



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
PSICÓLOGO INDUSTRIAL

---

**TEMA: “EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE  
LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN  
SALCEDO”**

---


**AUTOR: CAJAMARCA AJILA JOSE EDUARDO**  
**TUTOR: PSIC.IND. LEONARDO CARVAJAL M.A**

Ambato – Ecuador  
2016

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O  
TITULACIÓN**

**CERTIFICA**

Yo, Psic. Ind. Leonardo Carvajal. M.A. con CI. 18003885076 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO”** desarrollado por el egresado **Cajamarca Ajila José Eduardo** , con C.C. 050344685-8, considero que el presente proyecto investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por tanto autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para ser sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



**Psc. Ind. Leonardo Carvajal, M.A.**

**c.c.1803885076**

**TUTOR**

## AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, **Cajamarca Ajila José Eduardo** con **CI. 050344685-8**, indico que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: **“EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECANICOS DEL CANTON SALCEDO”**, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y artículo académico son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



.....  
**Cajamarca Ajila José Eduardo**

**CI. 050344685-8**

AUTOR

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo de investigación sobre el tema: **“EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO”**. Autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



.....  
**Cajamarca Ajila José Eduardo**

**CI. 050344685-8**

**AUTOR**

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO”**, presentado por el señor Cajamarca Ajila José Eduardo egresado de la Carrera de PSICOLOGÍA INDUSTRIAL promoción 2015 - 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

Para constancia firman



---

Ing. Paúl Fiallos Mg.

1803273190

MIEMBRO DEL TRIBUNAL  
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



---

Ing. Geovanny Vega Mg.

050262280-6

MIEMBRO DEL TRIBUNAL  
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicarle este trabajo  
A Dios que me ha dado la vida y fortaleza  
para terminar este proyecto de investigación,  
A mi Padre por estar ahí cuando más lo necesité; también, en  
especial a mis hermanos por su ayuda, constante cooperación, por apoyarme y  
ayudarme en los momentos más difíciles.

**Cajamarca Ajila José Eduardo**

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente agradezco a Dios  
Por permitirme estar con vida  
Y por tener a los seres que más quiero junto a mí,  
Y por guiarme por el camino de felicidad hasta ahora. En segundo lugar a los que  
forman una parte esencial en mi familia, a mi Padre Eduardo,  
A mis amadas hermanas y, a mí querido hermano.

A la Universidad técnica de Ambato  
Quien me abrió las puertas ante un conocimiento tan anhelado,  
Y; finalmente a mis estimados profesores  
Leonardo Carvajal M.A., Ing. Geovanny Vega, Mg. Paul Fiallos  
Que a pesar del poco tiempo que me han brindado sus conceptos de docente,  
Han sabido brindarme su apoyo en la elaboración de la presente investigación.

**Cajamarca Ajila José Eduardo**

## ÍNDICE GENERAL

<b>Preliminares.</b>	<b>Página</b>
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO .....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS.....	v
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE CUADROS .....	xi
ÍNDICE GRÁFICO.....	xii
ÍNDICE TABLAS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN .....	xvi
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Tema de investigación.....	1
1.2. Contextualización del problema.....	1
1.2.1. Análisis crítico.....	3
1.2.2. Prognosis .....	4
1.2.3. Formulación del problema .....	4
1.2.4. Interrogantes.....	5



1.2.5. Delimitación de contenido .....	5
1.3. Justificación.....	5
1.4. Objetivos .....	7
1.4.1. General .....	7
1.4.2. Específicos .....	7
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.4. Fundamentación Legal .....	11
2.5 Fundamentación Teórica.....	15
2.5.1 Variable Independiente .....	15
2.5.1.1 Empoderamiento O Empowerment.....	15
2.5.1.2. Motivación. ....	20
2.5.1.3. Clima Organizacional.....	23
2.5.2 Variable Dependiente.....	27
2.5.2.1 Productividad Laboral.....	27
2.5.2.1.1. Desarrollo Organizacional .....	27
2.5.2.2. Desempeño laboral.....	29
2.5.2.3. Productividad Laboral.....	32
2.6. Hipótesis.....	37
2.7. Señalamiento de variables de la hipótesis .....	37
2.7.1. Variable independiente.....	37
2.7.2. Variable dependiente.....	37
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>38</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>38</b>
3.1. Enfoque de la investigación. ....	38
3.2. Modalidad básica de la investigación.....	38
3.3. Nivel o tipo de investigación.....	39
3.4. Población y muestra .....	40
3.4.1.1. Población.....	40

3.4.1.2. Muestra.....	40
3.5. Operacionalización de variables .....	41
3.6. Plan de recolección de información .....	43
3.7. Procesamiento y análisis .....	43
3.8. Plan de procesamiento de la información .....	43
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>44</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....</b>	<b>44</b>
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	44
4.2. Verificación de la hipótesis.....	56
4.2.1. Nivel de significación .....	56
4.2.2. Descripción de la población .....	56
4.2.3. Especificación de estadísticas .....	56
4.2.4. Frecuencia observada.....	58
4.2.5. Frecuencia esperada .....	58
4.2.6. Calculo Chi Cuadrado.....	59
4.2.7. Representación gráfica.....	59
4.2.8. Decisión.....	60
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>61</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>61</b>
5.1. Conclusiones .....	61
5.2. Recomendaciones.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	63
<b>ARTICULO TÉCNICO.....</b>	<b>65</b>
REFERENCIAS .....	75
Anexo N° 4 Fotografías .....	82
Anexo N° 5. Herramienta de recolección de datos .....	87

## ÍNDICE CUADROS

Cuadro N° 3.1. Operacionalización Variable Independiente .....	41
Cuadro N° 3.2. Operacionalización Variable Dependiente .....	42
Cuadro N° 3.3. Recolección de Información .....	43

## ÍNDICE GRÁFICO

Gráfico N° 2.1. Categorías Fundamentales.....	14
Gráfico N° 4.1. Motivación.....	44
Gráfico N° 4.2. Clima organizacional.....	45
Gráfico N° 4.3. Compañerismo.....	46
Gráfico N° 4.4 Relaciones Interpersonales .....	47
Gráfico N° 4.5. Liderazgo.....	48
Gráfico N° 4.6. Empoderamiento .....	49
Gráfico N° 4.7. Eficacia.....	50
Gráfico N° 4.8. Productividad Laboral .....	51
Gráfico N° 4.9 Talento Humano .....	52
Gráfico N° 4.10 Comportamiento.....	53
Gráfico N° 4.11 Desempeño .....	54
Gráfico N° 4.12. Objetivos .....	55
Gráfico N° 4.13 Distribución doble entrada.....	57
Gráfico N°4.14. Representación Gráfica Chi cuadrado.....	59
Gráfico N°1.1. Anexo 1 - Árbol de problemas.....	79
Gráfico N°2.2. Anexo 2 - Constelación de ideas Variable Independiente .....	80
Gráfico N°2.3. Anexo 3 - Constelación de ideas Variable Dependiente .....	81

## ÍNDICE TABLAS

Tabla N° 3.1. Población .....	40
Tabla N° 4.1 Motivación .....	44
Tabla N° 4.2. Clima organizacional .....	45
Tabla N° 4.3. Compañerismo.....	46
Tabla N° 4.4 Relaciones Interpersonales .....	47
Tabla N° 4.5. Liderazgo .....	48
Tabla N° 4.6. Empoderamiento.....	49
Tabla N° 4.7. Eficacia .....	50
Tabla N° 4.8. Productividad Laboral .....	51
Tabla N° 4.9 Talento Humano .....	52
Tabla N° 4.10 Comportamiento .....	53
Tabla N° 4.11 Desempeño .....	54
Tabla N° 4.12. Objetivos.....	55
Tabla N° 4.13. Frecuencia observada .....	58
Tabla N° 4.14. Frecuencia esperada.....	58
Tabla N° 4.15 Cálculo matemático Chi cuadrado.....	59

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD: PRESENCIAL**

**TEMA:** “EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO”

**AUTOR:** José Eduardo Cajamarca Ajila

**TUTOR:** Psic. Ind. Leonardo Carvajal M.A.

**RESUMEN EJECUTIVO**

El empoderamiento y la productividad laboral están enfocados a los miembros del Sindicato de Mecánicos tanto dentro de la institución como en sus propios talleres mecánicos, cuya aplicación no ha sido desarrollada en el área artesanal. La investigación se la realiza a todo el personal que forma parte de la institución desde un periodo de tiempo determinado, siendo una totalidad de 50 miembros activos. Para el logro de objetivos se realizó una investigación de tipo exploratorio – correlacional permitiendo medir el grado entre las variables de estudio. La recolección de información se la realizó a base de una encuesta en escala de Likert, enfocada para medir el grado de empoderamiento y productividad laboral que manejan los miembros del sindicato. Los resultados más relevantes de la investigación permiten comprobar que la aplicación del empoderamiento es esencial para un mejor desarrollo y crecimiento de la productividad laboral y del desenvolvimiento interno de los miembros Sindicato de Mecánicos y así poder brindar un mejor servicio a la institución y a la sociedad.

**Palabras clave:** Empoderamiento, Autonomía, Gestión de talento humano, Organización, Productividad Laboral, Motivación.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD: PRESENCIAL**

**TOPIC:** "THE EMPOWERMENT AND LABOR PRODUCTIVITY OF MEMBERS OF THE UNION OF MECHANICS SALCEDO"

**AUTHOR:** José Eduardo Cajamarca Ajila

**TUTOR:** Psych. Ind. Leonardo Carvajal M.A.

**ABSTRACT**

Empowerment and labor productivity are focused on members of the Mechanics Union both within the institution and in its own mechanical workshops, whose application has not been developed in the craft area. The research is done to all staff as part of the institution for a period of time, being a total of 50 active members. To achieve goals exploratory research was carried out - allowing correlational measure the degree between the study variables. The collection of information was made based on a Likert scale survey focused to measure the degree of empowerment and labor productivity that manage union members. The most relevant results of research allow verifying that the implementation of empowerment is essential for better development and growth of labor productivity and internal development of the Mechanics Union members so they can provide better service to the institution and to society.

**Keywords:** Empowerment, autonomy, human talent Management, Organization, Labor Productivity, Motivation.

## INTRODUCCIÓN

El empoderamiento es una propuesta enfocada al mejoramiento de la ejecución de funciones y participación conjunta entre los colaboradores y sus respectivos administradores. En cambio la productividad laboral se enfoca en la medición y optimización del tiempo que emplea un trabajador en realizar una actividad.

En el primer capítulo de la presente investigación se procederá a describir en conjunto todo el problema por el que atraviesa la institución, realizando un análisis crítico, pronóstico, justificación y objetivos planteados para dar inicio al proceso de investigación.

En el segundo capítulo, se puntualiza la fundamentación filosófica, legal, estatutos y categorías fundamentales que contribuyen al desarrollo de las variables de la investigación del presente proyecto.

El tercer capítulo, manifiesta el enfoque, modalidad y nivel de la investigación, se especifica además la población con la que se va a trabajar, la operacionalización de las variables de estudio y los planes de recolección y procesamiento de la información.

En el capítulo cuatro, se detalla el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante el estudio y la aplicación del instrumento de recolección de datos, verificación y planteamiento de la hipótesis, especificaciones estadísticas.

El capítulo cinco, muestra las conclusiones y recomendaciones obtenidas en el estudio del problema de la investigación. La investigación concluye con la bibliografía y anexos.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Tema de investigación

“EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTON SALCEDO”

#### 1.2. Contextualización del problema

El empoderamiento o *empowerment* según **Chiavenato, Idalberto, (2002 p73)**. *“Significa fortalecimiento de las personas que trabajan en equipos que les dan responsabilidad total en las metas y los resultados, y total libertad en la toma de decisiones”*. Enfocado en este concepto, se entiende que el empoderamiento es una herramienta que potencia las habilidades de los colaboradores, mediante la autonomía en su puesto de trabajo, con cuatro premisas fundamentales que son el poder, la motivación, el desarrollo y el liderazgo.

En **Ecuador**, el empoderamiento, es una herramienta innovadora que está tomando fuerza en las empresas. El empoderamiento facilita la administración de personal y crea una relación de confianza y autonomía entre el empleado y su trabajo; también, genera una mayor productividad en las funciones que desempeñan. Aunque en Ecuador el empoderamiento es un tema nuevo, muchas empresas piensan seriamente en aplicar esta herramienta, la primera empresa en Ecuador en aplicar empoderamiento es Banco Pichincha, mejorando el tipo de servicio que brinda a la ciudadanía.

En la **provincia de Cotopaxi**, el empoderamiento se lo aplica en un menor porcentaje, debido a que las organizaciones en la provincia tienen un enfoque de producción agrícola, organizaciones que se dedican al cultivo y exportación de rosas a nivel nacional e internacional, existen también; organizaciones que se enfocan a la actividad agroindustrial, que se dedican a la fabricación de queso, mantequilla y tratamiento de leche. Las organizaciones artesanales que existen en la provincia de Cotopaxi realizan sus actividades de forma manual, con poca intervención de ayuda mecánica. Las instituciones que trabajan en fomentar el conocimiento y aprendizaje artesanal son: la Asociación de Carpinteros, Sindicato de Mecánicos de Cotopaxi, Asociación de Sastres, y Los Helados Tradicionales de Salcedo.

En el **Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo** la aplicación del empoderamiento se enfoca en cumplir los objetivos y metas de la institución como las propias aspiraciones de sus miembros, manteniendo y reforzando las relaciones interpersonales, creando un clima de compañerismo y solidaridad, esto a su vez favorece al mejoramiento de productividad, desempeño y al desarrollo integral de sus asociados.

Últimamente el ambiente laboral que existe entre los miembros de la institución se ha ido deteriorando con el paso del tiempo, razones por las cuales los directivos de la institución, al encontrar falencias en el momento de gestionar a sus agremiados, han optado por aplicar una nueva herramienta en la administración de su organización. Mediante una investigación y previa observación, se ha determinado que algunos de sus miembros se niegan a asumir más responsabilidades, que las que consideran que les corresponde, se denota que ningún miembro se entusiasma por temas relacionados con el trabajo, debido a que los agentes motivantes se encontrarían fuera de él. Por lo tanto; se requiere implementar una herramienta de gestión de talento humano, que concentre la fuerza, motivación y entusiasmo de cada uno de los miembros para que la institución tenga un óptimo desarrollo.

### **1.2.1. Análisis crítico**

En el Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo, un deficiente estilo de dirección organizacional ha generado un impacto negativo entre sus agremiados, debido a los continuos conflictos laborales existentes en la institución, al no, notar expectativas claras, afectando a la capacidad de desenvolvimiento y desarrollo de funciones en sus miembros, creando dificultades en las relaciones interpersonales y en la moral del personal.

La falta de motivación laboral incrementa ausentismo, mala toma de decisiones, incomodidad laboral, con lo que limitan la ejecución de funciones, impidiendo a los socios dar lo mejor de sí mismos, demostrando un desinterés por su trabajo, sin aportar a un mayor rendimiento en las actividades que realiza la institución.

La deficiente comunicación que mantienen los directivos con los demás agremiados, genera desorientación, desconfianza, pérdida de productividad y un ambiente laboral inadecuado para ejercer un trabajo bien realizado, debido a que los socios al no estar informados sienten que sus ideas y opiniones no importan, realizan su trabajo de forma individualista, preocupándose únicamente por la tarea que tienen que cumplir y dejan de poner interés en las demás áreas de su entorno laboral.

Las condiciones desfavorables del trabajo, dentro de las actividades del Sindicato de Mecánicos, ocasiona que las tareas que cumplen los socios en cada uno de sus talleres mecánicos se torne muy pesada, o no se le preste el interés adecuado para su ejecución, además de incomodidad, genera el deterioro mental, cansancio físico y enfermedades laborales de cada uno de sus agremiados.

### **1.2.2. Prognosis**

La carencia y desconocimiento de una herramienta de gestión de talento humano dentro del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo, causaría conflictos en la administración de personal, por lo cual los líderes administradores de la institución, necesitarán identificar las áreas de donde surge mayor problemática y buscar posibles soluciones, para que ni los miembros, ni la misma institución se vean afectados por el estilo de dirección que posee la misma.

De no aplicar empoderamiento en la institución, los miembros asociados estarían envueltos en un ambiente de desmotivación, desinterés en el trabajo, en el cual los agremiados realizarían sus actividades sin entusiasmo, tratando de cumplir la tarea a su cargo, sin preocuparse si su trabajo está bien realizado.

Las actividades individualistas generarán un ambiente de desconfianza y rivalidad en el sistema de administración que posee la institución, debido a que las personas solo se enfocaran en cumplir su trabajo, mas no buscan un trabajo en equipo con las demás personas a su alrededor, afectando continuamente al desempeño y productividad de las funciones a realizarse diariamente por el Sindicato de Mecánicos.

Las malas condiciones laborales repercutirán de gran manera, en el funcionamiento de la institución, debido a que un trabajador sin el material adecuado para su trabajo, está expuesto a riesgos psicosociales, padeciendo cansancio y enfermedades afectando tanto a la capacidad laboral de cada agremiado disminuyendo la productividad y por ende se generara un incumplimiento de los objetivos institucionales.

### **1.2.3. Formulación del problema.**

¿De qué manera influye el Empoderamiento en la Productividad Laboral en los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo?

#### **1.2.4. Interrogantes.**

- A. ¿Qué tipo de Empoderamiento existe en los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo?
- B. ¿Cuál es el nivel de Productividad Laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo?
- C. ¿Existe un documento que integre el estudio del Empoderamiento y Productividad Laboral en el Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo?

#### **1.2.5. Delimitación de contenido:**

**Campo:** Psicología Industrial

**Área:** Administración de Talento Humano

**Aspecto:** Empoderamiento o *empowerment* - Productividad Laboral.

#### **Delimitación espacial:**

Esta investigación se realizó en el Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo

#### **Delimitación temporal:**

La presente investigación se la realizo en el periodo Octubre 2014 – Marzo 2015

#### **Unidad de observación:**

Departamento de Talento Humano – miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo.

### **1.3. Justificación.**

La presente investigación es de **interés** al potenciar e implementar la aplicación de empoderamiento en los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo,

creando así un refuerzo de sus relaciones interpersonales, mejorando sus habilidades y la productividad en la institución.

Posee **importancia teórica – práctica** al implementar el empoderamiento, se crean líderes con mayor confianza, trabajadores con libre toma de decisiones, autónomos en el momento de realizar su trabajo. Lo que reducirá gastos económicos innecesarios, optimizando el tiempo se mejora el rendimiento y desempeño potenciando las habilidades, destrezas y comportamientos de cada uno de los socios.

La investigación es de **utilidad** al considerarse como un estudio bibliográfico previo, relacionado con investigaciones futuras, teniendo como propósito la implementación del empoderamiento en organizaciones artesanales, mejorando así sus procesos de funcionamiento al incrementar su productividad laboral.

La investigación es **novedosa** porque los procesos de gestión de talento humano son esenciales en todo tipo de organización, al realizar un estudio y sugerir una aplicación de un proceso de gestión empresarial en un ámbito artesanal se podrá conocer si el empoderamiento es un elemento que potencie la productividad laboral.

La investigación tiene un **impacto** favorable porque mediante su estudio permitirá generar nuevas alternativas de solución, ante los diferentes problemas existentes en la organización, las cuales contribuirán a la institución de manera efectiva proporcionando un adecuado clima laboral donde el desempeño sea óptimo para el crecimiento de la agremiación.

La investigación es **factible**, debido a la accesibilidad de información referente al tema investigado, ya que se cuenta con la colaboración y autorización de los directivos del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo, los cuales procurarán generar el apoyo y la mayor apertura para recabar los datos necesarios para completar el proceso investigativo.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. General**

- ✓ Investigar de qué manera el empoderamiento influye en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo - Cotopaxi

### **1.4.2. Específicos**

- ✓ Analizar el tipo de Empoderamiento que existe en los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo.
- ✓ Determinar los niveles de Productividad Laboral dentro del área de trabajo de cada agremiado en la institución.
- ✓ Estructurar un documento científico que integre el estudio científico del Empoderamiento y la Productividad Laboral en los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **2.1. Antecedentes investigativos.**

Luego de haber realizado las investigaciones pertinentes en las principales fuentes de información, artículos científicos disponibles en internet y bibliotecas de las principales universidades de la provincia, se encontraron los siguientes estudios que apoyan y han servido como base para la presente investigación.

**Tema:** “El Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional”

**Autores:** Figuera M. Yonny; Paisano María V.

**Año:** 2006

#### **Objetivo.**

Analizar el empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional.

#### **Conclusiones:**

- ✓ El Empowerment es una herramienta que se adapta a cualquier tipo de organización, debido a que, es una innovadora forma de administrar y conduce a un enfoque diferente de lo que son las empresas.
- ✓ Esta técnica crea un impacto directo en las organizaciones, y por consiguiente, a los individuos que están íntimamente relacionados con ésta, por lo que origina una nueva dinámica que interfiere en el comportamiento organizacional, equilibra las responsabilidades; es decir, se le da rienda suelta a sus capacidades generando un ambiente propicio para la creatividad



individual y grupal, además mejora las comunicaciones y deja un camino abierto para el debate de ideas.

- ✓ El Empowerment más que una herramienta para gestionar, es una técnica que desarrolla capacidades y actitudes en las personas para que estén acorde con el ambiente tan inestable que predomina en la actualidad; donde la competencia es la punta de lanza para cualquier organización. Se hace necesario optar por esta novedosa alternativa, que cambia la antigua visión organizacional por una nueva, donde predomina la participación.

**Tema:** “El Empowerment y su incidencia en la en la Calidad del Servicio de la empresa PAZVISEG CÍA LTDA. De la ciudad de Ambato”

Universidad Técnica de Ambato

**Autor:** Alexandra Rivera

**Año:** 2012

**Objetivo.**

Investigar de qué manera afecta la inadecuada aplicación del Empowerment a la calidad del servicio en la empresa PAZVISEG CÍA. LTDA. De la ciudad de Ambato

**Conclusiones:**

- ✓ La falta de autonomía dentro de la empresa ocasiona que los colaboradores sientan la capacidad de aportar en la toma de decisiones únicamente en su puesto de trabajo, inutilizando así su capacidad de colaborar en las decisiones a nivel de empresarial.
- ✓ Los colaboradores de la empresa no se siente capaces de realizar trabajos con mayor dificultad o riesgos, por temor a recibir mayor responsabilidad que no puedan desempeñar con eficiencia.
- ✓ La mayor parte de colaboradores de la organización no se sienten totalmente identificados con el trabajo que realizan, provocando así que no tomen a conciencia sus deberes dentro de su puesto y de la empresa.

**Tema:** “El Empowerment y su incidencia en el compromiso laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Tungurahua”.

Universidad Técnica de Ambato

**Autor:** Freire Chávez María Elena

**Año:** 2013

**Objetivo.**

Determinar la incidencia de la aplicación del Empowerment en el compromiso laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua.

**Conclusiones:**

- ✓ La percepción de los funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua en relación al poder de conocimiento en la toma de decisiones juega un papel muy importante en el compromiso laboral que determine su desempeño eficiente y concomitante a ello brinde un servicio de calidad al afiliado.
- ✓ Por otro lado, se comprueba que la mayor parte del personal no desarrolla sus actividades en un puesto de trabajo acorde a sus competencias y conocimientos lo que impide un desempeño laboral eficiente que no amerite excesiva superación.
- ✓ Se concluye que existen funcionarios que desconfían de su talento, pues la Institución ha desvalorizado sus competencias al no delegar poder en la toma de decisiones que involucran en su puesto de trabajo.

## **2.2. Fundamentación Filosófica**

Para la presente investigación se utilizará el paradigma **Crítico – Propositivo** porque se considera que el objeto de estudio se encuentra en constante cambio, el paradigma crítico propositivo es el más idóneo en la presente investigación científica, **crítico**

porque se analizó la realidad social de la institución; y, **propositivo** porque se trata de dar una solución al problema investigado, en este caso está enfocado en potenciar el cambio social dentro de la misma, reformando la cultura como el clima organizacional, direccionado principalmente al liderazgo y productividad que mantiene en la institución.

### **2.3. Fundamentación Axiológica.**

La investigación tiene un enfoque ético, en el cual se rigen los valores de la sociedad, y en relación a la misma los valores que posee la institución como son: el respeto, la responsabilidad, unidad, compañerismo, etc. Valores que constituyen parte primordial en la interacción entre individuos dentro de una organización, mejorando el rendimiento y alcance de metas institucionales.

### **2.4. Fundamentación Legal**

El presente estudio investigativo tomó como base legal, la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código de Trabajo Ecuatoriano (2012) y los Estatutos del Reglamento Interno del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo, los artículos pertinentes a este estudio mencionan lo siguiente:

Los **“PRINCIPIOS DE LA PARTICIPACIÓN”** manifiestan que:

**Art. 95.-** Las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del Estado y la sociedad, y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano. La participación se orientará por los principios de igualdad, autonomía, deliberación pública, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad. La participación de la ciudadanía en todos los asuntos de interés público es un derecho, que se ejercerá a

través de los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria. (**Constitución de la República del Ecuador, 2008**)

Y además podemos encontrar en el **CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO (2012)**, capítulo IV acerca de las obligaciones del empleador y del trabajador:

**Art. 42.- Obligaciones del empleador.-** Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias. (**Código del Trabajo Ecuatoriano 2012**)

**Art. 45.- Obligaciones del trabajador.-** Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta. (**Código del Trabajo Ecuatoriano 2012**).

## ESTATUTOS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO

**Art.6.-** finalidades y objetivos del Sindicato son:

- a) Mantener y reforzar los lazos de unión entre sus miembros, a fin de que se mantenga cordiales relaciones de compañerismo y solidaridad.

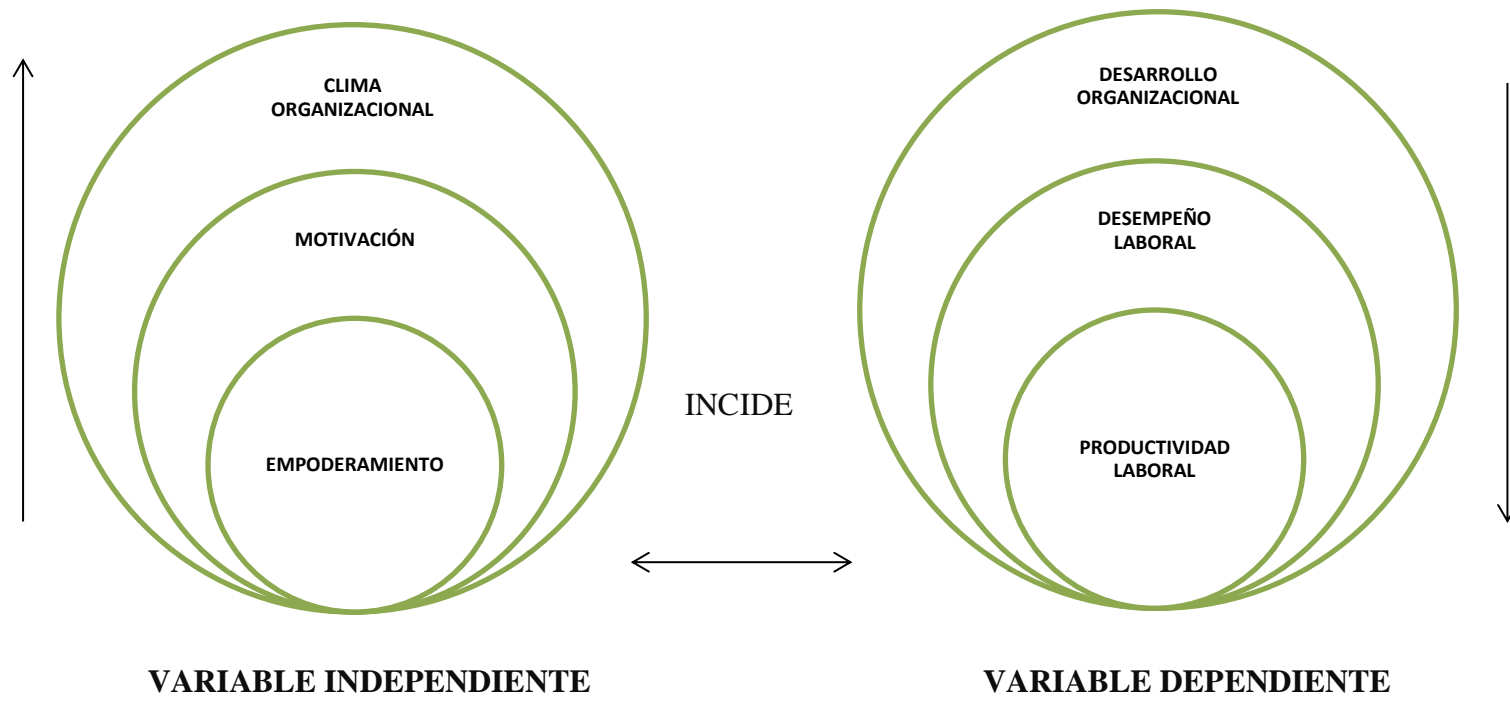
- b) Fomentar la consideración y la solidaridad recíproca entre los miembros del Sindicato en todo lo concerniente a la profesión, así como al prestigio de esta en el seno del Sindicato, en general y en organizaciones clasistas en particular.
- c) Procurar el mejoramiento moral, económico y social de sus componentes. **(Reglamento Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo 1980)**

De acuerdo con el **PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR (2013 – 2017)**

**El objetivo 9:** “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”, señala que: “Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral”. Los siguientes literales indican:

- ✓ Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal; fortaleciendo la normativa para el desarrollo de la formación ocupacional y capacitación para el trabajo, superando formas estereotipadas o sexistas de ocupación laboral.
- ✓ Promover la cultura de excelencia en el sector público a través de la formación y la capacitación continua del servidor público, incluyendo e los programas de capacitación para el trabajo, instrumentos que permitan la recuperación, fortalecimiento y transferencia de conocimientos, tecnologías, buenas prácticas y saberes ancestrales, en la producción de bienes y servicios. **(Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017)**

**Grafico N° 2.1. Categorías Fundamentales**



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

## **2.5 Fundamentación Teórica**

### **2.5.1 Variable Independiente**

#### **2.5.1.1 Empoderamiento O *Empowerment***

##### **Historia**

En el transcurso de los últimos años, el término empowerment o empoderamiento va incrementado su área de aplicación; de igual manera, los aportes investigativos relacionados a la gestión empresarial han aportado al crecimiento del término. La utilización del término en el campo de la investigación incluye el trabajo comunitario, social, personal, crecimiento organizacional, productividad empresarial etc. Desde los orígenes de la aplicación del concepto, que correspondía a los movimientos de mujeres y de desarrollo, continuamente ha trascendido a otros campos de aplicación, tanto en organismos internacionales, como también, en estudios relacionados a la dirección y administración de empresas. Autores como Wilson, Chiavenato, Blanchard, Koontz y Weichrich, destacan que el empoderamiento potencia y optimiza la capacidad de las personas, mediante una adecuada motivación.

En el año de 1988, el empoderamiento surge como respuesta a la necesidad de un cambio organizacional, en el cual una estructura tradicional es sometida a la evolución, modificando la cultura y el ambiente organizacional al que están relacionados los colaboradores y directivos de la organización. El empoderamiento, basado en la esencia de otras técnicas, posee un enfoque que representa el ceder poder a personas dentro de su área de trabajo, a través de un conjunto de personas. En los años 90, se crea una base del trabajo en equipo con varias características de desarrollo, a través de ambientes de calidad y grupos de desarrollo. Con el uso del empoderamiento se fue desarrollando el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo

en las organizaciones, y a su vez; los empleados tienen la oportunidad de exponer abiertamente sus puntos de vista, dando a conocer sus ideas a sus superiores. Gracias a la aplicación del empoderamiento, se crean equipos auto-dirigidos, con niveles de autonomía altos y bajos, siempre con un enfoque en la misión, visión y objetivos que dependían de la aprobación de los administradores. Algunas empresas comenzaron a utilizar el empoderamiento como método de gestión empresarial.

### **Concepto.**

El empoderamiento es una herramienta de administración de talento humano que potencia habilidades destrezas y comportamientos para que la vida laboral sea más llevadera. El objetivo es hacer sentir a los colaboradores que son dueños de su propio trabajo. El empoderamiento es un proceso estratégico que busca el trabajo conjunto entre todos los miembros que conforman una organización, transformando los viejos estándares de cultura organizacional, creando una nueva forma de administrar personal, asumiendo más responsabilidades, aumentando la confianza, la responsabilidad, la autoridad y fomentando el desarrollo conjunto, no solo de la institución, sino también que potenciara el desempeño y productividad de cada individuo que la conforma.

De igual manera, la reestructuración de un tipo de cultura organizacional donde cada uno de los integrantes contribuya de una forma proactiva, ejerciendo liderazgo, delegando responsabilidades, libre toma de decisiones, administrando los recursos en su área de trabajo y ejecutando la función específica que les corresponde de manera óptima dentro de la organización.

El empowerment implica una nueva filosofía de trabajo en donde las estructuras piramidales se derrumban para dar paso a una organización más plana en donde la confianza es uno de los pilares fundamentales, "el empowerment" no constituye una simple delegación de tareas y



responsabilidades, si no que consiste en guiar a la gente para que se conviertan en "gerentes" de su puesto. **(Vila Montse, 2011).**

Al romper la barrera de las limitaciones organizacionales, el empoderamiento brinda una nueva perspectiva de progreso, la organización crece y sus colaboradores se desarrollan personal y profesionalmente. El sentido de pertenencia adquiere un valor importante en el pensamiento de las personas, por lo cual cada individuo realiza su trabajo de una forma eficiente, pues son libres de tomar decisiones y ser autónomos en la forma de ejecutar una actividad.

El empoderamiento optimiza la administración del personal y la relación del individuo dentro de la organización; pero, no solo se habla de una herramienta para administrar personal, al hablar de empoderamiento. Nos enfocamos en lo que vamos a alcanzar con la aplicación de esta técnica. Todo cambio trae consigo modificaciones en la estructura cultural de la empresa, que mejoran los procesos de crecimiento de las organizaciones y siempre se van a encontrar con ideologías adversas que serán los principales opositores al cambio, pues resulta difícil modificar comportamientos y creencias vetustas enraizadas, pero hay que seguir avanzando y adaptarse a los cambios vertiginosos del mundo actual.

En la actualidad, el empoderamiento ha sido adaptado a diferentes ámbitos, pero con el transcurrir del tiempo va tomando un enfoque y aplicación eficaz dentro del ámbito empresarial. El empoderamiento es una alternativa de eficacia, debido a que radica en un poder distinto; sin embargo, es muy influyente y genera grandes cambios y un mayor crecimiento organizacional. La motivación es parte fundamental para que exista una buena aplicación de empoderamiento; es fundamental delegar responsabilidades a los grupos de trabajo, así como libertad en la toma de decisiones y autonomía, así como también; existen otros factores de igual importancia, que potencian el trabajo conjunto de los individuos mejorando sus competencias destrezas y habilidades dentro de una organización.

## **Niveles.**

### **Nivel individual**

Procesos de empoderamiento a nivel individual pueden ser logrados a través de la participación en organizaciones o actividades comunitarias, participando en equipos de gestión laboral, o aprendiendo nuevas destrezas. Procesos tales como trabajar con otros en función de una meta común, pueden todos tener potencial empoderador. (**Zimmerman 2000, p. 47**).

El nivel individual está enfocado al análisis de las personas solas o en grupo, en los cuales se puede denotar las creencias acerca de sus competencias, desempeño y control de sus actividades en el ambiente laboral. El autor al hablar de este nivel menciona que mediante el empoderamiento puede potenciar sus habilidades, destrezas y comportamientos en un ámbito de continuo aprendizaje, que favorece al logro de objetivos institucionales al alcanzar un estado de plenitud en su trabajo.

### **Nivel Organizacional.**

Sí representa el nivel organizacional tal como se entiende en este artículo, cuando describe el otro elemento de este nivel, que es la organización empoderada, señalando que es aquella que trabaja en redes, influencia políticas, logra sus metas, compite efectivamente, desarrolla maneras para aumentar su efectividad, etc. (**Zimmerman, 2000**)

El nivel organizacional se refiere a que esta no es un todo, sino que la organización es una unidad de análisis objetivos y procesos, en la cual todos los individuos que la conforman asumirán sus responsabilidades, al sentirse motivados y dueños de su trabajo, llevaran a cabo sus funciones de forma proactiva, trabajando en conjunto con todos los miembros de la institución.

## **Nivel Comunitario.**

Las comunidades empoderadoras disponen de recursos accesibles para todos los miembros, espacios recreativos (parques, servicios de seguridad, de salud y otros), y participación ciudadana en los medios de comunicación. **(Zimmerman, 2000)**

El nivel comunitario tiene relación directa con el nivel individual, por lo cual posee un enfoque relacionado al criterio e interés de los ciudadanos en la cual se busca un tipo de liderazgo que potencie metas y procesos en sentido de pertenencia, tanto como un sistema social o unitario que realiza esfuerzos para mejorar el ambiente en el cual se desenvuelven los individuos de una organización.

## **Ventajas del Empoderamiento.**

- ✓ Beneficia al ambiente laboral de los individuos que conforman una institución, mejorando su calidad de vida.
- ✓ Se conserva al personal valioso en la institución.
- ✓ Se cumplen objetivos y metas institucionales reduciendo costos y optimizando tiempo.
- ✓ Los miembros de la institución poseen sentido de pertenencia, participación y autonomía dentro de la misma.
- ✓ Los miembros de la institución se encuentran motivados, asumen responsabilidades de acorde a su área de trabajo y contribuyen a otras áreas de su lugar de trabajo.

## **Desventajas del empoderamiento**

En el proceso de la aplicación de la herramienta de gestión de talento humano empoderamiento, no existen claramente desventajas establecidas, sin embargo existen factores que pueden obstruir la aplicación de la misma en una organización como son:

- ✓ Estructura de la organización.
- ✓ Proceso de comunicación inadecuado.
- ✓ Sentimientos negativos de incomodidad y satisfacción por parte de los individuos que conforman la organización hacia sus jefes.
- ✓ Temor al cambio

### **2.5.1.2. Motivación.**

La motivación es un estado de ánimo en el cual la persona siente la vida a plenitud, por lo cual ejecuta una acción con entusiasmo y euforia desarrollándola en un rango de tiempo corto y de una mejor manera.

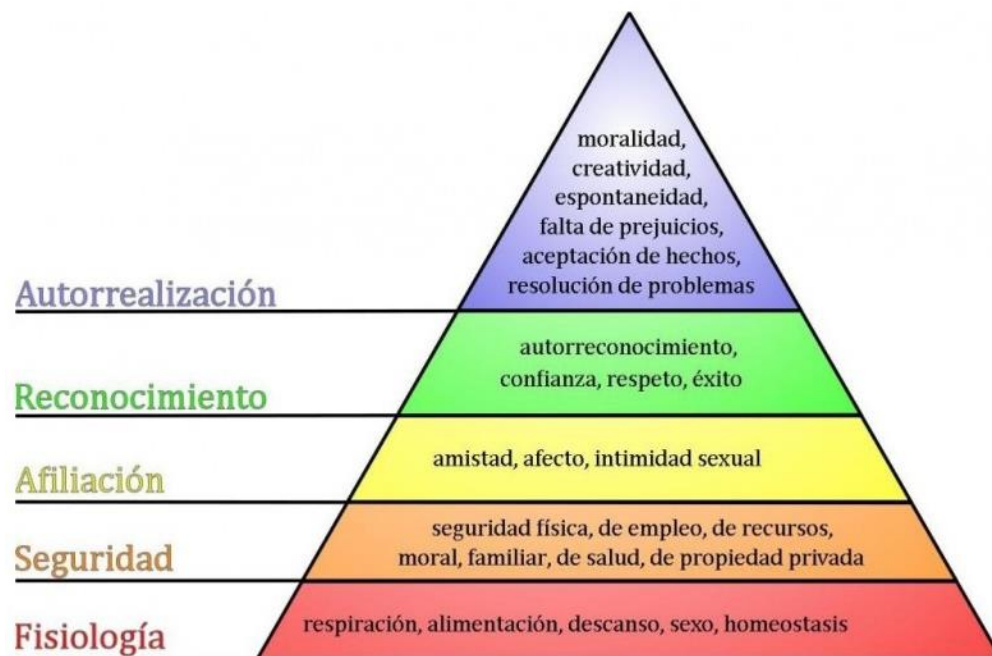
La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. **(Chiavenato, Idalberto, 2000, p. 49)**

Por lo tanto, la motivación está relacionado con el ambiente que rodea a un individuo, lo cual hace que este se comporte de una determinada manera en el transcurso de su vida diaria o en el ambiente laboral. El medio influye de una manera importante en la motivación del individuo, si ejemplificamos a lo que Chiavenato se refiere, podemos decir que: Cuando una persona se encuentra motivada estará dispuesta a alcanzar los

objetivos y metas propuestos en su vida, logrará tener éxito, pese a las adversidades que le sucederá en el transcurso del camino hacia sus metas.

Muchos autores poseen diferentes percepciones acerca de los factores motivantes de un individuo, sin embargo, estos factores no son solamente el sentirse bien consigo mismo al poseer una estabilidad económica, sino también, se encuentran ligadas a factores que afectan nuestro diario vivir. Por ejemplo para **Maslow**, en la **introducción a la psicología del trabajo, (2004, p.246.)** *“La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades”*. El ser humano por su naturaleza tiene necesidades a las que Maslow denomina “Teoría jerarquía de las necesidades” y las clasifica en 5 tipos, con un enfoque de una estructura piramidal. Las necesidades que menciona son:

**Gráfico N°2.4.** Pirámide Maslow



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

Cada una de las necesidades se enfoca en factores que influyen constantemente el ambiente del individuo. Sin embargo, basados en estudios transculturales, la teoría de Maslow no puede ser aplicada en su totalidad en todas las organizaciones y sus colaboradores. Debido a que en otros países el enfoque organizacional está basado en factores individuales.

Sin embargo, la motivación sigue siendo un elemento fundamental para que las personas dentro de una organización puedan desempeñarse al 100% de su capacidad, porque cada persona es individualmente distinta y se motiva dependiendo del entorno al que se encuentra expuesto. Estas diferencias hacen que los individuos se esfuercen por un objetivo específico y sobre sus propios intereses particulares. Basados en lo que menciona cada autor sobre lo que es la motivación, podemos decir que es un factor de gran importancia para que los individuos dentro de una organización puedan desarrollar una actividad. Por lo tanto, cuando una persona se encuentra motivada, se aumenta el desempeño de las personas dentro de las organizaciones. Aunque la motivación tiene muchas definiciones, se podría decir que es un estímulo que provoca un comportamiento determinado, lo cual hace que los individuos mejoren su desempeño, se incremente la productividad y se alcancen los objetivos organizacionales. La motivación es un factor de gran importancia en diferentes ámbitos, ya sean estos sociales, laborales, psicológicos, emocionales. Se puede decir que toda persona llegará a tener una conducta motivada, pero depende de las emociones personales que cada individuo posea para que la motivación se presente con una alta o baja intensidad.

Como bien sabemos, la motivación está orientada a metas individuales específicas, con las cuales podemos satisfacer nuestras necesidades; sin embargo, dentro de la organización también es necesario plantearse metas, con las cuales lograr un proceso de constante crecimiento y mejora de la productividad, desempeño y eficiencia

laboral. La motivación en el trabajo se enfoca en influir dentro de la conducta y comportamiento de los individuos, basados en los parámetros organizacionales, es decir aplicar el nivel de motivación necesaria para que los colaboradores rindan en desempeño y productividad, siempre y cuando estos tengan en mente que al cumplir con los objetivos organizacionales, también, alcancen sus objetivos y metas personales, contribuyendo así el cumplimiento de las metas de la empresa.

La motivación en las organizaciones es fundamental, pues genera crecimiento personal en los empleados que prestan un servicio y a su vez la empresa experimenta un desarrollo organizacional adecuado a las necesidades que presenta el entorno empresarial. Cuando uno o un grupo determinado de individuos se encuentran motivados, el alcance de una meta se lo realiza a corto tiempo, debido a que las personas al llegar a un estado de equilibrio emocional, emplean su energía física o mental de una manera más efectiva y respondiendo al determinado comportamiento que requiere la organización para la función que ejecutan, por lo tanto los comportamientos adquiridos mediante un estado de motivación satisfactorio, generan bienestar en una organización motivada.

### **2.5.1.3. Clima Organizacional.**

El clima organizacional está basado en el rol que desempeñan los miembros de una organización, sobre su modo de hacer, sentir, pensar y desarrollarse dentro de la misma, con el objetivo de buscar un mejoramiento continuo del ambiente de la empresa. Con esta mejora en el clima organizacional se busca aumentar la productividad, sin perder capital ni talento humano. El clima organizacional es algo real que no se puede ver, ni tocar pero es un factor que afecta a todos los procesos de funcionamiento dentro de una organización,

El clima organizacional es, el cual está constituido por las percepciones compartidas por los miembros de una organización de las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, propios de ella, y que representa un concepto global indicativo de las metas organizacionales como de los medios apropiados para alcanzarlos. **(Likert y McGregor, 2004, p.180).**

Lo que nos da a entender que el clima organizacional se enfoca en las normativas organizacionales, las cuales establecen una atmósfera psicológica y social, siendo el resultado de sentimientos, emociones y actitudes que surgen de la comunicación y el comportamiento de los integrantes de una organización; sin embargo, un buen o mal clima laboral, depende de las percepciones que cada trabajador tenga de las funciones, interacciones y experiencias adquiridas en la empresa. El clima laboral se enfoca en el estudio del comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, estableciendo un sistema adecuado de funcionamiento laboral y cambio estructural que potencian las habilidades, competencias y destrezas de los individuos en su área laboral.

En la actualidad la dirección y desarrollo del personal son factores importantes dentro de la estructura de una organización, el factor humano es un elemento de gran vitalidad, dentro de los procesos de ejecución de funciones de todo tipo de organización. Parte fundamental en el establecimiento de un adecuado clima laboral, tiene que ver en la forma estructural de la organización, como manejan la comunicación, que tipo de liderazgo posee, como retiene, capacita, remunera y lo más importante a qué tipo de condiciones laborales están expuestos los individuos. Todos los elementos que influyen en el ambiente laboral sean internos o externos, se suman para conformar la percepción del clima organizacional de una empresa, en el cual los individuos que interactúan en él, se sientan desarrollados, con autonomía en el momento de tomar una decisión en su trabajo, que lleven a cabo el cumplimiento de funciones, integrándose todos como un solo eje elemental, fomentando el trabajo en



equipo, compañerismo, la mejora de relaciones interpersonales y la comunicación desde el estrato más alto hasta el más bajo.

El clima organizacional varía del nivel de motivación de los colaboradores de una organización. Este nivel depende de la capacidad de adaptación y forma de enfrentarse a las adversidades en el ámbito laboral que posean sus miembros. Se debe tener en cuenta que los factores motivacionales son importantes dentro de la empresa, algo en lo cual los directivos deberían estar preocupados, debido a que si existe un ambiente laboral adecuado se verá reflejado en los objetivos y metas planteadas por la organización.

El clima organizacional es un aspecto de total importancia dentro de las organizaciones, incluye elementos que contribuyen a su buen desarrollo, *Gilamar (1999)* menciona que las variables que definen el concepto de clima organizacional son:

**Variables del ambiente físico.**

- ✓ Se refiere a las instalaciones, espacio físico, equipos, color de la infraestructura, agentes contaminantes del entorno.

**Variables estructurales.**

- ✓ Se enfocan en su estructura formal, tamaño de la organización, estilo de dirección, etc.

**Variables del ambiente social.**

- ✓ Tiene relación con las actitudes existentes de los individuos en la organización, como el compañerismo, comunicación trabajo en equipo, conflictos laborales, etc.

### **Variables personales.**

- ✓ Abarca las aptitudes, actitudes, expectativas, comportamientos, motivaciones y percepciones propias de los individuos en la organización.

### **Variables propias del comportamiento organizacional.**

- ✓ Integrada por aspectos en pro del crecimiento organizacional como, el desempeño, la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, satisfacción laboral, motivación, etc.

Cada una de estas variables influyen tanto de manera positiva como negativa en el entorno en el cual se encuentran los individuos dentro de la organización. Gilmar explica de una forma específica las percepciones que poseen los individuos dentro de la organización, afectan constantemente en el desarrollo de la misma. Y la totalidad de estas variables determinan el clima de una organización, debido a que se ejerce una gran influencia en la cultura en el cual se genera un patrón general en la conducta, creencia y valores compartidos dentro de la misma, se crea un ambiente laboral adecuado, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, generará una ventaja competitiva en el entorno empresarial, debido a que mediante esto se optimizará la productividad, la calidad, desempeño y prestación de servicios de la organización.

El clima organizacional define el progreso y crecimiento en el transcurso de los años de las organizaciones, el Talento humano adecuado, que se encuentra en constantemente capacitación, comunicación, liderazgo y con autonomía en su trabajo, genera un ambiente donde los colaboradores cumplen sus propias aspiraciones personales, al lograr el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

## **2.5.2 Variable Dependiente**

### **2.5.2.1 Productividad Laboral**

#### **2.5.2.1.1. Desarrollo Organizacional**

El desarrollo organizacional es la efectividad de las relaciones humanas de un grupo determinado de personas que buscan conseguir un fin. Se enfoca en el funcionamiento y efectividad del factor humano en las organizaciones. Mediante un trabajo conjunto del área administrativa y los miembros de la organización, se busca adoptar una estrategia hacia el cambio conforme al avance actual al cual están expuestas las organizaciones, en el área empresarial. Los cambios que se buscan en el desarrollo organizacional están relacionados al crecimiento laboral. Crecimiento que adquieren las personas mediante la aplicación de nuevas estructuras organizacionales; que a su vez, potencian la ejecución de funciones dentro del área de trabajo.

El desarrollo organizacional Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente. **(Chiavenato, Idalberto 2000, p. 367)**

El D.O. no solo es una herramienta que realiza cambios en la estructura organizacional, sino que también, es un proceso de crecimiento continuo que se enfoca tanto a la gestión de talento humano como a la gestión empresarial. Los comportamientos, actitudes y valores dentro de una estructura organizacional crean constantes cambios en una empresa. Cambios que dan lugar a mejorar el desarrollo, desempeño y productividad de una organización. Para que exista un buen proceso de desarrollo organizacional es importante que se mejore la dirección, la comunicación,

la solución de problemas y la colaboración intergrupal y moral. El esfuerzo por mejorar las bases del D. O. necesita estar sustentado por cambios en la evaluación, compensación, entrenamiento, asesoría y división del trabajo en los departamentos dentro de una organización.

Otra perspectiva de lo que es el desarrollo organizacional está enfocada a optimizar la interacción entre las personas y los grupos que conforman, con el fin de buscar el perfeccionamiento del sistema administrativo, mediante agentes de cambio o consultores del D.O que poseen la base y el equilibrio de conocimientos. Las organizaciones procesan, organizan y crean información a fin de generar un cambio de conocimiento a través del aprendizaje organizacional, el Desarrollo Organizacional es el medio más utilizado por las organizaciones que buscan la mejora continua dentro de un entorno globalizado. Para implementar una mejora, optimizar un proceso o desarrollar habilidades, se realiza un proceso de cambio. Todo cambio implica fuerzas positivas o de soporte y las negativas o de resistencia. El factor humano es lo más importante de la organización y bajo esta premisa, la construcción de un capital intelectual por medio de la constante innovación, un ambiente altamente competitivo y crecimiento continuo, es muy importante porque facilita el proceso de cambio.

Rafael Guizar Montufar en principios y aplicaciones del D.O. (2006) define las siguientes características:

- a) Estrategia educativa planeada
- b) El cambio está ligado a las exigencias de la organización
  - ✓ Metas
  - ✓ Crecimiento, identidad y revitalización
  - ✓ Eficiencia organizacional
- c) Se fundamenta en la conducta humana

- d) Implica relación cooperativa entre el agente de cambio y la organización
- e) Los agentes de cambio comparten un conjunto de normativas
  - ✓ Mejoramiento de la capacidad interpersonal
  - ✓ Transferencia de valores humanos
  - ✓ Comprensión entre grupos
  - ✓ Administración por equipos
  - ✓ Mejores métodos de solución de conflictos (p.8)

Cada una de las características antes mencionadas tiene una gran importancia, debido a que sugiere que la organización trabaje de una manera armónica, en la cual los colaboradores de la organización incrementen su potencial y deseo de crecimiento; así como también, el D.O. Se enfoca en la resolución de conflictos mediante una retroalimentación que ayuda a los colaboradores a una mejor toma de decisiones., en la cual los procesos de la organización al ser sometidos al cambio mejoran, los sistemas de administración trabajan con más precisión, el ambiente en el cual se hayan relacionados los individuos es el adecuado, y por ende mejora la producción, el desempeño y el crecimiento organizacional.

#### **2.5.2.2. Desempeño laboral.**

El desempeño laboral es el cumplimiento de actividades, de una manera eficiente, que tiene un individuo dentro de una organización. **Chiavenato (2000, p. 156). Define el desempeño, “cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”.** En sí, se refiere a la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. El desempeño está enfocado en el rendimiento que cada uno de los individuos ejecuta al cumplir sus actividades o funciones dentro de la organización. El éxito de una empresa depende de las capacidades que tienen sus miembros, desarrolladas mediante continuos programas de capacitación y entrenamiento.

El desempeño laboral se relaciona o vincula con las habilidades, destrezas y conocimientos que refuerza el rendimiento del trabajador, y el servicio de calidad que brinda, a fin de alcanzar los objetivos de la organización. Para que exista un desempeño de excelencia que potencie y mejore la productividad empresarial es necesario que los trabajadores se encuentren motivados, delegándoles mayor responsabilidad y fomentando un adecuado clima laboral, el individuo demuestra las competencias laborales alcanzadas, adquiridas mediante la experiencia, en base al desarrollo de sus conocimientos, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y características personales que contribuyen a alcanzar los resultados deseados dentro de la organización. Se refiere a que el trabajo con eficacia se logra con el personal adecuado, cada competencia laboral es desarrollada con eficiencia cuando el individuo conoce el área de trabajo, así como también una buena infraestructura con adecuadas condiciones de trabajo optimiza el desempeño del trabajador dentro de la organización.

De las personas primordialmente depende, del mejoramiento de procesos laborales en su comportamiento y la manera en la cual realiza una actividad para llegar a la meta. El desempeño laboral se enfoca en el cumplimiento de cada actividad eficazmente, en la cual el individuo se halla en autoevaluación, y a su vez, el empleador mediante la evaluación de desempeño y los estándares de rendimiento potenciará las habilidades y reforzará las falencias que tenga el colaborador. Hay que comprender que el éxito de una organización depende del desempeño y rendimiento de un colaborador, y es justamente debido a que su trabajo, sumado al resto de los colaboradores, genera un adecuado funcionamiento dentro de la empresa.

En sí, el desempeño es producto de una serie de características individuales, como las capacidades, habilidades y destrezas que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización, con lo cual generan estímulos y obtienen cambios en los comportamientos de los colaboradores en la organización. Estos cambios mejoran los

procesos y la optimización de las actividades que los individuos ejecutan en su área laboral como por ejemplo los objetivos que debe alcanzar un trabajador dentro de la empresa en un tiempo determinado. **Robbins (2004) menciona que “*el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo*”.** El autor se refiere a que un elemento fundamental de la mejora del desempeño se basa en el comportamiento de las personas, el mismo que dentro de una organización debe regirse a los lineamientos establecidos por la institución, sin embargo existen factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral como son:

**La motivación:**

- ✓ La del trabajador, de la empresa, y la motivación económica, son elementos que influyen en el rendimiento y ejecución de procesos organizacionales.

**Ambiente de trabajo:**

- ✓ El sentirse cómodo en el lugar de trabajo genera mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo concreto, mejora la calidad del servicio o producto que realiza en su área laboral.

**Establecimiento de objetivos:**

- ✓ Se motiva a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, se genera mayor competitividad y satisfacción laboral

**La participación del empleado:**

- ✓ El colaborador participa directamente en el control y planificación de sus funciones y responsabilidades, por lo tanto; podrá sentirse con más confianza, sentirse que forma parte de la empresa.

### **La formación y desarrollo profesional:**

- ✓ Los colaboradores se hayan motivados y sienten una satisfacción personal al saber que la organización se preocupa por su crecimiento personal y profesional, favoreciendo a su rendimiento y reduciendo riesgos de contraer una enfermedad psicosocial.

Para la ejecución de un excelente desempeño laboral es primordial que los trabajadores hallen pertenecía en las funciones o tareas específicas a su cargo, los procedimientos, las políticas que se deben seguir y respetar, los objetivos que deben llevar a cabo. Mientras más alta sea la motivación en los individuos, mayor será el desempeño del trabajo y con ello se mejorara la productividad laboral de los miembros de una organización como la organización misma, creando mas posibilidades de desarrollo y crecimiento, dando apertura a nuevos procesos de administración dentro de la agremiación.

### **2.5.2.3. Productividad Laboral.**

#### **Definición.**

El término productividad se ha vuelto tan popular dentro de las grandes organizaciones y en la actualidad organizacional va tomando fuerza para potenciar los procesos de producción y desempeño que ejercen los colaboradores de una organización. La primera vez que se pronunció la palabra “productividad” fue en un artículo de Quesnay en el año de 1766. En el año de 1883 Littré la define como la facultad de producir. Pero es a partir del siglo XX que el término adquiere un significado más preciso, que lo relaciona con el cumplimiento de objetivos y el tiempo adecuado para su realización.

Gran parte del estudio de lo que es la productividad ha sido estudiado por economistas, descuidando así el nivel de aplicación en las empresas. Pero con el



transcurrir de los años se ha ido adaptando el término a las necesidades organizacionales a las que se enfrentan las empresas. La productividad laboral se enfoca en la medición y optimización del tiempo que emplea un trabajador en realizar una actividad. **Para Paul J. Meyer en Jumm Gestión de proyectos y desarrollo de software, (2010) “la productividad nunca es un accidente. Es siempre el resultado de un compromiso con la excelencia, la planificación inteligente y centrada en el esfuerzo”.** Al hablar de productividad laboral nos enfocamos a realizar una función con excelencia en corto tiempo, potenciando habilidades y destrezas mediante el conocimiento adquirido a base de estudio y experiencia. La productividad en sí, es la capacidad de realizar una actividad a corto tiempo con eficiencia brindando un servicio de calidad a la organización.

La productividad laboral se establece cuando un trabajador posee salud, bienestar y felicidad y a su vez estos factores son parte importante de su vida laboral. Para que un individuo alcance un alto nivel de productividad laboral en la organización debe existir un adecuado clima laboral que cree confianza y reduzca, en su totalidad, los pensamientos y actitudes negativas que afecten a su desempeño dentro de la empresa. La calidad de vida en el trabajo y el clima organización influyen constantemente en el rendimiento que los individuos pueden prestar a la empresa, debido a que si los miembros de una organización se encuentran motivados alcanzarán metas y objetivos en un menor tiempo y favorecerá al desarrollo de la organización.

Mediante la productividad laboral se mide la capacidad de una estructura organizacional para desarrollar productos, actividades o la prestación de un servicio a la organización. Aprovechando los recursos disponibles que posee la organización se establece un proceso que brindará una mayor rentabilidad a las empresas. De esta manera, se implantará una gestión de calidad que busque y alcance incrementar la productividad y mejorar la competitividad empresarial.

## **Eficiencia.**

Para **Koontz y Weichrich**, la eficiencia es *"el logro de las metas con la menor cantidad de recursos"*. En el Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo la eficiencia se refleja con la optimización de tiempo, actividades realizadas y la cantidad de metas alcanzadas, en la medida de productividad laboral, en la disminución de conflictos en la organización.

## **Eficacia.**

Según **Robbins y Coulter**, **eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos"**. Para alcanzar el logro de objetivos es necesario que los miembros de la institución, trabajen en equipo y conjuntamente desarrollen las habilidades y competencias en beneficio de la misma, realizando un buen trabajo en su área laboral, disminuyendo el desperdicio de recursos.

## **Factores de Medición de la Productividad.**

Sin embargo, para que se logre incrementar la productividad laboral y reducir el tiempo de ejecución en cada tarea es necesario medir el nivel de productividad que existe dentro de las organizaciones, enfocado en tres factores.

Estos factores se definen en Factor capital, Factor gente y Factor tecnológico. A raíz de estos factores se puede medir la capacidad de las personas dentro de las organizaciones debido a que cada factor tiene un diferente enfoque, pero están relacionados entre sí. **(Richard Copelman, 1988, p.25).**

- ✓ **El factor capital** se refiere a la inversión de los elementos físicos que entran en la fabricación de productos (terreno, edificios, instalaciones maquinaria, herramientas etc.), es un elemento activo fijo del negocio. En el cual la inversión en los productos debe recuperarse en un tiempo estimado.
- ✓ **Factor gente** se refiere al mantenimiento de las personas dentro de las organizaciones, ya que son ellas las que ejecutan las funciones mediante la maquinaria. Los colaboradores dentro de la organización son parte importante y necesaria para que una organización permanezca en continuo crecimiento.

El factor capital y el factor gente se complementan dependiendo de las necesidades que posee cada industria.

- ✓ **Factor tecnológico** se refiere a la innovación a la que se enfrentan hoy en día las organizaciones, maquinaria o procedimientos tecnológicos.

Cada factor es importante para poder aplicar la productividad laboral dentro de una empresa. La medición ayuda a entender de qué manera se aplica la productividad, si se optimiza el tiempo, si existe la maquinaria y preparación adecuada dentro de la empresa, ya que la productividad laboral consiste en el aumento del rendimiento de los colaboradores en una organización.

### **Barreras de la productividad**

Un estudio de McKinsey (2010) Menciona que *“las barreras importantes que limita el desarrollo de la productividad para los trabajadores del conocimiento, que son una parte importante de la economía.”* Se refiere a que hay que tener un conocimiento específico de las barreras que influyen en el buen desarrollo de la productividad. Estas barreras afectan de una manera directa al trabajo diario de los

colaboradores. Las tres barreras a la mejora de la productividad que nos explican son las siguientes:

**Barreras físicas y técnicas:**

- ✓ Están relacionadas con la administración de funciones en las distancias y horarios de trabajo. Dificultades de integrar a la organización personas con el conocimiento, experiencia, perfil adecuado y carencia de herramientas que faciliten encontrar al personal idóneo.

**Barreras sociales y culturales:**

- ✓ El sistema de jerarquías de cada organización se maneja de forma rígida con incentivos ineficaces para mantener y motivar al personal a realizar un trabajo correcto.

**Barreras contextuales:**

- ✓ Dificultad de comunicación laboral dentro de los diferentes departamentos que conforman la organización, (culturas, formación y educación).

**Barrera del tiempo.**

- ✓ Los colaboradores no administran adecuadamente el tiempo del trabajo, existe una carencia de tiempo para maximizar y desarrollar un índice diario de productividad potencial.

**Ventajas de la Productividad Laboral**

- ✓ Se genera un mejor desempeño en las funciones que realiza la institución, generando competitividad e incrementa las utilidades de la organización.
- ✓ Se presentan indicadores de mejora y ahorro económico, brindando servicios y productos de calidad en menor tiempo.
- ✓ Sirve como análisis de la fuerza de trabajo existente en la organización.

## **Desventajas de la Productividad Laboral**

- ✓ Escasa propensión al ahorro de recursos y capital
- ✓ Alta propensión al consumo, disminución de capital y atrae los productos extranjeros.
- ✓ Demanda creciente por servicios industrias no competitivas y compañías que no se adaptan a los cambios.

## **2.6. Hipótesis**

El Empoderamiento incide en la Productividad Laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo.

## **2.7. Señalamiento de variables de la hipótesis**

### **2.7.1. Variable independiente**

Empoderamiento

### **2.7.2. Variable dependiente**

Productividad laboral

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque de la investigación.**

##### **3.1.1. Enfoque Cualitativo – Cuantitativo.**

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque mixto cualitativo - cuantitativo. Es **cualitativo** porque busca indagar información mediante el estudio contextualizado del problema existente en la institución, y es; **cuantitativo** debido a que se maneja la recolección, tabulación y análisis de datos, mediante un estudio estadístico para la comprobación de la hipótesis.

#### **3.2. Modalidad básica de la investigación.**

##### **3.2.1. Investigación de Campo.**

El presente proyecto de investigación está enfocado en la modalidad de investigación de campo; realizada en los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo, mediante la observación de la realidad cotidiana del área laboral de cada agremiado y mediante herramientas de recolección de datos (encuestas) se puede recabar datos reales tanto; del problema de estudio, como del tipo de empoderamiento y productividad existente en la institución.

Para obtener la información se aplicó un cuestionario de 12 preguntas con características cerradas, con dos alternativas de respuesta (Si/No).

### **3.2.2. Investigación bibliográfica.**

Para realizar la investigación y comprender el estudio desde una perspectiva múltiple de enfoques y criterios, se utilizaron fuentes de investigación tales como: 3 tesis de grado, 15 libros de diferentes autores, 4 documentos de sitios web, 10 artículos de revistas científicas, resaltando criterios como Chiavenato, Vila, Robbins, Koontz y Weichrich, que fueron de gran importancia para extender y desarrollar el conocimiento del estudio de la problemática.

### **3.3. Nivel o tipo de investigación**

La investigación que es de tipo exploratoria, descriptiva y correlacional, ya que permitió medir el grado de relación que existe entre la variable independiente, el Empoderamiento y la variable dependiente la Productividad Laboral existentes en el Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo.

#### **3.3.1. Nivel de Investigación Exploratoria.**

Mediante la observación del entorno laboral, se obtiene la información necesaria sobre el conocimiento que poseen los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo acerca del Empoderamiento, permitiendo obtener datos comprobables en relación a las actividades y actitudes que poseen.

#### **3.3.2. Nivel de Investigación Descriptivo.**

Se establece la totalidad de la dimensión, espacio, tiempo y las características de las circunstancias del problema planteado; mediante los detalles, análisis e interpretación del problema se corroborará la realidad de la institución en relación a las variables de estudio.

### 3.3.3. Nivel de Investigación Correlacional

A través del análisis de variables, principalmente al someterlas a investigación, permitiendo medir el grado de relación entre la variable independiente el Empoderamiento y la variable dependiente la Productividad Laboral en los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo.

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1.1. Población

La presente investigación abarcó a todos los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo – Cotopaxi siendo un total es de 50 miembros detallados en la siguiente tabla.

**Tabla N° 3.1. Población**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE%</b>
<b>Secretario General</b>	1	1 %
<b>Personal Administrativo</b>	8	17 %
<b>Miembros</b>	41	82 %
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo.

**Autor:** José Eduardo Cajamarca

#### 3.4.1.2. Muestra.

Debido a que la población es demasiado corta no se aplica ninguna fórmula para el cálculo de la muestra por lo que se trabaja con toda la población.



### 3.5. Operacionalización de variables

**Cuadro N° 3.1.** Operacionalización Variable Independiente

<b>Variable Independiente: Empoderamiento</b>				
<b>Conceptualización</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem Básico</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>
Empowerment significa <u>fortalecimiento de las personas que trabajan en equipos</u> que les dan <u>responsabilidad total</u> en las metas y los resultados, y <u>total libertad en la toma de decisiones.</u> (Chiavenato Idalberto, 2002)	Fortalecimiento de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Clima organizacional</li> <li>✓ Motivación.</li> </ul>	<p>¿Considera usted que la motivación es un aspecto fundamental al realizar sus actividades en la Institución?</p> <p>¿Existe una buena relación entre los miembros del Sindicato de Mecánicos?</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario estructurado</p>
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desempeño</li> <li>✓ Productividad</li> </ul>	<p>¿Cree usted que existe trabajo en equipo entre los miembros que conforman la institución?</p> <p>¿Cree usted que se fomenta un clima laboral adecuado entre los miembros de la institución dentro de las actividades que realiza el Sindicato de Mecánicos?</p>	
	Libertad y responsabilidad en toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Liderazgo.</li> <li>✓ Autonomía</li> </ul>	<p>¿Considera usted que existe liderazgo participativo entre los miembros del Sindicato de Mecánicos?</p> <p>¿Piensa usted que con el empoderamiento se mejoraría el servicio que proporcionan los miembros del Sindicato de Mecánicos?</p>	

**Fuente:** Chiavenato Idalberto, 2002

**Autor:** José Eduardo Cajamarca

**Cuadro N° 3.2.** Operacionalización Variable Dependiente

<b>Variable Dependiente: Productividad Laboral</b>				
<b>Conceptualización</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem Básico</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>
La <u>productividad</u> es la relación activa y creadora del hombre para consigo mismo, con su prójimo y mejoramiento del <u>desempeño</u> . (Erich Fromm, s.f)	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollo organizacional</li> <li>✓ Eficacia de procesos</li> <li>✓ Recursos disponibles</li> </ul>	<p>¿Es efectiva la forma de solución de problemas que emplean los directivos del Sindicato de Mecánicos?</p> <p>¿Piensa usted que si motiva al personal se incrementara el desempeño y productividad de su taller mecánico?</p> <p>¿Usted está satisfecho con los procesos de administración de personal que posee en su taller mecánico?</p> <p>¿Cree usted que se debería mejorar alguna actitud o comportamiento al ejercer liderazgo en su área laboral?</p> <p>¿Piensa usted que una evaluación de desempeño contribuiría a mejorar la productividad de su área laboral?</p> <p>¿Durante las actividades que realiza el Sindicato de Mecánicos los miembros demuestran dedicación y concentración en el trabajo que realizan?</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario estructurado</p>
	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comportamiento Organizacional</li> <li>✓ Rendimiento</li> <li>✓ Talento Humano</li> </ul>		

**Fuente:** Erich Fromm s.f

**Autor:** José Eduardo Cajamarca

### 3.6. Plan de recolección de información

**Cuadro N° 3.3.** Recolección de Información.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos propuestos y dar solución a la problemática encontrada.
¿A qué personas?	La investigación está dirigida a los miembros del sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo.
¿Sobre qué aspectos?	Sobre el Empoderamiento y la Productividad Laboral
¿Quién?	José Eduardo Cajamarca Ajila
¿Cuándo?	De Octubre 2015 a Marzo 2016
¿Lugar de recolección de información?	San Miguel de Salcedo – Cotopaxi
¿Cuántas veces?	Cinco veces en el área laboral
¿Con qué técnicas?	Entrevista
¿Con qué instrumentos?	Cuestionario
¿En qué situación?	Se buscará el momento preciso para la obtención de información real, para la investigación que se está realizando.

**Fuente:** FCHE, Carrera de Psicología Industrial

**Autor:** José Eduardo Cajamarca

### 3.7. Procesamiento y análisis

Para la presente investigación se utilizó una encuesta que se aplicó a los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo. Para obtener información relevante a la investigación, mediante el análisis crítico, se procede a la tabulación de datos, y; a realizar una interpretación de los resultados obtenidos durante el proceso.

### 3.8. Plan de procesamiento de la información

Para realizar un adecuado procesamiento de datos de la información obtenida. Se ha optado por utilizar tablas y pasteles en los cuales se representa los resultados obtenidos en la recolección de datos.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

#### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

**Pregunta N° 1: ¿Considera usted que la motivación es un aspecto fundamental para sentirse cómodo al realizar sus actividades en la Institución?**

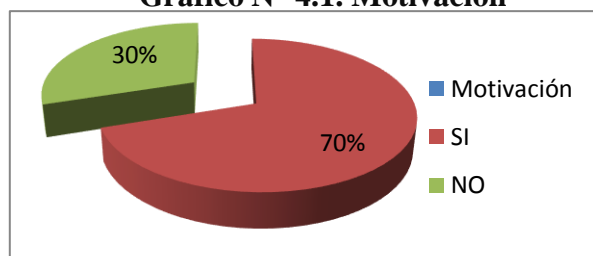
**Tabla N° 4.1 Motivación.**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	35	70%
No	15	30%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.1. Motivación**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

#### **Análisis.**

De los 50 miembros asociados encuestados, 35 de ellos, que corresponde al 70%, piensan que la motivación es parte fundamental de la ejecución de actividades dentro de la organización. Mientras que 15 miembros de la institución, que corresponde al 30%, no están de acuerdo en que la motivación sea un factor importante.

#### **Interpretación.**

Estas cifras reflejan que la mayoría de los miembros del Sindicato de Mecánicos consideran que la motivación es un factor importante para alcanzar nuevas metas y objetivos institucionales, debido a que tiene el poder de mejorar las tareas y actividades que se desarrollan dentro de la institución en sus talleres mecánicos.

**Pregunta N° 2¿Existe una buena relación entre los miembros del Sindicato de Mecánicos?**

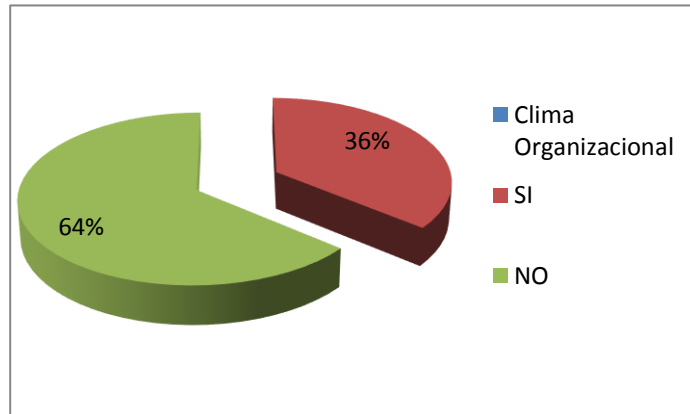
**Tabla N° 4.2. Clima organizacional**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	18	36%
No	32	64%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.2. Clima organizacional**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Análisis**

Mediante el análisis de los resultados recabados de los 50 miembros encuestados, 32 de ellos, que corresponde al 64%, señalan que no existe una buena relación entre los miembros del Sindicato de Mecánicos. Mientras que 18 miembros, que corresponde al 36%, consideran que existe una buena relación de compañerismo entre los miembros de la institución.

**Interpretación.**

Se observa que la mayoría de los miembros del Sindicato de Mecánicos no sienten que exista un ambiente de armonía y compañerismo dentro de la institución, lo que determina que no existe una buena relación entre agremiados, lo cual podría repercutir en la ejecución de funciones dentro de la administración de la institución.

**Pregunta N° 3 ¿Cree usted que existe trabajo en equipo entre los miembros que conforman la institución?**

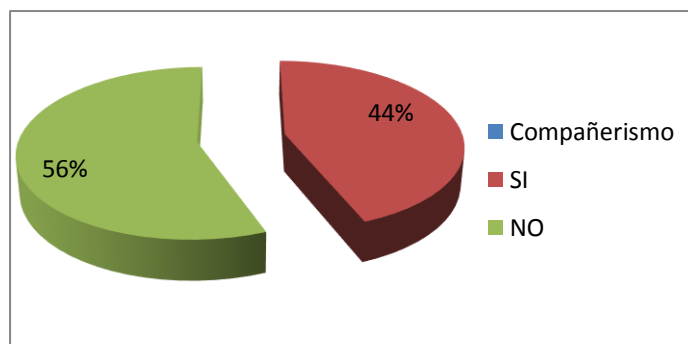
**Tabla N° 4.3. Compañerismo**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	22	44%
No	28	56%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.3. Compañerismo**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

### **Análisis**

Los datos de la encuesta aplicada a la totalidad de los miembros asociados, indican que 28 miembros, que corresponde al 56% consideran que no existe trabajo en equipo. Mientras que 22 miembros, que corresponde al 44%, consideran que sí existe trabajo en equipo dentro de la institución.

### **Interpretación.**

Los miembros del Sindicato de Mecánicos perciben que no existe trabajo en equipo dentro de la institución, debido a que consideran que algunos socios realizan trabajos de forma individual, lo que podría afectar a la ejecución de actividades de la institución, los miembros necesitan integrarse entre sí, sintiendo las necesidades de la institución y trabajando por un solo ideal, en beneficio de la misma.

**Pregunta N° 4 ¿Cree usted que se fomenta un clima laboral adecuado entre los miembros de la institución dentro de las actividades que realiza el Sindicato de Mecánicos?**

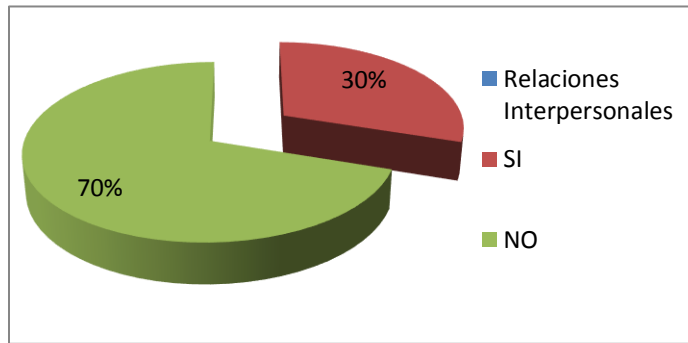
**Tabla N° 4.4 Relaciones Interpersonales**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	30%
No	35	70%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.4 Relaciones Interpersonales**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Análisis.**

Se puede evidenciar que 35 miembros, que corresponde al 70% consideran que no existe un adecuado clima laboral dentro las actividades que se realizan. Mientras que 15 miembros que corresponde al 30% que consideran que al momento de ejecutar actividades existe un ambiente llevadero y adecuado en el cual comparten entre todos los miembros asociados.

**Interpretación.**

Los resultados obtenidos manifiestan que la mayoría de los miembros del Sindicato de Mecánicos consideran que no existe un clima laboral adecuado cuando se realizan actividades recreacionales, sociales o de integración, lo cual estaría generando malestar entre los miembros de la institución, sin embargo los miembros necesitan constante capacitación y realizar actividades que vinculen a todos los integrantes de la organización.

**Pregunta N° 5 ¿Considera usted que existe liderazgo participativo entre los miembros del Sindicato de Mecánicos?**

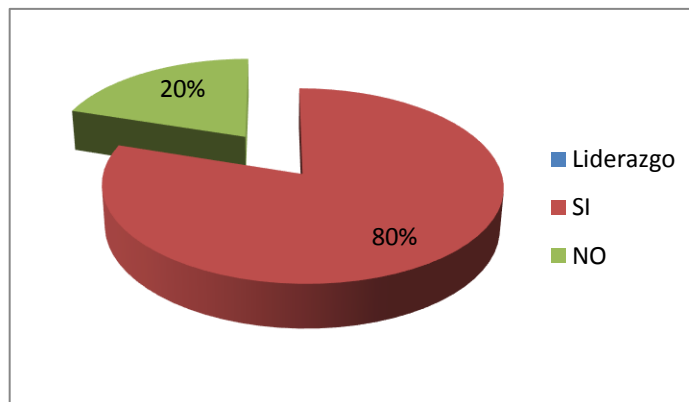
**Tabla N° 4.5. Liderazgo**

<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
<b>Si</b>	40	80%
<b>No</b>	10	20%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.5. Liderazgo.**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

### **Análisis.**

Al examinar los resultados de la encuesta aplicada a los miembros de la institución, 40 miembros que corresponde al 80% consideran que sí existe un buen liderazgo participativo. Mientras que 10 miembros, que corresponde al 20% consideran que no existe liderazgo participativo.

### **Interpretación.**

Con respecto a los resultados podemos observar que la mayoría de los miembros del Sindicato de Mecánicos consideran que el liderazgo participativo existe en la agremiación, es importante y se lo debe ejercer con voluntad y trabajo por el bien de la institución, en la cual cada uno de sus miembros asumirá una responsabilidad de acuerdo a la función que realizan en la organización.



**Pregunta N° 6. ¿Piensa usted que con el empoderamiento se mejoraría el servicio que proporcionan los miembros del Sindicato de Mecánicos?**

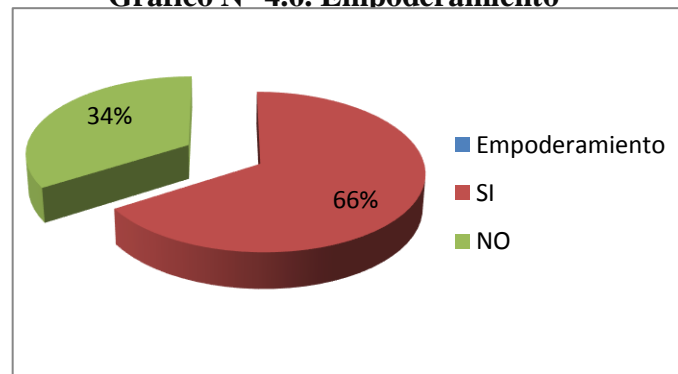
**Tabla N° 4.6. Empoderamiento**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	33	66%
No	17	34%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.6. Empoderamiento**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

### **Análisis.**

De los miembros encuestados se determina que 33 miembros, que corresponde al 66%, consideran que el empoderamiento sí mejoraría el servicio que la institución brinda a la ciudadanía. Mientras que 17 miembros que corresponde al 34%, consideran que el empoderamiento no ejecutará ningún cambio.

### **Interpretación.**

La mayor parte de los miembros del Sindicato de Mecánicos consideran que el empoderamiento es una buena herramienta de administración y de gestión de talento humano y están dispuestos a aplicarla dentro de la institución, sintiéndose dueños de su propio trabajo, con lo cual generaran un óptimo ambiente de trabajo, logran mejorar su desempeño y productividad cumpliendo los objetivos y metas de la institución.

**Pregunta N° 7. Es efectiva la forma de solución de problemas que emplean los directivos del Sindicato de Mecánicos.**

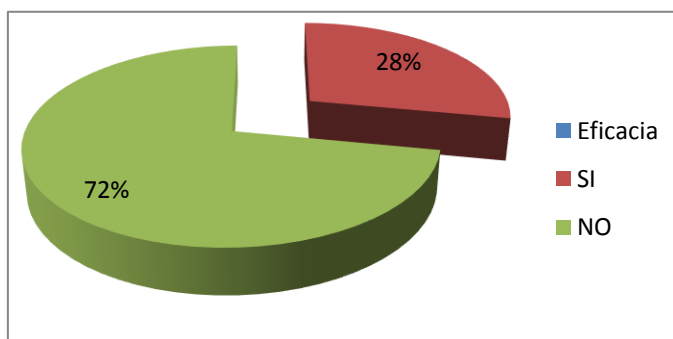
**Tabla N° 4.7. Eficacia**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	14	28%
No	36	72%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.7. Eficacia**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

### **Análisis.**

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, se puede apreciar que 36 miembros que corresponde al 72%, consideran que los directivos de la institución que no realizan una resolución de problemas efectiva. Mientras que 14 miembros que corresponde al 28%, consideran que si poseen una adecuada forma de solucionar los problemas.

### **Interpretación.**

Con respecto a la encuesta realizada, se puede evidenciar que los miembros del Sindicato de Mecánicos, consideran que el tipo de toma de decisiones que plantean los directivos de la institución, para la resolución de problemas, debería mejorar, optando por nuevas y mejores alternativas de solución. Es necesario que los administradores del gremio opten por aplicar nuevas herramientas de solución de conflictos, que faciliten la solución de las mismas ahorrando tiempo y recursos económicos.

**Pregunta N° 8. ¿Piensa usted que si motiva al personal se incrementara el desempeño y productividad de su taller mecánico?**

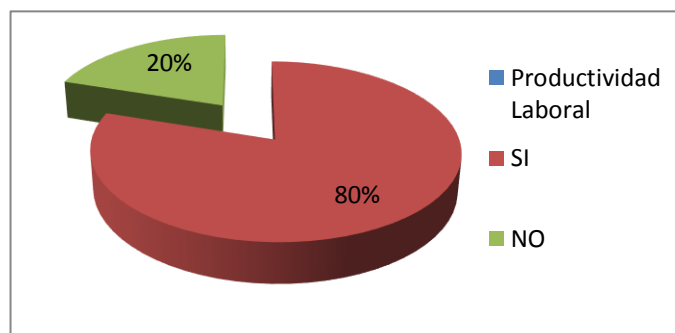
**Tabla N° 4.8. Productividad Laboral**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	40	80%
No	10	20%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.8. Productividad Laboral**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

### **Análisis.**

De los resultados obtenidos en la encuesta, se demuestra que, 40 miembros que corresponde al 80%, consideran que la motivación laboral es importante y genera un mejor desempeño y productividad. Mientras que 10 miembros que corresponde al 20% consideran que la motivación no es tan importante porque los empleados solo buscan satisfacer sus necesidades económicas.

### **Interpretación.**

Se determina que la mayor parte de los miembros del Sindicato de Mecánicos consideran que al tener altamente motivado a su personal se obtiene mejor desempeño y por ende mejores ingresos dentro del taller, se aumentan los procesos por eso es esencial que los individuos que conforman una organización trabajen en conjunto, sintiendo libres de tomar una decisión en su área laboral, es necesario que los miembros de la institución motiven diariamente a su personal, tomando sus ideas y criterios en cuenta.

**Pregunta N° 9. ¿Usted está satisfecho con los procesos de administración de personal que posee en su taller mecánico?**

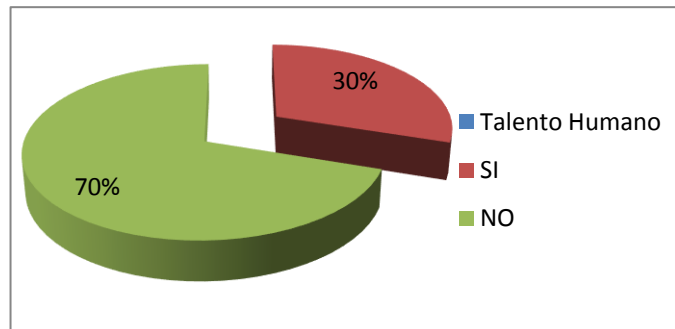
**Tabla N° 4.9 Talento Humano**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	15	30%
No	35	70%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.9 Talento Humano**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

### **Análisis**

Del total de la muestra, se determina que 35 miembros que corresponde al 70% consideran que no se encuentran satisfechos con su sistema de administración. Mientras que 15 miembros que corresponde al 30% consideran que están satisfechos de como dirigen su taller mecánico.

### **Interpretación.**

Estos porcentajes demuestran que la mayoría de los miembros del Sindicato de Mecánicos consideran que sus métodos de administración generan dificultades en el momento de trabajar con el personal, por lo cual piensan que podrían mejorar sus procesos de administración de personal y ejecución de funciones, es necesario que los administradores de los talleres implementen un cambio de filosofía de dirección de procesos los cuales impulsen a sus trabajadores a dar lo mejor de sí mismos, incrementando el nivel de rendimiento y productividad en el trabajo que ejecutan.

**Pregunta N° 10. ¿Cree usted que se debería mejorar alguna actitud o comportamiento al ejercer liderazgo en su área laboral?**

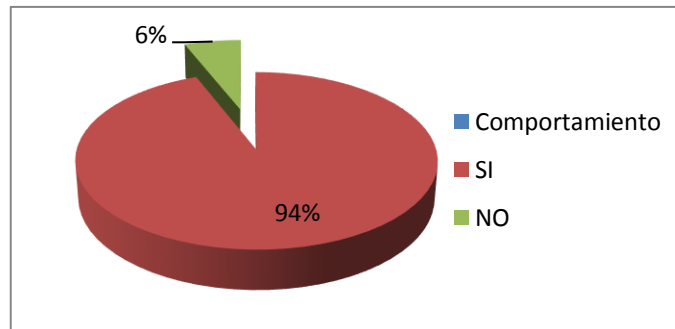
**Tabla N° 4.10 Comportamiento**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	47	94%
No	03	06%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.10 Comportamiento**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

### **Análisis**

Después de analizar detenidamente los resultados se puede apreciar que, de los 50 miembros asociados encuestados, 47 miembros que corresponde al 94% consideran que sí deberían mejorar las actitudes y comportamientos en su área de trabajo. Mientras que 3 miembros que corresponde al 6% consideran que se encuentran bien en sus actitudes y comportamientos.

### **Interpretación.**

La mayoría de los miembros del Sindicato de Mecánicos consideran que para tener un mejor proceso de administración deberían modificar sus comportamientos y actitudes con su personal, mejorando sus actitudes dentro de la institución y a su vez dentro de los talleres mecánicos lograrán un mejor desarrollo y crecimiento personal, como también un mejor trato a sus colaboradores y un excelente servicio a la comunidad.

**Pregunta N° 11. ¿Piensa usted que una evaluación de desempeño contribuiría a mejorar la productividad de su área laboral?**

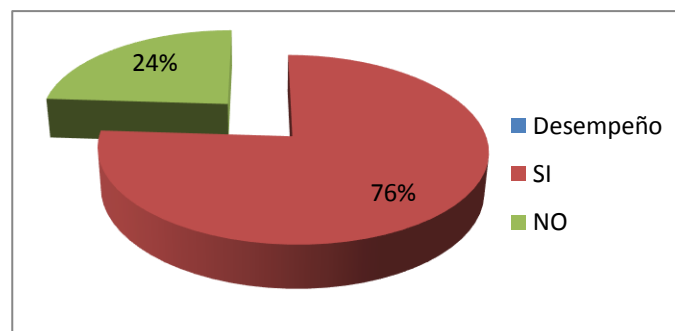
**Tabla N° 4.11 Desempeño**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	38	76%
No	12	24%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.11 Desempeño**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

### **Análisis**

Al estudiar los resultados obtenidos en la encuesta, se aprecia que 38 miembros que corresponde al 76% consideran que una evaluación del desempeño mejoraría la productividad en su área laboral. Mientras que 12 miembros que corresponde al 24% consideran que no contribuiría a mejorar la productividad en su área de trabajo.

### **Interpretación.**

La mayor parte de los miembros del Sindicato de Mecánicos consideran que evaluar sus fortalezas y debilidades es necesario para crecer como organización, pues mejorarían al percatarse del área en la que tienen falencias, optimizando así, sus procesos de producción o de servicio a la sociedad. Los miembros de la institución deben realizar periódicamente una evaluación de su desempeño una vez cada 6 meses para optimizar el crecimiento y desarrollo personal e institucional creando así, más productividad y competencia en el ámbito artesanal.

**Pregunta N° 12. ¿Durante las actividades que realiza el Sindicato de Mecánicos los miembros demuestran dedicación y concentración en el trabajo que realizan?**

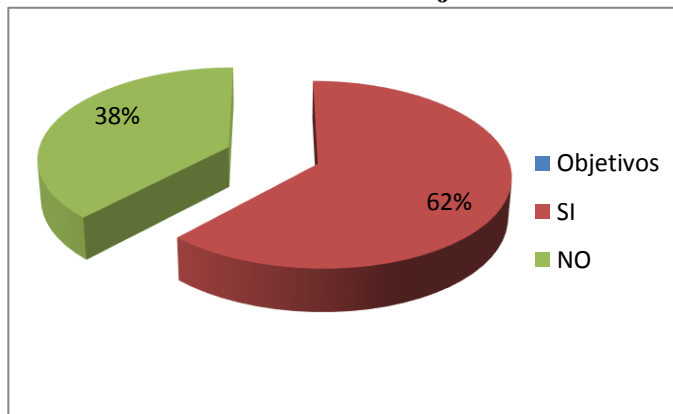
**Tabla N° 4.12. Objetivos**

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Si	31	62
No	19	38
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

**Gráfico N° 4.12. Objetivos**



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

### **Análisis**

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta, se determina que 31 miembros que corresponde al 62% consideran que si ejecutan las actividades con dedicación y concentración. Mientras que 19 miembros que corresponde al 38% consideran que no se realiza con dedicación y concentración las actividades planificadas.

### **Interpretación.**

La mayoría de los miembros del Sindicato de Mecánicos consideran que al momento de ejecutar sus actividades muestran dedicación y concentración en todos los trabajos que realizan, sin embargo los miembros de la institución aun consideran que pueden mejorar las tareas a su cargo con esfuerzo y compromiso en busca del bienestar de la agremiación.

## 4.2. Verificación de la hipótesis

Comprobación de la Hipótesis por prueba Chi Cuadrado ( $X^2$ )

### H0 Hipótesis nula

El empoderamiento **NO** incide en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo

### H1 Hipótesis Alternativa

El empoderamiento **SI** incide en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo

#### 4.2.1. NIVEL DE SIGNIFICACIÓN.

$\alpha = 0.05$  alfa grado de valides es el 95%

#### 4.2.2. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN.

Se aplicó a 50 personas, la totalidad de miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo.

#### 4.2.3. ESPECIFICACIÓN DE ESTADÍSTICAS.

Para comprobar si la distribución se ajusta a la curva o no, mediante la teoría de chi cuadrado, aplicamos la siguiente formula:

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

**Dónde:**

$X^2 =$  Chi\_Cuadrado

$\Sigma =$  Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada



Criterio = rechace la hipótesis nula si  $X_c^2 \sum X_c^2 = 7,8147$

Donde  $X_c^2$  es el valor de chi cuadrado calculado y  $\sum X_c^2$  es el chi teórico de la tabla el mismo que se obtiene ingresando el grado de libertad y el nivel de significación (0.05).

GL= (reglones 4) (columnas 2)

**Grados de libertad**

G.L. = (F-1) (C-1)

G.L. = (4-1) (2-1)

G.L. = (3) (1)

G.L. = 3

Determinado el grado de libertad por la tabla estadística = 7,8147

**Gráfico N° 4.13** Distribución doble entrada

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245

**Fuente:** Tabla de distribución Chi Cuadrado Estadística aplicada 2010

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

#### 4.2.4. Frecuencia observada

**Tabla N° 4.13. Frecuencia observada**

Ítems	Si	No	Subtotal
¿Considera usted que la motivación es un aspecto fundamental al realizar sus actividades en la Institución?	40	10	50.00
¿Cree usted que se fomenta un clima laboral adecuado entre los miembros de la institución dentro de las actividades que realiza el Sindicato de Mecánicos?	15	35	50.00
¿Piensa usted que si motiva al personal se incrementara el desempeño y productividad de su taller mecánico?	40	10	50.00
¿Piensa usted que una evaluación de desempeño contribuiría a mejorar la productividad de su área laboral?	38	12	50.00
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>67</b>	<b>200</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

#### 4.2.5. Frecuencia esperada.

**Tabla N° 4.14. Frecuencia esperada.**

Ítems	Si	No	Subtotal
¿Considera usted que la motivación es un aspecto fundamental al realizar sus actividades en la Institución?	33,25	16,75	50
¿Cree usted que se fomenta un clima laboral adecuado entre los miembros de la institución dentro de las actividades que realiza el Sindicato de Mecánicos?	33,25	16,75	50
¿Piensa usted que si motiva al personal se incrementara el desempeño y productividad de su taller mecánico?	33,25	16,75	50
¿Piensa usted que una evaluación de desempeño contribuiría a mejorar la productividad de su área laboral?	33,25	16,75	50
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>67</b>	<b>200</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

#### 4.2.6. Calculo Chi Cuadrado

Tabla N° 4.15 Cálculo matemático Chi cuadrado

F.O.	F.E	(F.O. - F.E.) ^2	(F.O. - F.E.) ^2 / F.E.
40	33,25	45,5625	1,3703
15	33,25	333,0625	10,0169
40	33,25	45,5625	1,3703
38	33,25	22,5625	0,6786
10	16,75	45,5625	2,7201
35	16,75	333,0625	19,8843
10	16,75	45,5625	2,7201
12	16,75	22,5625	1,3470
<b>TOTAL</b>	<b>200,000</b>	<b>893,5000</b>	<b>40,1077</b>

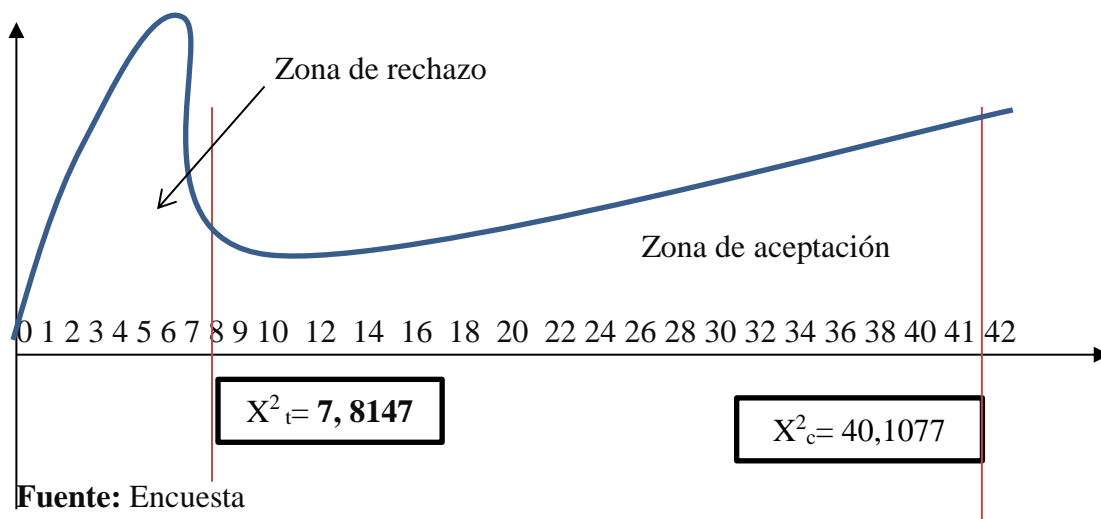
Fuente: Encuesta

Elaborado por: José Eduardo Cajamarca

Por lo tanto el cálculo del chi\_Cuadrado es de 40,1077

#### 4.2.7. Representación gráfica

Grafico N°4.14. Representación Gráfica Chi cuadrado



Fuente: Encuesta

Elaborado por: José Eduardo Cajamarca

#### **4.2.8. Decisión.**

Para tres grados de libertad y un nivel de significancia de 0.05 se obtiene la tabla del Chi cuadrado que tiene **7,8147** y como el valor calculado es mayor que el establecido por la tabla estadística, es de **40,1077** se acepta la hipótesis alternativa que dice “El empoderamiento **SI** incide en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber analizado e interpretado los resultados obtenidos de nuestra investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

#### 5.1. Conclusiones:

- A.** En la presente investigación de campo realizada con los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo, se pudo determinar que el empoderamiento que manejan sus agremiados es tipo estructural, por lo tanto; no se sienten líderes con autonomía dentro de las funciones que realizan, debido a que no se sienten incluidos en la organización o el nivel de empoderamiento existente es muy bajo dentro de la institución, lo que repercute en el funcionamiento de la misma como fuente de trabajo artesanal.
  
- B.** Los miembros del Sindicato de Mecánicos poseen un nivel de productividad bajo, debido a que no existen programas de motivación que impulsen la autonomía del trabajador, por lo tanto el colaborador no se siente comprometido con la función que realiza teniendo un rendimiento deficiente en el cargo que ocupa en la institución.
  
- C.** Se concluye que es necesario estructurar un documento científico que contenga los principales hallazgos del presente estudio investigativo, para que de esta forma el gremio artesanal tome las decisiones necesarias para optimizar el empoderamiento en la institución, evitando así, un déficit de productividad laboral.

## **5.2 . Recomendaciones:**

Mediante las conclusiones establecidas se puede proceder a sugerir las siguientes recomendaciones:

- A.** Se recomienda que los miembros de la institución se centren en el tipo empoderamiento psicológico, debido a que su enfoque está basado en las percepciones que tienen los individuos dentro de su trabajo, motivando al personal, delegando autoridad, confiriéndoles el sentimiento de que son dueños de su trabajo, se optimizaran la competitividad y autodeterminación facilitando al logro de objetivos de la agremiación. y el desarrollo de la institución.
  
- B.** Es recomendable realizar capacitaciones, talleres y actualización de conocimiento en áreas de interés artesanal, con el objetivo de mejorar las destrezas, competencias y habilidades de sus socios, de esta manera se optimizara el nivel de rendimiento, desempeño y la productividad laboral del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo.
  
- C.** Se recomienda también; elaborar un informe en donde de manera técnica, se pueda otorgar soluciones al problema estudiado, como parte fundamental del proceso investigativo, brindando un apoyo y una solución que mejore los procesos internos o externos del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias: evaluación de 360o*. Buenos Aires: Granica.
- Allen, David, (2011). *Haz que funcione: Hoja de ruta hacia el éxito a través de la eficacia y la organización personal*. México: Alienta Editorial
- Allen, David, (2015) *Organízate con eficacia*; México, Empresa Activa
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah. Lawrence Erlbaum Associates*. EEUU: Publishers.
- Bittel. (2010). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño. En G. González. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano 3ra edición*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México.
- Chiavenato, i. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Offset Santiago S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (s.f.). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Copelman, R. (1998). *Administración de la productividad en las organizaciones*.
- Figuera M. Yonny; Paisano María, *El Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional*. Edición Única. Universidad de Oriente. Maturin (p144)
- Freire, María. (2013). *El empowerment y su incidencia en el compromiso laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Tungurahua*. Edición Única. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador .(p161)
- Goncalvez, A. (2000). *Fundamentos el Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.

- Guizar, R. (2006). *Principios y aplicaciones del DO*.
- HALL, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados* (2da Edición ed.). México: Prentice Hall.
- Ken Blanchard, John P. Carlos, Alan Randolph:(2006). *Empowerment. 3 claves Para Que el Proceso de Facultar A los Empleados Funcione en su Empresa*: EEUU: Grupo Editorial Norma
- Kark, R. (2004). *The transformational leader: Who is (s) he? A feminist perspective. Journal of Organizational Change Management*.
- Mcgregor, L. y. (2004). *Clima organizacional. Mexico* ALFAOMEGA GRUPO
- Meyer, P. j. (2010). *Gestion de proyectos y desarrollo de software*.
- Muchinsky, Paul (2004). *Psicologia aplicada al Trabajo*. S.A. EDICIONES PARANINFO
- Rivera, Alexandra. (2012) *El Empowerment y su incidencia en la en la Calidad del Servicio de la empresa PAZVISEG CÍA LTDA*. De la ciudad de Ambato. Edición Única. Universidad Técnica de Ambato. (p185)
- Robbins, S. P. (2004). *Motivación: de los conceptos a las aplicaciones. En S. P. Robbins, Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON Educación.
- Robbins, S. P. (2005). *El proceso de la Gerencia de Recursos Humanos. En Administración*. Mexico: Pearson Educación de Mexico S.A C.V.
- Ronquillo, J. L. (2006). *Proceso de Empowerment. En J. L. Ronquillo, Administracion basica de la empresa familiar*. Mexico: Panorama Editorial S.A S.V.
- Salas, R. (2010). *Desempeño laboral.Mexico*: Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Sanchez, Jeronimo. (2012) *Productividad personal en una semana:Venezuela: Gestión 2000*
- Vila Montse. (2011). *La magia del Empowerment. EEUU: Buenhabit S.A*.
- Winston, Stephanie.(2005). *Organizarse para alcanzar el éxito*. México: Empresa activa.
- Wilson, Terry.(2007) 2da Edicion.*Manual de Empowerment: EEUU: Gestion 2000*.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**



**ARTICULO TÉCNICO**

---

**TEMA:** CAUSAS LIMITANTES DE LA MOTIVACIÓN DENTRO DEL CAMPO  
ARTESANAL (Caso Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo)

---

**AUTOR:** CAJAMARCA AJILA JOSE EDUARDO

**TUTOR:** PSIC.IND. LEONARDO CARVAJAL M.A

Ambato – Ecuador

2016

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL**

**TEMA:** CAUSAS LIMITANTES DE LA MOTIVACIÓN DENTRO DEL CAMPO ARTESANAL (Caso Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo)

**AUTOR:** José Eduardo Cajamarca Ajila

**TUTOR:** Psic. Ind. Leonardo Carvajal. M.A.

**RESUMEN EJECUTIVO.**

El presente trabajo tiene como objetivo investigar las causas limitantes de la motivación dentro del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo. En la actualidad, la motivación ha demostrado ser una herramienta de gran importancia dentro de la gestión de Talento Humano tanto en las organizaciones industriales como en el campo artesanal. Sustentado en base a las ideologías de Chiavenato, Maslow, Piaget, Herzberg, McClelland, Freud y Vroom que se refieren a que la motivación es un factor relevante en todo tipo de área tanto personal, laboral y familiar, obteniendo individuos motivados, que se esfuerzan por tener un mejor desempeño en su trabajo y en el transcurso de su vida cotidiana. Pero para alcanzar la motivación se tiene que comprender explícitamente los factores que influyen y limitan la motivación en los individuos que conforman una organización

Mediante este estudio se pudo determinar que las causas limitantes de la motivación están relacionadas con trastornos de la motivación, lo que repercute en el desarrollo de funciones, desempeño y productividad laboral de cada uno de los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo, creando dificultades e inestabilidad en el clima laboral

**Palabras clave:** trastornos de la motivación, productividad laboral, campo artesanal, gestión de talento humano, clima laboral, desempeño.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL**

**TOPIC:** "CAUSES LIMITATIONS OF MOTIVATION WITHIN THE FIELD CRAFT (Case Mechanics Union of Canton Salcedo)".

**AUTHOR:** José Eduardo Cajamarca

**TUTOR:** Psic. Ind. Leonardo Carvajal. M. A.

**ABSTRACT**

This paper aims to investigate the limiting causes of motivation within the Mechanics Union of Canton Salcedo. Currently, the motivation has proven to be a very important tool in the management of human talent in both industrial organizations and the craft field. Supported based on the ideologies of Chiavenato, Maslow, Piaget, Herzberg, McClelland, Freud and Vroom referred to that motivation is an important factor in all types of family both personal area, working and getting motivated individuals who strive to have a better performance in their work and in the course of their daily lives. But to achieve motivation must explicitly understand the factors that influence motivation and limit individuals within an organization.

Through this study it was determined that the limiting causes of motivation are related to disorders of motivation, which affects the development of features, performance and labor productivity of each of the members of the Union of Mechanics of Canton Salcedo, creating difficulties and instability in the work environment

**Keywords:** motivation disorders, labor productivity, field craft, human talent management, working environment, performance, Chiavenato,

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el campo artesanal, la agremiación de artesanos (Sindicato de Mecánicos) en las diferentes áreas en que se divide la mecánica artesanal, han optado por mantener motivada su fuerza de trabajo dentro de la organización y desean mejorar sus procesos de gestión de talento humano, por ende también su productividad, su gestión de procesos manuales y sus ingresos económicos. Las causas que desmotivan al personal tienen que ver con el tipo de función que desempeñan a diario, horas de trabajo, esfuerzo físico o mental. Así como también circunstancias del diario vivir, que afectan a los individuos de forma directa o indirecta. La motivación incentiva a los colaboradores a realizar una tarea de una manera óptima, al sentirse entusiasmados, los individuos estarán dispuestos a realizar con eficacia y en corto tiempo el tipo de actividad a su cargo y entendemos que los factores motivacionales que influyen en las personas, están relacionados con las circunstancias personales, familiares y laborales, se entiende que, de dichas circunstancias, se extienden limitaciones que afectan el desempeño y rendimiento de los colaboradores dentro de su lugar de trabajo.

Las causas limitantes, problemas y trastornos de la motivación han sido investigadas en varias revistas científicas, libros y artículos investigativos, no solo con un enfoque laboral sino también enfocándose en el ámbito personal y familiar, destacándose los estudios de Maslow, Chiavenato, Antonio Marín, Pablo García, que mencionan; que un individuo al encontrarse en una situación monótona, en las cuales sus necesidades no están satisfechas, tienden a decaer tanto física, moral y emocionalmente, debilitándose y ejerciendo menos entusiasmo en las actividades laborales y personales que desempeñan.

Las investigaciones mencionadas reiteran que la desmotivación es un gran área de estudio científico y que juega un rol importante en el deterioro personal de cada individuo, al enfrentarse al diario vivir del entorno laboral, pero poco se habla de las

causas que limitan la motivación en los individuos. Hay que tomar en cuenta que para alcanzar un grado estable de motivación, es necesario identificar cuáles son los factores más relevantes que influyen en el pensamiento y el obrar de los individuos. En este sentido la motivación tiene que ver con el comportamiento y la forma de interpretar los pensamientos hacia las situaciones externas ajenas de su persona, pero que repercuten indirectamente en las emociones y sentimientos positivos de sí misma al desarrollar una actividad.

Por medio de la presente investigación se trata también de conocer, de qué manera influye la limitación de la motivación en el clima laboral de la institución y en qué medida afecta en el desempeño y rendimiento de los individuos de la misma. Debido que al obtener el conocimiento de los efectos que ocasiona dicho factor, la institución podrá obtener un beneficio propicio, pues las autoridades competentes podrán observar sus falencias y erradicarlas para mejorar el desempeño de la institución.

## **METODOLOGÍA**

### **Colaboradores.**

El universo de estudio que integra la parte relevante en la investigación tiene una totalidad de 50 colaboradores, con una jornada laboral de 8 horas diarias, de lunes a sábado en los talleres pertenecientes a cada uno de los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo.

### **Herramientas.**

El presente trabajo está enfocado en la investigación de los factores limitantes de la motivación, para la recolección de información se utilizó la observación de campo y el cuestionario de diagnóstico de motivación y satisfacción laboral que se basa así mismo en las motivaciones internas y las necesidades de quienes contestan este

Inventario enfocado así en 5 factores de comportamiento, fisiológicas, seguridad, social, estima y autorrealización.

### **Procedimiento.**

Para el desarrollo del estudio se realizó una investigación de campo mediante la aplicación del cuestionario de diagnóstico de motivación y satisfacción laboral, elaborada en el mes de junio del 2016, con el fin de obtener información relevante a la investigación sobre las limitaciones a la que está expuesta la motivación. Mediante estas bases, el trabajo investigativo es realizado en el Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo, con un enfoque a la problemática de las causas limitantes de la motivación en el campo artesanal, dado que se ha podido evidenciar que los miembros envuelven circunstancias, personales, conflictos familiares y laborales en su área de trabajo, se ven afectados tanto física, moral y emocionalmente. Lo cual genera un inadecuado desempeño de funciones, falta de entusiasmo y carencia de motivación en la persona.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **FACTORES DE COMPORTAMIENTO**

#### **Fisiológicas.**

El universo que participo en la evaluación está conformado por 50 colaboradores que pertenecen tanto al área administrativa, como a miembros asociados del Sindicato de Mecánicos. Se denota que un 35%, sienten que las condiciones físicas del trabajo que desempeñan no son las adecuadas. Esta circunstancia ocasiona que existan conflictos e insatisfacción de sus necesidades y en su desempeño, debido a que su ambiente no es el propicio para desarrollar sus tareas. Mientras tanto un 15%, considera que las condiciones físicas de trabajo y su satisfacción de necesidades son óptimas para su

desarrollo de actividades. Sin embargo mediante el estudio y aplicación del cuestionario, se corrobora que los miembros no ejecutan sus actividades en condiciones óptimas, pero prefieren guardar silencio a demostrar su incomodidad.

### **Seguridad.**

Una mayoría de miembros que equivalen al 46% de miembros, denota que no se sienten seguros en relación al trabajo que generan y la intervención de sus empleados en sus talleres mecánicos, debido a que muchos de ellos no pueden brindar un plan de salud eficiente o a su vez estabilidad laboral a un adecuado horario de trabajo. Esto denota falencias dentro de la administración que poseen cada uno de los miembros en sus talleres mecánicos, que por factores económicos se ven obligados a rotar constantemente al personal que poseen. Por lo cual los empleados a su vez, se sienten inseguros, debido a que no se brinda una plaza de empleo estable. Por lo cual prefieren mantener su desempeño en un estado deficiente, lo que repercute en la gestión de procesos de cada miembro y su respectivo negocio.

### **Social.**

Un 40 % de los miembros a los que se aplicó el cuestionario, consideran que no se fomenta el compañerismo y la unión entre asociados, que las relaciones laborales que poseen, ocasionan dificultades en el momento de ejecutar una actividad como agremiación. Se ha podido evidenciar que las relaciones que mantienen cada miembro con sus compañeros de trabajo son deficientes, debido a que cada miembro se encarga únicamente de realizar una actividad y no se preocupan de un trabajo conjunto entre todos los que conforman la organización, se observa falta de cooperación, individualismo, un ambiente lleno de tensión, lo que es inadecuado para el progreso de la institución.

### **Estima.**

El 47% de los miembros del Sindicato de Mecánicos han denotado que no existe un cariño o afecto adecuado que genere un grado de amistad sincera entre los asociados de la institución. Lo cual repercute creando antipatía y una severa distancia emocional en el momento en que cada miembro debe interactuar entre sí. No demuestran sus capacidades, destrezas, habilidades y sus limitaciones en el momento de ejecutar una actividad, y es importante conocer los propósitos de una persona en general y el servicio que brinda a la institución.

### **Autorrealización.**

El 35% de los miembros, consideran que en cada uno de sus talleres mecánicos han alcanzado un estado de alta creatividad y desarrollo donde crecimiento ha sido constante y orientado al alcance de diversos valores y necesidades superiores. Pero cabe recalcar en la autorrealización que han logrado se ha realizado en un ámbito individual, mas no, en uno grupal donde todos los miembros han crecido en bienestar y progreso de la institución como tal. Creando incomodidades en los procesos productivos y de desarrollo de la misma. A pesar de ello, y por lo general, autorrealizarse en el trabajo no resulta tan sencillo debido a que el lugar de trabajo y el ambiente laboral también cumplen un papel fundamental en que el individuo alcance la autorrealización.

### **Factibilidad**

Este artículo investigativo deja abierto y un sin número de probabilidades con respecto a investigaciones futuras. Se puede tomar en cuenta a las causas limitantes de la motivación como un punto de partida investigativa de gran importancia, para un mejor desempeño y desenvolvimiento de procesos dentro de una organización. Al realizar un tipo de estudio más detallado, se podría medir y analizar los elementos que



inciden en la repercusión directa o indirecta de las causas limitantes de la motivación. A partir del estudio de los factores desmotivantes, cabe recalcar no se ha realizado una investigación sobre las limitaciones de la motivación en base al desenvolvimiento de los individuos en un área de trabajo específica y sus reacciones en su comportamiento en la misma, en el campo laboral.

## **Conclusiones**

Las causas limitantes de la motivación son factores que influyen de una manera directa o indirecta en el individuo y este a su vez no está exento de padecer desmotivación, debido a que están relacionadas con el ambiente laboral y el diario vivir. El Sindicato de Mecánicos den cantón Salcedo actualmente posee un índice elevado de sus miembros que se encuentran desmotivados tanto de una manera personal como laboral por lo tanto se concluye que:

- ✓ Las condiciones físicas del trabajo como horarios, actividades y roles de desempeño no son las adecuadas lo cual repercute generando enfermedades físicas y mentales que disminuyen el rendimiento y desempeño de los colaboradores dentro de la institución.
- ✓ La inseguridad que se genera en cada uno de los talleres mecánicos repercute en el desempeño de los empleados de la misma, por lo cual limitan sus capacidades y competencias. Repercutiendo a que sus empleados perciban falta de credibilidad e inestabilidad laboral en su área de trabajo.
- ✓ Se determina que no existe una buena relación de trabajo entre los miembros del Sindicato de Mecánicos, existe mucho individualismo, lo cual repercute en la ejecución de funciones de la misma ya que el trabajo en equipo es fundamental para el crecimiento y desarrollo de la misma.
- ✓ Los miembros de la institución perciben que no existe un afecto cercano de amistad y estima entre todos los miembros de la organización, lo cual influye

en las relaciones interpersonales y en el ambiente organización dentro del Sindicato de Mecánicos.

- ✓ Se determina que la mayoría de los miembros del Sindicato de Mecánicos han alcanzado un estado de autorrealización óptimo de una manera individual, sin embargo; en el ámbito de la institución no se ha alcanzado pues el crecimiento y desarrollo de la misma se ha detenido, creando molestias en el momento de ejecutar procesos o actividades.

Después de haber realizado el análisis de datos recabados por el cuestionario y de los antecedentes investigativos; el presente artículo concuerda con los autores al determinar que las causas limitantes de la motivación tienen un efecto negativo que repercute en el desempeño, productividad y capacidad de los mismos. La desmotivación es un factor que afecta emocional, física y mentalmente a todas las personas, tanto del ámbito laboral, como del personal. Al estar expuestos a las causas que limitan la motivación, se genera un deterioro del individuo limitándose y restringiendo sus capacidades, competencias y habilidades.

## REFERENCIAS

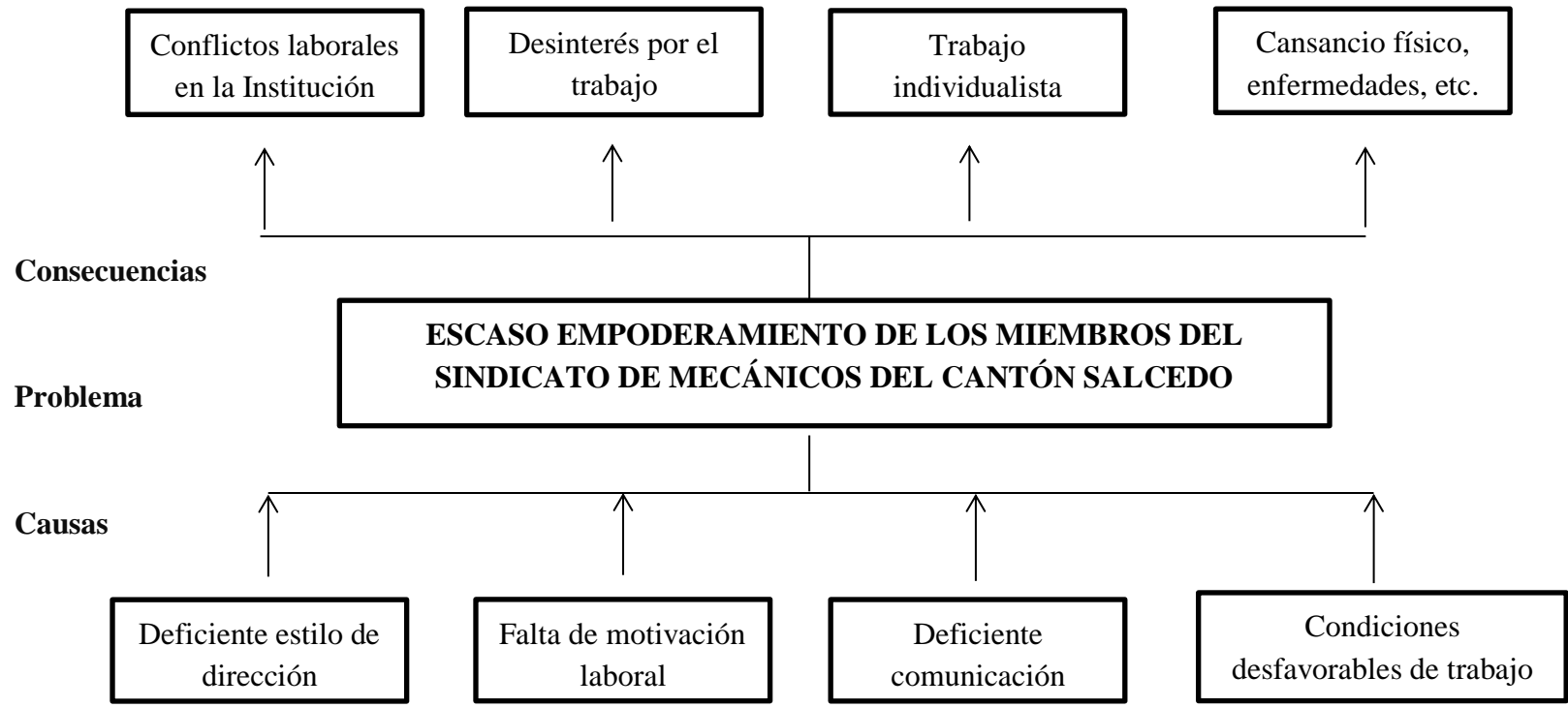
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias: evaluación de 360o*. Buenos Aires: Granica.
- Allen, David, (2011). *Haz que funcione: Hoja de ruta hacia el éxito a través de la eficacia y la organización personal*. México: Alienta Editorial
- Allen, David, (2015) *Organízate con eficacia*; México, Empresa Activa
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah*. Lawrence Erlbaum Associates. EEUU: Publishers.
- Bittel. (2010). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño. En G. González. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano 3ra edición*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México.
- Chiavenato, i. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Offset Santiago S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (s.f.). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Copelman, R. (1998). *Administración de la productividad en las organizaciones*.
- Figuera M. Yonny; Paisano María, *El Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional*. Edición Única. Universidad de Oriente. Maturin (p144)
- Freire, María. (2013). *El empowerment y su incidencia en el compromiso laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Tungurahua*. Edición Única. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador .(p161)
- Goncalvez, A. (2000). *Fundamentos el Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.

- Guizar, R. (2006). *Principios y aplicaciones del DO*.
- HALL, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados* (2da Edición ed.). México: Prentice Hall.
- Ken Blanchard, John P. Carlos, Alan Randolph:(2006). *Empowerment. 3 claves Para Que el Proceso de Facultar A los Empleados Funcione en su Empresa*: EEUU: Grupo Editorial Norma
- Kark, R. (2004). *The transformational leader: Who is (s) he? A feminist perspective. Journal of Organizational Change Management*.
- Mcgregor, L. y. (2004). *Clima organizacional. Mexico ALFAOMEGA GRUPO*
- Meyer, P. j. (2010). *Gestion de proyectos y desarrollo de software*.
- Muchinsky, Paul (2004). *Psicologia aplicada al Trabajo*. S.A. EDICIONES PARANINFO
- Rivera, Alexandra. (2012) *El Empowerment y su incidencia en la en la Calidad del Servicio de la empresa PAZVISEG CÍA LTDA*. De la ciudad de Ambato. Edición Única. Universidad Técnica de Ambato. (p185)
- Robbins, S. P. (2004). *Motivación: de los conceptos a las aplicaciones. En S. P. Robbins, Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON Educación.
- Robbins, S. P. (2005). *El proceso de la Gerencia de Recursos Humanos. En Administración*. Mexico: Pearson Educación de Mexico S.A C.V.
- Ronquillo, J. L. (2006). *Proceso de Empowerment. En J. L. Ronquillo, Administracion basica de la empresa familiar*. Mexico: Panorama Editorial S.A S.V.
- Salas, R. (2010). *Desempeño laboral.Mexico*: Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Sanchez, Jeronimo. (2012) *Productividad personal en una semana:Venezuela: Gestión 2000*
- Vila Montse. (2011). *La magia del Empowerment. EEUU: Buenhabit S.A*.
- Winston, Stephanie.(2005). *Organizarse para alcanzar el éxito*. México: Empresa activa.
- Wilson, Terry.(2007) 2da Edicion.*Manual de Empowerment: EEUU: Gestion 2000*.



# ANEXOS

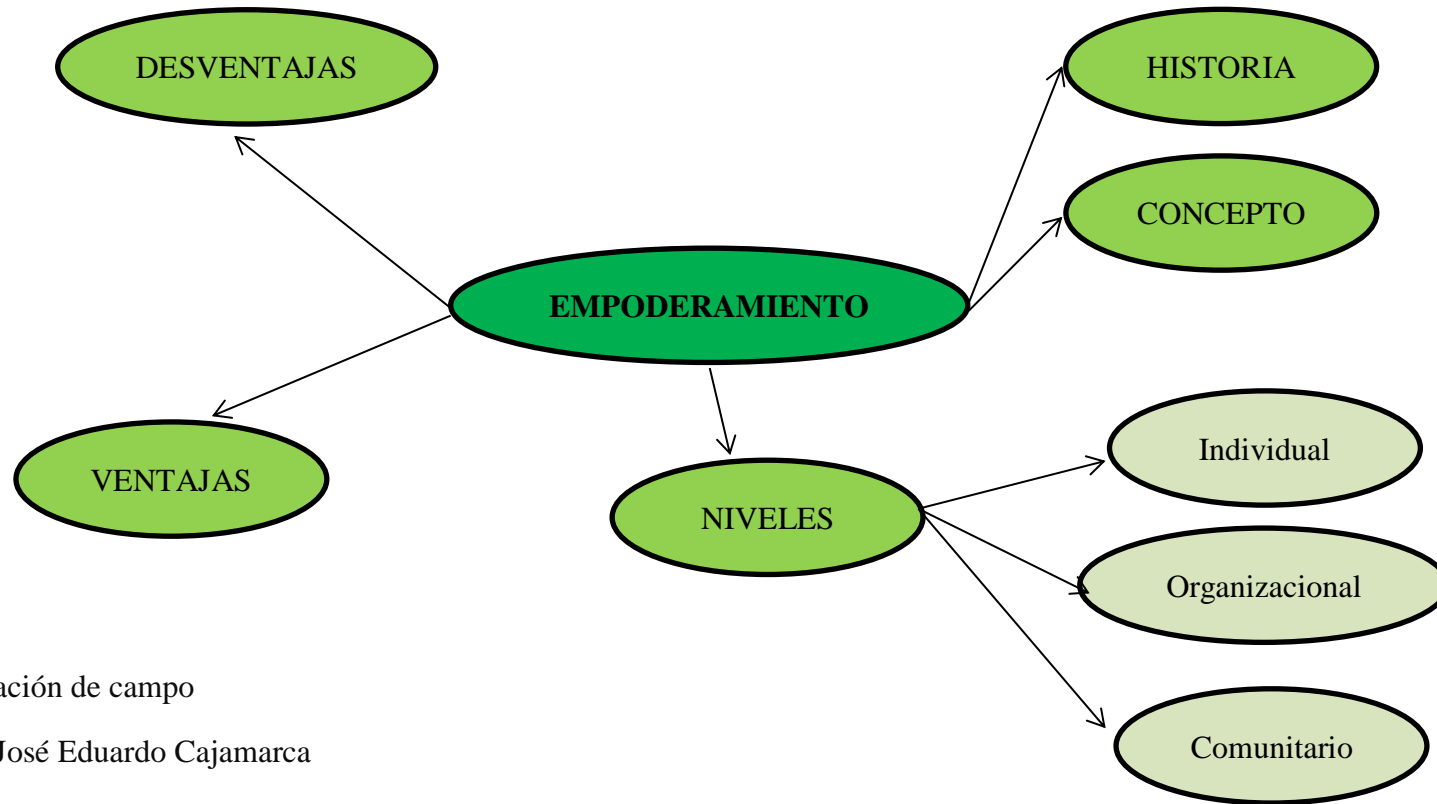
**Gráfico N°1.1. Anexo 1 - Árbol de problemas**



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

Gráfico N°2.2. Anexo 2 - Constelación de ideas Variable Independiente

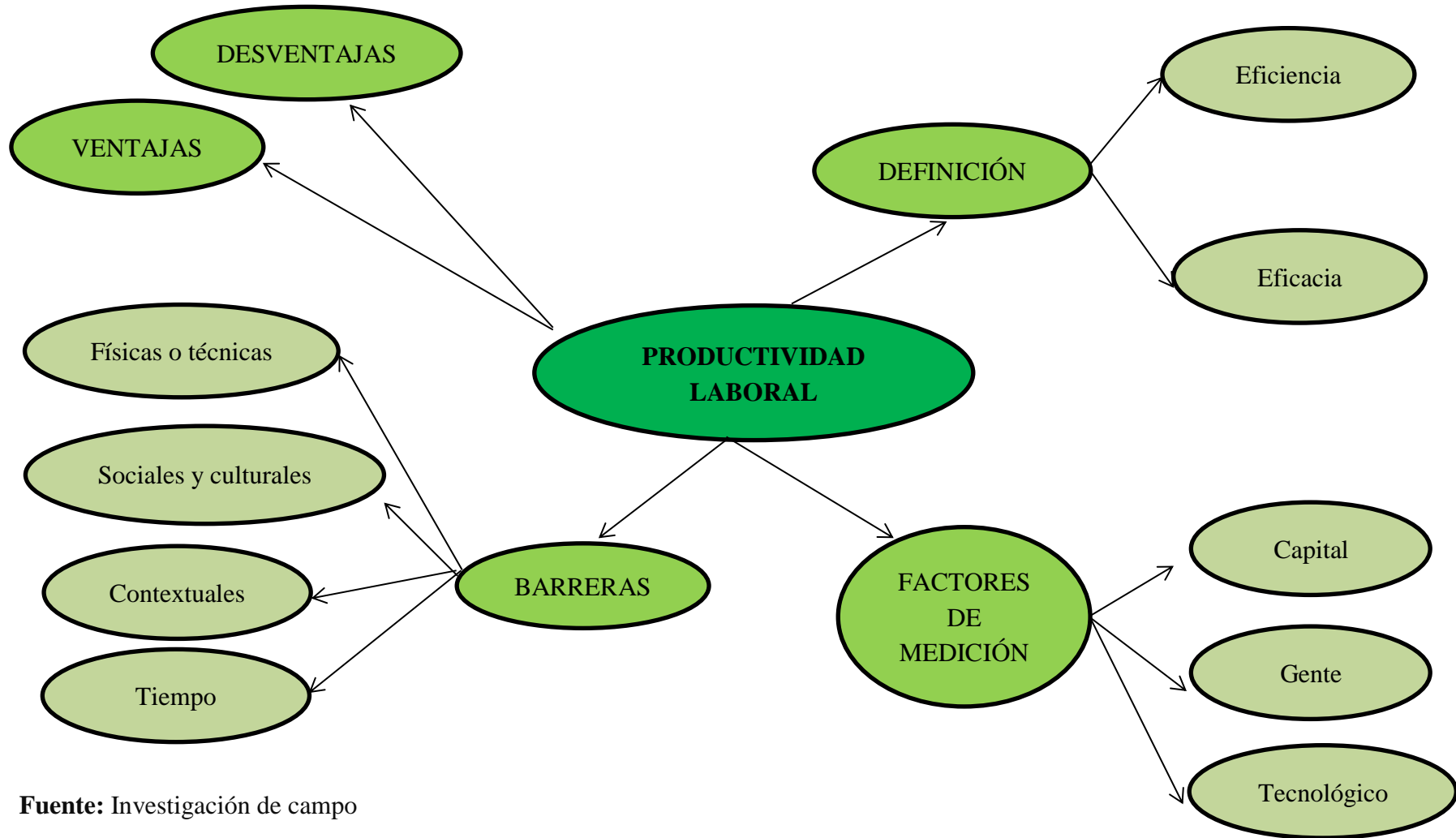


Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: José Eduardo Cajamarca



**Gráfico N°2.3. Anexo 3 - Constelación de ideas Variable Dependiente**



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** José Eduardo Cajamarca

Anexo N° 4 Fotografías.











## Anexo N° 5. Herramienta de recolección de datos

<b>ENCUESTA.</b>		
<b>Objetivo:</b> La presente encuesta va dirigida a los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo; con el objetivo de recolectar información sobre la implementación del empoderamiento y su influencia en la productividad laboral de la misma. Los datos recabados serán utilizados para llevar a cabo una investigación sobre empoderamiento y productividad laboral.		
<b>Instrucciones:</b> Estimado socio, valoramos mucho su opinión, ya que nos permitirá obtener información sobre el empoderamiento y productividad existente entre sus compañeros de trabajo y demás socios de la Institución.		
<b>Seleccione la respuesta</b>		
<b>PREGUNTA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Pregunta N° 1</b> ¿Considera usted que la motivación es un aspecto fundamental para sentirse cómodo al realizar sus actividades en la Institución?		
<b>Pregunta N° 2</b> ¿Existe una buena relación entre los miembros del Sindicato de Mecánicos?		
<b>Pregunta N° 3</b> ¿Cree usted que existe trabajo en equipo entre los miembros que conforman la institución?		
<b>Pregunta N° 4</b> ¿Cree usted que se fomenta un clima laboral adecuado entre los miembros de la institución dentro de las actividades que realiza el Sindicato de Mecánicos?		
<b>Pregunta N° 5</b> ¿Considera usted que existe liderazgo participativo entre los miembros del Sindicato de Mecánicos?		
<b>Pregunta N° 6</b> ¿Piensa usted que con el empoderamiento se mejoraría el servicio que proporcionan los miembros del Sindicato de Mecánicos?		
<b>Pregunta N° 7</b> Es efectiva la forma de solución de problemas que emplean los directivos del Sindicato de Mecánicos.		
<b>Pregunta N° 8</b> ¿Piensa usted que si motiva al personal se incrementara el desempeño y productividad de su taller mecánico?		
<b>Pregunta N° 9</b> ¿Usted está satisfecho con los procesos de administración de personal que posee en su taller mecánico?		

<p><b>Pregunta N° 10</b>  <b>¿Cree usted que se debería mejorar alguna actitud o comportamiento al ejercer liderazgo en su área laboral?</b></p>		
<p><b>Pregunta N° 11</b>  <b>¿Piensa usted que una evaluación de desempeño contribuiría a mejorar la productividad de su área laboral?</b></p>		
<p><b>Pregunta N° 12.</b>  <b>¿Durante las actividades que realiza el Sindicato de Mecánicos los miembros demuestran dedicación y concentración en el trabajo que realizan?</b></p>		