



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**  
**ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

**MAESTRÍA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO**

*Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020*

**PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER**

<b>Título del proyecto:</b>
Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad en la Sucursal principal de la empresa MAVESA S.A en Quito.
<b>Línea de Investigación:</b>
Gestión del talento humano
<b>Campo amplio de conocimiento:</b>
Administración
<b>Autor/a:</b>
Pazmiño Paredes André David
<b>Tutor/a:</b>
Mg. Pérez Manosalvas Héctor Sebastián

**Quito – Ecuador**

**2023**

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Mg Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad en la sucursal principal de la empresa MAVESA S.A.

Elaborado por: Pazmiño Paredes André David, de C.I: 1726884339, estudiante de la Maestría: Gestión del talento humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 10 de marzo de 2023



---

**Firma**

Héctor Sebastián Pérez Manosalvas  
C.I: 1721529186

## DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, André David Pazmiño Paredes con C.I: 1726884339, autor/a del proyecto de titulación denominado: Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad en la sucursal principal de la empresa MAVESA S.A. en Quito, Previo a la obtención del título de Magister en Gestión del talento humano,

Manifiesto estar completamente consciente de que las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad, según lo establecido en el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de proporcionar el trabajo de titulación correspondiente para su inclusión en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior de Ecuador. Esta información será divulgada al público, siempre y cuando se respeten los derechos de autor correspondientes.

Declaro mi intención de otorgar a la Universidad Tecnológica Israel los derechos de propiedad consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual de Ecuador, específicamente los artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor/a del trabajo de titulación. Con esta cesión de derechos, la universidad tendrá la plena facultad de ejercer los derechos antes mencionados. Además, confirmo mi firma en este documento al momento de entregar tanto la versión impresa como digital del trabajo final, para que formen parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.

Autorizo a la SENESCYT a obtener una copia de mi trabajo de titulación con el propósito de crear un repositorio que facilite el acceso a la información, siempre y cuando se respeten las políticas actuales de propiedad intelectual

Quito D.M. 13 de marzo del 2023

1726884339

\_\_\_\_\_

**Rubrica**

## Tabla de contenidos

### INDICE

APROBACIÓN DEL TUTOR	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	3
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	1
Objetivo general	1
Objetivos específicos	1
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	2
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	2
1.1 Contextualización general del estado del arte.	2
La satisfacción	2
Satisfacción Laboral	2
Determinantes de la Satisfacción Laboral.	3
Principales teorías sobre la satisfacción laboral:	3
1.2. Proceso de investigación	4
1.2.1. Tipo de Investigación.	4
Enfoque de la investigación	4
Investigación descriptiva	4
Estrategias y/o técnicas	4
ANÁLISIS DE RESULTADOS	5
1.2.2. Población y muestreo	5
La Encuesta	6
Escala de Likert	6
Análisis de datos.	7
Análisis encuesta resultados	13
ANÁLISIS PRODUCTIVIDAD	13
DISCUSIÓN Y CORRELACION	14
Correlación de Pearson	14
Interpretación de Correlación de Pearson	15
Correlaciones	16
Interpretación de Resultados	16
CAPÍTULO II: PROPUESTA	17
1.1. Fundamentos teórico-propuestos	17

Atracción del Recurso Humano	18
Organigrama	18
Desempeño Laboral	18
Descriptivo de cargos	18
Descripción de la propuesta	19
PLAN DE ACCCION	20
Explicación del aporte	23
Validación de la propuesta	23
Descripción de valedores.	23
Matriz de articulación de la propuesta	25
CONCLUSIONES	26
RECOMENDACIONES	27
BIBLIOGRAFÍA	28
ANEXOS	32
ANEXO 1	32
ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL	32
ANEXO 2	37
<b>CUADRO DE COLABRADORES ENCUESTADOS</b>	37
ANEXO 3	39
<b>EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021</b>	39
ANEXO 4	40
<b>VALIDACIONES DE LA PROPUESTA</b>	40
ANEXO 5	46
<b>CODIGO CONDUCTA LABORAL</b>	46
ANEXO 6	58
<b>Propuesta de validación</b>	58

## Índice de tablas y Figuras

### INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	13
Tabla 2 Muestra.....	14
Tabla 3 Análisis Resultados Encuesta.....	18
Tabla 4 Distribución de niveles Variable Independiente.....	23
Tabla 5 Resultados de la correlación de Person.....	24
Tabla 6 Validación de Expertos.....	33
Tabla 7 Matriz de articulación de la propuesta.....	34

### INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estadística variable dependiente.....	23
Figura 2 Correlaciones.....	25
Figura 3 Mapa de relaciones.....	26
Figura 4 Plan de acción objetivo 1.....	30
Figura 5 Plan de acción objetivo 2.....	30
Figura 6 Plan de acción objetivo 3.....	30
Figura 7 Descripción del perfil de validadores.....	32

## **INFORMACIÓN GENERAL**

### **Contextualización del tema**

El propósito de este estudio es establecer la conexión entre la satisfacción laboral y la productividad en la compañía MAVESA SA. El objetivo es mejorar los indicadores medibles de la empresa mediante la optimización de sus procesos productivos para lograr un ambiente de trabajo armonioso y eficiente para todas las partes involucradas. La investigación se llevará a cabo en la ciudad de Quito y se centrará en MAVESA SA, una importante empresa de vehículos automotores en Ecuador.

La instrucción formal se considera como un factor que puede contribuir a la satisfacción laboral, y se espera que la investigación identifique otros factores que la generen.

Además, se discuten condiciones laborales que fomentan la estabilidad, el ascenso, la recompensa, el apoyo y los beneficios sociales, la capacitación y el aumento de la eficiencia en el trabajo, los cuales son fundamentales para el crecimiento de una empresa.

Los empleados satisfechos se consideran más productivos y menos propensos a cometer errores y malgastar los recursos de la empresa. Se concluye que la optimización de los esfuerzos puede prevenir estas situaciones y mejorar la productividad de la organización.

### **Problema de investigación**

El problema de esta investigación es ver cómo afecta la satisfacción de los empleados en una empresa y su nivel en las tareas cotidianas de producción.

### **Objetivo general**

Calcular el impacto que tiene la satisfacción en la producción laboral de una empresa.

### **Objetivos específicos**

- Identificar los argumentos clave de la satisfacción laboral relacionadas con la productividad en la organización.
- Examinar y reunir datos acerca del grado de satisfacción laboral de los trabajadores y su relación con los niveles de rendimiento en la empresa.
- Analizar los distintos niveles de satisfacción laboral de los empleados utilizando métodos cualitativos y cuantitativos.
- Estrechar Vínculos entre la buena satisfacción laboral y la producción de la organización, mediante incentivos al empleado.

### **Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:**

El proyecto evidenciará un impacto positivo en la empresa "Maquinarias y Vehículos" S.A. (MAVESA) a partir del segundo semestre de 2023, y provocará cambios administrativos dentro de la organización. Esto se debe a que, al contar con un personal altamente calificado y motivado para el desarrollo y el crecimiento laboral, se generará un aporte de ideas que impactarán la eficiencia organizacional y servirán como guía y apoyo para los colaboradores actuales y futuros. Esto les permitirá adaptarse adecuadamente a su puesto de trabajo, ser más eficientes y eficaces. Además, esta investigación será útil para otras empresas, tanto del mismo sector como de diferentes giros, ya que brindará experiencia en el proceso de creación de conocimiento y comprensión de múltiples perspectivas, lo que facilita la participación en el proceso de aprendizaje y permite que el conocimiento se incruste en la experiencia social.

## **CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **1.1 Contextualización general del estado del arte.**

En el desarrollo de este capítulo, se lleva a cabo una búsqueda bibliográfica para conceptualizar las variables involucradas en el estudio, las teorías, desarrollos y métodos de los diferentes autores relacionados con los indicadores previamente mencionados.

El proceso de actualización facilita la comprensión y el entendimiento de todos los aspectos relacionados con esta investigación científica. Los conceptos que se consideran incluyen el de satisfacción.

#### **La satisfacción**

Se refiere a que implica niveles altos o bajos de satisfacción personal, causados por la correlación de diferentes áreas del cerebro que conducen a un aumento de la saciedad y los niveles de energía, así como a la disminución de la anorexia extrema.

La felicidad de una persona está envuelta por la reducción del gasto de energía producido por las secciones cerebrales, Por lo general, este proceso se activa cuando se completa una actividad con éxito.

#### **Satisfacción Laboral**

McClellan (1961), establece 3 variables clave en la satisfacción laboral: El deseo de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. La necesidad de logro se refiere al deseo del individuo de alcanzar objetivos y demostrar su competencia. Aquellos que tienen una alta necesidad de logro enfocan su energía en completar tareas de manera rápida y efectiva.



La necesidad de afiliación se relaciona con el deseo de afecto, amor y vinculación social, mientras que la necesidad de poder se refiere al interés en tener control en el trabajo propio y de otros.

Adams (1963), considera que la satisfacción laboral de un trabajador es una correlación entre la motivación, el desempeño y la satisfacción.

Según Davis y Newstrom (1994), la teoría del equilibrio del buen vivir del empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su esfuerzo y recompensa, comparando con las de otros en situaciones similares en la empresa y en la sociedad.

Además, la satisfacción laboral de una persona se correlaciona con su trabajo actual y experiencias previas, así como con sus relaciones con los compañeros de trabajo y el ambiente laboral.

#### **Determinantes de la Satisfacción Laboral.**

En este estudio se examinarán diversas variables que influyen en la satisfacción laboral en un contexto empresarial. De acuerdo con el texto, se considera que la satisfacción laboral se ve influenciada por factores tales como la presencia de tareas intelectualmente desafiantes, las condiciones adecuadas para realizar las tareas de manera efectiva, una recompensa justa y proporcional al esfuerzo realizado, y un ambiente colaborativo con los compañeros de trabajo.

**Carlos (2013)** afirmó: La variedad de tareas y responsabilidades influye en la capacidad de concentración y estimulación intelectual, lo que puede aumentar el nivel de cognición y creatividad en el trabajo. Además, esto puede generar una sensación de satisfacción personal y confianza en uno mismo, demasiada responsabilidad, sin embargo, puede crear una sensación de negación de esta obligación. Sin embargo, cada empresa tiene su propia política de compensación y pago de sus empleados en todos los niveles existentes, y por lo tanto cumple con los requisitos legales del régimen laboral de cada país.

#### **Principales teorías sobre la satisfacción laboral:**

En los desarrollos teóricos actuales es importante destacar todo el campo en el que reside en el entorno empresarial sobre el que gira la productividad empresarial. El objeto de estudio en el libro.

Betty, (2008) afirmó: La estructura de la teoría de la satisfacción está interrelacionada, específicamente identificada como los resultados afectivos producidos por los empleados, y como variables de actitud o interacciones entre los empleados y sus puestos de trabajo.

## **1.2. Proceso de investigación**

### **1.2.1. Tipo de Investigación.**

Según el marco metodológico presentado por Azuero (2019) en su investigación, se busca la verificación de hipótesis a través de conceptos teóricos ampliamente aceptados para recopilar datos y analizarlos. El objetivo es identificar los aspectos relevantes del problema de investigación y aplicar herramientas teórico-prácticas para resolverlo de manera efectiva.

#### **Enfoque de la investigación**

La investigación que se está llevando a cabo utiliza un enfoque mixto, que combina elementos cualitativos y cuantitativos. No se están manipulando las variables, lo que indica que se trata de un diseño no experimental.

La metodología cualitativa se utiliza para obtener información que ayude a comprender mejor el tema de estudio, mientras que la metodología cuantitativa se utiliza para medir estadísticamente los datos obtenidos y facilitar su interpretación.

#### **Investigación descriptiva**

¿Para quién es relevante este tipo de investigación? ¿cómo? ¿cuándo? ¿Por qué?, explorada por actores y ambientes inmersos en los acontecimientos. Esta forma de investigación permite dar cuenta de forma convincente y legible por cada una de las variables que formaron parte del estudio, junto con un resumen detallado y del conocimiento obtenido a partir de la investigación. Para los fines de este estudio, el estudio se aplicó a los empleados de la agencia principal de Mavesa en Quito.

#### **Estrategias y/o técnicas**

Entender y apreciar la GTH es fundamental para cualquier compañía, ya que se debe comprender la importancia y los beneficios que trae consigo la implementación de estrategias. Por otro lado, el organigrama de la empresa es una herramienta gráfica que muestra los niveles jerárquicos internos.

En el enfoque y valor de una empresa, el capital humano es un aliado clave para su éxito, ya que su conjunto de habilidades y competencias benefician tanto interna como externamente a la organización. Las competencias son una base para el desempeño laboral exitoso y permiten que la empresa tenga un enfoque claro hacia el éxito.

La información clave mencionada anteriormente fue relevante para la realización de una descripción de cargos, que se creó con la información entregada por los empleados de la empresa y profundizada con investigación bibliográfica. El formato de la descripción de cargos

permitió recopilar toda la información de la empresa y enfocarla en el desempeño laboral para lograr contribuciones positivas en el futuro.

## **ANALISIS DE RESULTADOS**

### **1.2.2. Población y muestreo**

#### **Población.**

La población se refiere al conjunto de variables que se estudiarán para corroborar las razones que influyen en la relación entre variables en un punto y período específicos. En este estudio, se ha definido la población como el total de empleados asignados en una sucursal de la principal empresa automotriz de Ecuador. La población consta de 116 empleados que trabajan en la sucursal principal, ubicada en una zona concurrida de la ciudad.

**Tabla 1: Población**

<b>Población</b>		
<b>Estrato</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Cargo</b>
Agencia 1	116	Empleados
<b>Total</b>	<b>116</b>	

#### **Muestreo**

El muestreo población es una parte del conjunto totalitario de variables que se consideran para ser investigados y se define como cualquier subconjunto de una población estadística. Para realizar cálculos estadísticos precisos, es preciso seleccionar una muestra que represente la cantidad de estudio.

La fórmula se utiliza para saber el tamaño del muestreo necesaria para obtener resultados precisos en una investigación. En este caso, la población es de 116 personas y el margen de error admisible es del 10%. La constante estadística K es de 1,96. Los valores de P y Q representan la variabilidad positiva y negativa respectivamente, y en este caso ambos son 0,5. Aplicando la fórmula, se obtiene que se necesitan 53 empleados para la muestra.

**Tabla 2: Muestra**

<b>Muestreo</b>		
<b>Estrato</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Cargo</b>
Trabajadores	53	Empleados
<b>Total</b>	<b>53</b>	



### **La Encuesta**

La técnica de encuesta se utiliza para recolectar información a través de cuestionarios aplicados a una muestra poblacional, con el objetivo de obtener datos primarios que puedan ser utilizados para el análisis.

### **Escala de Likert**

La Escala de Likert es una forma comúnmente utilizada para casos de investigación y con esto evaluar las opiniones y actitudes de las personas, está diseñada para medir el grado de satisfacción de la persona encuestada con respecto a una afirmación o pregunta específica.

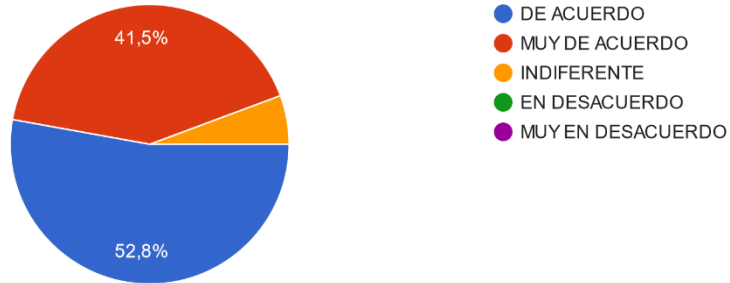
Para este estudio, se establecerá un nivel de conformidad que va desde:

- 1) Muy en desacuerdo**
- 2) En desacuerdo**
- 3) Indiferente**
- 4) De acuerdo**
- 5) Muy de acuerdo.**

### Análisis de datos.

¿Está de acuerdo usted que los directivos de la empresa de la cual usted forma parte deben atender las necesidades de su área de trabajo para la solución de problemas que se presenten?

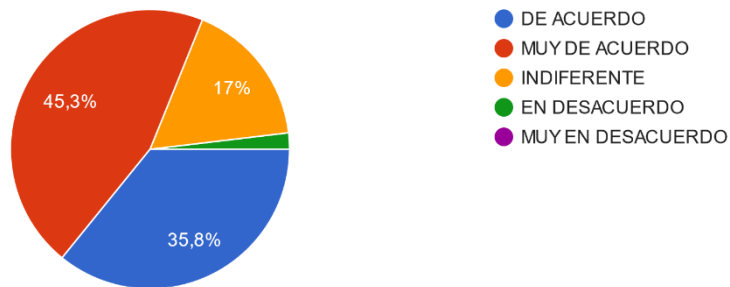
53 respuestas



Con base en los puntos analizados en la pregunta 1, el 52,8% de los trabajadores que se encuestaron estuvo de acuerdo en que los directores de las agencias deben estar conscientes de los posibles conflictos en el desarrollo de las operaciones del día a día de cada agencia que mantiene la empresa y considerar que está distribuida. en áreas urbanas. Los criterios anteriores fueron cumplidos por el 41,5 por ciento de los trabajadores entrevistados, mientras que el 5,7 por ciento estuvo indiferente a la pregunta.

¿Necesita usted ser motivado o incentivado previamente para el inicio de sus actividades laborales?

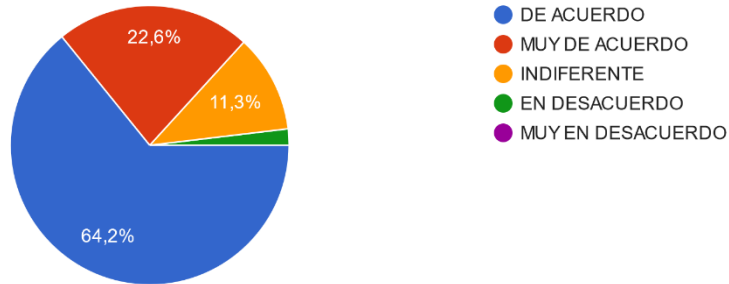
53 respuestas



Con base en las respuestas de los empleados encuestados, la mayoría de las respuestas fueron el hecho de que el 45,3% dijo que está muy de acuerdo, el 35,8% estuvo de acuerdo y el 17% fue indiferente a la pregunta.

¿Considera usted que sería beneficioso para la empresa en la que usted labora, considerar la opción de un ascenso de cargo laboral de acuerdo... sus empleados? ¿Esto mejorará su productividad?

53 respuestas

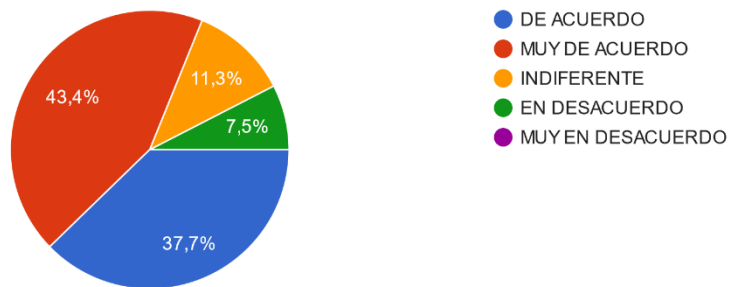


Con base en las respuestas de los empleados encuestados, la mayoría de las respuestas fueron el hecho de que el 64.2% dijo que está de acuerdo en que las promociones se pueden elegir en función del desempeño de cada empleado y la experiencia que cada uno haya ganado durante el evento.

El 22.6 por ciento de los empleados encuestados también estuvo muy de acuerdo en que se podría presentar una oportunidad en esta área de beneficios debido a la trayectoria reportada de cada empleado. El 11.3% estuvo indiferente con la pregunta.

¿Considera usted que la productividad de su trabajo depende mucho del estado de ánimo en que usted se encuentre o de una específica tarea a realizar dentro de sus horas laborales?

53 respuestas



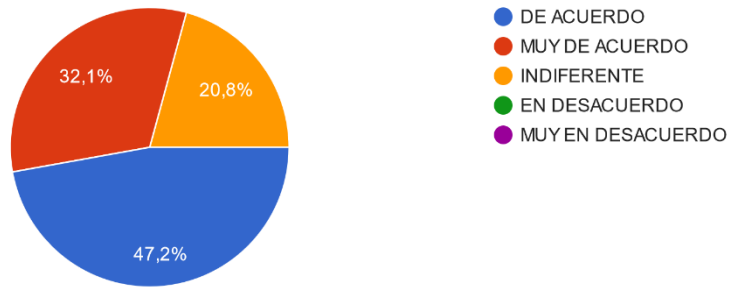
Los estándares obtenidos en esta cuestión muestran que el 43.4% de los trabajadores encuestados está totalmente muy acuerdo en que el estado mental afecta en alguna medida la productividad de los empleados.

El 37.7% de los encuestados está de acuerdo en que su rendimiento disminuye cuando el estado de ánimo se ve desubicado por algún factor. Sin embargo, el 18.8% de los empleados encuestados cree que, si su estado neuronal se ve afectado por algo sea al interior o exterior de

las oficinas de la compañía en la que laboran, no está de acuerdo con que su desempeño disminuya.

¿Estaría dispuesto usted a participar en la toma de decisiones en una determinada situación en la que se encuentre todo el grupo de trabajo para el logro de metas?

53 respuestas

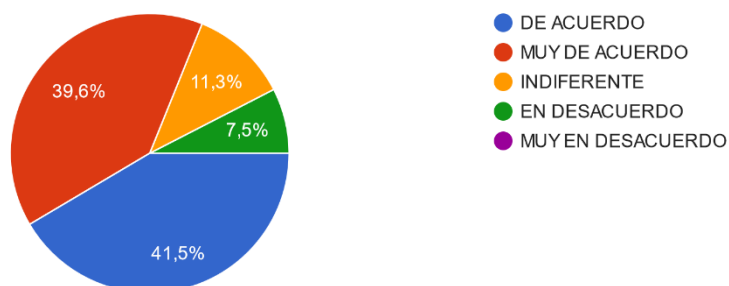


Los resultados dados en esta materia determinaron que el 47.2% de los trabajadores estarían dispuestos a encajar en el aporte de decisiones cuando sea necesario para cumplir los estándares propuestos, establecidos o en caso de necesidad.

El 32.1 por ciento de los encuestados estuvo muy de acuerdo en participar en la toma de decisiones si su intervención es necesaria para lograr los objetivos comerciales establecidos. En este caso, lo que se considera importante. Del resto de los empleados encuestados, el 20.8% estuvo indiferente.

¿Considera que el jefe de su departamento laboral debe presentar una actitud motivadora para que influya en el normal proceso de las actividades a realizarse cuando existen problemas?

53 respuestas

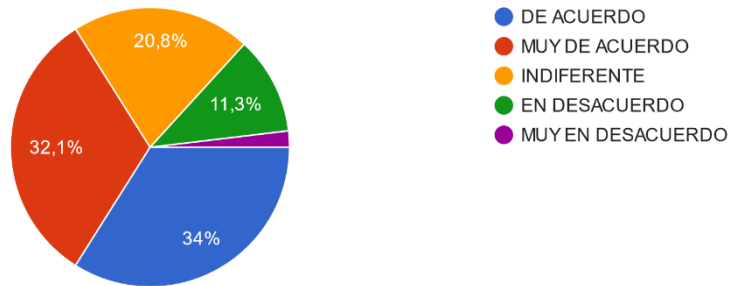


Los resultados de esta pregunta mostraron que el 41.5% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo en que en caso de contradicciones entre las condiciones internas o externas relacionadas con las actividades laborales, el jefe debe adoptar una actitud alentadora para no afectar los resultados productivos alcanzados. Planifique con anticipación.

El 39.6 por ciento de los encuestados estuvo muy de acuerdo con los criterios mencionados, pero el 11.3 y el 7.5 por ciento de los empleados no estuvo de acuerdo y estuvo indiferente en que los gerentes deben ser positivos si surgen conflictos en su trabajo diario, porque se debe identificar la causa o el motivo de una situación específica y la responsabilidad es clara.

¿Está de acuerdo usted, que las necesidades personales de cada uno de los colaboradores y compañeros influyen en la productividad de la empresa?

53 respuestas

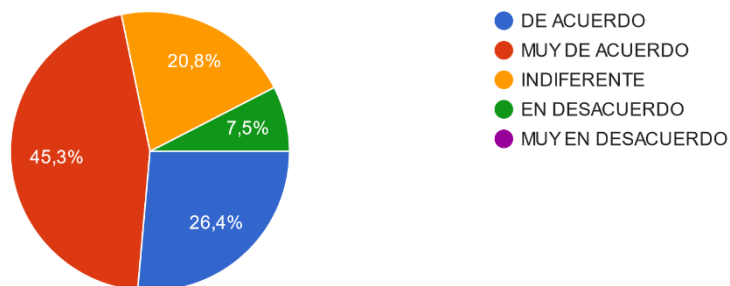


Con base a las respuestas a esta pregunta, se dice que el 66% de los trabajadores encuestados estuvo muy de acuerdo en que la necesidad personal influye en las acciones que toman en el trabajo.

El 34% de los empleados encuestados está muy de acuerdo con los criterios mencionados. Es importante señalar las respuestas del 32.1% de los encuestados quienes manifestaron que están muy de acuerdo en que la necesidad personal influye o influyen en el desarrollo de las actividades de producción que les encomienden o que se establezcan. El 20.8% de los encuestados fue indiferente con la pregunta y el 11,3% estuvo en desacuerdo.

¿Está usted de acuerdo que una buena administración de los recursos humanos es generadora de logros de objetivos y satisfacción del empleado en el entorno laboral del que forme parte?

53 respuestas



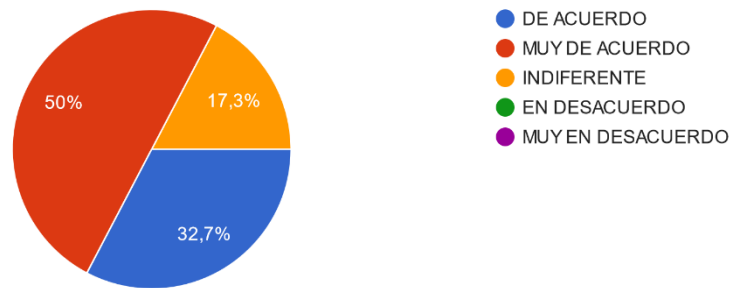


El 45.3% de los empleados encuestados está totalmente muy de acuerdo en que la adecuada gestión de los RH de la compañía se verá reflejada en su productividad, generando satisfacción laboral en los empleados.

El 26.4% de los empleados encuestados está de acuerdo en que la gestión de los Rh debe realizarse de forma técnica, teniendo en cuenta el potencial de cada empleado para optimizar el desempeño. Sin embargo, el 20.8% de los empleados cree que la productividad de la empresa no depende de la gestión de los recursos humanos, el 7.5% de los encuestados no estuvo en desacuerdo.

9.- ¿Cree usted que la satisfacción laboral de los empleados de una organización está estrictamente vinculada a los beneficios sobre seguridad e ingresos mientras esto se mantenga?

52 respuestas



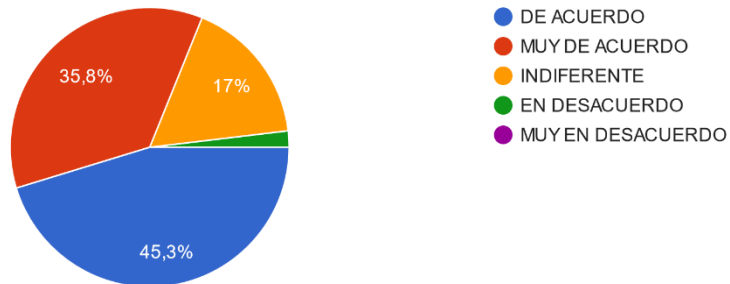
Como resultado de este problema, tenemos:

El 50% de los encuestados validan una correlación entre la satisfacción y los beneficios que obtienen la compañía, creando la capacidad de compromiso al pie de la letra, lo que se refleja en los resultados producidos.

El 32.7% del resto de los empleados encuestados acepta los criterios mencionados, porque cree que en la medida en que el empleado crea satisfacción laboral, lo motivará a desempeñar sus actividades de manera efectiva, mostrar una actitud competitiva en el mercado laboral para convertirse en una estructura del área de producción de la empresa. parte de la continuación de ese interés., el 17.3% fue indiferente con la pregunta.

¿Está usted de acuerdo que a mayor beneficios recibidos por los empleados habrá mayor productividad en las empresas?

53 respuestas

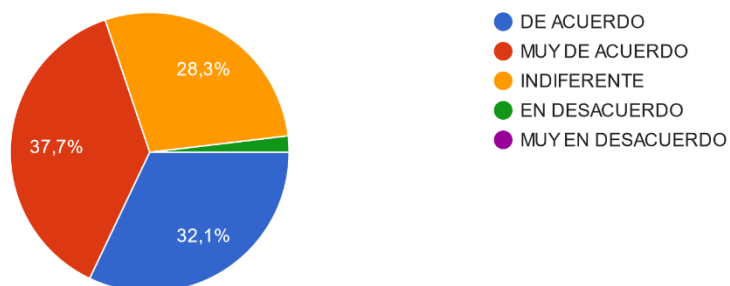


Con base en los resultados de esta pregunta se determinó que el 45.3% de los trabajadores encuestados dijo estar de acuerdo en que la productividad de la empresa se optimizaría en sus resultados si hubiera más beneficios porque la fuerza laboral se esforzaría más para igualar los beneficios. recibieron de la empresa.

El 35.8% de los encuestados está muy de acuerdo en que los empleados están más interesados en completar las obligaciones. Aunque el 17% de los trabajadores encuestados fueron indiferentes a aceptar mayores beneficios para justificar un mayor esfuerzo porque los presupuestos de producción se establecieron antes del evento.

¿Considera usted, que el volumen de ventas de planes de telefonía celular más económicos satisface las expectativas de ingresos de la empresa?

53 respuestas



Con base en los resultados de esta pregunta, es claro que el 37.7% de los representantes de servicio al cliente afirman que el plan de telefonía celular más económico tiene un alto volumen de ventas que representa ingresos suficientes para cumplir con los puestos de trabajo deseados creados por su empresa.

El 32.1% de los empleados encuestados confirmaron que están de acuerdo con lo dicho en el párrafo anterior. Sin embargo, el 28.3% de los trabajadores encuestados dijo estar indiferente con que las ventas de planes de precios bajos cumplieran con las expectativas de las empresas a las que estaban asociados porque los presupuestos de ventas estaban diseñados para facilitar las ventas a través de diferentes planes de precios.

### Análisis encuesta resultados

COLABORADORES	53	PREGUNTAS	11								
CUESTIONARIO	RESPUESTAS	VARIABLES	RESPUESTAS	VARIABLES	RESPUESTAS	VARIABLES	RESPUESTAS	VARIABLES	RESPUESTAS	VARIABLES	TOTAL
PREGUNTA 1	28	DE ACUERDO	22	MUY DE ACUERDO	3	INDIFERENTE					53
PREGUNTA 2	19	DE ACUERDO	24	MUY DE ACUERDO	9	INDIFERENTE	1	EN DESACUERDO			53
PREGUNTA 3	34	DE ACUERDO	12	MUY DE ACUERDO	6	INDIFERENTE	1	EN DESACUERDO			53
PREGUNTA 4	20	DE ACUERDO	23	MUY DE ACUERDO	6	INDIFERENTE	4	EN DESACUERDO			53
PREGUNTA 5	25	DE ACUERDO	17	MUY DE ACUERDO	11	INDIFERENTE	0	EN DESACUERDO			53
PREGUNTA 6	22	DE ACUERDO	21	MUY DE ACUERDO	6	INDIFERENTE	4	EN DESACUERDO			53
PREGUNTA 7	18	DE ACUERDO	17	MUY DE ACUERDO	11	INDIFERENTE	6	EN DESACUERDO	1	MUY EN DESACUERDO	53
PREGUNTA 8	14	DE ACUERDO	24	MUY DE ACUERDO	11	INDIFERENTE	4	EN DESACUERDO			53
PREGUNTA 9	17	DE ACUERDO	26	MUY DE ACUERDO	9	INDIFERENTE	1	EN DESACUERDO			53
PREGUNTA 10	24	DE ACUERDO	19	MUY DE ACUERDO	9	INDIFERENTE	1	EN DESACUERDO			53
PREGUNTA 11	17	DE ACUERDO	20	MUY DE ACUERDO	15	INDIFERENTE	1	EN DESACUERDO			53
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>		<b>225</b>		<b>96</b>		<b>23</b>		<b>1</b>		<b>583</b>

**Tabla 3**

Fuente: Elaboración Propia

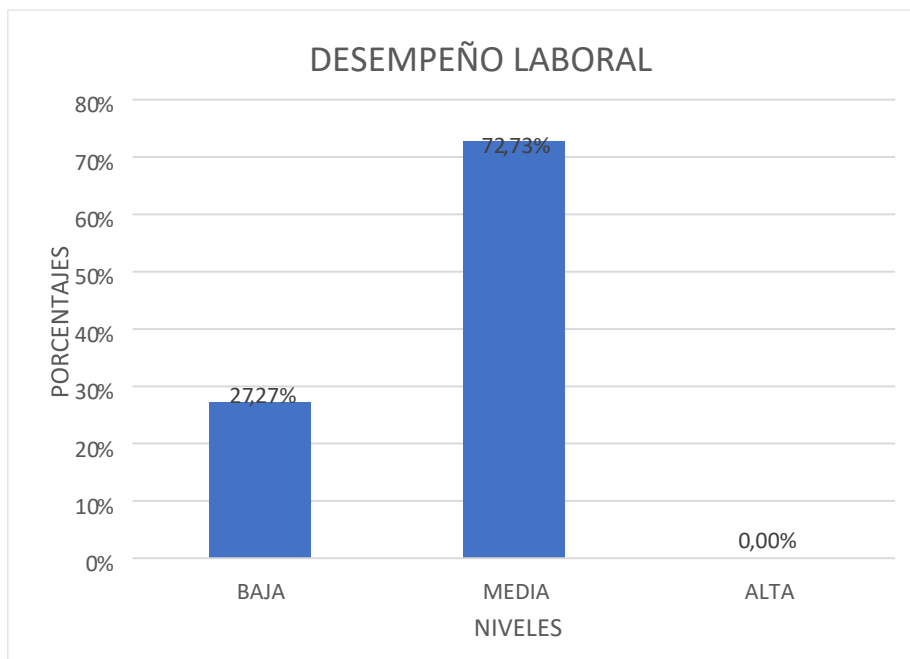
### ANALISIS PRODUCTIVIDAD

**Tabla 4** Distribución de niveles Variable Independiente

NIVELES	COLABORADORES	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJA	6	27.27%
MEDIA	16	72.73%
ALTA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Elaboración Propia

**Figura 1** Estadística Variable Dependiente



**Fuente: Elaboración propia.**

Los valores presentados en la tabla 4 y figura 5 indican que el grado de nivel laboral de los empleados de Mavesa durante el año 2021 se divide en un 27,27% de nivel bajo y un 72,73% de nivel medio. Esta situación sugiere que existen debilidades en el desempeño de la mayoría de los colaboradores y se requiere una pronta atención para mejorar la situación.

Al interpretar los datos recopilados de los colaboradores, se observa que no hay un nivel alto de percepción sobre el cumplimiento de un buen desempeño laboral, ya que la mayoría considera que su desempeño es medio o bajo.

## **DISCUSIÓN Y CORRELACION**

La correlación entre la encuesta de clima laboral y la evaluación de desempeño puede ser muy útil para identificar las fortalezas y debilidades de la empresa y de los empleados en términos de su ambiente y su desempeño laboral.

### **Correlación de Pearson**

Es una prueba numérico estadístico que se utiliza para comprobar la relación existente entre dos variables vistas y medidas por intervalos o por razón. Este se obtiene a partir de la medición y muestreo de dos variables.

Su fórmula de cálculo está determinada de la siguiente manera:

**Donde:**

r = Coeficiente de Pearson

x = variable uno

y= variable dos

Zx = Desviación estándar de la variable uno

Zy = Desviación estándar de la variable dos

N = Número de datos

### Interpretación de Correlación de Pearson

**Tabla 5**

Resultados de la Correlación de Pearson

RESULTADOS DE LA PUNTUACIÓN	
VALOR	ANALISIS
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Relación negativa altamente significativa
-0.75	Asociación Negativa Importante
-0.50	Correlación negativa mediática
-0.25	Correlación negativa baja
-0.10	Correlación negativa muy baja
0.00	No hay correlación alguna entre las variantes
+0.10	Correlación positiva muy baja
+0.25	Correlación positiva baja
+0.50	Correlación positiva mediática

+0.75	Correlación positiva aceptable
+0.90	Correlación positiva muy aceptable
+1.00	Correlación positiva perfecta

### Elaboración Propia (IBMSPSS)

#### Correlaciones

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,0,75"
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	53	53
VD	Correlación de Pearson	,0,75"	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	53	53

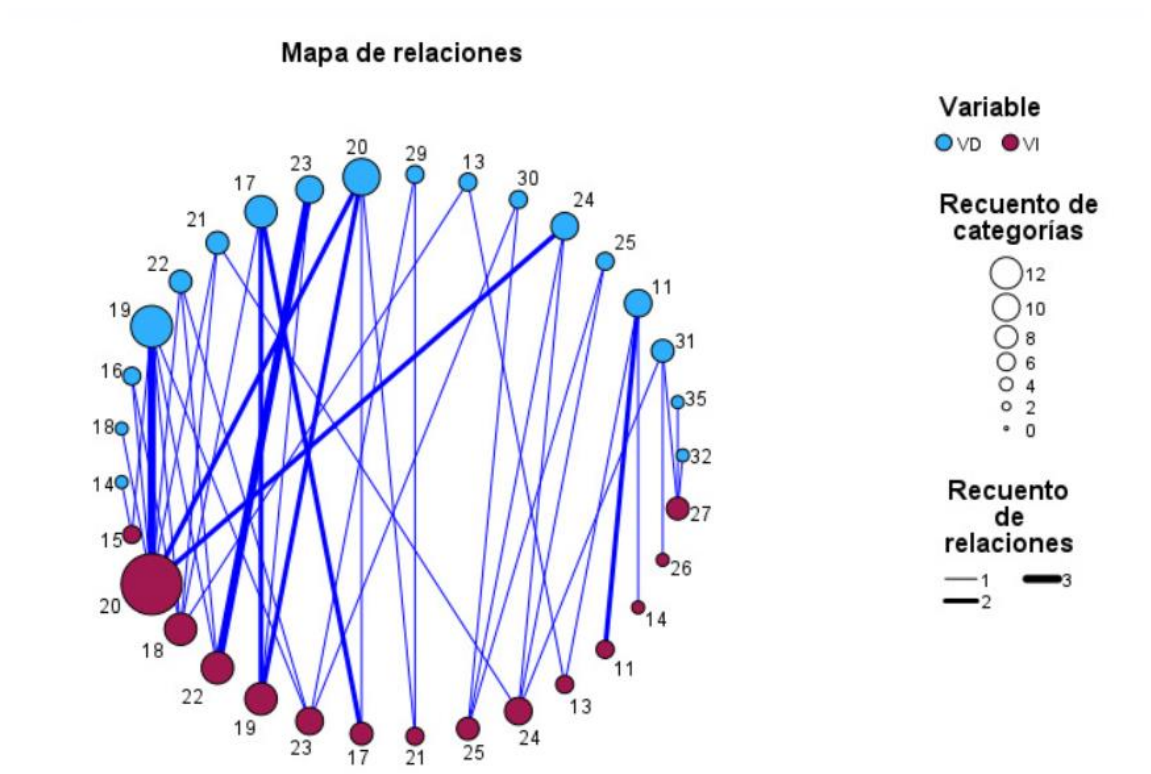
**Figura 2**

### Elaboración Propia (IBMSPSS)

**Nota:** La prueba estadística de correlación entre las variables VI y VD manifiestan que existe correlación entre las variables representados por un coeficiente de ,0,75" además su nivel de significancia nos señala que existe relación entre las variables estudiadas.

#### Interpretación de Resultados

Existe correlación entre las variables VI y V2, debido a que la percepción de los individuos dentro de la organización, según los datos numéricos obtenidos, presentarían cuadros de satisfacción, ya que es perceptible esa influencia sobre el clima laboral. Por cuanto la presencia o ausencia de satisfacción modifica el clima laboral propiamente dicho, como se menciona en su componente teórico. Se puede decir, además, que la satisfacción afecta la productividad laboral, porque son que van de la mano en el imaginativo del ser humano y de la organización.



**Figura 3**  
**Elaboración Propia (IBMSPSS)**

Nota: El gráfico de dispersión indica la relación que existe entre los datos numéricos obtenidos.

Fuente: Elaboración propia (2023).

}

## CAPÍTULO II: PROPUESTA

### 1.1. Fundamentos teórico-propuestos

La elaboración de una documentación clara y la comprensión de los conceptos son elementos fundamentales para establecer los requisitos y directrices deseados por la empresa. Además,

estos aspectos son esenciales para la presentación adecuada del programa y para que los colaboradores de la organización lo comprendan de manera efectiva.

### **Atracción del Recurso Humano**

Bouzaso Ortíz y Reeyes Gaitán (2019) sostienen que el subsistema o función de Gestión de Recursos Humanos (GRH), aunque es un término genérico, se centra en los lineamientos y requisitos específicos de la empresa y se implementa de manera independiente en lugar de formar parte del conjunto de operaciones empresariales. La ejecución adecuada de estas funciones es esencial para la productividad, ya que, sin una gestión adecuada, el crecimiento de la empresa se verá comprometido y no se podrán alcanzar los objetivos de la empresa, ya sean servicios o productos.

### **Organigrama**

En la estructura organizacional de una empresa u organización, que muestra las relaciones jerárquicas y funcionales entre los distintos puestos y departamentos. Esta herramienta de gestión es importante porque permite identificar de manera clara las líneas de autoridad, las responsabilidades de cada puesto, y la forma en que se agrupan los distintos departamentos y áreas de la organización. Además, el organigrama puede ayudar a optimizar la toma de decisiones y mejorar la comunicación interna, ya que facilita la comprensión de cómo funciona la empresa y quiénes son las personas responsables de cada área y tarea.

### **Desempeño Laboral**

Ramírez Gamboa (2017) argumenta que el desempeño de un individuo se evidencia a través de su capacidad para cumplir con las tareas asignadas, En otras palabras, el desempeño exitoso de un empleado no solo depende de sus habilidades y preparación, sino también de su capacidad para adaptarse y cumplir con las expectativas y estándares de la organización.

### **Descriptivo de cargos**

Según Iranzo Enguíanos (2017), las descripciones de puestos son beneficiosas tanto para la empresa como para los empleados. En primer lugar, permiten a los altos directivos especificar los puestos, funciones y responsabilidades de cada trabajador, lo que ayuda a evitar la duplicidad de funciones y la confusión acerca de lo que se espera de cada empleado. Esto a su vez puede aumentar la eficiencia y productividad de la empresa.

Además, las descripciones de puestos dan control a los trabajadores y ayudan a comprender mejor sus ideas y metas dentro de la empresa, y a desempeñar sus actividades de manera más eficiente. También pueden ser útiles en el proceso de selección, al ayudar a determinar los requisitos necesarios para un puesto específico y a encontrar al candidato más adecuado para



el trabajo. En resumen, una descripción clara y detallada del trabajo como parte del manual funcional puede mejorar significativamente la eficiencia y la eficacia de la empresa, al tiempo que beneficia a los empleados al guiarlos hacia un desempeño más exitoso y satisfactorio.

### **Descripción de la propuesta**

Según el análisis de la herramienta utilizada, se ha determinado que la falta de satisfacción puede afectar negativamente el enfoque laboral, así como la validación e implementación del equipo de capacitación. Por lo tanto, comprender las expectativas de los trabajadores es fundamental para el desarrollo de habilidades y para asegurar que los empleados sepan lo que se espera de ellos. Al enfocarse en los lineamientos y objetivos de la empresa, se pueden establecer pilares fundamentales que contribuyan al éxito organizacional.

En resumen, los pilares fundamentales para mejorar la satisfacción y el desempeño laboral incluyen comprender las expectativas de los trabajadores, establecer objetivos claros y lineamientos efectivos para la empresa, y proporcionar capacitación y desarrollo profesional adecuados. Al hacerlo, se pueden mejorar significativamente la productividad, el rendimiento y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez contribuirá positivamente al éxito general de la organización.

- Gestión de TH
- Organigrama
- Desempeño laboral
- Descriptivo de cargos

### **PROPUESTA**

Crear e implementar un Código de conducta laboral que sirva para establecer políticas, procedimientos y directrices que ayuden a crear un ambiente laboral saludable, seguro y productivo para los empleados. Este manual será una herramienta útil para la gestión de talento humanos y que traerá consigo varios objetivos, entre ellos:

**Mejorar la satisfacción de los empleados:** Un buen clima laboral puede aumentar la satisfacción y la pasión de los trabajadores con la compañía y su trabajo.

**Aumentar la productividad:** Un ambiente laboral positivo y motivador puede mejorar la productividad y el desempeño de los empleados.

**Reducir el absentismo y la rotación de personal:** Un clima laboral saludable puede disminuir el absentismo y la rotación de personal, lo que puede ahorrar tiempo y recursos a la empresa.

Mejorar la imagen de la empresa: Un buen clima laboral puede mejorar la imagen y reputación de la empresa, lo que puede atraer talentos y mejorar la relación con los clientes y proveedores.

Promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Es importante que los empleados tengan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto significa ofrecer horarios flexibles, días de descanso, tiempo libre y otros beneficios que les permitan tener tiempo para sus actividades personales y familiares.

Fomentar la comunicación abierta y efectiva: La comunicación es clave para una empresa exitosa. Fomentar una comunicación abierta y efectiva puede ayudar a mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados, ya que les permite expresar sus ideas y preocupaciones y les hace sentir escuchados y valorados.

Ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional: Los empleados valoran mucho la oportunidad de aprender y desarrollarse profesionalmente. Ofrecer programas de capacitación y desarrollo puede ayudar a mejorar su satisfacción y productividad, ya que se sentirán más valorados y motivados en su trabajo.

Ofrecer incentivos y reconocimiento: Los incentivos y el reconocimiento son una forma efectiva de motivar a los empleados y mejorar su satisfacción y productividad. Esto puede incluir bonificaciones por desempeño, ascensos, reconocimiento público, entre otros.

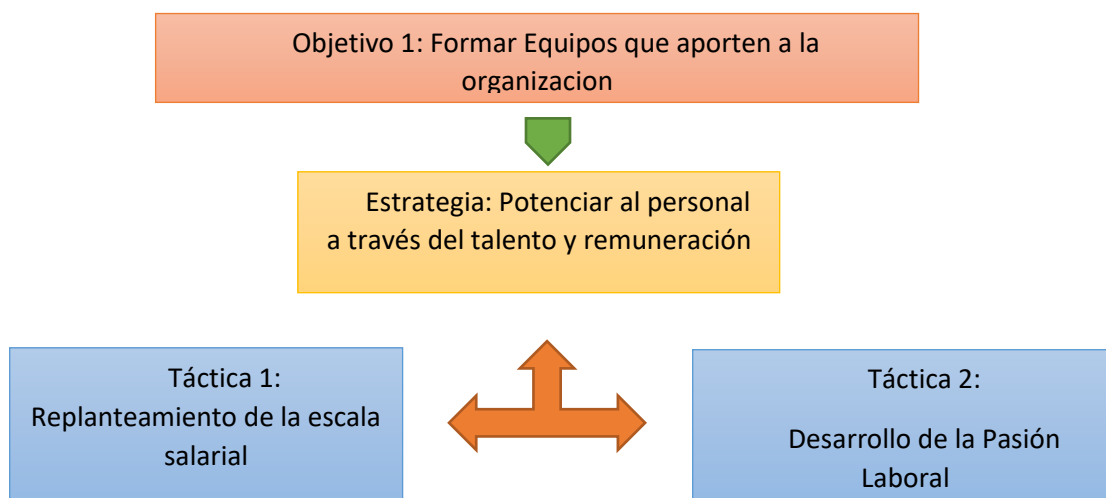
En resumen, un manual de clima laboral es una herramienta importante para mejorar el bienestar de los empleados y el desempeño de la empresa en general.

#### **Código de conducta laboral (Ver Anexo 4)**

#### **PLAN DE ACCCION**

En el primer objetivo se considerará establecer equipos de trabajo que contribuyan a la organización, para esto se planteara realizar un estudio de los salarios y compensaciones del sector, con esta información se podrá elaborar la escala remunerativa para su implementación, seguidamente se evaluara las habilidades de los colaboradores para la reasignación o

reubicación según la función de sus capacidades con el propósito de desarrollar la satisfacción laboral.



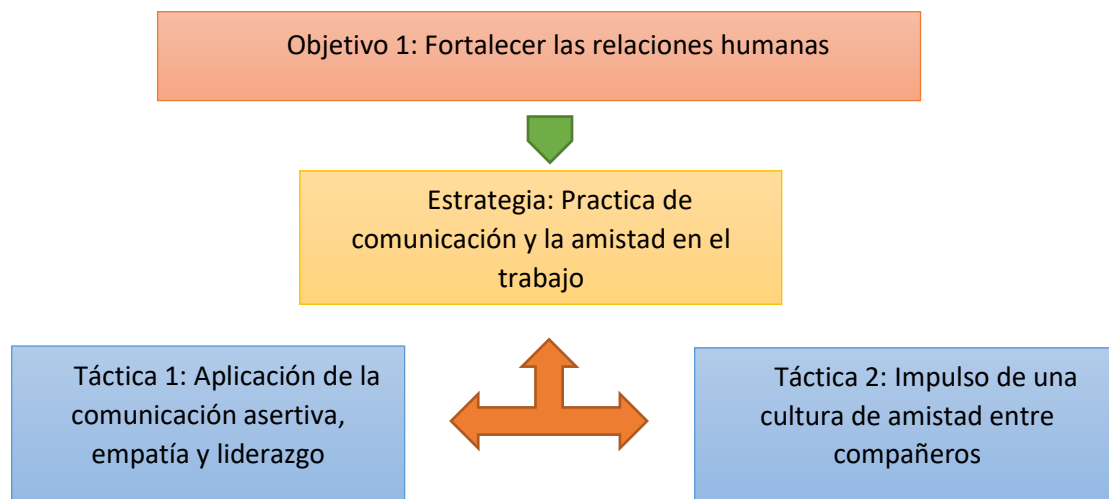
**Tabla 4**

**Elaboración Propia**

El texto describe un objetivo que tiene una duración de 120 días y un presupuesto asignado de \$5.000 (Tabla 3)

<b>N</b>	<b>Descripción</b>	<b>P.U</b>	<b>Cantidad</b>	<b>P. T</b>
1	Asesoría especializada	\$2.500	1	\$2.500
2	Revisión legal	\$ 500	1	\$500
3	Asesoría psicológica para la evaluación de habilidades	\$500	1	\$500
4	Gastos logísticos y entrega de materiales adicionales	\$1000	1	\$1000
5	Capacitaciones virtuales por área y subáreas	\$500	1	\$500
<b>Total, de Egresos</b>				<b>\$5.000</b>

El segundo objetivo tiene como meta el fortalecimiento de las relaciones interpersonales mediante un manual diseñado para mejorar la comunicación asertiva, la empatía, el liderazgo y la capacidad de relacionarse con los demás en un ambiente laboral, se busca impulsar el aprendizaje organizacional en equipos de trabajo, juego de roles, comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos, manejo de cambios, debate y participación efectiva. Además, se incluirá en el reglamento de trabajo la promoción de una cultura de amistad saludable en la empresa, y se medirá el progreso de las encuestas de satisfacción del personal interno. Para monitorear el avance y la eficacia de estas actividades, se emplearán indicadores específicos.



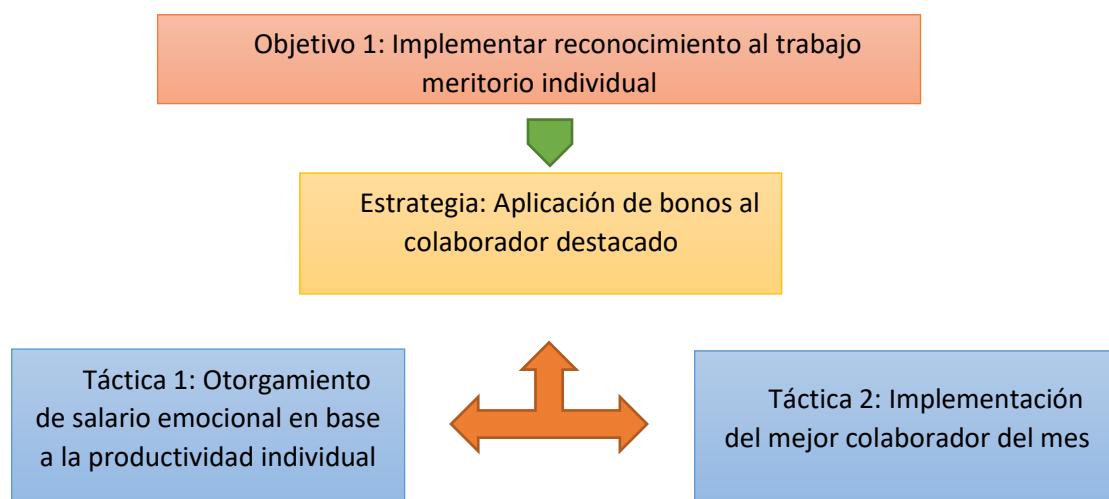
**Tabla 5**

**Elaboración Propia**

Las actividades planificadas se llevarán a cabo durante un período de 86 días y tendrán un presupuesto asignado de S/ 500.00, tal como se detalla en la Tabla 5:

N	Descripción	P.U	Cantidad	P. T
1	Asesoría Técnica	\$250	1	\$250
3	Asesoría Proyecto	\$250	1	\$250
<b>Total, de Egresos</b>				<b>\$500</b>

El tercer objetivo consiste en establecer el reconocimiento del mérito individual. Para lograrlo, se creará un modelo de aplicación y un manual detallado que incluirá las bases y los aspectos relevantes para otorgar un salario emocional justo, fundamentado en la productividad del colaborador. Además, se evaluará el progreso a través de una encuesta de satisfacción laboral que se realizará regularmente. Para facilitar la medición y el control de las actividades relacionadas con este objetivo, se utilizarán indicadores específicos.



**Tabla 6****Elaboración Propia**

Se prevé que las acciones se extenderán por un periodo de 81 días y contarán con una asignación presupuestaria de \$1000 tal como se detalla en la tabla 6.

<b>N</b>	<b>Descripción</b>	<b>P.U</b>	<b>Cantidad</b>	<b>P. T</b>
1	Vales para el personal destacado	\$1000	1	\$1000
<b>Total, de Egresos</b>				<b>\$1000</b>

**Explicación del aporte**

La figura 4,5,6 presenta una estructura descriptiva que destaca los componentes importantes que permitieran la ejecución del proyecto y que tendrán un impacto positivo en los trabajadores de la compañía MAVESA S.A.

**Validación de la propuesta**

Se han tomado en cuenta ciertos criterios para seleccionar a los expertos, los cuales incluyen tener una formación académica adecuada al tema de investigación, tener experiencia laboral y/o académica en gestión administrativa y tener la motivación para participar. En la siguiente tabla se proporciona información detallada sobre los individuos elegidos para validar el modelo.




**Descripción de valedores.**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>AÑOS DE EXPERIENCIA</b>	<b>TITULACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>CARGO</b>
PAUL BORBOR	9	LIC, CONTABILIDAD Y AUDITORIA	AUDITOR INTERNO
JORGE GUALICHICOMI N	8	ING, GESTION DE CALIDAD	ANALISTA DE CALIDAD

JUAN PABLO YÉPEZ	6	LIC, PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	ANALISTA DE TH
------------------	---	--------------------------------	----------------

**Figura 7**

**Fuente: Elaboración de la autora**

PAUL BORBOR	JORGE GUALLICHICOMIN	JUAN PABLO YEPEZ
		

**Matriz resumen validación de expertos**

CRITERIOS	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	TOTALES	Porcentaje
Impactos	5	5	5	15	100%
Aplicabilidades	4	5	5	14	96%
Conceptualizaciones	5	5	5	15	100%
Actualidades	5	5	5	15	100%
Calidades Técnicas	5	5	5	15	100%
Factibilidades	5	5	5	15	100%
Pertenencias	5	5	5	15	100%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>99</b>	<b>98%</b>

**Tabla 6: Validación de Expertos**

<b>EJES O PARTES PRINCIPALES</b>	<b>SUSTENTO TEÓRICO</b>	<b>SUSTENTO METODOLÓGICO</b>	<b>ESTRATEGIAS / TÉCNICAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>INSTRUMENTOS APLICADOS</b>
Descripción del proyecto	Gestión de talento humano  Organigrama	Visión cualitativo  Nivel exploratorio	Investigación bibliográfica	Comprender los fundamentos del proyecto implica empezar por familiarizarse con la estructura de la organización y luego, avanzar con la contextualización de los conceptos clave relacionados con el tema de investigación.	Referencias bibliográficas, datos externos
	Competencias  Descriptivo	Enfoque mixto  Nivel explicativo y descriptivo	Encuesta	Evaluar el grado de contentamiento y rendimiento con el fin de aplicarlos en el transcurso del segundo semestre de 2023.	Entrevista  Encuesta (escala de Likert)
	El buen trabajo laboral	Gestión cuantitativa  Nivel correlacionar y explicativo	Estadísticas paramétricas	Establecer las relaciones entre la satisfacción y el rendimiento laboral.	Coefficiente de correlación de Pearson

**Matriz de articulación de la propuesta**

**Tabla 7 Elaboración Propia**

## **CONCLUSIONES**

La investigación se enfoca en la conceptualización de variables que permiten distinguir los factores que coexisten en una organización y cómo los recursos interactúan dinámicamente y, en algunos casos, complementariamente.

Los resultados de la investigación muestran que la satisfacción laboral es un componente natural y cíclico que puede afectar a los seres humanos incluso si no están expuestos a factores estresantes típicos del ambiente laboral.

En MAVESA S.A., la variable de satisfacción permanece en un estado promedio, lo que indica que los trabajadores sienten estrés laboral, a pesar de que los indicadores numéricos sugieren lo contrario.

En cuanto a la productividad, MAVESA S.A. presenta un valor promedio que no perjudica a los trabajadores del todo, según su percepción. Sin embargo, la percepción de estabilidad laboral es un área que destaca y se relaciona con factores externos que son incontrolables por las organizaciones.

La medición estadística de confiabilidad de los datos obtenidos muestra que la productividad laboral en los trabajadores depende del clima laboral y su satisfacción en MAVESA S.A.



## **RECOMENDACIONES**

Proporcionar un ambiente de trabajo seguro, cómodo y saludable, que cumpla con las normas de seguridad y salud ocupacional, una comunicación efectiva y transparente entre los empleados y los líderes de la organización, de manera que se sientan escuchados y sepan que sus opiniones son valoradas.

Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, como capacitación y programas de formación, para que los empleados puedan mejorar sus habilidades y crecer en la organización, una remuneración justa y beneficios adicionales, como seguro de salud y planes de retiro, para que los empleados se sientan valorados y motivados para seguir trabajando.

Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración, creando un ambiente de camaradería y apoyo entre los empleados.

Proporcionar flexibilidad en los horarios de trabajo y opciones de trabajo remoto, para que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, Dar reconocimiento y recompensas por el trabajo bien hecho, como bonos o incentivos, para que los empleados se sientan valorados y motivados a seguir dando su mejor esfuerzo.

Realizar encuestas regulares de satisfacción laboral para detectar posibles problemas y áreas de mejora, y tomar medidas para abordarlos.

En cuanto a la variable del clima organizacional, se recomienda socializar con los sectores administrativo y operativo, ya que su interacción puede ayudar a canalizar ideas de mejora y entender la realidad paralela que existe dentro de la misma organización. Para futuras investigaciones, se sugiere realizar un estudio longitudinal que compare una muestra del fenómeno en el futuro con la muestra actual.

## BIBLIOGRAFÍA

Franco Yáñez, F. D., & Vergara Encalada, K. A. (2019). Elaboración de un manual de funciones para la empresa constructora vic – ver ubicada en la ciudad de Machala, provincia de El Oro [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44333>

García Villalva, A. C. (2019). Gestión de talento humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo [Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. [http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1083/Gestión de Talento Humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1083/Gestión%20de%20Talento%20Humano%20para%20incrementar%20el%20nivel%20de%20desempeño%20laboral%20de%20la%20empresa%20Ateneo%20S.A.%20de%20Babahoyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González Díaz, R. R., & Serrano Polo, E. A. (2018). Entrevistas espontaneas categoriales (EEC) para la construcción de categorías orientadoras en la investigación cualitativa. <https://lasjournal.com/index.php/abstract/article/view/2>

INCADEM. (2020). Pruebas paramétricas y no paramétricas.

Youtube. [https://www.youtube.com/watch?v=vDm81Coibgk&ab\\_channel=INCADEM](https://www.youtube.com/watch?v=vDm81Coibgk&ab_channel=INCADEM)

Iranzo Enguítanos, M. (2017). Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo en las organizaciones [Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI].

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24010/1/TFM000746.pdf>

López Roldán, P., & Fachelli, S. (2021). La encuesta. <https://mdx.cat/handle/10503/113217>

Maraza Yucra, R. (2018). Cumplimiento del manual de organización funciones y desempeño laboral en la región de salud policial Moquegua – 2018 [Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26541/maraza\\_yr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26541/maraza_yr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mendoza González, K., & Muñoz Payares, D. (2021). Diseño del manual de funciones para la empresa compresaires s.a. de la ciudad de Monteria [UNIVERSIDAD

COOPERATIVA DE COLOMBIA].

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34092/5/2021\\_diseño\\_manua l\\_funciones.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34092/5/2021_diseño_manua%20l_funciones.pdf)

Moreira Pasmíño, J. A. (2017). Diseño de un manual de funciones, para aumentar la productividad de los puestos de trabajo de la empresa “Marcseal s.a.” ubicado en el distrito metropolitano de Quito en el periodo 2017 [Instituto Tecnológico “Cordillera”].

<http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/3193>

Nárvaez Mosquera, A. M. (2019). Diseño del manual de perfiles de cargos y funciones de una empresa de confecciones en Cali [Universidad Autónoma de Occidente].  
<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/11324/T08698.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Navarrete Ocaña, J. A. (2021). Gestión por competencias y su incidencia en el desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Sondorillo, 2021 [Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70309>

Peña Cano, L. M. (2019). Diseño de manuales de funciones y procedimientos para el área comercial de afc administradores de franquicias en Colombia de la ciudad de Ibagué [Universidad de Ibagué]. <https://168.197.69.114/handle/20.500.12313/1849>

Question Pro. (n.d.). Cuestionario y Encuesta: ¿Cuál es la diferencia? Retrieved March 5, 2022, from <https://www.questionpro.com/blog/es/cuestionario-y-encuestadiferencias/>

Ramírez Gamboa, A. M. (2017). Diseño de cargos en el desempeño laboral del comercial Yolanda Salazar Cia. Ltda. del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua [Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25607>

Ramos Huancani, W. (2018). La importancia de manual de funciones y procedimientos en la estructura de las empresas. 95.

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/24281/PT-259.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez Montenegro, L. O. (2018). Sistematización del diseño e implementación del manual de funciones de la empresa Fundry Metal [Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito].  
<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5081/1/UPSCYT00109.pdf>

Tenecela Guerrero, M. P. (2020). Modelo de gestión de talento humano para la corporación de electricidad unidad de negocio Sucumbíos [Universidad

Tecnológica Israel].

<https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2385/1/UISRAEL-EC->

[MASTER-ADMP-378.242-2020-012.pdf](https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2385/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2020-012.pdf)

Universidad Carlos III Madrid. (2019). Diccionario de Competencias. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. [www.uc3m.es](http://www.uc3m.es)

Azuero Azuero, Á. E. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110–127. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>

Bauce, G., Córdova, M., & Avila, A. (2018). Operacionalización De Variables. *Revista Del Instituto Nacional de Higiene “Rafael Rangel,”* 49(2), 52–63.

<https://revista.vps.co.ve/wp-content/uploads/2020/12/Revista->

[cientifica\\_vol\\_49\\_2.pdf#page=52](https://revista.vps.co.ve/wp-content/uploads/2020/12/Revista-cientifica_vol_49_2.pdf#page=52)

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)

Becerra Saen, M. L., & Paredes Villoslada, M. E. (2019). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de

Guadalupe, 2019 [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43691>

Bouzas Ortiz, J. A., & Reyes Gaytán, G. (2019). Gestión del talento humano. <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/130372?page=29>

Centro de Apoyo Tecnológico a Emprendedores. (2017). Metodologías TIC para la dirección y gestión de proyectos. Plataforma de Formación Del Centro de Desarrollo de Competencias Digitales En Castilla-La Mancha.

[https://formados.bilib.es/pluginfile.php/14074/mod\\_resource/content/1/Mod4pdf.pdf](https://formados.bilib.es/pluginfile.php/14074/mod_resource/content/1/Mod4pdf.pdf)

Chávez Cotrina, C. O. (2019). Manual de organización y funciones para mejorar el desempeño laboral en la empresa Gredos Perú SAC [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29732/Chavez\\_CCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29732/Chavez_CCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chóez García, M. J., & Torres Morante, J. E. (2019). Diseño de manual de funciones para la empresa importcruz s.a de la ciudad de Guayaquil [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/45513>

Cogollo Tenorio, G. M., Tirado González, E. D., & Morelos Menco, J. L. (2021). Diseño de un manual de funciones para la empresa Ferragro s.a.s [Universidad Cooperativa de Colombia].

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/35990/7/2021\\_diseño\\_manual\\_funciones](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/35990/7/2021_diseño_manual_funciones)

## ANEXOS


### ANEXO 1

#### ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL

## ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL

En esta encuesta se medirá el **grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.**

Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

 [noteawirry@gmail.com](mailto:noteawirry@gmail.com) (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



¿Está de acuerdo usted que los directivos de la empresa de la cual usted forma parte deben atender las necesidades de su área de trabajo para la solución de problemas que se presenten?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

¿Necesita usted ser motivado o incentivado previamente para el inicio de sus actividades laborales?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

¿Considera usted que sería beneficioso para la empresa en la que usted labora, considerar la opción de un ascenso de cargo laboral de acuerdo con la experiencia o trayectoria que hayan adquirido sus empleados? ¿Esto mejorará su productividad?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

¿Considera usted que la productividad de su trabajo depende mucho del estado de ánimo en que usted se encuentre o de una específica tarea a realizar dentro de sus horas laborales?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

¿Estaría dispuesto usted a participar en la toma de decisiones en una determinada situación en la que se encuentre todo el grupo de trabajo para el logro de metas?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO



¿Considera que el jefe de su departamento laboral debe presentar una actitud motivadora para que influya en el normal proceso de las actividades a realizarse cuando existen problemas?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

¿Está de acuerdo usted, que las necesidades personales de cada uno de los colaboradores y compañeros influyen en la productividad de la empresa?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

¿Está usted de acuerdo que una buena administración de los recursos humanos es generadora de logros de objetivos y satisfacción del empleado en el entorno laboral del que forme parte?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

9.- ¿Cree usted que la satisfacción laboral de los empleados de una organización está estrictamente vinculada a los beneficios sobre seguridad e ingresos mientras esto se mantenga?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

¿Está usted de acuerdo que a mayor beneficios recibidos por los empleados habrá mayor productividad en las empresas?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

¿Considera usted, que el volumen de ventas de planes de telefonía celular más económicos satisface las expectativas de ingresos de la empresa?

- DE ACUERDO
- MUY DE ACUERDO
- INDIFERENTE
- EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

Enviar

Borrar formulario

## ANEXO 2

### CUADRO DE COLABRADORES ENCUESTADOS

Colaborador	Marca temporal	¿Está de acuerdo usted que los directivos de la empresa de la cual usted forma parte deben atender las necesidades de su área de trabajo para la solución de problemas que se presenten?	¿Necesita usted ser motivado o incentivado previamente para el inicio de sus actividades laborales?	¿Considera usted que sería beneficioso para la empresa en la que usted labora, considerar la opción de un ascenso de cargo laboral de acuerdo con la experiencia o trayectoria que hayan adquirido sus empleados? ¿Esto mejorará su productividad?	¿Considera usted que la productividad de su trabajo depende mucho del estado de ánimo en que usted se encuentre o de una específica tarea a realizar dentro de sus horas laborales?	¿Estaría dispuesto usted a participar en la toma de decisiones en una determinada situación en la que se encuentre todo el grupo de trabajo para el logro de metas?	¿Considera que el jefe de su departamento laboral debe presentar una actitud motivadora para que influya en el normal proceso de las actividades a realizarse cuando existen problemas?	¿Está de acuerdo usted, que las necesidades personales de cada uno de los colaboradores y compañeros influyen en la productividad de la empresa?	¿Está usted de acuerdo que una buena administración de los recursos humanos es generadora de logros de objetivos y satisfacción del empleado en el entorno laboral del que forme parte?	¿Cree usted que la satisfacción laboral de los empleados de una organización está estrictamente vinculada a los beneficios sobre seguridad e ingresos mientras esto se mantenga?	¿Está usted de acuerdo que a mayor beneficios recibidos por los empleados habrá mayor productividad en las empresas?	¿Considera usted, que el volumen de ventas de planes de telefonía celular más económicos satisface las expectativas de ingresos de la empresa?
VARGAS VACACELA JOSE VICENTE	2/25/2023 17:20:06	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
RODRIGUEZ MERA DOLORES HERMELINDA ROSARIO	2/25/2023 17:25:16	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE
JIMENEZ JIMENEZ MIGUEL ANGEL	2/25/2023 17:28:35	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE
TORRES ORTEGA ROSSANA LEONOR	2/25/2023 17:29:19	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
ZAMBRANO IZQUIERDO ANDRES ALEJANDRO	2/25/2023 17:30:10	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	INDIFERENTE
BAYAS SORIANO MAURICIO ISAIAS	2/25/2023 17:49:47	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
PINTAG BALLADARES MAYRA ELIZABETH	2/25/2023 17:50:19	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE
VALDIVIEZO SANCHEZ VICTOR ALFONSO	2/25/2023 17:54:19	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	INDIFERENTE
BUENO MAYA ALISON LILIAN	2/25/2023 18:11:08	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
SANCHEZ CADENA DORILA MARICELA	2/25/2023 18:18:12	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE
GUZMAN HERNANDEZ MONICA ELIZABETH	2/25/2023 18:44:03	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
SANCHEZ AGUACHELA LUIS PAUL	2/25/2023 18:50:34	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE
BERRIO HOLGUIN JUAN CARLOS	2/25/2023 18:59:18	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE
PRADO MACIAS LUIS ALBERTO	2/25/2023 19:38:01	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
ESPINOZA GROENOW ROSANNA MARIA	2/25/2023 22:12:07	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
ASTUDILLO VARGAS CARLOS ARTURO	2/25/2023 22:12:37	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
VILLOTA BERMEO MARIA FERNANDA	2/25/2023 22:13:15	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
MUÑOZ GARCIA DANNY XAVIER	2/25/2023 22:15:38	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
SUAREZ QUIMI JORGE IVAN	2/25/2023 22:15:56	DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
PARRAGA MORAN TONY OMAR	2/25/2023 22:16:16	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
MEENDES SILVA GALO RAUL	2/25/2023 22:16:36	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
FREIRE ALVEAR DIEGO FERNANDO	2/25/2023 22:16:58	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
FARFAN MACIAS GALO EDDEE	2/25/2023 22:18:25	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO
GALVEZ TAPIAS JULIAN ESTEBAN	2/25/2023 22:18:34	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
ARCE SANTANA YAZMIN VICTORIA	2/25/2023 22:19:01	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
CONDOLO GAONA CECIBEL DEL CISNE	2/25/2023 22:19:10	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
TORRES RIVERA FRANCISCO JAVIER	2/25/2023 22:19:34	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO
ASTUDILLO RUIZ JORGE LUIS	2/25/2023 22:19:38	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE
MACIAS RIVERA JONATHAN BORIS	2/25/2023 22:19:41	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO
MOSQUERA VILLACRES CRISTIAN PAUL	2/25/2023 22:20:12	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO
TUFIÑO ESCOBAR CARINA ISABEL	2/25/2023 22:20:20	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE
GUAMA CONFORME CAROLINA	2/25/2023 22:20:28	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
LUNA RENDON PEDRO ANDRES	2/25/2023 22:20:41	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO
CHIQUITO CHILAN BYRON SEBASTIAN	2/25/2023 22:20:45	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
BARBECHO FUENTES ELVIRA ISABEL	2/25/2023 22:21:05	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
RODRIGUEZ SUQUILANDA JUAN ANTONIO	2/25/2023 22:21:15	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
ULLAURI SANCHEZ MICHEL GABRIELA	2/25/2023 22:21:35	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE
SIGUENZA ALVARADO ANDREA DEL PILAR	2/25/2023 22:21:39	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
ESCALANTE MURILLO RENATO LEONARDO	2/25/2023 22:21:57	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE
CEVALLOS PROSPER JOSE STALYN	2/25/2023 22:22:03	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
ROSETO AYALA JOHANNA ANABEL	2/25/2023 22:22:27	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
VALLEJO JUMBO DIANA CAROLINA	2/25/2023 22:22:34	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE
ORTIZ POLIT RAUL ALEXANDER	2/25/2023 22:22:38	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE
TORRES ORRALA INGRID AMADA	2/25/2023 22:22:51	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
CHIRIGUAYA SANTAMARIA JONATHAN GREGORY	2/25/2023 22:23:14	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO
FLORES MEDINA DARWIN RUBEN	2/25/2023 22:23:14	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE
VIAMONTE DIAZ EDUARDO	2/25/2023 22:23:38	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO
PORTILLA CASPI ESTEBAN PATRICIO	2/25/2023 22:23:54	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO
SILVA TURNER EDUARDO ANDRES	2/25/2023 22:24:03	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
CEVALLOS TIPAN RAFAEL FRANCISCO	2/25/2023 22:24:10	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
ANALUISA BONILLA JOSE RICARDO	2/25/2023 22:24:27	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	INDIFERENTE	INDIFERENTE	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO
ZUÑIGA CENTENO CARMEN ELENA	2/25/2023 22:24:49	DE ACUERDO	INDIFERENTE	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
INTRIAGO MARTINEZ STEVEN GEOVANNY	2/25/2023 22:25:15	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO

ANEXO 3



EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL 2021

No encuesta:		Fecha:	
--------------	--	--------	--

Con el objetivo de medir la percepción sobre el nivel de desempeño laboral, llenar la encuesta de forma anónima con la mayor honestidad posible y marcar con una X los siguientes ítems en base a la escala del 1 al 5.

Escala:

1 = totalmente en desacuerdo	2 = en desacuerdo	3 = neutral	4 = de acuerdo	5 = totalmente de acuerdo
------------------------------	-------------------	-------------	----------------	---------------------------

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>COMPETENCIAS PERSONALES</b>					
1	¿Usted presta atención a los detalles y se considera tener iniciativa ante eso?					
2	¿Usted considera que afronta los cambios laborales de manera positiva?					
3	¿Usted se considera creativo e innovador en su vida cotidiana?					
4	¿Usted gestiona información relevante sobre sus tareas realizadas?					
5	¿Usted considera transmitir liderazgo o voz de mando para asignar actividades?					
6	¿Usted considera compartir sus opiniones cuando lo requieren?					
7	¿Usted considera que controla sus emociones y reconoce la de los demás?					
8	¿Usted considera conocerse y tener fortalecido su yo individual?					
	<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>					
9	¿Usted considera que trabaja mejor en trabajo en equipo?					
10	¿Usted considera que la toma de decisiones es en base a las funciones específicas de su cargo?					
11	¿Usted considera el cumplimiento de funciones en base a la experiencia del cliente?					

## **ANEXO 4**

### **VALIDACIONES DE LA PROPUESTA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**

**ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

#### **INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**

Estimado colega: BORBOR TORRES GEORGE PAUL

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad en la Sucursal principal de la empresa MAVESA S.A en Quito. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

#### **Datos informativos**

**Validado por: BORBOR TORRES GEORGE PAUL**

**Título obtenido: LIC, CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**C.I.:0926550070**

**E-mail: gborbor@mavesa.com.ec**

**Institución de Trabajo: MAVESA S. A**

**Cargo: AUDITOR INTERNO**

**Años de experiencia en el área: 9**

---

**Instructivo:**

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

**Tema: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA SUCURSAL PRINCIPAL DE LA EMPRESA MAVESA S.A EN QUITO: CASO PRÁCTICO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL"**

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Pertinencia	x				
Aplicabilidad		x			
Factibilidad	x				
Novedad	x				
Modelo de importación (caracterización, flujograma y procedimiento)	x				
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>4</b>			

Observaciones:.....

.....

.....

Recomendaciones:.....

.....

.....

Lugar, fecha de validación: Quito 06-03-2023



Firma del especialista

BORBOR TORRES GEORGE PAUL

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**  
**ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**

Estimado colega: GUALLICHICOMIN UNAUCHO JORGE IVAN

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad en la Sucursal principal de la empresa MAVESA S.A en Quito. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

**Datos informativos**

**Validado por: GUALLICHICOMIN UNAUCHO JORGE IVAN**

**Título obtenido: ING, GESTION DE CALIDAD**

**C.I.: 1716345549**

**E-mail: jguallichicomin@mavesa.com.ec**

**Institución de Trabajo: MAVESA S. A**

**Cargo: ANALISTA DE CALIDAD**

**Años de experiencia en el área: 8**

**Instructivo:**

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

**Tema: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA SUCURSAL PRINCIPAL DE LA EMPRESA MAVESA S.A EN QUITO: CASO PRÁCTICO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL"**



Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Pertinencia	x				
Aplicabilidad	X				
Factibilidad	x				
Novedad	X				
Modelo de importación (caracterización, flujograma y procedimiento)	x				
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>				

Observaciones:.....  
.....  
.....

Recomendaciones:.....  
.....  
.....

Lugar, fecha de validación: Quito 06-03-2023



\_\_\_\_\_  
**Firma del especialista**

GUALLICHICOMIN UNAUCHO JORGE IVAN

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**  
**ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**

Estimado colega: YEPEZ HERDOIZA JUAN PABLO

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación: Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad en la Sucursal principal de la empresa MAVESA S.A en Quito. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

**Datos informativos**

**Validado por: YEPEZ HERDOIZA JUAN PABLO**

**Título obtenido: LIC, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**C.I.:1718261801**

**E-mail: jyeppez@mavesa.com.ec**

**Institución de Trabajo: MAVESA S. A**

**Cargo: ANALISTA DE TH**

**Años de experiencia en el área: 6**

**Instructivo:**

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

**Tema: “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA SUCURSAL PRINCIPAL DE LA EMPRESA MAVESA S.A EN QUITO: CASO PRÁCTICO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL”**

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Pertinencia	x				
Aplicabilidad	X				
Factibilidad	x				
Novedad	x				
Modelo de importación (caracterización, flujograma y procedimiento)	x				
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>				

Observaciones:.....  
.....  
.....

Recomendaciones:.....  
.....  
.....

Lugar, fecha de validación: Quito 06-03-2023



\_\_\_\_\_  
Firma del especialista

YEPEZ HERDOIZA JUAN PABLO

ANEXO 5

CODIGO CONDUCTA LABORAL

# Grupo **Mavesa**

## CÓDIGO DE CONDUCTA



# Grupo **Mavesa**

## CÓDIGO DE CONDUCTA

---

### CONTENIDO

1. Ámbito de aplicación.....	1
2. Compromiso y cumplimiento.....	1
3. Principios básicos de comportamiento.....	1
4. Misión.....	2
5. Visión.....	2
6. Valores organizacionales.....	2
7. Código de conducta – Normas de comportamiento.....	3
7.1 Relaciones Internas.....	3
7.2 Relaciones Externas.....	4
7.3 Uso y protección de activos, recursos o servicios de la Empresa.....	5
7.4 Código Vestimenta.....	5
7.5 Lugar de trabajo.....	6
7.6 Uso del comedor.....	7
7.7 Uso de las salas de reuniones.....	7
7.8 Comité del Código de Conducta.....	7
8. Vigencia.....	8

## **CÓDIGO DE CONDUCTA**

---

### **1. Ámbito de aplicación**

El presente Código de Conducta va dirigido a todo el personal de Maquinarias y Vehículos S. A., Ecuatoriana de Motores Cía. Ltda., Qualityseg S.A., Internacional de Construcciones., Reencauchadora del Pacífico, cuyo objetivo es el de proveer una guía acerca de los patrones de integridad y conducta que rigen dentro de Grupo Mavesa.

### **2. Compromiso y cumplimiento**

Todo el personal deberá conocer y respetar, en todo momento, el contenido de este documento. La empresa se encargará de dar su difusión y en caso de ser necesario sus actualizaciones.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código deberá consultarse con el superior jerárquico o con el Comité del Código de Conducta.

### **3. Principios básicos de comportamiento**

El personal, en todo momento y situación, durante su actividad dentro de Grupo Mavesa deberá cumplir los siguientes principios:

- Desempeñar su labor buscando siempre niveles de calidad y eficacia.

- Defender los intereses de Grupo Mavesa como propios.
- Proteger el patrimonio de Grupo Mavesa y cuidar su imagen.
- Mantener una relación de respeto y cordialidad con nuestros clientes, proveedores y colaboradores.
- Absoluto cumplimiento de las normas, disposiciones y reglamentos vigentes dentro de Grupo Mavesa.
- Responsabilidad ante las consecuencias de nuestras acciones.

#### **4. Misión**

Contribuimos al desarrollo de nuestros clientes, proveedores, colaboradores, accionistas y de la sociedad en general, proporcionando productos y servicios de alta calidad.

#### **5. Visión**

Ser la mejor opción del mercado automotor ecuatoriano en servicio de postventa.

#### **6. Valores organizacionales**

- **Enfoque al cliente.-** Actitud en la importancia de que sus expectativas y las normas se midan desde el punto de vista del cliente.
- **Respeto.-** Decisión firme, responsable y autentica de no transgredir los derechos de los semejantes, actuando o dejando de actuar para conservar la armonía natural de un ser o un grupo de seres o la sociedad misma.

- **Excelencia.-** Mantenemos en la constante búsqueda de calidad siempre alineados a las normas y estándares para el cumplimiento de objetivos.
- **Trabajo en equipo.** - La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiesta sus componentes.

## **7. Código de conducta – Normas de comportamiento**

El código de conducta permitirá establecer las pautas que han de presidir el comportamiento del personal en su desempeño diario, con respecto a las relaciones entre compañeros, clientes, proveedores y autoridades externas.

### **7.1 Relaciones Internas**

- Con respecto a las relaciones laborales, entre el personal de Maquinarias y Vehículos S. A., Ecuatoriana de Motores Cía. Ltda., Qualityseg S.A., Internacional de Construcciones., Reencauchadora del Pacífico debe primar el respeto y la colaboración entre los compañeros, promoviéndose un ambiente de trabajo agradable, saludable y seguro.
- **Se prohíbe:**
  - Utilizar el nombre del cargo para solicitar favores o servicios personales a subalternos.



- Ofender a sus compañeros de trabajo o provocar una situación de confrontación física.
  - Todo tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivo de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política o discapacidad.
  - Mantener relaciones de índole amorosa entre compañeros de trabajo.
  - Cualquier forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.
- Grupo Mavesa garantiza que sus funcionarios desarrollen sus labores diarias en lugares seguros y saludables.

## **7.2 Relaciones Externas**

- Con nuestros clientes debe existir una relación de respeto y beneficio mutuo, ofreciendo asesoramiento e información oportuna y veraz sobre los altos niveles de calidad de nuestros productos y excelencia en la presentación de nuestros servicios.
  - Con nuestros proveedores se busca establecer relaciones de confianza y beneficio mutuo, y su selección se basa en la imparcialidad y objetividad, evaluando criterios de calidad y costo.
- **Se prohíbe:**
    - Ofrecer y recibir regalos, favores, prestamos, pagos o servicios especiales que tengan por objeto influir de manera impropia en las

relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

- Tener participación individual o familiar en los negocios de cualquier proveedor o cliente de Grupo Mavesa.

- Con las autoridades externas la relación debe estar basada por una actitud de colaboración leal.

### **7.3 Uso y protección de activos, recursos o servicios de la Empresa**

- Los activos de Grupo Mavesa deben utilizarse de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional, estrictamente para fines e intereses de Grupo Mavesa.
- El empleo del teléfono, correo electrónico, acceso a Internet, etc. es de uso exclusivo para beneficio de Grupo Mavesa.
- Los recursos deben protegerse y preservarse de cualquier uso inadecuado.
- Ningún empleado podrá salir de la empresa con equipos, materiales, etc. sin autorización. Por tal motivo, la seguridad tendrá el derecho de revisar sus pertenencias.
- El servicio de mensajería es estrictamente para fines empresariales, está prohibido su uso para trámites personales.
- Cuidar y guardar los documentos e información confidencial de sus actividades laborales en un lugar seguro.
- Mantener sigilo absoluto sobre cualquier tipo de información y/o acontecimiento de naturaleza estratégica para Grupo Mavesa.
- Cuidar nuestra imagen evitando un comportamiento indebido en

público cuando utilice alguna prenda con la marca registrada de Grupo Mavesa o con la de nuestras marcas.

#### **7.4 Código Vestimenta**

- Todos los funcionarios de Grupo Mavesa tienen la obligación de cumplir las siguientes disposiciones:

##### **Personal Administrativo y Asesores:**

- El personal de áreas administrativas del Grupo Mavesa deberá aplicar en todo momento las directrices establecidas en la guía de vestimenta establecidas por el departamento de Talento Humano y deberá mantener siempre una imagen impecable con la ropa planchada, limpia y en buen estado.
- Utilizar para el maquillaje y esmalte de uñas tonos tenues.
- El personal masculino deberá asistir al trabajo con camisa de manga larga, pantalón formal y zapatos de vestir.
- Evitar el uso de piercings o tatuajes evidentes.
- Usar la camisa por dentro del pantalón y no remangar la camisa.
- El uso de la credencial con porta carnet y collarín respectivos en un lugar visible es de carácter obligatorio.

##### **Personal de áreas Operativas:**

- El personal de áreas las operativas del Grupo Mavesa deberá aplicar en todo momento las directrices establecidas en la guía de

vestimenta y manual de uso de uniformes establecidas por el departamento de Desarrollo Organizacional.

- Evitar el uso de piercings o tatuajes evidentes.
- El uso de la credencial con porta carnet y collarín respectivos en un lugar visible es de carácter obligatorio.

### **7.5 Lugar de trabajo**

- Las estaciones de trabajo y áreas comunales (comedor, servicios higiénicos, etc.) deben de mantenerse limpias y ordenadas.
- Todo funcionario que requiera salir de las instalaciones de Grupo Mavesa durante la jornada laboral deberá registrar la solicitud de ausentismos desde la mesa de servicio, previa aprobación del jefe inmediato mediante sistema.

### **7.6 Uso del comedor**

- Todo el personal debe realizar la marcación en el dispositivo dactilar ubicado dentro de las instalaciones del comedor para acceder al servicio de alimentación.
- El tiempo para el almuerzo es de 1 hora.
- El personal tiene la obligación de marcar con su huella digital la hora de salida y retorno a sus actividades laborales, en los relojes establecidos.

### **7.7 Uso de las salas de reuniones**

- Se debe garantizar previamente los recursos: disponibilidad y reservación de la sala, equipos, materiales de apoyo, etc.

- El solicitante es el responsable del cuidado de los equipos y de la sala, así como de asegurar que todo quede apagado.
- Cumplir el horario establecido para la reunión.
- Los participantes deben de asistir con puntualidad.

### **7.8 Comité del Código de Conducta**

El comité estará conformado por 5 miembros designados por la Gerencia de Talento Humano.

#### **El comité del Código de Conducta tiene como finalidad:**

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código.
- Interpretar y orientar en los comportamientos en caso de dudas.
- Aportar con recomendaciones o propuestas para mantener el Código actualizado.

### **8. Vigencia**

El Código de Conducta entra en vigencia desde el mismo día de su publicación a todo el personal.

# Grupo **Mavesa**

## CÓDIGO DE CONDUCTA

Certifico que he leído, entendido y me comprometo a cumplir con lo estipulado en el presente Código de Conducta.

---

**Empresa**

---

**Nombre y Apellido**

---

**N.º Cédula Ciudadanía**

---

**Sucursal / Ciudad**

---

**Firma**

# Grupo **Mavesa**



MAQUINARIAS Y  
VEHICULOS S.A.



Renpacif  
RESEGURO MARCA DEL PACIFIC S.A.



MOTOREC  
RECURSOS DE MOTORES



INTERNACONSA



QUALITYSEG  
ASESORA DE SEGUROS

## ANEXO 6

### Propuesta de validación

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS

### FORMATO PARA DESCRIBIR LOS APORTES A LA INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO DE TITULACIÓN – (RESUMEN INV+VCS)

*(según el Instructivo de Estructura y Normas de Trabajos de Titulación para Grado y Posgrado UISRAEL 2021)*

<b>Estudiante(s):</b>	André David Pazmiño Paredes
<b>Programa de maestría:</b>	Administración de empresas
<b>Proyecto desarrollado:</b>	Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad en la Sucursal principal de la empresa MAVESA S.A en Quito.
<b>Fecha de entrega final del TT:</b>	11-03-2023
<b>Línea de investigación institucional a la cual tributa el proyecto:</b>	Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible
<b>Beneficiarios directos e indirectos del proyecto:</b>	
Los beneficiarios directos serían los dueños o propietarios de la empresa del estudio ya que se beneficiarían ya que la marca de sus productos tendrá mayor acogida en los mercados, y por ende aumentarían sus ventas y sus beneficios económicos. Los que también se beneficiarían indirectamente serían sus proveedores ya que la empresa demandaría más de materia prima e insumos para sus productos	
<b>Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento</b>	
El mercado de comercialización de lo que se refiere a frutas no tradicionales producidas en Ecuador tiene una gran acogida en mercados internacionales, por lo que la empresa MAVESA S.A. quiere introducir la marca y sus productos a mercados como son Estados Unidos y Colombia. Para esto se realizó una	





investigación previa del mercado y se continuo con un análisis a la empresa para ver su potencial exportador que tiene y desarrollar estrategias de marketing que pueden ayudar.

**Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades**

La empresa al mejorar su posicionamiento de marca en diferentes mercados tanto en los que ya se encuentra laborando como en los nuevos, aumentara su cartera de clientes por lo que habrá mayor utilidad para la empresa, lo que conlleva a que los empleados tengan mejores remuneraciones y mejores bonos, también es así que la empresa mejoraría sus ventas y ayudaría al sector productivo agrícola ya necesitaría de más fruta y se crearía mayores ingresos para los productores y casas comerciales de fertilizantes, y las demás integrantes de la cadena de producción y proveedores de materia prima.

**Nota: se adjunta al proyecto**

**Firmas de responsabilidad:**

Estudiante	Profesor-tutor del proyecto	Coordinador del programa de maestría
 1726834539		
André Pazmiño	PhD Miguel Aizaga	Mg. Sebastián Pérez

**Revisado por:**

Coordinación de Vinculación con la Sociedad	Coordinación de Investigación
Mg. Carolina Jaramillo	Mg. Yolvi Quintero