto a la resolución de conflictos es muy irregular, actitud que limita el desarrollo profesional en el ámbito de la práctica.
- El desarrollo físico del personal, no es convincente, pues una cuarta parte afirma que el trabajo que realiza en la empresa no potencia su desarrollo físico.
- Cerca del 15% de las opiniones se orientan a afirmar que no existe un respeto absoluto a las creencias y otras prácticas religiosas de los trabajadores.
- No se valora el rendimiento para la asignación de puestos

Justificación

Esta propuesta de solución al problema del ambiente laboral o clima organizacional de la empresa Megaprofer, es muy importante ya que ayudará a corregir aspectos que por generaciones no han sido prioridades en el trabajo, tales como la imposición de tareas que no corresponden al cargo, el diseño no ergonómico del puesto de trabajo, las distintas formas de acoso por parte de sus compañeros, la ausencia de formas de motivación para realizar su trabajo.

Se juntan a éstas expectativas, el hecho de que la comunicación no es efectiva en el interior de la empresa y la limitada promoción del desarrollo profesional.

El hecho de que no se asignen los puestos de trabajo de manera equitativa y de acuerdo con las capacidades de cada actor, o que las demostraciones de solidaridad en cuanto a la resolución de conflictos es muy irregular.

El desarrollo físico del personal, no es convincente y el escaso un respeto que se da a las creencias y otras prácticas religiosas de los trabajadores. Finalmente, no se valora el rendimiento para la asignación de puestos.

Todas estas anomalías encuentran su asidero en el mantenimiento de un ambiente laboral que no ha dotado a los trabajadores de los medios para desarrollarse personal y profesionalmente.

Es por ello que el desarrollo de éste manual es sumamente indispensable para solucionar los problemas mencionados, porque termina siendo un aporte teórico-práctico para la administración, y va a servir como complemento a la gestión administrativa que realizan los propietarios y sus perspectivas de desarrollo.

Se trata de un trabajo original en la empresa y se cree que solucionaría las aspiraciones de los empleados y trabajadores, quienes van a ser los beneficiarios directos de la propuesta, por medio de la dotación de un entorno laboral favorable para desarrollar bien su trabajo.

Se trata de un proyecto factible tanto en su costo de implementación, como también en el financiamiento, pues de parte de la empresa existe toda la apertura y el interés para que se lleve a cabo.

Objetivos

General

Diseñar un manual de convivencia para para que sea aplicado a los empleados y trabajadores de la empresa Megaprofer S. A. de la ciudad de Ambato, con el objeto de elevar el nivel de desarrollo integral de los trabajadores.

Específicos

- Describir las necesidades y requerimientos de la empresa Megaprofer S.A. en cuanto a la dotación de bienestar para el personal por medio de la consideración de un clima laboral ideal para el desempeño sin descuidar el componente de educación continua con miras al desarrollo del personal.

- Establecer todos los contenidos que forman parte del Manual de Convivencia para motivar a los trabajadores.
- Definir un cronograma de aplicación del plan y las referencias para evaluar su ejecución de manera periódica.

Análisis de factibilidad

Política

Dentro de la Administración Moderna, se debe, cambiar las normativas de la enseñanza, orientándolas hacia el mejoramiento continuo de la calidad, incluyendo la obligatoriedad de la práctica de Valores por parte de todos los integrantes de la Empresa y su desarrollo profesional, serán entonces la base para un desarrollo integral de los trabajadores y por ende de sus familias.

Adicionalmente la enseñanza de valores y sobre todo su práctica, deberá formar parte de las vivencias diarias de la institución, y dentro de ello, debe formar parte del Plan Estratégico Institucional en el componente de Filosofía de Megaprofer SA. De la ciudad de Ambato.

Socio-cultural

Un manual de convivencia, incluye entre otros componentes, la meta de mejorar los lazos interpersonales, no solamente de los trabajadores, sino de todos los actores sociales vinculados con la empresa. El uso obligatorio de ésta herramienta administrativa, seguramente que logrará estrechar aún más los lazos entre empleados y trabajadores, con la mejora de otros indicadores importantes en lo que a relaciones interpersonales se refiere.

Tecnológica

Dentro de esta propuesta se considerarán equipos modernos de audio y video usados con fines didácticos para el desarrollo de la socialización del trabajo realizado, al respecto, cabe mencionar que en la Empresa Megaprofer S.A., cuenta con el mencionado material y está a disponibilidad en cuanto se solicite, por ende, la propuesta, desde esta perspectiva, es realizable.

Son comúnmente aplicados como materiales auxiliares en conferencias y exposiciones, los equipos de audio, DVD, televisor de pantalla gigante, o en su lugar un computador y proyector, incluidos otros elementos indispensables como son los CD's, diapositivas, servicio de INTERNET, entre otras; todos los materiales citados son de fácil adquisición.

Equidad de género

El Manual de convivencia se aplicará para trabajadores y empleados de ambos sexos y siempre manteniendo el respeto y consideración a todas las personas involucradas en este estudio con igualdad de deberes y derechos, sin discriminación de raza, etnia color, etc.

Dicha propuesta sugiere un mejoramiento colectivo y no busca agredir o menospreciar a ninguno de los géneros.

Ambiental

El medio ambiente no sufrirá ninguna alteración, es importante reconocer este hecho ya que se hace uso exclusivo de la enseñanza por ejemplificación, que es parte de las labores cotidianas y su difusión se realizará por medio de un evento masivo al que se convocará a todos los trabajadores.

Económico-financiera

No es necesario realizar inversiones significativas en la construcción y aplicación del Manual de Convivencia, de igual manera. Para la capacitación a los empleados en la Aplicación del manual, los recursos económicos serán invertidos por la empresa.

Legal

En la propuesta realizada, no pasa por alto ninguna normativa legal, pues tanto a Nivel Nacional se fundamentara en los Derechos Humanos, a nivel del Estado Ecuatoriano, en la Constitución del Ecuador; como el en Código de Trabajo y se respetaran los reglamentos legales establecidos y se fomenta el respeto y cuidado de los mismos bajo la forma de lo ético y lo moral en el respeto y cumplimientos de los derechos de los trabajadores.

Epistemológica

De Souza Silva, y otros (2001), afirman que el todo es dinámico y diferente del conjunto de sus partes; para comprender su dinámica es necesario comprender la trama de las relaciones y significados cambiantes que lo constituyen (holismo).

Existen múltiples realidades dependientes de las diferentes percepciones de los diferentes grupos de actores sociales en sus diferentes contextos (contextualismo—constructivismo ontológico). La realidad es socialmente construida y puede ser socialmente transformada.

La innovación emerge de la interacción; las innovaciones relevantes emergen de procesos de interacción social, con la participación de los que de ellas necesitan. Las “organizaciones de innovación” actúan interactivamente en su contexto relevante, sin separar investigación-transferencia-adopción. (p. 159)

Fundamentación

El manual de convivencia

Definiciones

Es un instrumento administrativo, constituido por un conjunto de normas destinadas a regular la convivencia social de las personas (empleados y trabajadores), como también la de los procesos disciplinarios, de estímulo y formativos que dinamicen el desarrollo de las personas que laboran al interior de las instituciones.

Es un instrumento que cada comunidad social construye con el propósito de definir sus propias normas de convivencia de acuerdo al proyecto organizacional.

La razón de ser de las normas de comportamiento, es la de favorecer la adhesión a valores tales como la verdad, la responsabilidad, la libertad, la sobriedad, la perseverancia y la sensibilidad hacia la necesidad de los demás.

Lo relevante, de este conjunto de normas, es lograr por medio del ejemplo, la persuasión y el compromiso personal un cambio en la conducta sin tener que recurrir a la amenaza o a la mera sanción.

Necesidad de un Manual de convivencia

En la Empresa Megaprofer S.A. se encuentra que la necesidad de un manual es la capacidad de anticipación a las situaciones conflictivas que puedan dañar el ambiente laboral de los trabajadores.

Beneficios de un Manual de Convivencia

- Identificar las causas de los conflictos
- Identificar las formas adecuadas de resolver conflictos
- Involucrar a la empresa
- Fortalecer las relaciones empleado-obrero

Condiciones necesarias

- Deseo, compromiso y participación
- Conocimiento de los límites y normativas legales para la resolución de conflictos
- Disponer de un proyecto de convivencia

Plan operativo**Propuesta:** “Diseño del Manual de convivencia para la Empresa Megaprofer SA”**Datos informativos:**

Institución: Empresa Megaprofer SA de Ambato

Fecha: Noviembre 2014

Participantes: Autoridades, empleados, trabajadores, investigadora

Cuadro No. 44 Modelo operativo

FASES	ETAPAS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPON SABLE	TIEMP O
FASE 1 Diagnóstico	Del 1 al 25 de Septiembre del 2014	Hasta el 25 de Septiembre del 2014 , se habrán recolectado las inquietudes y falencias comportamentales	Establecimiento del plan de recolección de la información Sondeo de opinión a los actores Análisis e interpretación de datos	Encuestas Personal capacitado Viáticos Programa SPSS estadístico	Investigadora	25 días
FASE 2 Planificación y diseño	Del 26 de Septiembre al 4 de Noviembre	Hasta el 4 de Noviembre del 2014 estará diseñado por completo el Manual de Convivencia de la empresa Megaprofer	Evaluar el diagnóstico previo Consulta bibliográfica Detalle de la estructura del manual	Fotocopias Resultados de encuesta Materiales de oficina Computadora	Investigadora y autoridades	40 días

FASE 3 Revisión Del 6 al 20 de Noviembre	Hasta el 20 de Noviembre se habrá revisado integralmente el Manual propuesto	Verificación textual de la información	Materiales de oficina Computadora	Fotocopias Materiales de oficina Computadora	Tutora del proyecto Autoridades de Megaprofer	15 Días
FASE 4 Socialización	Del 21 de Noviembre al 27 de Noviembre del 2014	Hasta el 27 de Noviembre se ha socializado al 100% de involucrados el Manual de Convivencia	Diálogo con las autoridades para la aprobación correspondiente Analizar los resultados Socializar la propuesta	Computadora Proyector Hojas Materiales de oficina	Investigadora y autoridades	7 días
FASE 5 Aprobación	Del 28 de Noviembre al 5 de Diciembre del 2014	Hasta el 5 de Diciembre del 2014 se aprueba el Manual de Convivencia	Entrega de ejemplares a las autoridades Análisis y discusión Observaciones Rectificaciones Visto bueno	Hojas Materiales de oficina	Autoridades	8 días
FASE 6 Ejecución	Del 6 de Diciembre en adelante	El 6 de Diciembre se habrá iniciado la ejecución de la propuesta	Revisión del Manual Presentación ante autoridades de la Dirección provincial Aplicación del manual	Materiales de Oficina Computadora Empastados	Autoridades Capacitador Investigadora	Indefini do
FASE 7 Evaluación	Del 15 de Diciembre en adelante	El 15 de Diciembre se habrá iniciado la evaluación continua de la eficiencia del manual	Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación Elaboración de informes Toma de decisiones	Fotocopias Computadora	Investigadora y las autoridades	Indefini do

Elaborado por: Camacho, Karina (2014)

Contenido

EMPRESA MEGAPROFER SA.

MANUAL DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Ambato, Noviembre 2014

Filosofía del Establecimiento:

VISIÓN

Seremos en el 2015 líderes del mercado ferretero a nivel nacional.

MISIÓN

Satisfacer las necesidades del mercado ferretero ecuatoriano brindando un servicio oportuno atención personalizada y precios competitivos con personal de sólida formación y vocación de servicio.

Valores

Te Mega servimos

Somos lo que decidimos

Sentimos la camiseta

Luchamos hasta lograrlo

Nos apasiona ser mejores día a día

Hacemos más trabajando juntos

Nuestra familia es importante

Somos humildes

CAPÍTULO I

RELACIONES ENTRE EL PERSONAL, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO.

A. Normas y Procedimientos

El Manual de Convivencia de Megaprofer S.A., con domicilio principal en la calle Leonardo Páez y Carlos Contreras, Barrio Huachi Belén, Parroquia Huachi Chico, Vía a Riobamba km 6 ½, Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua cumple con todos los requisitos de Ley, y;

En uso de la facultad establecida en el artículo 64, del Código de Trabajo, propone

Art. 1.- Aprobar el Manual de convivencia de “MEGAPROFER S.A.”, con domicilio en el Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua, y a nivel Nacional.

Art. 2.- Aprobar el Horario de Trabajo establecidos en el CAPITULO CUARTO, DEL CUMPLIMIENTO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y OTRAS NORMAS RELATIVAS A LOS TURNOS, EJECUCION Y PAGO DE REMUNERACIONES Y SOBRETIEMPOS, Arts., 11, 12, y 13 de dicho Reglamento.

Art. 3.- Quedan Incorporadas al Manual de convivencia y Reglamento Interno de Trabajo de “MEGAPROFER S.A.”, todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, las que prevalecerán en todo caso, así como a todos los tipos de contratos que se celebre.

Art. 4.- El presente Acuerdo de Aprobación será parte integrante del Reglamento Interno de trabajo, por lo que deberá publicarse junto a él.

Campo de aplicación y obligatoriedad del Manual de Convivencia

ART 1.- El presente Manual de Convivencia norma las relaciones entre Colaborador-Empleador de la Empresa MEGAPROFER S.A. y el personal Administrativo, Operativo, Ventas, que prestan sus servicios en la misma en todas sus áreas, departamentos, sistemas, oficinas, sucursales, y en general, en los lugares de trabajo en los que la empresa se encuentre prestando sus servicios sin consideración a la clase o modalidad de contrato de trabajo que lo vincule con la empresa e independientemente de sus funciones o jerarquías, respetándose las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y más leyes conexas.

Su desconocimiento no podrá ser alegado como excusa para su incumplimiento en caso alguno, por ningún directivo, empleado, colaborador.

ART 2.- Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 64 del Código de Trabajo, y con el objeto de que los colaboradores conozcan las disposiciones prescritas en este Manual de Convivencia, la Administración mantendrá en publicación permanente en sitios visibles.

La Administración deberá entregar un ejemplar del presente Manual aprobado a cada colaborador.

Proceso de Admisión:

ART 3.- Son colaboradores de MEGAPROFER S.A. todas las personas que presten sus servicios lícitos y personales para la Empresa en virtud de sus contratos individuales de trabajo, siempre y cuando perciban su remuneración directamente de la Empresa.

ART 4.- Para efectos del presente los colaboradores de MEGAPROFER S.A., se dividen en Administrativos, Operativos, y personal de Ventas.

Reclutamiento y selección del personal

ART 5.- Es responsabilidad de la Administración, el reclutamiento, la selección, inducción e ingreso del personal en base a los requerimientos y necesidad de cada área de la Empresa debiendo el o la aspirante proporcionar en la solicitud de empleo, de manera clara y veras, la información que requiera la Empresa y autorizara para que la administración verifique los datos proporcionados.

Tales requisitos, entre otros son los que se detallará a continuación:

1. Toda persona que vaya a ingresar a prestar sus servicios en Megaprofer S.A., deberá cumplir obligatoriamente con el proceso de selección.
2. Toda persona que haya sido seleccionada para trabajar en la Empresa deberá acudir obligatoriamente a la inducción planificada por el departamento de Talento Humano.
3. La persona que haya sido seleccionada para trabajar en la empresa deberá entregar obligatoriamente a Talento Humano requerida.
4. Los ex-colaboradores podrán reingresar a la Empresa siempre y cuando en el transcurso de sus labores hayan demostrado eficiencia, ética profesional, discreción y lealtad institucional en el desempeño de sus funciones.
5. No volverá a ser contratada la persona que ha salido de la empresa por una causal grave establecida en el contrato de trabajo, código de trabajo, reglamento interno.
6. Las personas que vayan a laborar en la empresa deberán firmar un registro de entrega- recepción de equipos de protección, uniformes, maquinas, muebles, que vaya a tener en su posesión.
7. Es responsabilidad de cada colaborador entregar cedula y certificado de votación actualizado, hoja de vida con fotografía actualizada, certificado de trabajo extendido por el empleador anterior, certificado de antecedentes penales, documentación de cargas familiares en caso de poseer, adjuntar copias de cada uno de estos documentos para su archivo en las carpetas individuales de cada colaborador.
8. Podrán celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse.

El o la aspirante deberá entregar todos los requisitos adicionales, legales o administrativos que se le soliciten, de acuerdo al cargo a desempeñar.

ART 6.- Calificada la oferta de servicios el aspirante podrá ser convocada a reunir pruebas de aptitud y acudir obligatoriamente al proceso de inducción planificado por Talento Humano.

ART 7.- Talento Humano será el responsable de planificar, dirigir, controlar y evaluar los programas respectivos de capacitación para todo el personal que preste servicios a la empresa, los mismos que podrán ser obligatorios u optativos.

ART 8.- Toda actualización de información deberá ser notificado a Talento Humano esta actualización deberá realizar en un término no mayor a cinco días.

ART 9.- Todo trabajador que ingrese a trabajar en MEGAPROFER S.A., deberá suscribir un contrato de trabajo a plazo fijo de hasta dos años con un periodo de prueba de 90 días.

De las jornadas de trabajo

ART 10.- Los colaboradores de la Empresa, laboraran con sujeción a las jornadas previstas en el Código del Trabajo y normas internas de la Empresa, debiendo asistir con puntualidad a realizar sus trabajos, labores y funciones, de conformidad con los horarios establecidos para Matriz, y demás zonas de trabajo tanto del área operativa, administrativa, y ventas.

ART 11.- La jornada ordinaria de trabajo para el personal de la Empresa, será de ocho horas diarias sin que exceda las cuarenta horas semanales en turnos rotativos, de acuerdo a las necesidades de la Empresa, cada turno establecido contara con una hora para almuerzo o cena respectivamente.

Los colaboradores que laboren en la Empresa deberán cumplir con las ocho horas de trabajo de Lunes a Viernes si no lo hicieran por cualquier permiso personal deberán recuperarlo en horas continuas a la jornada de trabajo hasta

completar las horas perdidas de acuerdo a la forma que acuerde con su Jefe Inmediato, y este acuerdo deberá ser notificado a Talento Humano.

ART 12.- Talento Humano, será el responsable de realizar el control de la asistencia del personal de la Empresa, mediante cualquier control escrito, mecánico o electrónico, para el pago de horas suplementarias o extraordinarias establecidas en el Art. 55 del Código de Trabajo.

ART 13.- Los colaboradores faltaren injustificadamente, se atrasen o dejaren de trabajar sin justificación previa perderán la parte proporcional de su sueldo, sin perjuicio de la sanción respectiva. Esta recuperación de tiempo perdido si lo hiciere después de la jornada ordinaria, o en días de descanso no se consideraran horas suplementarias o extraordinarias.

ART 14.- Las horas suplementarias o extraordinarias no serán reconocidas para los cargos directivos o de confianza, de conformidad con el Art. 58 del Código de Trabajo.

ART 15.- Ningún colaborador podrá ausentarse del sitio de trabajo, durante sus horas de labor, sin el permiso del Jefe Inmediato, Jefe de Talento Humano, o de la Gerencia General, de acuerdo al cargo. Los Jefes de Área, Sección podrán conceder permisos personales, y deberán reportarlo a Talento Humano, y el personal deberá justificarlo dentro de las 48 horas siguientes, los colaboradores que incumplieren lo dispuesto en este artículo será sancionado según este reglamento.

ART 16.- Los permisos no contemplados en la Ley, podrán ser concedidos con cargo a vacaciones anuales del trabajador, previa aprobación del Gerente General.

Durante la jornada de trabajo ningún colaborador podrá dedicarse a otras actividades que no sean las que corresponden a sus funciones.

ART 17.- Sin la autorización escrita de su Jefe Inmediato ningún colaborador no podrá laborar horas suplementarias o extraordinarias, esta autorización deberá ser notificada por escrito a Talento Humano.

ART 18.- Las remuneraciones de empleados y trabajadores serán establecidas de conformidad con la Legislación Laboral y en base al análisis realizado por Talento Humano en función de las capacidades y formación académica del colaborador de la empresa.

Para el efecto la Presidencia fijara la escala salarial de todo el personal en función de los niveles Jerárquicos establecidos en la estructura orgánica funcional.

ART 19.- La Empresa pagara a sus colaboradores las remuneraciones y demás beneficios institucionales en caso de haberlos, de manera quincenal o mensual, el valor a pagar se reflejara en el rol de pagos entregado a cada colaborador.

ART 20.- De los haberes de cada empleado se descontaran los aportes al IESS, el Impuesto a la Renta, pensiones alimenticias, así como los demás valores que le corresponda descontar establecidos por la Empresa.

ART 21.- Los colaboradores que tienen dinero a su cargo o bienes de propiedad con la Empresa son personal y solidariamente responsables de toda pérdida o deterioro, salvo aquellos que provengan de fuerza mayor debidamente comprobada y de su uso natural por lo que la Empresa se reservara el derecho de las acciones civiles, penales que la Ley otorga.

ART 22.- La Empresa podrá exigir garantías suficientes a satisfacción de la misma; para responder por los valores, equipos, y herramientas que se establecieren o quedaren a cargo de un colaborador

De la Convivencia

ART 23.- La Empresa Megaprofer S.A. reconoce el derecho de los colaboradores que hayan laborado doce meses continuos a gozar de quince días de vacaciones remuneradas, la Empresa confirmara con treinta días de anticipación por escrito o a través de los Jefes Inmediatos a los colaboradores las fechas asignadas en el plan de vacaciones.

ART 24.- Los colaboradores podrán no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año, previa aceptación del Gerente General. Cuando se tratare de labores técnicas o de confianza para las que sean difíciles reemplazar el colaborador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación de un año para acumularla para el próximo año.

ART 25.- Todo trabajador que solicite sus vacaciones por partes estas comprenderán por lo menos una semana consecutiva, y se tomara en cuenta los sábados y domingos de la semana laboral, y en caso de coincidir días de feriado se tomara en cuenta como día de vacaciones.

ART 26.- El Gerente General de la Empresa podrá conceder todos permisos remunerados que sean presentados en Talento Humano, para los cuales presentara los justificativos correspondientes, y de acuerdo a los siguientes casos:

1. Las ausencias por el tiempo indispensable para atención médica, están permitidas de acuerdo con el Código de Trabajo, las mismas que deberán ser debidamente justificadas mediante certificado médico conferido por un facultativo de los servicios médicos del IESS, o de la Empresa; en el caso de presentar un certificado médico por un especialista privado deberá ser abalizado por el IESS.
2. Hasta por tres días de licencia por fallecimiento del conyugue o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, abuelos, hijos, nietos, y hermanos) o afinidad (cónyuges, suegros, y cuñados).

3. Por maternidad, paternidad, adopción, conforme a lo establecido en el código de trabajo.
4. Las horas que sean necesarias para realizar práctica de diligencias judiciales, conforme a la boleta de citación o escrito respectivo y para los trámites administrativos en los cuales el trabajador tenga la obligación de presentarse personalmente.

Todos los permisos deberán ser solicitados con al menos tres días de anticipación y las inasistencias deberán ser justificadas en un plazo máximo de 48 horas.

B. Derechos y deberes del colaborador:

OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES DE MEGAPROFER S.A.

Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, art. 45 los colaboradores de la Empresa tendrán las siguientes obligaciones.

1. Todos los colaboradores de Megaprofer S.A., deben conocer la misio y visión de la empresa y comprometerse a contribuir con su esfuerzo para su logro.
2. El colaborador se compromete a guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales, de construcción o instalación, o proyectos en cuyo desarrollo participe directa o indirectamente, o de los que tenga conocimiento en razón del trabajo que ejecuta así como el puesto que ocupa tanto en obligaciones como en beneficios. El trabajador se compromete a no realizar por cuenta propia o para terceros trabajos que signifiquen competencias a la Empresa.
3. El empleado tiene que abstenerse de toda actividad adicional, lucrativa o no, que pudiere perjudicar o intervenir, directa o indirectamente, en el interés de la Empresa.
4. En el campo de sus actividades laborales o profesionales del trabajo no puede aceptar comisiones, dadas, porcentajes, regalos o cualquier otro tipo de ventaja, por parte de proveedores o personas que están en relación de negocios con la Empresas.
5. El colaborador que cumpla una misión o deba trasladarse a un lugar distinto del de su residencia por razones del servicio para la Empresa, recibirá el pago de los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación con sujeción a las disposiciones especiales que a tal efecto emitiera la misma.

6. Toda anotación, diagrama, calculo, plano o documento que el empleador podría preparar o acceder durante su trabajo, son de propiedad de la Empresa y no lo puede sacar del lugar del trabajo en originales o fotocopias, Cds, memorias o los obtenidos por cualquier otro medio de reproducción.
7. Hacer buen uso de los equipos y sistemas informáticos dotados por la Empresa.
8. Cumplir finalmente las ordenes emanadas por la Empresa, por medio de su Representante Legal, y de los Jefes que este determine;
9. Concurrir cumplidamente a sus laborales, sujetándose al horario establecido y dar aviso oportuno a su inmediato superior, cuando no pudieren asistir a ellas.
10. Cuidar el mobiliario, maquina, equipos, herramientas, uniformes, equipos de protección, y efectos a su cargo.
11. Regir su comportamiento bajo normas de ética, disciplina, responsabilidad y tratar a sus jefes y superiores, así como a sus compañeros con respeto y consideración.
12. Evitar en todo momento, desatender sus obligaciones laborales por dedicarse a otras actividades.
13. Utilizar los uniformes ropa de trabajo, equipo de protección personal de acuerdo a las características propias de la labor que desempeña cada trabajador y con las normas que para el efecto dicte la Empresa.
14. Formular las observaciones, reclamos, solicitudes o sugerencias que estimen necesarios, así como reportar cualquier hecho ilícito del que tenga conocimiento y en cuanto tenga relación con los servicios y operaciones de la Empresa.
15. Observar las medidas de seguridad e higiene dictadas por la empresa o las autoridades competentes para la prevención de los riesgos y accidentes de trabajo, y hacer uso de los implementos que la Empresa entregue para garantizar la salud e integridad del personal.
16. Portar la identificación de la Empresa durante su permanencia en el trabajo.
17. Identificar como trabajador o empleado de la Empresa para realizar trabajos fuera de la misma.
18. Tratar a los clientes y público en general en forma esmerada, cortés y amable.
19. Permanecer en el lugar de trabajo durante el horario previsto, no debiendo abandonarlo sin el permiso respectivo.
20. Devolver con inventario al Gerente a su delegado, al momento de un cambio de puesto de trabajo o de separarse de la Empresa, todos los bienes, valores, papeles, libros, útiles e implementos y así objetos a su

cargo así como sus documentos de identificación de la Empresa, que le hubieren sido entregados para su trabajo.

21. Asumir la responsabilidad a que hubiere lugar, por los errores o accidentes que por negligencia debidamente comprobada, se causaren daños a personas o a bienes o recursos de la Empresa.
22. Asistir con el uniforme respectivo o cumplir con la disposición institucional, en cuanto a su vestimenta y presentación personal en general.
23. Asistir a los eventos de capacitación, entrenamiento, inducción para los que haya sido seleccionados y aprobado.
24. Someterse a los exámenes médicos dispuestos por la Empresa y observar las medidas de higiene y salud que impartan.
25. Observar las disposiciones que dicte la empresa con el objeto de precautelar el buen uso, salida y control de las propiedades, instalaciones, equipos, materiales, copiadoras, sistemas de computación, comunicación y demás servicios.
26. Observar las disposiciones que dicte la Empresa en relación al control de asistencia, alimentación, transporte y otras facilidades.
27. Realizar sus labores en los términos estipulados en el contrato de trabajo y disposiciones de sus superiores.
28. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, así como velar por la conservación de los bienes que constituyen el patrimonio de la Empresa.
29. Prestar servicio en forma regular, puntual y continua, con eficiencia, dedicación y responsabilidad en el lugar, horario y condiciones convenidas.
30. Guardar lealtad a la Empresa y a sus autoridades con relación al cumplimiento de sus funciones, así como guardar escrupulosamente los secretos técnicos y reservar de todos los asuntos que conozca y responda a la naturaleza de las funciones que desempeña.
31. Conducirse con educación y cortesía en sus relaciones de servicio con los clientes, superiores, compañeros y subordinados.
32. Realizar el trabajo asignado de acuerdo a los manuales de políticas y procedimientos de la Empresa, con la mayor agilidad, eficiencia y dedicación.

El incumplimiento, por parte de los trabajadores, de las obligaciones determinadas en el artículo 31, constituye falta y será sancionada conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Adicionalmente a lo mencionado, el colaborador de Megaprofer S. A., tendrá derecho a prepararse intelectual y académicamente durante el tiempo que

considerare necesario para su pleno desarrollo personal, basado en la normatividad de Megaprofer S.A. y sin que esto interfiera con las responsabilidades asignadas en la empresa.

NORMAS DEL LIDERAZGO PARA LIDERES DE PROCESOS.
--

GESTIÓN HUMANA

1. Planteamiento del Trabajo.

- a) Los gerentes tendrán que planificar cómo realizar el trabajo y toman las decisiones sobre la planificación de sus unidades.
- b) Los gerentes deberán analizar las alternativas de planificación con sus reportes directos toda vez que pueden, y solicitan sus opiniones y sugerencias.
- c) Los empleados deberán contribuir a la realización del plan detallado de su gerente.

2. Trabajo en Equipo.

- a) Todos los gerentes se deben reunir regularmente con su equipo de reportes directos.
- b) Los gerentes deben pedir ideas y opiniones a su subordinado.
- c) Los gerentes tomaran decisiones utilizando información obtenida de las reuniones y fundamentadas sobre las cuales sus colaboradores acuerden el ponerlas en práctica.
- d) Tendrán que preparar la agenda para las reuniones y asegurar que se asignen tareas de seguimiento.

3. Fijación de contexto.

Los gerentes deben fijar el contexto del trabajo en forma regular:

- Prestando la visión más amplia dentro de la que ellos trabajan.

- Informando a los subordinados sobre los temas y preocupaciones de su propio jefe.
- Informándoles el trabajo asignado a cada miembro del equipo.

4. Asignación de Tareas.

Todos los colaboradores que forman parte de la Empresa realizarán tareas que pueden originarse a partir de:

- Una asignación del jefe inmediato.
- Auto-asignación
- Pedidos de otras personas de la organización.
- Pedidos de otras personas externas a la organización.

Los gerentes pueden:

- Ejecutar tareas ellos mismos.
- Realizarlas con la ayuda de sus subordinados u otras personas.
- Delegarlas a un subordinado.

Delegación de tareas

- Producción Directa.
- Producción Directa Delegada.
- Ayuda a la Producción Directa.

Asignación de tareas

“Asignar una tarea es especificar el requerimiento del logro de un resultado en términos de calidad y cantidad, dentro de un plazo determinado, con los medios apropiados y dentro de límites prescritos”

Proceso de asignación de tareas.

- 1) Tenga en claro su plan.
- 2) Fije contexto. Explique qué y porqué.
- 3) Intercambie opiniones.
- 4) Formule la tarea en términos de CCTRL
- 5) Establezca modalidad y frecuencia de seguimiento.

6) Explícite los compromisos mutuos.

Responsabilidades en la asignación de tareas

GERENTE:

- Fijar el contexto en el cual se inscribe la asignación
- Definir un plan delineando las tareas asociadas.
- Tener en claro lo que cada integrante del equipo debe hacer, con relación a la tarea.
- Discutir las características de la asignación y sus especificaciones: objetivos, tiempo, recursos, restricciones y contingencias.
- Pautar modalidad y periodicidad de feedback y/o seguimiento.
- Informar si cambia el contexto o alguna de las especificaciones de la asignación.

SUBORDINADO:

- Saber sobre el contexto para comprender su marco de referencia.
- Formular preguntas y recabar información para clarificar el entendimiento de la tarea.
- Participar activamente en las discusiones, anticipando obstáculos y sugiriendo alternativas.
- Cumplir con los requerimientos acordados para el feedback o seguimiento.
- No cambiar las especificaciones de la tarea sin previa discusión con el jefe.
- Advertir sobre riesgos u oportunidades que puedan afectar la realización de la tarea.
- Informar los desvíos tan pronto como sea posible.

Factores que afectan una correcta asignación de tareas

- Contexto inadecuadamente definido o no definido.
- Falencias o carencias en el plan del gerente.
- Alguno de los elementos de la tarea no son especificados o son especificados inadecuadamente.
- No hay un adecuado entendimiento por parte del empleado a quien se asigne a la tarea.
- No se define modalidad y/o frecuencia de seguimiento.

Factores que afectan una correcta realización de tareas.

- Tarea inadecuada asignada.
- Falta de idoneidad para realizar la tarea.
- Falta de compromiso por parte del empleado
- Recursos insuficientes.
- Contingencias ajenas al colaborador.
- Conflictos o cambio de prioridades en el conjunto de tareas de colaborador.
- El colaborador no advierte o anticipa desvíos debidamente.
- Falta o inadecuado seguimiento por parte del Gerente.

5. Retroalimentación

El Gerente directo, debe tener presente que tan bien, a su juicio, realizó el trabajo un subordinado.

La retroalimentación (feedback) es el proceso por el cual se brinda información a una persona con respecto a cómo está realizando las tareas a su cargo.

Puede ser positiva o negativa.

Es vital para lograr y mantener un alto nivel de eficacia, y superar brechas en los casos en los que el desempeño sea deficiente.

Clave para una retroalimentación eficaz

- 1) Específica.
- 2) Oportuna
- 3) Constructiva.
- 4) Basada en conductas manifiestas.
- 5) Respaldada por información concreta y ejemplos.
- 6) Verificar entendimiento.
- 7) Acorar acciones si fuera pertinente.

6. Coaching.

Practica mediante la cual el Gerente directo de una persona le ayuda a aprovechar todas las oportunidades que ofrece su rol.

- Se trabaja sobre la expansión del conocimiento y de las habilidades, así como con la valoración y el compromiso con la tarea.
- Debe ser una actividad cotidiana de los jefes con relación a sus subordinados.
- Como todo proceso de aprendizaje-enseñanza, el Coaching requiere de una relación de confianza y compromiso.
- Implica tanto la mejora de actividades que ya realiza, como la incorporación de nuevas tareas a su rol.
- Se sustancia a través de diferentes modalidades e instancias.
- El resultado del Coaching por parte de un Jefe se plasma en la mejora de la afectividad de sus subordinados.

7. Evaluación de la Eficacia Personal

Apreciación por parte un Gerente del grado de cumplimiento de las expectativas del trabajo del rol, por parte de un empleado subordinado.

Evaluación de la Eficacia Personal

La evaluación de la eficacia personal es una cuestión de juicio gerencial, y no de medición cuantitativa de resultados.

Se evalúa como se realiza las tareas asignadas, teniendo en cuenta las contingencias que van más allá del control o influencia del empleado.

Este juicio establece la base para la decisión de gerente directo sobre el reconocimiento del mérito para el subordinado.

Necesidad de un proceso formal para evaluar el desempeño

- Reconocer y dar feedback formal y periódicamente sobre lo actuado por cada empleado.
- Contribuir al aprovechamiento pleno de la capacidad de trabajo de cada persona, identificando aspectos a mejorar.
- Contribuir a asegurar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

- Obtener información válida para la decisión de la compensación de los empleados.
 - Obtener información válida para la toma de decisiones referentes a la promoción, remoción y cambio de los roles de los empleados.
8. Reconocimiento del Merito Individual.
9. Selección e inducción.

SELECCIÓN

- Debe estar vigente en un proceso “Requerido” que contemple selección interna, y externa cuando la primera no fuera la factible o conveniente.
- El Gerente de la vacante a cubrir debe participar en el proceso proponiendo y/o evaluando candidatos.
- El Gerente del Gerente podría definir la cobertura.
- El Gerente puede ejercer el derecho a veto.

INDUCCION

- Debe estar vigente en proceso “Requerido” que contemple inducción a la empresa y al puesto.
 - El Gerente directo es responsable por que la inducción al puesto se efectuó debidamente.
10. Desafectación.
- El gerente directo debe remover de su puesto a un subordinado si éste no puede hacer el trabajo del rol con un nivel mínimo de efectividad.
 - Previamente debe haber hecho todo lo posible por modificar la situación.
 - El gerente debe mantener al tanto a su jefe.
 - Si la persona debe salir de su puesto, el Jefe del Jefe de la persona, trabajando junto con RRHH, intentaran reasignarla a otra posición. Si esto no fuera factible, se procederá a desvincularla.

11. Mejoramiento continuo

- La mejora continua es parte integral del rol gerencial.
- Los gerentes deben mejorar procesos continuamente.
- Para ello deben generar un ambiente que propicie que los empleados presenten propuestas de mejora.
- El Gerente debe mantener un listado actualizado de proyectos de mejora, los cuales deben ser asignados a sus reportes directos.
- Los proyectos de mejora podrán desarrollarse en forma individual o mediante equipos de proyecto.

Derechos y Deberes Individuales:

Cuadro No. 45 Deberes y derechos

DERECHOS	DEBERES
<p>Ser tratado y respetado como persona en mi dignidad, identidad e intimidad.</p> <p>Respetado en mis diferencias étnicas, religiosas e ideológicas, sin que mi acción o práctica perjudique al bien común.</p> <p>Recibir una formación integral orientada hacia lo afectivo, lo ético, lo intelectual y lo físico.</p> <p>Alcanzar el máximo desarrollo de mis capacidades y que responda a las necesidades actuales de la comunidad en general, la región y el país.</p> <p>A expresarme, a discrepar, a ser atendido y escuchado cuando tenga una opinión o un problema de tipo disciplinario o personal.</p> <p>A conocer las observaciones, tanto positivas como negativas, registradas en mi hoja de vida y de acuerdo al contenido de ellas, utilizar mi derecho a enmendar mi conducta y comportamiento con el objetivo de crear un grato ambiente de trabajo y convivencia en mi grupo.</p> <p>A ser informado oportunamente sobre horarios y actividades que me competen.</p> <p>Encontrar un ambiente que favorezca mi trabajo y el descanso necesario.</p> <p>Ser informado oportunamente del reglamento de convivencia, normas y reglas de la empresa.</p>	<p>Respetar a todos los miembros de la empresa. Ser tolerantes, evitando proferir insultos, apodosos humillantes, abusar de cualquier forma, discriminar, practicar actitudes racistas, generar o hacerme partícipe de chismes respecto de otras personas, ser prepotente, agredir física y verbal a algún miembro y plasmar expresiones escritas o gráficas que ofendan la dignidad de las personas.</p> <p>Asimismo, ser amable, cortés y colaborador; apoyar al que lo necesita, respetando las diferentes opiniones, usando un lenguaje correcto y cuidando mi vocabulario, tanto dentro como fuera del establecimiento.</p> <p>Ser veraz y honesto, cumpliendo con los compromisos adquiridos con mis compañeros, autoridades y con Megaprofer.</p> <p>Ser honesto y honrado, cuidando lo que me pertenece y la propiedad de los otros, así como la propiedad de la empresa que está al servicio de todos.</p> <p>No podré realizar transacciones comerciales que impliquen lucro personal y/o familiar dentro del establecimiento.</p> <p>Estas incluyen actos cívicos, deportivos, artísticos, culturales u otros, observando un comportamiento ejemplar que prestigie al Establecimiento.</p>

<p>Recibir un trato respetuoso y no discriminatorio de parte de todos los integrantes de la empresa.</p>	<p>Abstenerme de expresiones Afectivas, efusivas con compañeros /as que atenten a la moral y las buenas costumbres.</p> <p>Respetar y valorar el trabajo de los profesores, administrativos y auxiliares.</p> <p>Respetar los símbolos patrios y los del establecimiento.</p> <p>Cumplir con el Manual de Convivencia y las Normas establecidas por la Empresa</p>
--	--

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

ART 33.- En todo cuanto no estuviere señalado en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Código de trabajo y más disposiciones legales que se dicten en materia laboral.

ART 34.- Al momento de ser notificado con la terminación e su contrato de trabajo, y antes de recibir su liquidación, el trabajador deberá entregar a la empresa a través de su Jefe Inmediato , todas las herramientas, materiales, equipos, y en general, cualquier bien que le haya sido proporcionado por la empresa para la ejecución de su trabajo.

ART 35.- Cuando por cualquier circunstancia se termine un Contrato de Trabajo, al momento en que se efectuó la correspondiente liquidación final del trabajador saliente la Empresa inicialmente liquidara su cuenta personal, por valores que se encuentre adeudando que sean legalmente deducibles.

Cuadro No. 46 Presupuesto de la Propuesta

RUBRO DE GASTOS	VALOR (USD)
Consultas	80.00
Viáticos	120.00
Diagnóstico	350.00
Diseño	150.00
Impresiones	60.00
Revisiones	60.00
Socialización	180.00
Aprobación	-----
CD`s	7.00
Fotocopias	33.00
TOTAL	1040.00

Elaborado por: Camacho Karina

Cronograma de actividades de la Propuesta

Cuadro No. 47 Cronograma de actividades de la Propuesta

AÑOS	2014	2015	2015	2015
MES Y SEMANAS	SEPT	OCTUB	NOVI	DICIE
ACTIVIDAD				
Diagnóstico				
Planificación y Diseño				
Revisión				
Socialización				
Aprobación				
Ejecución				
Evaluación				

Elaborado por: Camacho Karina

Previsión de la evaluación

Cuadro No. 48 Previsión de la evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Qué evaluar?	Procesos y resultados
¿Por qué evaluar?	Porque es importante conocer los resultados en relación a los objetivos planteados.
¿Para qué evaluar?	Para facilitar la toma de decisiones Para replantear las nuevas propuestas
¿Con qué criterios?	Con criterios de pertinencia, coherencia, efectividad, eficiencia y eficacia
Indicadores	Cuantitativos y cualitativos
¿Quién evalúa?	La investigadora y autoridades
¿Cuándo evaluar?	Durante el proceso y al terminar la aplicación de la propuesta.
¿Cómo evaluar?	Aplicación de encuestas trimestrales
Fuentes de información	Documentos, registros disciplinarios
¿Con qué evaluar?	Guías de observación.

Elaborado por: Camacho Karina

Bibliografía

Aponte Velastegui, Leticia Maricela (2012) “El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en la empresa “Serviposible S.A” de la ciudad de Baños. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Ambato-Ecuador

Arteaga, Elisur. (1997). Constitución Política y Realidad; Constitución del Ecuador. 1ra.ed., México. 14p.

Brú Bautista, Enrique (2004). Globalización y trabajo decente: una estrategia productiva para más y mejores empleos. UNED. Costa Rica.

Barrientos Rastrojo José, (2011) Filosofía y espacios sociales. Visión Libros México 196p.

Bumeran (2014). “perfiles de empresa” consultado el 20 de Agosto del 2014 en:http://www.bumeran.com.ve/perfiles/empresa_bmz-design-group-c.a.10146220.html (12-08-2014)

Calderón Ferrey, Martha (2010) “El trabajo dignifica al hombre o la persona humana dignifica al trabajo” UNED. México DF. <http://www.tecdigital.itcr.ac.cr/servicios/ojs/index.php/trama/article/view/1082/991>

Casal H. Jesús, María (2008, pp. 16) “Los derechos humanos y su protección” (2ª. Ed.).

Constitución de la República del Ecuador (2008), Sección octava del Trabajo y seguridad social, Art. 33 y Art. 34. Asamblea Constituyente. Quito-Ecuador.

Chavez Cesar Mike Clima Laboral en las organizaciones <http://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones.shtml> (30-09-2014).

De gerencia com en “Desarrollo personal” afirma que

http://www.degerencia.com/tema/desarrollo_personal

Desarrollo humano 45 “Teorías de desarrollo humano”

<http://desarrollo-humano45.webnode.es/teorias-del-desarrollo/autoconcepto/>

Diario HOY economía (2014) artículo: “Buen clima laboral, una tarea pendiente, consultado el 15/08/2014 en

<http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/buen-clima-laboral-una-tarea-pendiente-441911.html>

Diario HOY (2014), Quito, Lunes 25 Agosto 2014, artículo “El buen clima laboral sí importa en las empresas” consultado el 15/08/2014 en

<http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/el-buen-clima-laboral-si-importa-en-las-empresas-581198.html>.

Diario El Telégrafo (19-01-2013) “Ambiente laboral de tres empresas fue premiado”

<http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/el-ambiente-laboral-de-tres-empresas-fue-premiado.html>

Empresa Eléctrica Quito (2014-04-10): “La capacitación potencia el desarrollo del personal”

http://www.eeq.com.ec:8080/nosotros/comunicamos/noticias/-/asset_publisher/PDd0RO71Su5d/content/la-capacitacion-potencia-el-desarrollo-del-personal

Escalona Evelín (2006, pp: 3-11). “Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. Instituto de Altos Estudios de Salud Pública "Arnoldo Gabaldón". Maracay. Venezuela

Escuela de Negocios (23/05/2014) Desarrollo Humano Integral (2010) artículo “Desarrollo humano integral” <http://www.humane.edu.ec/proyecto-educativo/desarrollo-humano-integral.html>

FERNÁNDEZ LOSA, Nicolás (2010, pp: 69-70) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Universidad de La Rioja

Furham M. y Goodstein F. (2002). *Grandes Expertos en Cambio Organizacional*. Disponible en: http://www.theodinstitute.org/articulos/grandes46_likert.htm.

Gaspar Berbel Federico (2007) Manual de Recursos Humanos 1ra ed. UOC. Barcelona 195p.

Infobae (2009), <http://www.infobae.com/2009/04/15/442494-como-un-mal-ambiente-laboral-genera-depresion>

Hernández V. y Rojas M.(2011) “Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica”. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad ICESI. Cali-Colombia

Jensen, A.J. y A.P. Sage (2000). *A Systems Management Approach for Improvement of Organizational Performance Measurement Systems*. Information Knowledge Systems Management.

Martínez, Adalberto (2012) “Pasos para el manual de convivencia” <http://www.slideshare.net/adalbertomartinez/paso-manual-de-convivencia-2711071>

Maxfield, John T. M. (01/26/12). ¿Los empleados felices hacen felices accionistas?

Ministerio de Trabajo y Empleo (2005). "Codificación del código del trabajo". Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.H. Congreso Nacional. La comisión de legislación y codificación. Quito-Ecuador

Organización Internacional del Trabajo (1999). Memoria del Director General de la OIT: Trabajo Decente. 87ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (1998) Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Consultado 21 de julio de 2008. OIT http://web.oit.or.cr/index.php?Itemid=59&id=4&option=com_content&task=blogsection

Pérez J. (2011) El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el Senati Chimbote. Escuela de Post Grado. Universidad San Pedro. San Pedro-Perú

La revista Polis, v.8 n.23 (2009) Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, N° 23, 2009, p. 119-138. Polis v.8 n.23 Santiago 2009

Presidencia de la República del Ecuador. Ley Orgánica del Servicio Público (6 de Octubre del 2010) Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 294 Año I. Oficio No. T. 1919-SNJ-10-1508. Quito-Ecuador. Artículo 23.

Psicología y Empresa conceptos (2011) <http://psicologiayempresa.com/el-clima-organizacional-conceptos.html>. (30-09-2014).

Recabarren Luis Emilio, 2011. Código de Trabajo Origen y Estructura. <http://www.luisemiliorecabarren.cl/?q=node/2923> (30-09-2014).

Rivera Bastidas, Fernanda Daniela (2012) "El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro"

Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Ambato-Ecuador

Suárez C. y Terán P. (2010) “Como incide en el aprendizaje la falta de aplicación de estrategias metodológicas activas por parte de los docentes en la enseñanza de estudios sociales de octavo año de educación básica de la unidad educativa experimental “Teodoro Gómez de la Torre” de la ciudad de Ibarra”. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y tecnología. Ibarra-Imbabura

Significados. Info: Significados del Trabajo (12/12/2013) Definiciones de Trabajo.: <http://www.significados.info/trabajo/>

Tenempaguay J. (2011) “El rol de la familia en la formación integral de niños y niñas de cuarto y quinto año de educación general básica de la escuela Manuel de Jesús calle del cantón Chunchi, provincia de Chimborazo. UNACH Riobamba-Ecuador

Uría Calderón, Diana Elizabeth (2010) “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS CÍA. LTDA.Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Ambato- Ecuador

http://www.ichrp.org/es/articulo_23_dudh derechos humanos

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Carrera de Trabajo Social

Encuesta dirigida a los empleados y trabajadores de la empresa Megaprofer.

Objetivo. Determinar la relación entre el ambiente laboral en el que se desenvuelven los trabajadores de la empresa y su relación con su desarrollo personal integral.

Instrucciones. Por favor, lea todas las preguntas. Seleccione en cada pregunta, la respuesta que más se acerque a su realidad. Sea sincero/a.

Información general

Sexo del encuestado/a

Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad del encuestado/a

.....años.

Tipos

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre	Frecuente mente	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Los jefes inmediatos imponen el tipo de trabajo que se debe desempeñar aún si éstas no corresponden al cargo?					
¿Mi jefe está comprometido con el apoyo al equipo de trabajo en el desarrollo de actividades orientadas a mejorarlo?					
¿Los jefes inmediatos consideran las opiniones de sus subordinados, previo a la toma de decisiones?					
¿Recibe ayuda adecuada y a tiempo de otros procesos y personas cuando lo solicita?					
¿Me siento satisfecho/a con la actitud de mis compañeros de trabajo?					
¿Me gusta ser considerado como parte de la organización?					
¿En los eventos socio-culturales que organiza la empresa, me es fácil integrarme?					
¿En mi área se da importancia al aporte individual de cada uno de los trabajadores?					

Elementos

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre	Frecuente mente	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Mi puesto de trabajo está diseñado ergonómicamente y me permite lograr un nivel elevado de desempeño?					
¿La empresa provee de los instrumentos y herramientas necesarias de manera inmediata para cumplir con las funciones asignadas?					

¿La empresa donde trabajo, organiza actividades de carácter recreativo o socio-cultural para fomentar la integración de todos sus trabajadores?					
¿Soy tratado con respeto y consideración dentro y fuera de mi área de trabajo?					
¿Ha podido presenciar demostraciones de acoso por parte de algún miembro del personal?					

Componentes

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre	Frecuente mente	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Los jefes de cada área tienen bien definidas las funciones que se deben cumplir, y las mismas son de conocimiento general?					
¿La empresa se preocupa por estimular adecuadamente el trabajo en todos los puestos de trabajo?					
¿Me siento reconocido y premiado por hacer bien mi trabajo?					
¿Nuestro sistema de comunicación nos permite, estar informados de lo que pasa en nuestros procesos y en la empresa?					

Evaluación

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre	Frecuente mente	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Los trabajadores de cada área, están perfectamente capacitados para tomar decisiones sin necesidad de consultar a otros?					
¿El tipo de trabajo que realizo, está de acuerdo con mis capacidades?					
¿Recibo un buen salario en relación al esfuerzo que realizo?					
¿Los trabajadores de cada sección son solidarios en la resolución de conflictos laborales y otras decisiones?					

Potencialidades humanas

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre	Frecuente mente	A veces	Casi nunca	Nunca
¿El trabajo realizado en la empresa, me ha permitido un desarrollo físico aceptable?					
¿Me siento emocionalmente satisfecho por asistir regularmente a desarrollar mi trabajo?					
¿Mis creencias particulares son respetadas y valoradas por mis compañeros?					

Etapas del desarrollo

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre	Frecuente mente	A veces	Casi nunca	Nunca
¿En la empresa se valora la formación académica y se brindan oportunidades para los profesionales jóvenes?					
¿El trabajo que realizo, está de acuerdo con mis capacidades?					
¿Conforme la calidad del trabajo realizado, se asignan sistemáticamente funciones más complejas?					
¿El cargo que poseo en la empresa, fomenta mi desarrollo profesional?					

Dimensiones del desarrollo

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre	Frecuente mente	A veces	Casi nunca	Nunca
¿En la empresa donde trabajo, es una prioridad el desarrollo del talento humano?					
¿La filosofía de la empresa está fundamentada en la práctica continua de valores?					
¿La organización de las actividades productivas en la empresa, me permite desarrollarme de acuerdo a mi vocación y aspiraciones personales?					
¿Desde que inicié a trabajar en la empresa, siento que mi vida emocional ha sufrido cambios positivos?					

Metas

PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre	Frecuente mente	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Fundamentado en el trato personal y la valoración recibida en la empresa, actualmente tengo un elevado concepto de mi mismo?					
¿Considero que el trabajo realizado en la empresa me ha permitido lograr un desarrollo intelectual superior al de los demás?					
¿Las situaciones experimentadas en la empresa, han sido importantes para que yo pueda conseguir niveles superiores de rendimiento y productividad?					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!