



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACION:

OCTUBRE 2019 - MARZO 2020

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

Gestión del personal del sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos.

EGRESADA:

Jaime Yanez Mayra Maribel

TUTOR:

Huilcapi Masacon Nora Ursula

AÑO 2020

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolló en el sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos, mismo que funciona desde el 21 de mayo de 1977, es decir que tiene 42 años de existencia, es presidido y administrado por el Sr. Luis Cherres Arana, el sindicato actualmente tiene 201 socios, y sus instalaciones se encuentran en la Avenida Enrique Ponce Luque junto al sindicato de chofes; El sindicato de obreros de la Prefectura de los Ríos tiene como finalidad u objetivo promover y defender los derechos de sus miembros en el ámbito laboral, además de brindar beneficios en cuanto atención médica especializada para cada uno de los socios.

El desarrollo de la investigación permite conocer cuáles son los problemas más relevantes que inciden en la gestión de personal de manera negativa y merman la efectividad de la misma, retrasando los procesos que se efectúan dentro de la institución y causando gran malestar en cada uno de los usuarios; problemas como el ausentismo del personal, retrasos en cuanto a la hora de atención entre otras son situaciones que se evidencian de manera cotidiana en las instalaciones del sindicato.

La sub línea de investigación considerada para el desarrollo del presente estudio de caso es el Modelo de Gestión Administrativo y permite el análisis de la gestión del personal y estudio de los diversos componentes y factores que se encuentran inmersas en ella; el método empleado para el desarrollo de la investigación es el método inductivo debido a que permite obtener conclusiones generales partiendo de una hipótesis o premisa particular; con la aplicación de técnicas como la entrevista dirigida al administrador de la institución y encuestas que se aplicaron en el personal del Sindicato De Obreros De La Provincia De Los Ríos.

DESARROLLO

El sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos es una entidad fundada el 21 de mayo de 1977 que tiene como objetivo promover y defender los derechos de sus miembros en el ámbito laboral, además de brindar beneficios en cuanto atención médica especializada para cada uno de los socios; con un número de socios de 201 desarrolla sus actividades en las instalaciones ubicadas en la avenida Enrique Ponce Luque junto al sindicato de choferes de la ciudad de Babahoyo; cuenta con personal en oficinas y consultorios mismos que dan atención a los socios, los colaboradores en oficina y consultorio suman un total de 12 cada uno de ellos contribuye con el desarrollo de las diversas actividades.

La gestión del personal dentro de sindicato de obreros de la Prefectura De Los Ríos se ha visto comprometida por problemas tales como el ausentismo del personal y del administrador de la organización, una deficiente comunicación vertical que en la actualidad representa una vía de comunicación de vital importancia dentro de las empresas, un deficiente control en las actividades desarrollada por los colaboradores, Castillo Aponte define la gestión de personal de la siguiente manera:

La gestión de personal es el área de la administración relacionada con todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una organización o empresa. Por ejemplo: determinar las necesidades de recursos humanos de la empresa, reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados; actuar como enlace con los sindicatos y entidades gubernamentales y manejar otros asuntos del bienestar de los empleados (Castillo Aponte , 2016).

El autor hace referencia de forma directa las función principal de la gestión del personal por lo tanto se identifica un déficit en la misma; el déficit evidenciado en la gestión de personal tiene consecuencia en la organización como la lentitud de los procesos, esta situación es una de las causas principales que generan quejas por parte de los usuarios del sindicato, además de un evidente desbalance en cuanto a la coordinación de los procesos, se puede evidenciar que la comunicación es deficiente sumado a que no se cumplen con los diversos horarios de trabajo establecidos por la organización.

Dentro del estudio se pudo identificar un factor que afecta la gestión del personal y este es la ausencia del cumplimiento laboral mismo que se da porque no existe compromiso por parte de los colaboradores, una evidente falta de control en cuanto al cumplimiento de tareas asignadas entre otras funciones que deben ser desempeñada; el cumplimiento laboral es parte del motor principal de las organizaciones y al no cumplir con las diversas tareas y procesos se generan grandes pérdidas dentro de la organización como tal. El cumplimiento se define como un proceso de análisis sistemático y periódico, basado en medidas objetivas, que permite determinar la eficiencia con la cual los trabajadores realizan los trabajadores realizan sus funciones en la organización. En términos más amplios el cumplimiento se fija en el qué y el cómo de la actuación de los empleados (Onduña Ponti & Valverde Aparicio, 2017).

El no cumplir con los diversos procesos y tareas dentro del sindicato de obreros trae consecuencias que aquejan en gran manera cada una de las áreas de trabajo en el mismo, una vez más la lentitud de los procesos, la espera por parte de los usuarios que cuando asisten a ser atendidos no encuentran al personal en sus lugares de trabajo, para ser más específicos en el área administrativa y en algunos casos por parte del área

médica generando las largas esperas antes mencionadas, la ausencia del cumplimiento por parte de los colaboradores ha generado que algunos agremiados desistan de su afiliación haciendo referencia a la poca atención y mínimo cumplimiento por parte de la organización, consideran que no se toma de forma seria el trabajo de cada uno de ellos.

Esta ausencia del cumplimiento se da por otra problemática identificada dentro de la organización y que afecta de la misma forma la gestión del personal y es la carencia del compromiso laboral, misma que Vargas Hernández define como: La creación y el mantenimiento de una cultura que fortalezca y apoye los sistemas motivacionales en una organización, es un factor importante para que todos sus integrantes se identifiquen y se sientan comprometidos en el logro de la misión y los objetivos. El compromiso organizacional es conceptualizado como la “la adhesión psicológica individual a la organización, incluyendo un sentido de involucramiento en el trabajo, lealtad y una creencia en los valores de la organización” el compromiso es generado porque existe una fuerte identificación del individuo con la organización (Vargas Hernández, 2017).

Dentro de las organizaciones el compromiso laboral representa un factor muy importante que conlleva no simplemente cumplimiento sino más bien la búsqueda prioritaria de objetivos establecidos en la organización, la satisfacción de los usuarios tanto internos como externos; pero en el sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos la carencia de el compromiso laboral tiene como consecuencias la depreciación del valor del trabajo efectuado por cada uno de los colaboradores, un estancamiento y quemeimportismos en cuanto al crecimiento tanto profesional como organizacional; la carencia del compromiso laboral afectan la comunicación y la confianza en los líderes o

jefes, misma situación que compromete de gran manera la gestión del personal dentro del sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos.

De la misma forma dentro del estudio de las problemáticas se identificó un deficiente control, teniendo en consideración que el control es uno de los procesos mayormente usado por los administradores para corroborar o asegurar que las actividades que se desarrollan en la organización cumplen con las metas establecidas; además de que el control se da para medir la eficiencia y eficacia de los procesos y de los colaboradores dentro de la entidad; en el sindicato de obreros existe un deficiente control causado por una notable falta de cultura empresarial (es decir que no existe una planeación); falta de conocimientos técnicos administrativos en los altos mandos de la organización y por ende una administración fallida.

El control de gestión es la función por la cual la dirección se asegura que los recursos son obtenidos y empleados eficaz y eficientemente para el logro de los objetivos de la organización. Su propósito es gobernar la organización para que desarrolle las estrategias seleccionadas para alcanzar los objetivos prefijados (Pérez & Veiga, 2017).

El deficiente control trae consecuencia en el sindicato de obreros que afecta la gestión del personal los cuales son, la pérdida de oportunidades en cuanto satisfacer las necesidades de los síndicos que acuden requiriendo servicios, la asignación inadecuada de recursos mismos que representan una pérdida para la organización, esta asignación inadecuada de recursos hace referencia a la inoportuna distribución de recursos en cuanto a materiales que son usados por los colaboradores con fines personales y al momento de necesitarlos para fines de la entidad se carecen de estos materiales para el desarrollo de las actividades, el deficiente control ha permitido que los colaboradores no

respeten los horarios de la organización, llegando excesivamente tarde y saliendo de manera muy anticipada a lo establecido.

Uno de los factores que inciden en la gestión del personal es la motivación ya que esta debe estar día a día en cada uno de los colaboradores para desarrollar las diversas actividades, ofreciendo el máximo rendimiento en cada uno de ellos, pero este no es el caso en el sindicato de obreros la carencia de motivación es una problemática que aqueja cotidianamente al personal y es causado principalmente por cierto desinterés por parte del administrador considerando que si el administrador muestra desinterés cuanto más los colaboradores que desarrollan las actividades a medias y de una manera poco satisfactoria, Gonzales García define la motivación de la siguiente manera:

La motivación puede ser algo externo cuando se produce desde fuera de la persona, o algo interno cuando el individuo se motiva a sí mismo, se puede observar que hay personas que en el mismo puesto y con las mismas condiciones de trabajo, tienen un mayor rendimiento laboral que otras. La empresa se debe plantear por qué ocurre esto. Para comprender el comportamiento de los individuos, las organizaciones empresariales bien gestionadas deberían utilizar la motivación para que todos sus miembros colaboren y cooperen en la obtención de las metas, animándolos a compartir sus ideas y entusiasmo en el trabajo (González García, 2015).

Por lo tanto, la carencia de la motivación adecuada en los colaboradores de la organización trae consecuencias como la disminución del rendimiento laboral, un desinterés en los colaboradores, rotación del personal de manera continua, además de un inadecuado clima laboral mismo que se genera por la carencia de la motivación en cada uno de los colaboradores del sindicato de obreros

Como previamente se mencionó el clima laboral es un factor que genera ciertas problemáticas e influye de forma directa la gestión de personal conociendo que el inadecuado clima laboral destruye el ambiente de trabajo y genera situaciones de conflicto dentro de las organizaciones por lo tanto es de vital importancia desarrollar las actividades en un clima laboral adecuado y es necesario evaluarlo para si entender la situación dentro de la organización.

La evaluación del clima laboral es una necesidad que se presenta con creciente importancia en las empresas y en otras instituciones como centros docentes, administraciones públicas y privadas. La prueba CLA, Clima laboral, está expresamente diseñada para dar respuesta a esta necesidad con la máxima calidad y con objetividad. El CLA evalúa varias dimensiones como: (La organización, Innovación, Información, Condiciones de trabajo. Relaciones y Dirección) agrupadas en dos grandes ejes, Persona y Empresa. El CLA es una nueva y valiosa herramienta al servicio de la moderna gestión de los recursos humanos (Corral & Pereña, Madrid).

Como lo menciona el autor el clima laboral es considerado una herramienta que permite lograr la eficiencia y eficacia en los procesos dentro de las organizaciones y los efectos del inadecuado clima laboral dentro del sindicato de obreros va desde la ausencia de unidad y pertenencia al equipo de trabajo, conflictos interno es decir entre los colaboradores y de la misma forma entre los colaboradores y el administrador, una constante comunicación defensiva además de aptitudes personales y laborales negativas mermando la productividad en cuanto a los procesos ejecutados en la organización.

En el actual estudio se pudo identificar que la organización es un factor que hace falta dentro del sindicato de obreros de la Prefectura de la Provincia de Los Ríos que se da por la falta de la cultura empresarial, antes mencionada y la falta de conocimientos técnicos administrativos por parte del alto mando en la organización Lawler define la organización como: La relación entre el individuo y una organización laboral se define en gran parte por la índole del trabajo que este individuo debe realizar. Gran cantidad de estudios demuestran que la índole de la tarea ejerce una gran influencia sobre el desempeño, el compromiso con la organización. Un mal diseño laboral puede generar empleados insatisfechos y mal motivados, que necesitan supervisión y control estricto para realizar un trabajo mínimamente satisfecho. Un buen diseño laboral, en cambio, genera empleados motivados y satisfechos que requieren poca supervisión (Lawler III, 2015).

De esta forma podemos apreciar que sin organización no hay empresa siendo este un factor principal en la administración, al no organizar el trabajo que se desarrolla en la organización la entidad enfrenta una situación muy compleja en cuanto al correcto desarrollo de las actividades, se puede atribuir esta situación a un deficiente o nulo análisis estratégico, un ausentismo de liderazgo por parte del administrador, ausencia de control y muchos más; realmente la organización es muy importante dentro de la empresa por lo tanto es necesario en que en el sindicato de obreros de la prefectura de los ríos de pueda implementar de forma directa la organización y de esta forma contribuir con la mejor de la gestión del personal en la entidad.

Por otra parte los conflictos dentro de las organización son comunes, las diferencias entre los individuos son situaciones que se dan en pequeñas, medianas y en grandes empresas u organizaciones; los conflictos que se generan dentro del sindicato de obreros se dan por diferentes percepciones, incomodidades al momento de

desarrollar procesos, existen también conflictos de recursos y se da por que al no existir un control adecuado los materiales no se distribuyen de forma correcta todos los colaboradores. El conflicto se produce cuando dos o más individuos o grupos con intereses diferentes defienden los mismos con firmeza y decisión. El conflicto no supone solo la existencia de intereses contrapuestos, sino que requiere estrategias y esfuerzos de parte para intentar hacer prevalecer sus propias posiciones e intereses (J & López, 2016).

Estos conflictos interpersonales en ocasiones se hacen personales en la organización y tienen efectos que perjudican a la entidad como la baja productividad y eficiencia del servicio, insatisfacción por parte de los colaboradores y procesos detenidos o peor aún mal ejecutados, y todos los perjudicados de los conflictos que se generan son los síndicos usuarios de la organización; estos conflictos se generan de una u otra forma por la deficiente e inadecuada dirección por parte del administrador, este déficit en la dirección se evidencia en el notorio interés en lo operativo y un desinterés total por el ámbito estratégico, esta situación se genera por que el administrador antepone las relaciones, es decir amistad con los colaboradores ante los resultados que la organización necesita para su óptimo desarrollo; teniendo en consideración que la deficiente dirección merma efectividad en los procesos de la empresa.

La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumplan en la forma

adecuada todas las ordenes emitidas. La dirección es la “la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados” (Reyes Ponce, 2017).

La inadecuada dirección es una de las principales causas de fracaso en las organizaciones y es un factor que influye trascendentalmente en el deficiente crecimiento, por lo tanto, al conocer que según Reyes Ponce que la dirección es la función ejecutiva de guiar y vigilar el desarrollo de los procesos que ejecutan los colaboradores; y en el sindicato de obreros no se da esto por lo tanto afecta a la gestión del personal e influye de forma negativa con el desarrollo de la organización.

Otro de los problemas identificados en el estudio es la desacertada administración en el sindicato de obreros de la prefectura de la provincia de los ríos; por que la catalogo como desacertada, Robbins & Coulter define la administración de la siguiente forma: La administración consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas. Coordinar el trabajo de otros es lo que distingue una posición gerencial de las demás. La administración requiere la culminación eficiente y eficaz de las actividades laborales de la organización; o por lo menos a eso aspiran los gerentes (Robbins & Coulter, 2016).

La administración dentro del sindicato de obreros de la prefectura de los ríos es desacertada debido a que no se maneja de forma técnica, no existe la coordinación de actividades sumado a que no se planea y mucho menos se controla los diversos procesos ejecutados en la organización, no se busca la eficiencia y eficacia de los procesos, por parte del administrador es notorio una falta de interés y falta de conocimiento en cuanto a administración general, no se implementan mejoras en los procesos, hoy en día toda organización debe planear de manera continua mejoras en los procesos pero todo esto

va de la mano y encabezado por la administración como tal; pero todos estos factores mencionados no simplemente influyen si no también factores que tienen mucho que ver con los colaboradores y la gestión de personal, como lo es la competencia laboral identificado como una problemática dentro del presente estudio.

La selección del personal es un proceso muy importante dentro de cualquier organización ya que se evalúan diversos factores que benefician a la organización además de que permite seleccionar el perfil idóneo de lo que se necesita en la empresa, la competencia laboral es uno de los factores que se evalúan y consideran para la toma de decisión en cuanto al reclutamiento del personal. La importancia de tomar en cuenta las competencias abre horizontes insospechados a la empresa, pues facilita el conocimiento, la selección y la ubicación del personal en el engranaje laboral. Este enfoque eminentemente humanista, basado en el respecto a lo que cada quien puede aportar, sin exigir lo que no puede, sin violentar. Es aprovechar los recursos de cada persona para lograr niveles muy altos de eficiencia, tanto de la producción como, sobre todo, en la genuina autorrealización (Preciado Sánchez, 2017).

En el sindicato de obreros la competencia laboral es una problemática debido a que no existe la competencia necesaria en algunos de los colaboradores para desarrollar las funciones que se les ha asignado, esto se da por que el personal es seleccionado por afinidad o amistad y no por que cumplen con el perfil que se busca para ocupar el puesto de trabajo, esta situación dificulta el desarrollo de las actividades y retrasa los procesos.

Las organizaciones en forma general deben mantenerse a la vanguardia en cuanto a posesos, conocimientos técnicos o tecnológicos que permitan generar una posición competitiva en el mercado además de que le permita captar mayor cantidad de

clientes potenciales e incrementar el mercado en generar, por tanto la capacitación del personal juega un papel fundamental en el desarrollo de las empresas, dentro del sindicato de obreros la deficiente capacitación a los colaboradores ha comprometido la gestión del personal por diferentes motivos, es importante conocerlos ante esta problemática es importante mencionar la definición de capacitación que según Silíceo Aguilar es la siguiente:

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores (Silíceo Aguilar, 2015). Sin una formación adecuada en los colaboradores, la empresa corre riesgos considerables de pérdidas de factores tanto económicos como materiales, al no tener conocimientos técnicos o apropiados para desempeñar un rol definido en la organización, un riesgo de la disminución de la satisfacción de los usuarios, el incremento de errores en los procesos y el incremento de desechos.

De la misma forma en el desarrollo del presente estudio se identificó que el déficit en desempeño laboral es otra problemática que influye en la gestión de personal dentro del sindicato de obreros de la prefectura de la Provincia de Los Ríos, el evaluar el desempeño laboral de los colaboradores es como evaluar el desempeño general de la organización, esto nos permitirá conocer si los colaboradores efectúan las funciones y tareas principales establecidas en la organización.

El desempeño de una organización es un paso crucial en el proceso de la evaluación organizacional. Pero la medición del desempeño es una de las cuestiones

más problemáticas en el campo de la teoría organizacional. Si bien hay diversos enfoques para evaluar el desempeño organizacional, existe poco consenso en cuanto a lo que constituye un conjunto válido de criterios. El desempeño es la capacidad de una organización de explotar su entorno para tener acceso a recursos escasos y necesita considerar las percepciones de los múltiples miembros o interesados directos de la organización, incluidos aquellos que trabajan de dentro de ella (Lusthaus, Héléne Adrien, Anderson, Carden, & Plinio Montalván, 2015).

Como consecuencia del déficit mencionado en el desempeño laboral se reduce la productividad en las organizaciones, sumado a que la eficiencia y la eficacia merman y son factores importantes que permiten garantizar la calidad de los servicios que ofrecen las organizaciones; se puede definir la eficiencia de la siguiente manera: La eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado, es el componente que rinde en su actividad. Igualmente, la efectividad se define como la capacidad de lograr el que se desea o espera y también como “realidad, validez”. Se refiere a la relación entre esfuerzos y resultados. Si se obtienen más resultados de un esfuerzo determinado, se habrá incrementado la eficiencia. Así mismo, si se puede obtener el mismo resultado con menos esfuerzo, se habrá incrementado la eficiencia (Silva Osorio, 2016).

La eficiencia dentro de los procesos es muy importante y cuanto más en el sindicato de obreros, la eficiencia permite garantizar la excelencia en los procesos y así mejorar los servicios brindados de misma forma la eficacia misma que Fernández Ríos & Sánchez lo definen como: Una organización es eficaz si da cumplimiento, si lleva a efecto esos significados. Esto nos lleva a considerar la eficacia hacia como el reflejo de la organización en la realidad, la existencia objetiva de esa realidad que es la organización. Del mismo modo si no hay un sistema significativo no existe

organización, si no se ejecutan estos significados, si no se convierten en realidad objetiva, tampoco hay eficacia (Fernández Ríos & Sánchez, 2015).

Estos factores son importantes dentro del desarrollo de las actividades en las empresas y el poder incorporarlos en los procesos que se desarrollan en el sindicato de obreros de la Prefectura de la Provincia de Los Ríos permitirá mejorar en gran manera la gestión de personal .

CONCLUSIÓN

El sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos de la ciudad de Babahoyo, presenta innumerables irregularidades dentro de la organización y sus miembros, misma que afectan en gran manera la gestión y su administración del personal, debido al inadecuado desempeño y compromiso laboral, por parte de los colaboradores, líderes o jefes.

Dentro de la organización se estima la existencia de deficiencias que repercute en las actividades laborables y sus procesos, mismos que provocan inconformidades en los usuarios del sindicato, la inadecuada administración, la falta de comunicación y motivación por parte de los colaboradores y sus altos mando, que se manifiestan en los negativos resultados de la empresa. El poco interés y compromiso en los empleados que se denota en la ausencia del personal y retrasos en las emisiones requeridas por los usuarios, este detonante es otro motivo de inconformidad en los síndicos. Además, los colaboradores carecen de motivación y capacitación para desempeñar sus roles de manera adecuada, misma que no es de suma interés para el administrador y desencadenas diversas deficiencias en las actividades lo que afecta de forma general a la empresa.

La inapropiada administración y compromiso laboral, es el ente que desfavorece desmedidamente la evolución y desempeño de las actividades en los procesos que genera la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Castillo Aponte , J. (2016). *Administración de Personal - Un enfoque hacia la calidad*.

Bogotá: ECOE EDICIONES.

Corral, S., & Pereña, J. (Madrid). *CLA - Clima Laboral*. 2015: TEA Ediciones, S.A.

Fernández Ríos, M., & Sánchez, J. C. (2015). *Eficacia Organizacional - Concepto , desarrollo y evaluación*. Madrid: Diaz de Santos.

González García, M. J. (2015). *Habilidades Directivas*. España: IC - Innovación y Cualificación.

J, C., & López, V. (2016). *Medición Laboral*. Madrid: Dykinson.

Lawler III, E. E. (2015). *La Ventaja Definitiva - Creando organizaciones participativas e innovadoras*. España: Granica S.A.

Lusthaus, C., Héléne Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Plinio Montalván, G. (2015). *Evaluación Organizacional - Marco para mejorar el desempeño*. Canadá: Ottawa.

Onduña Ponti, J. M., & Valverde Aparicio, M. (2017). *Actividades de la función de personal*. Europa: UOC- Universidad Actual.

Pérez, J. F., & Veiga, C. (2017). *Control de la Gestión Empresarial*. España: ESIC.

Preciado Sánchez, A. (2017). *Modelo de Evaluación por Competencias Laborables*. México: Publicaciones Cruz o., S.A.

Reyes Ponce, A. (2017). *Administración de Empresas - Teoría y Práctica*. México: LIMUSA.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Administración*. México: Pearson.

Siliceo Aguilar, A. (2015). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.

Silva Osorio, O. A. (2016). *Planificación Eficiente y Tangible* . Caracas: PET.

Vargas Hernández, J. G. (2017). *La culturocracia organizacional en México*. México:
OCS.

Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN

EMPRESARIAL



ANEXO #1

Entrevista dirigida al administrador del sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos.

- 1. ¿Cómo considera la gestión laboral y su rendimiento en la empresa?**

- 2. ¿Qué tipo de motivación otorga la empresa a sus colaboradores para ser eficientes?**

- 3. ¿Existe una viable coordinación y comunicación entre los funcionarios de la empresa?**

- 4. ¿Realizan talleres de capacitación y evaluación a los funcionarios de la empresa?**

- 5. ¿Cómo considera el ambiente laboral interno de la empresa?**

A veces ()

Siempre ()

Nunca ()

ANEXO #3

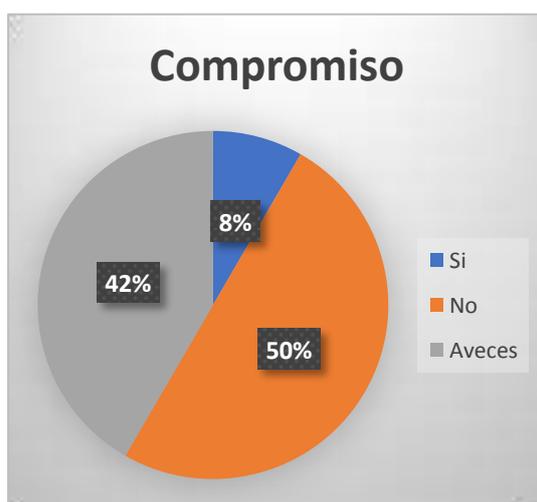
Tabulación de preguntas

1. ¿Con que frecuencia tienen comunicación interna los miembros y sus jefes?

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
A diario	0	0%
Mensual	0	0%
En ocasiones	4	33%
Nunca	8	67%
Total	12	100%

Elaborado por: (Mayra Jaime Yáñez, 2020)**Fuente:** (Encuesta aplicada al personal del sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos.)

Al plantear esta pregunta se obtuvo como resultado un notorio problema en la comunicación dentro de la organización entre los colaboradores y el jefe, cada uno de ellos manifiesta en un 67% que no existe comunicación y esto genera serios inconvenientes en la gestión del personal.

2. ¿Te sientes comprometido con la empresa al ejecutar tus labores?

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	8%
No	6	50%
A Veces	5	42%
Total	12	100%

Elaborado por: (Mayra Jaime Yáñez, 2020)

Fuente: (Encuesta aplicada al personal del sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos.)

Según los resultados que se reflejan en la encuesta el personal un 55% no se siente comprometido con la empresa ni con el trabajo que desempeña por lo tanto se generan problemas en la productividad de la empresa.

3. ¿Influye tu grado de motivación en tu desempeño laboral?



Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	58%
No	2	17%
A Veces	3	25%
Total	12	100%

Elaborado por: (Mayra Jaime Yáñez, 2020)

Fuente: (Encuesta aplicada al personal del sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos.)

4. Los colaboradores consideran que el no tener la motivación adecuada afecta de forma directa su desempeño laboral, teniendo en consideración que existen un 58% de los colaboradores que no se sienten motivados en la empresa **¿Crees que el estilo de administración y control afecta el rendimiento laboral?**

Resultado	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

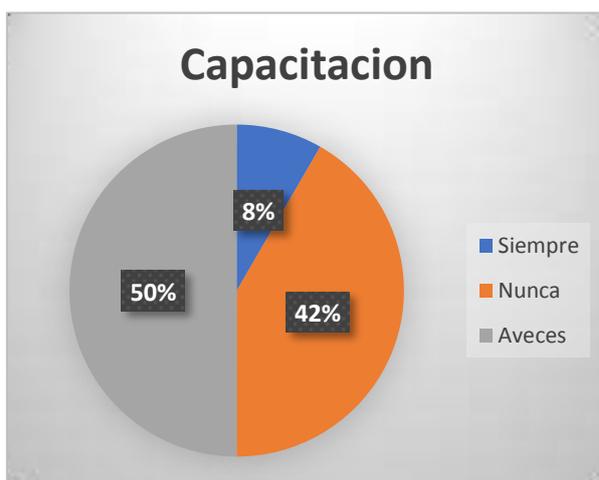


Si	12	100%
No	0	0%
Total	12	100%

Fuente: (Encuesta aplicada al personal del sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos.)

De acuerdo con los datos obtenidos la administración y el control que se ejerce en la organización no son efectivas e indudablemente no generan los efectos esperados, el 100% considera si afecta a la organización.

5. ¿Se siente usted, capacitado y apto al ejecutar sus tareas asignadas?



Resultado	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	8%
Nunca	5	42%
A Veces	6	50%
Total	12	100%

Elaborado por: (Mayra Jaime Yáñez, 2020)

Fuente: (Encuesta aplicada al personal del sindicato de obreros de la Prefectura de Los Ríos.)

Al analizar los resultados en esta pregunta es notorio que los colaboradores en un 50% no se sienten capacitados para desarrollar las actividades que se les asigna y todo esto genera pérdidas para la organización.