



UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TITULO DE ENSAYO

**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL LABORATORIO DE LARVAS
“TEXCUMAR”, SAN PABLO- PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2020**

**COMPONENTE PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

Autor


Henry Gabriel Villón Holguín

Profesor guía

Ing. Soraya Linzán Rodríguez

La libertad – Ecuador

Octubre de 2020



UNIVERSIDAD ESTADUAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TITULO DE ENSAYO

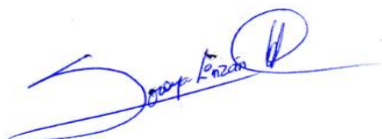
**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL LABORATORIO DE LARVAS
“TEXCUMAR”, SAN PABLO- PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2020**

**COMPONENTE PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del Ensayo Titulado, LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL LABORATORIO DE LARVAS “TEXCUMAR”, SAN PABLO-PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2020, elaborado por el señor HENRY GABRIEL VILLON HOLGUÍN, de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, con la modalidad examen complejo, me permito declarar que luego de haber dirigido, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Ing. Soraya Linzán Rodríguez
PROFESOR GUÍA

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer a toda mi familia, a mis amigos quienes me apoyaron, a la Universidad Estatal península de Santa Elena quien me forjo a los mejores docentes para que imparta su cátedra, es importante haber estado, con las alegrías y el sueño de cumplir una meta más, le debo mucho a las personas que siempre estaban en mi proceso académico.

Así mismo, quiero agradecer a mis padres quienes con su apoyo incondicional me ayudaron, gracias a dios por tenerlos con vida, me llevo muchas experiencias vividas que siempre recordará en vida personal, y gracias a mis conocimientos aportaré a la sociedad del saber.

Henry Gabriel Villón Holguín

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de investigación a toda mi familia, a mis amigos y todas las personas que me apoyaron, un sueño cumplido de tanto esfuerzo, con ganas y entusiasmo se puede todo, cada quien hace su esfuerzo de demostrar su talento intelectual.

a todas las personas que siempre me han demostrado que si se puede, y que con mucho esfuerzo, a los caminos de los sueños se cumplen, dedico este deseo de vivir a quienes son parte de mi vida y que nunca los abandonaré.

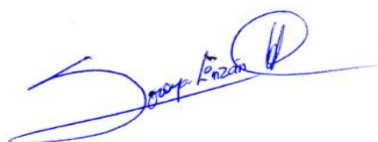
Henry Gabriel Villon Holguín

TRIBUNAL DE GRADO



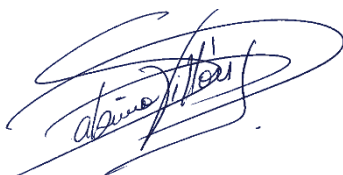
.....
Econ. William Caiche, MSc.

**DELEGADO DEL DIRECTOR DE LA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



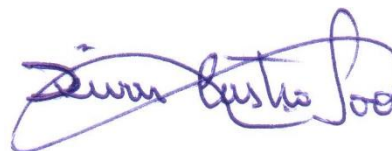
.....
Ing. Soraya Linzán Rodríguez, MSc.

**DOCENTE GUÍA DE LA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



.....
Ing. Sabina Villón, MSc.

**DOCENTE TUTOR DE LA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



.....
Ing. Divar Castro, MSc.

**DELEGADO ESPECIALISTA DE LA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

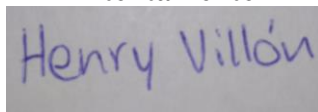
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente trabajo de titulación con el título de **LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL LABORATORIO DE LARVAS “TEXCUMAR” SAN PABLO-SANTA ELENA, AÑO 2020**, elaborado por **HENRY GABRIEL VILLÓN HOLGUÍN**, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica, educativa, empresarial y administrativa.

Transferencias de derechos autorales.

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la **Facultad de Ciencias Administrativas Carrera de Administración de Empresas**, pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y su reproducción total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink that reads "Henry Villón".

HENRY GABRIEL VILLÓN HOLGUÍN

C.C.No.: 0927833632

TABLA DE CONTENIDO

TITULO DE ENSAYO	II
APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
DEDICATORIA.....	V
TRIBUNAL DE GRADO	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos	3
CAPÍTULO I.....	4
MARCO TEÓRICO	4
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	4
BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE	8
LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	8
Importancia y Función de la Productividad.....	12
Factores del mejoramiento de la productividad.....	13
Factores internos de la productividad de la empresa.....	14
Los factores externos de la productividad	16
Indicadores de la Productividad	17
Análisis de la productividad	18
Productividad y estrategia de empresa	19
Productividad y las otras medidas de la eficiencia	20
CAPITULO II.....	21
MATERIALES Y MÉTODOS.....	21
TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	21
Investigación Exploratoria.....	22
ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN	22
Enfoque Cuantitativo.....	22

Enfoque Cualitativo.....	23
MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	23
Investigación de campo	23
Investigación Bibliográfica o documental.....	23
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	24
Método Analítico.....	24
Método Deductivo	24
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	24
Técnicas Cualitativas.....	24
Técnicas Cuantitativas.....	25
DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	25
FUENTES E INSTRUMENTOS	25
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	26
Población	26
CAPITULO III	27
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	27
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	27
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES	32
LISTA DE ANEXOS ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS..	34
BIBLIOGRAFÍA	50

**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL LABORATORIO DE LARVAS
“TEXCUMAR”, SAN PABLO- PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2020**

RESUMEN

La investigación, tiene como título La Productividad Laboral en el Laboratorio De Larvas “Texcumar”, San Pablo la cual tiene como objetivo Identificar el nivel de productividad laboral en los trabajadores, mediante un estudio exploratorio, a su vez se pudo percatar el diagnóstico del problema de investigación, analizar el objeto de estudio direccionada a la solución del problema, argumentar las evidencias como datos primarios y secundarios, para analizar el rendimiento de los colaboradores.

Por lo tanto, se realizó el marco teórico, las teorías y conceptos para fundamentar la variable de investigación, por lo consiguiente se estructuró la metodología la cual mediante un tipo de investigación exploratoria se evidenció el diseño de recolección de datos, con una muestra por conveniencia aplicando 30 encuestas a los colaboradores de la empresa, se pudo tener resultados oportunos como los procesos y actividades en el área de producción, así deben implementar capacitación y motivación al personal.

Palabras claves: Productividad laboral, Capacitación, Motivación a Personal.

**LABOR PRODUCTIVITY IN THE “TEXCUMAR” LARVAS LABORATORY,
SAN PABLO-SANTA ELENA PROVINCE, YEARS 2020.**

ABSTRACT

The research is entitled Labor Productivity in the larva Laboratory “Texcumar”, San Pablo, which aims to identify the level of labor productivity in workers, through an exploratory study, in trun I can realice the diagnosis of the problem, argue the evidence as primary and secondary data, to analyze the performance of collaborators.

Therefore, the theoretical framework, theories and concepts were carried out to support the research variable, therefore the methodology was structured, which through a type of exploratory research, the data collection design was evidenced, with a convenience sample By applying 30 surveys to the company’s employees, it was possible to have timely results such as the processes and activities in the production área, so they must implement training and motivation to the staff.

Keywords: Labor Productivity, Training, Personal Motivation.

INTRODUCCIÓN

La investigación se desarrolló en la comuna de San Pablo provincia de Santa Elena, en el laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, se pudo evidenciar la productividad laboral, conocer los principales problemas internos que afectan del desempeño de los colaboradores, de esta manera se estableció que existen falencias en la productividad como lo es pérdida de materiales e insumos, personal desmotivado, bajo rendimiento menor producción, etc.

Por lo consiguiente se determinó los objetivos de investigación, que es identificar el nivel de productividad laboral en los trabajadores, mediante un estudio exploratorio del Laboratorio de Larvas “TEXCUMAR”, de la Comuna de San Pablo, además de sustentar las bases teóricas como lo es: ¿Cuál es la importancia y función de la motivación laboral en la empresa?, ¿Cuáles son los factores claves para el mejoramiento de la productividad en la empresa?, ¿Cuál el fin de los indicadores de productividad en la empresa? y ¿Qué es el análisis de la productividad laboral en la empresa?.

De la misma manera se evidencio la metodología, la cual es de carácter exploratorio, tomando en cuenta el desarrollo del proceso de aplicación para obtener resultados de encuesta, la cual se aplicó a 30 colaboradores para medir el desempeño y conocer su opinión personal de la productividad de la empresa. Así mismo se obtuvieron resultados oportunos en el análisis e interpretación.

Por último, se obtuvieron conclusiones y recomendaciones, la cual es importante para mayor eficiencia en la productividad, para así mejorar la rentabilidad, esto beneficiaria a la empresa, tener resultados con empleados competentes y que tienen una actitud positiva decisiva en el aumento de la competitividad del negocio, para esto se debe aplicar la gestión de talento humano y productividad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial las empresas buscan mayor competitividad, producir más para generar mayor rentabilidad, es por eso que nace la necesidad de fomentar mejores procesos internos en las organizaciones que se dedican a la producción, ser más eficientes optimizando los recursos y en menor tiempo posible, por lo tanto, es necesario aplicar métodos o estrategias para mejorar el desempeño y productividad laboral.

En el Ecuador, la mayoría de empresas productoras son manejadas por sistemas de manejo gerencial, el problema está en la desmotivación de los colaboradores, poco interés en laborar efectivamente, tiempo perdido en recursos, actividades mal desarrolladas, procesos de manejo de producción incompletos, pérdida de insumos, etc. Todos estos factores afectan al desarrollo empresarial productivo de las empresas.

Por lo consiguiente en la provincia de Santa Elena, se evidencia que las empresas de producción de larvas es demandada a nivel nacional, los productos de camarones son la base de la economía de estas organizaciones, el factor que impide que estas empresas crezcan es mantener el personal capacitado para trabajar de manera eficiente, la cual muchas personas que laboran en estas organizaciones mantienen conocimientos mínimos en las áreas de producción, es decir falta de asesoramiento y capacitaciones para mejorar los procesos de gestión en la producción de larvas de camarón.

De tal manera, que nace la necesidad de realizar la investigación en el Laboratorio de Larvas “TEXCUMAR”, de la comuna de San Pablo Matriz principal productora de camarón, la cual produce y comercializa a nivel nacional e internacional, pero cabe mencionar que los problemas internos han permitido que la productividad y ventas bajen, por motivos que existe desconocimiento en el proceso productivo, nivel de producción, cantidad de insumos a utilizada y requerida, de tal manera que estos indicadores afectan a la productividad de la empresa, es necesario tomar en cuenta ciertas soluciones.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores claves para mejorar la productividad laboral en el Laboratorio de Larvas “TEXCUMAR”, de la Comuna de San Pablo?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál es la importancia y función de la motivación laboral en la empresa?
2. ¿Cuáles son los factores claves para el mejoramiento de la productividad en la empresa?
3. ¿Cuál el fin de los indicadores de productividad en la empresa?
4. ¿Qué es el análisis de la productividad laboral en la empresa?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Identificar el nivel de productividad laboral en los trabajadores, mediante un estudio exploratorio del Laboratorio de Larvas “TEXCUMAR”, de la Comuna de San Pablo.

Objetivos Específicos

- Examinar el nivel de productividad de la empresa.
- Diagnosticar los procesos de producción de la empresa.
- Analizar cuál es la cantidad de recursos e insumos utilizados para la producción.
- Identificar cuál es el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

En la investigación, se pretende argumentar mediante teorías y fundamentos teóricos la variable de investigación, la “Productividad Laboral”, es decir buscar datos e información de libros, tesis, revistas, artículos científicos, documentos Word o Pdf, para lo cual es necesario leer muchas publicaciones relacionados al tema, esto nos va a permitir tener datos verídicos para obtener conclusiones sobre la investigación.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para Daniela Castañeda en su trabajo de titulación “Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa concreteras granizo” cuyo objetivo es analizar la situación actual de la empresa y de los empleados, en donde se define la planificación estratégica: objetivos, misión, visión, los productos y servicios que ofrece a sus clientes. Enfocándose en el estudio de la cadena de valor con sus respectivos procesos: misionales, de dirección y de apoyo, la elección de los instrumentos de investigación, los resultados obtenidos de las encuestas realizadas al personal y sugerencias dadas por los colaboradores de la organización, además de estudiar la productividad y la medición de la misma con respecto a los factores del clima organizacional de las cuales se pudo obtener evidencia de los resultados de esta investigación. (Castañeda Velazco, 2016)

Sin embargo, para Cecibel Rivilla Ruiz & Jessica Tayupanda Tixe por medio de su trabajo de titulación “Estudio de componentes que inciden en la producción laboral de empresas dedicadas a la fabricación y comercialización de productos de uso masivo en la zona urbana de Quito” en el cual pretenden determinar aquellos factores que inciden en la productividad laboral de un grupo de estudio ya previamente seleccionado, tienen como objetivo impulsar el desarrollo de las empresas tanto en su ámbito económico como social, evaluando el desempeño de sus trabajadores en el cual se proponen utilizar todos los recursos para poder perfeccionar las actividades, procesos y tareas existentes, tratando así de generar menores costos y gastos en área de talento humano. (Rivilla Ruiz & Tayupanda Tixe, 2014).

Por lo consiguiente, para Hilda Defaz Heredia en su trabajo de titulación “la productividad en el sector de la manufactura en el Ecuador” desea analizar la productividad del sector manufacturero en el a Través de la medición del uso de los factores de capital y trabajo. Así como también determinar los parámetros de productividad partiendo desde la hipótesis de que el sector manufacturero no obtiene crecimiento en la productividad y que las políticas implementadas por los gobiernos no han surtido efectos en la misma, por consiguiente esta autora pudo obtener como resultados de su investigación que en Ecuador la manufactura sigue siendo intensiva en el uso del trabajo y que apenas recibe una pequeña contribución del capital y que en relación a los parámetros de productividad las ramas de actividades más productivas son: las que pertenecen a la elaboración de combustibles líquidos o gaseosos, la producción de cerveza, la producción de cementos hidráulicos, la fabricación de barras, palastros de hierro o acero, la fabricación de aceites, grasas o lubricantes. (Defaz Heredia, 2011).

Así mismo para, Wendy Santos en su trabajo de titulación “Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de empresa pública CELEC E.P” tiene como objetivo realizar un diagnóstico del clima laboral y determinar cuál es la influencia en la productividad sobre los trabajadores, para lograr el objetivo del análisis, principalmente determino los factores que influyen en el clima organizacional, además utilizo una metodología descriptiva y analítica que le permitió relacionar las teorías, además identifiqué los niveles de cumplimiento de los indicadores establecidos, asumiendo así que la empresa presenta problemas en el clima laboral y que esta es el factor que afecta a la productividad de la misma.

En cambio, para Mirian del Pilar Rueda Gonzales en su trabajo de titulación “la inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral del personal de la dirección nacional de registro de datos públicos en su agencia Matriz” pretende determinar el índice de inteligencia emocional en la productividad laboral en el personal de la organización, por medio de un diagnóstico del estado emocional del personal, además de identificar el desarrollo comportamental y de la productividad, con la finalidad de poder diseñar una alternativa de solución a la problemática existente. (Rueda Gozales, 2013).

Sin embargo, para John Alexander Méndez Sayago en su trabajo de titulación “Relaciones entre los Salarios y la Productividad en Colombia” menciona a la productividad como un factor determinante de la evolución de la calidad de vida de un país y por lo tanto muestra que por medio de la productividad laboral se puede indicar o medir el crecimiento de la fuerza laboral. Además, demuestra que existe una estrecha relación entre la productividad laboral y la productividad multifactorial y que una mayor producción por trabajador puede lograrse con el uso de más capital (Méndez Sayago, 2017).

Entonces, para Silvia María Fuentes Navarro en su trabajo de titulación “Bienestar profesional y su incidente en la productividad”, observación realizado en la comisión de bienes humanos de la corporación legal en la localidad de Quetzaltenango, con la finalidad de determinar el efecto que tiene la conformidad profesional en el rendimiento o productividad, cuyo objetivo definido es valorar la medida de bienestar, manifestar la magnitud de importancia que el personal brinda y los efectos que ocasiona en cuanto a su productividad, como variables de estudio primero se estableció la satisfacción laboral, como resultados de la investigación la autora pudo determinar que en dicha organización no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad, por otro lado llego a la conclusión de que la estabilidad laboral y las relaciones interpersonales son indicadores para que los trabajadores estén satisfechos y puedan tener un nivel de productividad alto. (Fuentes Navarro , 2012)

Según Katleen Ana Carem Ochoa Calderón en su trabajo de titulación “Motivación y Productividad Laboral” el principal objetivo de la investigación es determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral, ya que viendo la necesidad de mejorar la productividad laboral de sus empleados llevo a cabo una evaluación aplicando una escala de Likert, optando por utilizar una metodología estadística para que los resultados de la misma sean verídicos, por consiguiente los resultados que obtuvo es que la motivación influye de un manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado. (Ochoa Calderon , 2014).

Para el autor, Gerson Richard López Cachay en su trabajo de titulación “Relación entre el Nivel de Productividad de los Trabajadores de la Empresa Tecnología Integral de Pasaje Perú” cuya investigación tiene como objetivo fundamental indagar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores, el tipo de investigación utilizado es descriptivo- correlacional, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal y transversal, finalmente como resultado de la

investigación el autor pudo determinar la satisfacción laboral tiene una escasa relación con la productividad de los trabajadores, por lo que acepta la hipótesis alternativa de que la satisfacción laboral influye en la productividad de los trabajadores. (Lopez Chachay , 2016).

De la misma manera, los autores Gutiérrez Huamán & Huamán Araujo en su trabajo de titulación *Influencia de la Motivación Laboral en la Productividad en la Financiera UNO OECHSLE*, cuyo objetivo es analizar la influencia de la motivación laboral en la productividad y tiene como objetivo diagnosticar, determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera, por lo tanto las variables que se consideraron para la elaboración de la tesis fueron la estimulación profesional que es consecuencia de los componentes internos como externos y el rendimiento que es una correlación entre la eficiencia y eficacia , por lo que en su investigación utilizo el método científico, como método general se utilizó el analítico, sintético, inductivo y deductivo, en donde el cual también utilizo un aprueba de hipótesis para tener un resultado verídico para así aprobar o rechazar la hipótesis planteada, como análisis de los resultados pudo concluir que si existe influencia entre la motivación laboral y productividad porque en el transcurso de los resultados que arrojaba las encuesta y la aplicación de un incentivo esto hizo que los resultados laborales de los trabajadores aumentara de un amanaera significativa. (Gutierrez Huaman & Huaman Araujo , 2014)

Por lo tanto, para Omar López Cepeda en su trabajo de titulación “*Cultura Organizacional y Productividad*” como estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, cuyo objetivo general de esta investigación es desarrollar un plan estratégico para incrementar la productividad de la organización por medio de la cultura organizacional, e identificar los elementos necesarios para establecer la cultura organizacional de manera formal, además de identificar las áreas de oportunidad para la difusión e integración de la cultura organizacional en todo el personal, el tipo de investigación en que se basó la autora es mixto, debido a que comprende a un estudio de caso, utilizo entrevistas a profundidad, además en la investigación se estudiaron dos variables, la cultura organizacional y la productividad en donde la variable dependiente es la productividad y la independiente es la cultura organizacional. En cuanto a los resultados que obtuvo de esta investigación es que tanto la gerencia como los colaboradores necesitan mejorar la toma de decisiones dentro de la organización ya que la falta de conocimiento de la cultura organizacional, la falta de apego a la institución, la

diferencia de valores y creencias que existen dentro de ella inciden de manera directa a la productividad de los mismos. (Lopez Cepeda , 2018)

BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE

LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Para el autor Joseph Prokopenko, menciona en su libro de Gestión de la Productividad, el concepto de Productividad y la define como:

La dependencia entre el logro conseguido por un sistema de fabricación o prestación de algún tipo de servicios y los insumos empleados para producirlos, así por tanto la productividad se denomina como la adecuada utilización de los recursos, ya sean estos el trabajo, capital tanto humano como económico, materiales, energía, la implementación adecuada de estos sugiere que en cuanto existe una mayor productividad, la producción aumentara en el mismo porcentaje. (Prokopenko, 1989, pág. 3).

La productividad se establece como la dependencia sobre los resultados y la cantidad de tiempo implementado para conseguir su objetivo. El periodo o tiempo es en consecuencia un factor fundamental, debido a que es considerado como una medida universal y por lo tanto esta fuera del control humano. Por consiguiente, se refiere que mientras menor sea el tiempo que se establezca en conseguir los resultados planteados, más productivo es el sistema en uso.

Sin embargo, la productividad puede representar significados diferentes desde el punto de vista de varios individuos, la conceptualización más usada para esta variable es en la que se relaciona la calidad de bienes que se producen y el nivel de calidad que se mantienen, siempre que se utilice la menor cantidad de recursos ya sea materiales o humano, por lo tanto la productividad es la herramienta que permite tener un nivel de comparación para los gerentes, funcionarios de las organizaciones, ingenieros, economistas y políticos.

A veces la productividad se considera como un uso más intensivo de recursos, como en la mano de obra y las máquinas, que debería indicar fidedigna el rendimiento o la eficiencia, si se mide con precisión. Sin embargo, conviene separar la productividad de la intensidad de trabajo porque, si bien la productividad de la mano de obra refleja los

resultados beneficiosos del trabajo, su intensidad significa un exceso de esfuerzo y no es sino un “incremento de trabajo”.

Así mismo para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona en su libro de Recurso Humano y la Productividad, a esta como:

“la utilización exitosa o eficaz del desarrollo y los activos para construir el o generar valor agregado sobre los productos elaborados y obtener mayores resultados”. (OIT, 2016, pág. 13). para mejorar la eficiencia un emprendedor puede contemplar dos opciones: incrementar la producción sin considerar cambios en los recursos implementados para la producción o disminuir los recursos de producción que se requieren para el proceso productivo sin que existan cambios en el total a producir, es decir adquirir insumos de bajos costos para producir en la empresa.

La producción obtenida de una cantidad dada de insumos de entrada es la productividad de esos insumos. La productividad de su empresa, por lo tanto, indica el grado de utilidad de sus recursos (insumos de entrada). Al aumentar su productividad, mejora el rendimiento de su empresa y, por lo tanto, aumenta sus ganancias. Entonces la productividad tiene ver con las personas que trabajan en la empresa. El trabajo se puede realizar de diferentes maneras y algunos trabajadores pueden ser más productivos que otros.

Por lo consiguiente, si los trabajadores son ineficientes, la empresa se verá afectada. Si los empleados hacen bien su trabajo, aumentará la productividad de la empresa y obviamente le iría bien en el negocio. Todo depende de los procesos de motivación de los empleados en ser más eficientes en las actividades, así como las tareas con desempeño en menor tiempo y optimizando recursos.

Entonces se puede decir, que ninguna empresa puede tener éxito sin personas que se sienten motivadas por el trabajo, la productividad puede explicarse como la medida del grado en el que se ponen a buen uso de recursos, incluyendo el talento humano. El talento humano es importante para mayor eficiencia en la productividad, para así mejorar la rentabilidad, esto beneficiaría a la empresa, tener resultados con empleados competentes y que tienen una actitud positiva decisivo en el aumento de la competitividad del negocio.

La necesidad de sanear los procesos productivos en todas las esferas de la actividad económica ha hecho de la productividad el foco de atención del público y de los

especialistas en materia prima de competitividad. Sin embargo, a nivel de la empresa existen resistencias cuando se incorporan innovaciones que suponen un incremento de la productividad y un ahorro de los costos. A pesar de ello, las mejoras de la productividad parecen ser el principal remedio para aumentar los rendimientos, combatir la crisis, el desempleo, la inflación y conseguir productos altamente competitivos.

Para Carro y González, define a la productividad como:

La mejora del proceso de la producción, la eficiencia con la utilización de insumos y recursos para la producción total. Por lo tanto, define a la productividad como un indicador de relación entre lo que se llega a producir y la cantidad de recursos implementados para la adquisición de la producción total. (Carro, R., & González, D., 2012, pág. 3)

La gran mayoría de las mejoras en la productividad se encuentran al alcance de administradores activos innovadores y emprendedores que funcionan en su papel como catalizadores de la productividad. Aunque es una tarea retadora, los administradores pueden mejorar la productividad en este ambiente. Pueden construir y administrar funciones que contribuyen en forma significativa a la competitividad de una organización.

En consecuencia, la eficiencia es un registro que relaciona lo producido y los recursos utilizados para ello. La eficiencia, rendimiento y aprovechamiento miden, respectivamente, el grado de utilización de la mano de obra, del capital y de las materias primas. No son otra cosa que la relación entre la productividad parcial real de cada uno de esos recursos, y la que se esperaba o estándar.

De la misma manera los autores Viridiana y Galindo, manifiestan su punto de vista sobre la productividad en la que alude lo siguiente:

Una proporción de la eficacia con la que utilizamos nuestro trabajo y recurso económico para generar de esta manera valor monetario, una mayor productividad infiere que se puede entregar mucho beneficio con la misma cantidad de recursos económicos e insumos implementados. (Galindo, M., & Viridiana, R., 2015, pág. 2).

En términos financieros la productividad es todo el desarrollo en curso que no se explica con incrementos en la mano de obra, el capital o algún otro recurso implementado para la producción.

Por lo consiguiente para Luzardo y Rojas, mencionan que:

“la investigación de la productividad laboral a partir de dos medidas significativas: en primer lugar, se considera la humana y luego la de los procesos, impulso a establecer como elementos fundamentales el comportamiento grupal y el ambiente social en el espacio labora, y por consiguiente la gestión de los procesos productivos el nivel de control de las empresas”. (Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D., 2018, pág. 3)

La productividad es el determinante fundamental del nivel de vida de una nación a largo plazo, el nivel de vida de una nación depende de la capacidad de sus empresas para lograr altos niveles de productividad y para aumentar está a lo largo del tiempo, ahora bien, la amplitud de literatura del tema evidencia l acreciente importancia del capital humano en las economías, donde el conocimiento es una de las principales fuentes de ventajas competitivas.

Según el programa de apoyo para la productividad, menciona que la productividad reduce costos de producción y eleva la rentabilidad de las inversiones. También puede considerarse en términos monetarios, por ejemplo, cuando el precio del trigo sube en el mercado internacional sin que hayan subido uno solo de los precios de los insumos requeridos para su producción. (STPS, 2012, pág. 8)

La productividad se puede medir con respecto a todos los factores de producción combinados, en cuyo caso se habla de productividad total de los factores; se puede hablar de la productividad del trabajo, definida como la producción por unidad de insumo de mano. Pero la mejora en la productividad también puede hacer referencia, por ejemplo, a la productividad de los individuos, la cual se expresa en la tasa de empleo, las tasas salariales, la estabilidad del empleo, la satisfacción en el trabajo o la empleabilidad en diversos puestos de trabajo o sectores de producción.

Para Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo mencionan que la productividad laboral tiene que ver con el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Deberá sentirse que se hace algo útil, algo que proporciona un sentido al esfuerzo que se realiza. Cada individuo debe sentir la preocupación de la organización por sus necesidades y problemas. (Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R., 2009).

Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de y trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia.

En general, la productividad podría considerarse como una medida global de la forma en que las organizaciones satisfacen los criterios siguientes: Objetivos (medida en que se alcanza), Eficiencia (Grado de eficacia con que se utilizan los recursos para crear un producto útil), Comparabilidad (Forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo).

Aunque existen muchas definiciones diferentes de la productividad, el criterio más común (y no una definición) para designar un modelo de productividad consiste en identificar los componentes del producto y de los insumos correctos de acuerdo con las metas de desarrollo en largo, mediano y corto plazo de la empresa, el sector o el país.

Importancia y Función de la Productividad

La importancia de la productividad para aumentar el bienestar nacional reconoce ahora universalmente. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. Es importante porque una parte mayor del aumento del ingreso nacional bruto, o del PNB, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital, por tanto, el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución.

En términos generales, de acuerdo con la OIT, el incremento de la productividad “puede contribuir a aumentar los ingresos y reducir la pobreza, generando así un círculo virtuoso. En efecto, el aumento de la productividad reduce los costos de producción y aumenta la rentabilidad de las inversiones; una parte de esa mayor rentabilidad se convierte en ingresos para los propietarios de las empresas y los inversionistas, y otra parte se convierte en aumentos salariales. En tal contexto, es posible que los precios bajen y que al mismo tiempo crezcan el consumo y el empleo, todo lo cual permite que la gente salga de la pobreza.

La importancia de la productividad estriba en que a largo plazo es el factor principal en la determinación del aumento de los ingresos y en la mejora de las condiciones de vida de la gente. Para esto es necesario implementar acciones orientadas al logro de una mayor productividad y beneficios, las cuales son las siguientes: Hacer más eficientes los procesos productivos, transformar a los colaboradores en un recurso estratégico, ya que éstos aportan directamente a la consolidación de la empresa, bien sea mediante la elaboración de soluciones creativas, el incremento de sus capacidades y el desarrollo de destrezas.

Entonces la productividad, es de gran utilidad para enfrentar situaciones de crisis o nuevos desafíos ligados al crecimiento de las organizaciones. Estas acciones pueden ser una opción más viable que despedir personal, bajar sueldos o adquirir tecnología para desplazar mano de obra. Además, permiten a las pequeñas y medianas empresas enfrentar de mejor modo los desafíos impuestos por la globalización, ya que otorgan mayor competitividad y constituyen un factor diferenciador respecto a otras empresas.

Factores del mejoramiento de la productividad

El mejoramiento de la productividad no consiste únicamente en hacer las cosas mejor: es más importante hacer mejor las cosas correctas. El proceso de producción es un sistema social complejo, adaptable y progresivo. Las relaciones recíprocas entre trabajo, capital y el medio ambiente social, así como el organizativo son importantes en tanto están equilibradas y coordinadas en un conjunto integrado.

El mejoramiento de la productividad depende de la medida en que se pueden identificar y utilizar los factores principales del sistema de producción social. En relación con este aspecto, conviene hacer una distinción entre tres grupos principales de factores de productividad, según se relacionen con: el puesto de trabajo, los recursos, el medio ambiente. Como el principal interés aquí es el análisis económico de los factores de gestión más que los factores de productividad como tales, se sugiere una clasificación que ayudará a los directores y gerentes a distinguir los factores que pueden controlar. De esta manera, el número de factores que se han de analizar y en los que se ha de influir disminuye considerablemente. La clasificación sugerida se basa en dos categorías principales de productividad: Externos (no controlables) e internos (controlables).

Los factores externos son los que puedan fuera del control de una empresa, determinada, y los factores internos son lo que están sujetos a su control. Para ocuparse de todos esos factores se requieren diferentes instituciones, personas, técnicas y métodos. Por ejemplo, en cualquier intento de mejorar el rendimiento en donde se proyecte tratar de los factores externos que afectan a la gestión de la empresa, deben tomarse estos factores en consideración durante la fase de planificación del programa y tratar de influir en ellos mediante la unión de fuerzas con otras partes interesadas.

Factores internos de la productividad de la empresa

Según la (OIT, 2016), menciona que:

“Los factores internos son aquellos sobre los que tiene control el propietario de la empresa. Estos pueden incluir problemas con la mercadería, la calidad del producto, el precio los equipos, las materias primas, el uso de la energía, las competencias y la motivación de los trabajadores, el almacenamiento, la organización”. Etc. (pág. 22)

Dado a que algunos factores se ajustan de manera más efectiva que otros, se hace útil caracterizarlos en grupos: duros (no efectivamente inconsistentes) y blandos (fáciles de cambiar). Los factores duros incorporan elementos innovadores, la tecnología y los insumos para producir mientras que los otros factores que en este caso se denomina como blandos incorporan lo que son la fuerza laboral, los marcos jerárquicos y la metodología, además de las técnicas de trabajo que se aplican, este posicionamiento sirve para construir la necesidades sobre cuáles son los componentes que son menos difíciles de impactar y cuáles son los que requieren de algunas medidas presupuestaria y autorizadas más formales para mantener su correcto funcionamiento.

A continuación, se hace una breve descripción de algunos aspectos esenciales de cada factor interno.

Factores Duros

Producto. – la rentabilidad del factor del artículo implica cuanto cumple el producto con los requisitos y requerimientos previos a la elaboración, el “valor de uso” se establece

como el valor que el cliente se dispone a pagar por dicho artículo que demuestra un nivel de calidad esperado. Este tipo de factor puede tener una mejoría de esquema y de sus especificaciones, ya que existe una gran cantidad de empresas que lidian una constante batalla para gestionar una exitosa técnica a sus productos.

Planta y equipo. – Este componente asume una función fundamental en cualquier programa para mejorar la productividad a través de un excelente mantenimiento de los equipos; la actividad de la planta y el óptimo funcionamiento de los mecanismos requeridos, la implementación de la capacidad de la planta eliminando la eventualidad más común en esas áreas denominado cuello de botella y tomando acciones correctivas, disminuyendo las variaciones de tiempo y ampliando la potente utilización de máquinas accesibles dentro de las mismas.

Tecnología. – el avance tecnológico es una fuente importante de incremento de productividad ya que por medio de este se alcanza una mayor cantidad de productos o servicios, de igual manera una calidad mejorada, la presentación de nuevas técnicas de promoción y ventas, entre otros. Mediante el automatismo de los procesos productivos así mismo se puede mejorar el manejo del material para su elaboración, almacenamiento y con esto se conseguirá mantener un estándar de calidad controlado.

Materiales y energía. – De hecho, un esfuerzo mínimo por disminuir el uso de material y energía puede producir resultados trascendentales. Puesto que dentro de las fuentes para el mejoramiento de la productividad se encuentran lo que son las materias primas y los recursos indirectos (combustibles, materiales técnicos piezas de repuestos, entre otros)

Factores Blandos

Personas. – Como activo principal y factor fundamental en cualquier esfuerzo por mejorar la eficiencia, todas las personas que trabajan en una asociación tienen una tarea que desempeñar como colaboradores, cada función tiene varios aspectos, que son el compromiso y productividad. La motivación es primordial en toda conducta humana y de esta manera, adicionalmente en los esfuerzos aplicados para mejorar la productividad las necesidades de los recursos materiales prevalecen, sin embargo, esto no implica que las fuerzas motivadoras no monetarias no sean utilizables y capaces de generar un cambio.

Los mejores resultados se obtienen al tomar en cuenta tanto los insumos de entrada como la producción. Se tiene que elegir las áreas adecuadas a intervenir. 1.- Primero tendrá que

identificar los factores que influyen en la productividad. 2.- Luego se selecciona las áreas específicas en las que se puede hacer mejoras. 3.- Por último, se utilizará estos indicadores para medir hasta qué punto realmente se puede hacer mejoras.

Los factores externos de la productividad

Son aquellos que están fuera del control de la empresa incluyen el acceso a la infraestructura, el clima, la situación del mercado, los impuestos, etc. No se puede hacer nada sobre estos factores, siempre y cuando el negocio siga funcionando en su configuración actual. Si éstos tienen un grave efecto negativo, el propietario de la empresa puede considerar reubicarse o cambiarse la naturaleza. Así mismo la OIT menciona que “En las pequeñas empresas, la mano de obra es uno de los factores más importantes que influyen en la productividad. La productividad aumenta cuando los empleados son componentes, trabajan con ahínco y realizan su trabajo de forma eficaz”. (OIT, 2016).

Las variables externas incorporan escalas políticas y sistemas institucionales, los factores políticos, social y monetaria, la accesibilidad de los activos presupuestarios, energía, agua, medios de transporte, entre otros. Son elementos que influyen en la productividad de las organizaciones, sin embargo, las organizaciones influenciadas no pueden controlarlos de manera efectiva. Los directivos de las organizaciones deben tomar en cuenta estas variables al momento de ejecutar programas de eficiencia (productividad)

La dirección de la empresa ha de entender y tomar en consideración estos factores al planificar y ejecutar los programas de productividad. Lo que pueda fuera del control de las empresas individuales en corto plazo podría muy bien resultar controlable en niveles superiores de estructuras e instituciones de la sociedad. Ya que es de utilidad tener en cuenta el estudio de los mismos de tal manera que se podría determinar cuáles son los procesos que aceleran u obstaculizan la eficiencia de la productividad.

En consecuencia, como en relación a la productividad generalmente se perciben las ganancias, el aumento, la intensidad y la satisfacción de la población, los organismos de supervisión política se esfuerzan por encontrar las explicaciones genuinas detrás del desarrollo o la decadencia de la productividad. Un enorme error en la productividad y la suma de capital demuestra regularmente la presencia de límites no utilizados en la economía por encima del límite estimado habitualmente, que podría ser mejor administrado por otros individuos.

Indicadores de la Productividad

Una forma de medir la productividad es echar un vistazo a los resultados financieros. Sin embargo, si los resultados son pobres, significa que la empresa ya habrá perdido dinero, por lo que esta medición se habrá realizado demasiado tarde. Por lo tanto, la mayoría de los propietarios de empresas exitosas identifican y miden continuamente los indicadores que se sabe afectan la productividad de sus negocios sin esperar los resultados financieros.

Los indicadores de la productividad deben estar relacionado con los insumos o productos de la empresa. A continuación, se presenta algunos ejemplos de los tipos de empresas más comunes y sus posibles indicadores de productividad.

- A aumentar o mejorar: El valor de las ventas mensuales, el número de productos vendidos por el cliente, el número de clientes nuevos, el número de clientes por empleado, el tiempo que lleva la entrega de suministros.
- A disminuir o controlar: El costo de los suministros, el porcentaje de desperdicios, el número de ausencias del personal, hurto en tiendas y robo.
- A aumentar: El número de comidas servidas por día, el número de clientes nuevos.
- A disminuir: El tiempo que lleva preparar y servir cada comida, la cantidad de comida que se desperdicia, el número de ausencias del personal, el costo por plato de comida.
- A aumentar: El número de productos elaborados por mes, el número de productos elaborados por trabajador, el número de pedidos por mes, el número de productos elaborados sin retrabajo.

Las principales consideraciones para seleccionar los indicadores de productividad:

Los indicadores deben estar relacionados con el tipo de empresa que dirige y la forma en que maneja el negocio. Deben reaccionar a los cambios en los indicadores de productividad: Los indicadores deben estar relacionadas con el tipo de empresa que dirige y la forma en que maneja el negocio, deben reaccionar a los cambios en los insumos y productos de su empresa, deben depender del uso de datos existentes que sean fáciles de recopilar, de manera que se pueda medir fácilmente la productividad.

La productividad se puede mejorar aumentando la producción y/o disminuyendo los insumos de entrada. Las áreas de intervención deben elegirse cuidadosamente. Para hacer esto, primero debe identificar que influyen en la productividad, y luego seleccionar las

áreas específicas en las que se planifica realizar las mejoras y determinar los indicadores de productividad para medir el grado real de las mejoras.

Tanto los factores como los factores externos afectan la productividad, pero prestar primordial atención a los factores internos de la productividad puede mejorar la productividad mucho más rápidamente. Por lo consiguiente, se elige indicadores de la productividad para medir la mejora. Los indicadores deben ser apropiados para el tipo de empresa y centrarse en las áreas problemáticas o áreas en las que se debe realizar mejoras. Deben ser sensibles a los cambios en los insumos de entrada o la producción y deben basar en registros contables de fácil obtención.

Análisis de la productividad

El análisis de la productividad es importante para el mejoramiento de la productividad. Incluso como elemento separado, es un instrumento muy eficaz para la adopción de decisiones en todos los niveles económicos. El éxito de la medición y el análisis de la productividad depende en gran medida de que todas las partes interesadas (directores de empresa, trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales e instituciones públicas).

En las empresas la productividad se mide para contribuir al análisis de la eficacia y la eficiencia. Su medición puede estimular el mejoramiento del funcionamiento: el simple anuncio, instalación y puesta en práctica de un sistema de medición puede mejorar la productividad de trabajo, a veces de un 5 a un 10 por ciento, sin ningún otro cambio organizativo o inversión. Los índices de productividad coadyuvan asimismo en el establecimiento de metas realistas y puntos de control para llevar a cabo actividades de diagnóstico durante un proceso de desarrollo de la organización, señalando los estrangulamientos y trabas del rendimiento.

Además, sin un buen sistema de medición no puede haber mejora en las relaciones de trabajo o una correspondencia apropiada entre las políticas relativas a la productividad, los niveles salariales y la distribución de las ganancias. Los índices de productividad son asimismo útiles para efectuar comparaciones entre países y entre empresas, a fin de detectar los factores que explican el crecimiento económico. Por tal motivo, la medición de la productividad debe figurar entre las primeras prioridades para cualquier director de un proyecto destinado a mejorar la productividad.

Por tanto, existen muchas formas de medir y analizar la productividad en las empresas. Ello se debe a los intereses de diferentes grupos de personas (directores y gerentes, trabajadores, inversionistas, clientes, sindicatos), que persiguen metas diferentes. Algunos métodos sencillos y prácticos de analizar la productividad son los siguientes: Medida de la productividad de los trabajadores; sistema de medición para planificar y analizar las necesidades de mano de obra en las unidades de producción, sistemas de medición de la productividad del trabajo orientados a la estructura del uso de los recursos de mano de obra; productividad del valor añadido en la empresa.

Normalmente el método de medición está determinado por la finalidad del análisis de la productividad. Tres de los fines más comunes son: la comparación de una empresa con sus competidores, la determinación de los beneficios relativos de los departamentos y trabajadores; la comparación de los beneficios relativos de los diversos tipos de insumo con respecto a la negociación colectiva y a la distribución de las ganancias.

La comparabilidad es una orientación para el rendimiento de la organización, puesto que las relaciones de la productividad por sí solas indican poco sin cierta forma de comparación. En términos generales, la medición de la productividad entraña comparaciones en tres niveles: Comparación del rendimiento actual con un rendimiento de base histórico. Esto no indica si el rendimiento actual es satisfactorio, solo si está mejorando o deteriorándose y en qué medida, comparación del rendimiento entre unidad, un individuo, un puesto de trabajo, una sección o un proceso y otra. Esa medida indica el logro relativo. Comparación del rendimiento actual con una meta. Esta es la mejor porque concentra la atención en los objetivos.

Productividad y estrategia de empresa

Toda empresa ha de otorgar una atención especial al hecho de que su estrategia (la decisión de cómo quiere llegar a sus objetivos) sea eficaz, pues de ella dependerá su éxito, es decir, ha de tener una estrategia que pueda aplicarse eficientemente. Quién no posea objetivos claros no podrá definir su estrategia y quien deja de definirla un rumbo poco eficaz. Hay directores que estiman que sólo han de tener en mente la estrategia, porque los demás no deben conocerla, otros en cambio dedican varios meses para definirla mediante métodos participativos que permiten compartirla con el mayor número de directivos y mandos de la empresa.

Por otra parte, la estructura de poder y de responsabilidad se repartirá entonces con cierta lógica, pudiendo asignarse a cada persona al cargo que puede asumir y otorgándole el poder de decisión que precise. El gerente sabe que sólo tendrá que actuar por excepción (lo que equivale a ocuparse sólo de lo importante y no de lo urgente o de lo imprevisto), aplicando en su empresa ese principio de subsidiaridad, que equivale a que haga cada cosa quien tenga suficiente capacidad y aptitudes para hacerla. Esa estrategia estará impregnada de visiones diversas que comparten una misma filosofía definida entre todos como relevante.

Productividad y las otras medidas de la eficiencia

La eficiencia de un proceso productivo puede medirse mediante una amplia variedad de criterios. Se dice que el proceso es muy eficiente si tiene una productividad muy elevada: grandes resultados por unidad de consumo. Pero también puede decirse que el proceso es muy eficiente porque produce una calidad altísima y, en consecuencia, hay pocos desperdicios: todas las unidades son aprovechables y se gasta poco en asistencia técnica de posventa. Así mismo, es posible que el proceso sea muy eficiente porque tiene un ciclo de respuesta muy corto.

Esto, a su vez permite ofrecer un servicio extraordinario a los clientes, sirviendo sus pedidos con gran rapidez. Por último, el proceso puede ser muy eficiente porque obtiene su producción con equipos muy buenos que requieren, además, poca inversión y poco mantenimiento. Es obvio que todas estas cosas no son absolutamente independientes, pero las relaciones de dependencia no son claras y únicas. La eficiencia de un proceso productivo está relacionada con su productividad, su calidad, su costo, su ciclo de respuesta, su inversión, etc. A su vez, estos criterios dependen unos de otros: un equipo versátil y automático puede dar lugar, por ejemplo, a un corto ciclo de respuesta.

Al hablar de productividad, siempre se tiende a pensar en la mejora del rendimiento de la mano de obra directa de la producción, bien sea mediante ritmos de trabajo más elevados, bien mediante las mejoras en los métodos. La productividad puede entenderse de un modo más amplio, puesto que una mejora de la calidad, del costo del ciclo de respuesta o de la inversión requerida incidirán a través de alguna función compleja en la mejora de la productividad.

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

Para (Hernández Sampiere, 2014), menciona en su Libro de Metodología de la Investigación que:

“El sistema alude, en ese punto, a la hipótesis de las estrategias utilizadas en la exploración lógica y los procedimientos identificados con estas técnicas. En el debate intelectual sobre las diversas posturas a las que se puede llegar la metodología de la investigación, surge actualmente un fuerte ímpetu por respaldar y dar validez a aquellas orientadas hacia los aspectos cualitativos. (pág. 392).

A continuación, se presenta el proceso sistemático de investigación de la empresa “TEXCUMAR”, de la Comuna San Pablo, la cual es necesario sustentar las herramientas necesarias para llevar a cabo la recolección de información.

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

De la misma manera para Hernández Sampiere los alcances son el resultado de la auditoria de la redacción y el punto de vista de la investigación y que además se basan en los objetivos propuestos por el investigador para consolidar los componentes o elementos del estudio”. (Hernández Sampiere, 2014).

Investigación Exploratoria

Para (Hernández Sampiere, 2014) comenta que:

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se abordado antes”. (pág. 91).

Para la perspectiva de la investigación se determinó una investigación netamente exploratoria la cual se abordó el problema de investigación, analizar la situación actual de la empresa “TEXCUMAR”, evidenciar las causas y consecuencias de la productividad interna, genera interés de mejorar los procesos de desempeño laboral por parte de los colaboradores, es importante diagnosticar el estudio desde la exploración para la obtención de datos y poder contar con información para sustentar de manera eficaz.

ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN

Enfoque Cuantitativo

De la misma manera, para (Hernández Sampiere, 2014) menciona que el Enfoque Cuantitativo es:

Secuencial y probatorio, cada etapa procede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose, y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. (pág. 4)

Por lo tanto en esta investigación se establece un enfoque cuantitativo ya que permitirá sustentar la variable de investigación la Productividad Laboral, desde el diagnóstico del problema y sus posibles resultados, así mismo se evaluará cuáles son las medidas eficientes para mejorar la productividad en la empresa “TEXCUMAR”, conocer las áreas más importantes en el estudio, este proceso ayudará a recolectar información, así como

datos verídicos proporcionados por el personal de trabajo, todo esto se evaluará a través de una encuesta para conocer la situación real, todo esto permitirá ser procesada la información y ser codificados e interpretados.

Enfoque Cualitativo

El enfoque cualitativo Hernández Sampiere resalta que también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la calidad sobre las preguntas de investigación procede a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas antes, durante o después de la recolección y análisis de datos. (Hernández Sampiere, 2014)

Por lo tanto, se estableció en la investigación un enfoque cualitativo, describir las cualidades del objeto de estudio, es decir analizar que tareas realizan los colaboradores de la empresa “TEXCUMAR”, así mismo su rendimiento y desempeño. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta que la productividad es el motor principal para las empresas, se debe trabajar de la mejor manera y oportuna, además se analiza la información primaria por parte de los empleados, evidenciar todos los factores para llevar a cabo la mejora continuo como proceso de mejora continua.

MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

Investigación de campo

La investigación se la realizó en la Comuna de San Pablo, Específicamente en la Laboratorio de Larvas “TEXCUMAR”, se puedo percatar que no se pudo hacer visita de la empresa por la situación de Covid-19, pero se realizó la investigación de manera virtual, la cual sirvió de la mejor manera a recabar información verídica, además esto permitirá crecer económicamente la empresa, implementado los indicadores de mejora continua y mejor productividad.

Investigación Bibliográfica o documental

Para obtener información o datos para sustentar la variable de investigación, la Productividad Laboral, se investigó de libros, tesis, referenciales documentales, Power

point, artículos científicos, revistas, etc., la cual sirvió de mucha ayuda para evidenciar de manera veraz y oportuna datos de la empresa, es decir resulta generar mucha información, de tal manera que se establece la mayor importancia de los recursos disponibles para la investigación

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La Investigación se basó en análisis de la variable de investigación, la cual se pudo percatar de manera oportuna los métodos que conllevan al estudio eficaz, la cual se puede percatar a continuación:

Método Analítico

Se percató en la investigación, que los factores que conllevan a una mejora continua en el proceso interno de productividad en la empresa “TEXCUMAR”, es desempeñar bien sus actividades de manera eficiente, pero se debe mantener un control, interno y optar por establecer conclusiones y recomendaciones. Además, se pudo indagar que la eficiencia está en la motivación de los colaboradores, para mantener una productividad estable y la empresa pueda conseguir con sus objetivos.

Método Deductivo

En la investigación se determinará de manera general el estudio de la variable de investigación la Productividad, para enfocarse en ciertos procesos internos de la empresa como es fomentar la cultura organizativa, y brindar charlas de motivación.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Técnicas Cualitativas

Observación

Así mismo (Hernández Sampiere, 2014) menciona que:

“Adentrarnos profundamente en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente, estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones”. (pág. 399)

Por ende, se puede percatar que en la investigación la observación fue el primer paso para evidenciar el problema, extraer las evidencias del objeto de estudio, en este caso se estudió de manera directa a la empresa, el Laboratorio de Larvas “TEXCUMAR”, conocer la realidad actual en base a la productividad, que factores están afectando la economía y rentabilidad.

Técnicas Cuantitativas

Encuesta

Por lo tanto, (Hernández Sampiere, 2014), define a la encuesta como:

“un cuestionario que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. (pág. 217)

De esta manera se aplicará una encuesta de manera directa a través de la red virtual o visitando a la empresa, para aplicar a 30 trabajadores, para así conocer cuáles son sus comentarios acerca de la producción de larvas en su desempeño en las áreas de la producción hasta la venta y comercialización de los productos.

DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

FUENTES E INSTRUMENTOS

Fuentes primarias

Las fuentes de información que proporciono de manera directa fue el propietario del Laboratorio de Larvas “TEXCUMAR”, la cual impartió información necesaria en la investigación, además de conocer el punto de vista de los colaboradores, quien es mayor importancia porque de ellos depende la productividad y trabajo en la empresa, es decir que el personal de apoyo a cada proceso para llevar a cabo las tareas de manera adecuadas y eficientes.

Fuentes secundarias

Estas fuentes ayudaron de manera eficiente conocer y sustentar la variable de investigación la Productividad Laboral, es decir se extrajo información de fuentes bibliográficas tales como: libros, tesis, revistas, artículos científicos, trabajo en Word,

evidencias de páginas web, videos o conferencias, etc., la cual es necesario tener en claro, que las fuentes de información son esenciales en la investigación.

RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Población

Para Hernández Sampiere, menciona que la población “Es una incorporación de los temas que coinciden con detalles específicos”. (Hernández Sampiere, 2014, pág. 174). De la misma se evidencia que en la empresa se tomará como universo poblacional, la cual existe alrededor de 125 trabajadores, la cual son las personas que realizan sus actividades en el área de producción.

Muestra

Por lo consiguiente, Hernández Sampiere define a la muestra como “un subgrupo del número de habitantes con interés sobre el cual se recaba información, y que debe ser absolutamente caracterizado y delimitado con anticipación, no obstante debe ser la muestra representativo en relación a la población. (Hernández Sampiere, 2014)

DISEÑO DEL MUESTREO

Muestreo no Probabilístico

Para Rojas define al muestreo no probabilístico como la “Técnica que permite seleccionar muestras con una clara intención o por criterio preestablecido”. (Rojas, 2011, pág. 57). En la investigación se puede percatar que existen 125 trabajadores, la cual solo se aplicará la encuesta a 30 trabajadores por juicio del investigador, este instrumento será necesario para evidenciar el estudio. A continuación, se presenta el muestreo por conveniencia.

Población Trabajadores del Laboratorio	Muestra
125 trabajadores en toda la empresa.	30 encuesta para los colaboradores de la empresa “TEXCUMAR”.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados serán evidenciados a través de tablas y figuras la cual explica cada interpretación y análisis general, de la empresa “TEXCUMAR”, todos estos serán procesados para extraer conclusiones y recomendaciones en la investigación, conocer las posibles soluciones de la productividad en la empresa.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Datos de Clasificación.-

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, se evidencia que la mayoría de personal que labora en la empresa son de sexo masculino, con el 90% ya es la mayor parte demandada en el área de producción, la cual menciona el propietario que es primordial contratar personal hombres porque son la fuerza laboral en la producción de camarón en tiempo de cosechas, pero así mismo el 10% son mujeres la cual laboran en oficinas en la administración o parte financiera, véase en anexos tabla y figura 1.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, la mayoría del personal con un 67%, son de edad entre 20 a 30 años la cual es el rango que la empresa considera estable porque según el propietario menciona es por la experiencia y años de trabajo en la empresa, además de conocer los procesos tanto operativos como de procesos de producción, que son los conocimientos que el personal debe contar, así mismo el 20% de personal son de edad entre 31 a 40 años, son los colaboradores que obviamente, tienen poco tiempo laborando, así como el 13% entre 41 a 50 años, que son las personas que administran y dirigen la producción por la experiencia, véase en anexos tabla y figura 2.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES

1.- ¿Cree usted, que la motivación laboral es factor clave para mejorar la productividad en la empresa “TEXCUMAR”?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, se puede evidenciar que la mayoría de los colaboradores contestaron con 100% que a motivación es factor clave para mejorar la productividad en la empresa “TEXCUMAR”, es necesario aplicar este instrumento ya que ayudará a mejorar los procesos interno y de producción, las técnicas de aprendizaje son importante para llevar a cabo la eficiencia en todas las áreas de la empresa, cabe recalcar que la eficiencia se da en el desarrollo productivo si el empleado está motivado y capacitado, véase en anexos tabla y figura 3.

2.- Para mejorar la productividad laboral, ¿Qué factores considera usted que es importante aplicar en la empresa “TEXCUMAR”?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, la mayoría de personal que labora en la empresa mencionó con 87% que los factores importantes para mejorar la productividad en la empresa, es la implicación de motivación, capacitación o incentivos para el colaborador, que es el proceso primordial para ser más eficiente en el área de producción, así mismo el 13% representa los indicadores de productividad, Los indicadores de la productividad deben estar relacionado con los insumos o productos de camarón de la empresa, véase en anexos tabla y figura 4.

3.-Cuál es la clase del proceso productivo que la empresa “TEXCUMAR” aplica?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, la mayoría de trabajadores mencionó que la clase del proceso productivo que la empresa aplica es la producción múltiple la cual es esencial y el método que utilizan actualmente en la empresa, es decir tomar la pesca de camarón en abundancia para procesarla y darle cuidado, para su posible comercialización. Así mismo el 37% menciona que la producción es conjunta debido su procesamiento y métodos que utilizan para el cuidado de larvas de camarón, y el 13% resulta decir que la producción simple, por algunas falencias existentes por no contar con sistema para control de manera eficiente, véase en anexos tabla y figura 5.

4.- ¿Cómo se desarrollan las actividades en cada área del proceso productivo?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, la mayoría de personal que labora en la empresa mencionó, que las actividades de desarrollo del proceso productivo es totalmente de manera oportuna que representa el 54%, que es un punto a favor porque los procesos y actividades en el área de producción se debe mejorar, así mismo el 25% contestaron que es la tecnología, el 7% de manera eficiente y el 3% de manera eficaz, sin embargo, a nivel de la empresa existen resistencias cuando se incorporan innovaciones que suponen un incremento de la productividad y un ahorro de los costos en la producción de camarón, véase en anexos tabla y figura 6.

5.- ¿Cómo cree usted, que es la cantidad de insumo destinado para cada producción?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, mencionaron con un 50% que cree que la cantidad de insumo destinada a cada producción es muy relevante, ya que es el insumo principal para producir de manera continua en la empresa, a su vez manifestaron con un 27% es muy indispensable ya es el recurso propio para laborar, y el 23% mencionaron que es bastante relevante, dando como resultado que la materia prima principal es el camarón, destino a su producción, véase en anexos tabla y figura 7.

6.- Generalmente, ¿Cómo cree usted, que es la capacidad productiva de la empresa?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, el personal mencionó con un 77% considera que la capacidad productiva para la producción de camarones es muy eficiente, pero netamente le falta algunos procesos como por ejemplo implementar maquinarias, y tecnología para producir más optimizando recursos y tiempo, así mismo el 17% mencionó que es bastante eficiente, y el 7% manifestaron que totalmente eficiente, cabe recalcar que los procesos de producción son muy importantes porque ayudan a la eficiencia de la empresa, véase en anexos tabla y figura 8.

7.- Conoce usted, si la empresa “TEXCUMAR” posee un sistema de costos implementados en la producción de larvas de camarón?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, la mayoría de trabajadores contestaron con un 67% que no conocían algún sistema de costos implementados en la producción, esto es por los desconocimientos de los procesos de mejora continua y área específicas, también cabe recalcar que el 17% mencionó que quizás y si conocían un sistema de manejo de producción, por lo tanto en cualquier sentido la materia prima es indispensable, pero se debe implementar sistema de información para manera más eficiente, véase en anexos tabla y figura 9.

8.- Ha participativo alguna capacitación sobre sistema y costos de producción en la empresa “TEXCUMAR”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta realizada, en la empresa laboratorio de larvas “TEXCUMAR”, la mayoría de los trabajadores supieron manifestar con un 75% que no han participado en capacitaciones, entonces la empresa le falta mejorar ciertos procesos internos, por ejemplo realizar en reuniones y foros con el propietario, y establezcan los objetivos bien claros, a su vez el 17% supieron manifestar que si conocían, pero que solo ese proceso lo hacían externamente no en la empresa donde trabajan, más en otras instituciones, pero los trabajadores deseen que se implementé para mejorar los procesos de productividad en la empresa, y surgir en nuevos mercados, véase en anexos tabla y figura 10.

CONCLUSIONES

En la investigación realizada, se pudo evidenciar que la productividad es esencial en la empresa de “TEXCUMAR”, y se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- ✚ Se determinó mediante un estudio exploratorio el nivel de productividad de la empresa, la cual se evidenció a través de la indagación de los resultados obtenidos en la encuesta, conocer que hace falta capacitaciones para el desarrollo personal de los colaboradores en la empresa, así como la motivación para, la cual son factores importantes que se deben tomar en cuenta para mejorar la productividad laboral en la empresa “TEXCUMAR”.
- ✚ De la misma se pudo diagnosticar los diferentes procesos de producción de la empresa, es decir como es el paso a paso para producir camarón, la cual lo hacen mediante una producción múltiple, que son por etapas donde cada proceso es esencial para determinar el volumen óptimo de producción.

- ✚ Por lo consiguiente, se analizó la cantidad de recursos e insumos que se utiliza en la producción, la cual se pudo tener resultados en la encuesta realizada, que la cantidad de insumo destinada a cada producción es muy relevante, ya que es el insumo principal para producir de manera continua en la empresa.
- ✚ Por último se identificó el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa “TEXCUMAR”, que es esencial corregir ciertos aspectos en la producción, para esto se puede realizar un análisis interno con matriz estratégica para aplicar estrategia de mejora continua, así mismo una evaluación de desempeño para mejorar el rendimiento del personal.

RECOMENDACIONES

En la investigación realizada, se pudo evidenciar que la productividad es esencial en la empresa de “TEXCUMAR”, y se obtuvo las siguientes recomendaciones:

- ✚ Se pretende realizar en este estudio la aplicación de capacitaciones para preparar, al personal, además de fomentar la cultura organizativa, mantenerlo capacitado, pero la empresa debe financiar, esta estrategia para mejorar los procesos internos de la empresa.
- ✚ Así mismo, para mejorar los procesos de producción se debe implementar sistema de gestión de producción, es esencial establecer estos programas para incentivar a los empleados a generar mucho más recursos de manera virtual manejando sistema de información gerencial.
- ✚ Se pretende fomentar la capacidad de producción mediante la evaluación de productividad, calculando el rendimiento de los colaboradores por el número de

horas trabajadas, es necesario establecer esta estrategia para mejorar la productividad en la empresa.

- ✚ Por último se debe aplicar la gestión de talento humano y de productividad esto sería el resumen de lo que la empresa debe realizar, fomentar el interés de trabajo, podrá contar con el desarrollo personal y motivacional del personal, estableciendo relaciones de comunicación y efectividad en sus tareas mejorando su desempeño y obviamente la productividad en al empresa.

Alternativas	Resultado	Porcentaje
Hombre	27	90%
Mujer	3	10%
LGBT	0	0%
TOTAL	30	100%

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1 *Sexo*

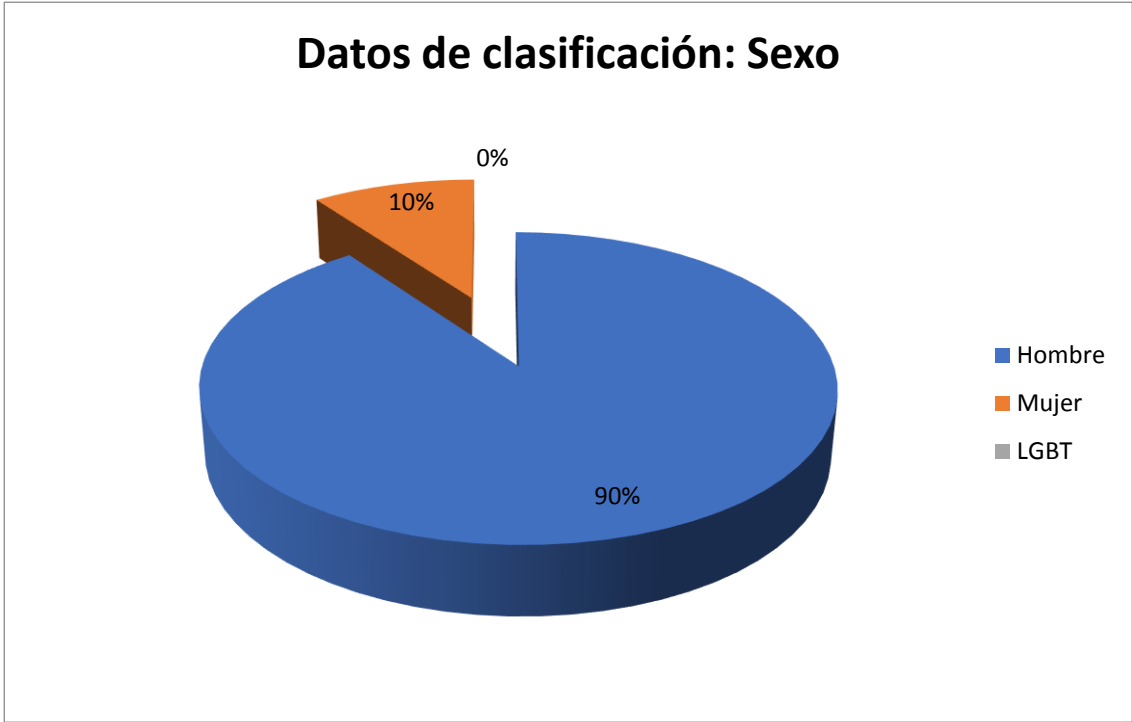


Figura 1 Sexo

Tabla 2 Rango de edad

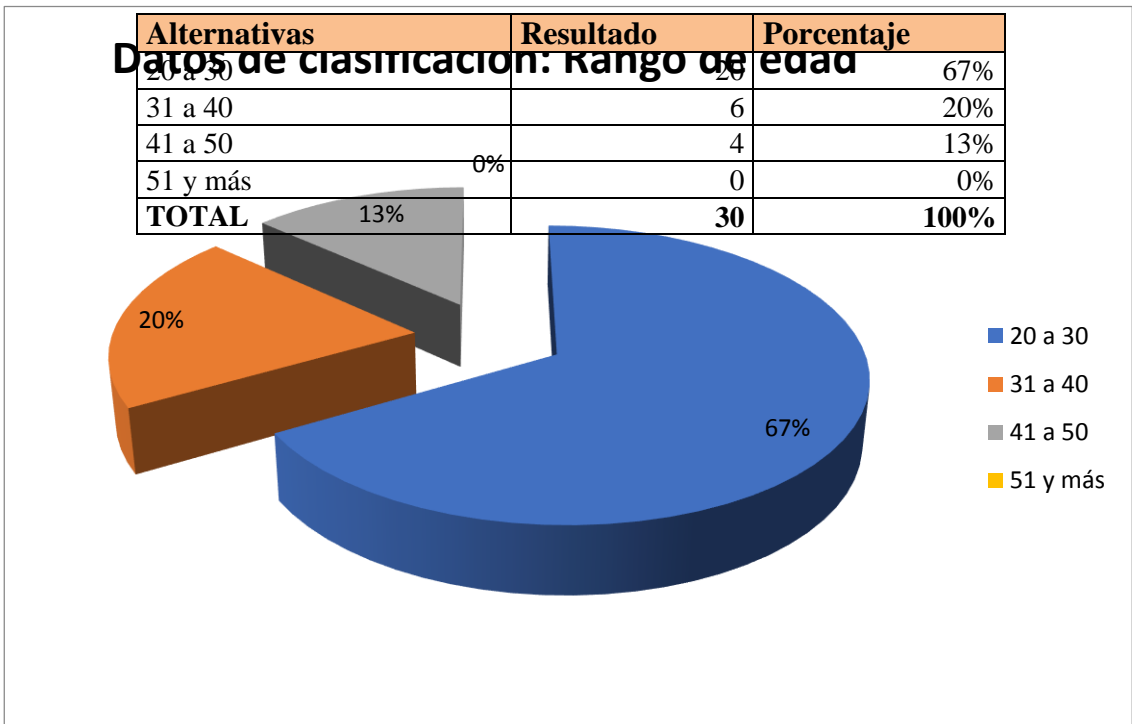


Figura 2 Rango de edad

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES

Tabla 3 Motivación Laboral

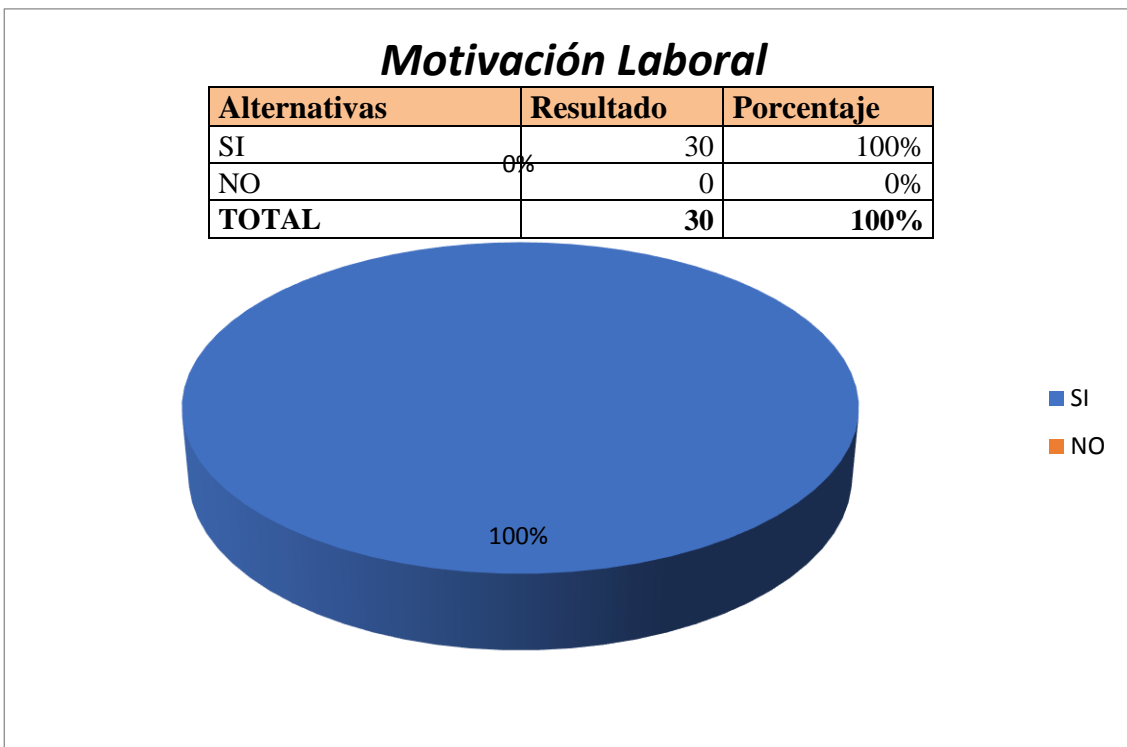


Figura 3 Motivación Laboral

2.- Para mejorar la productividad laboral, ¿Qué factores considera usted que es importante aplicar en la empresa “TEXCUMAR”?

Tabla 4 Factores de productividad laboral

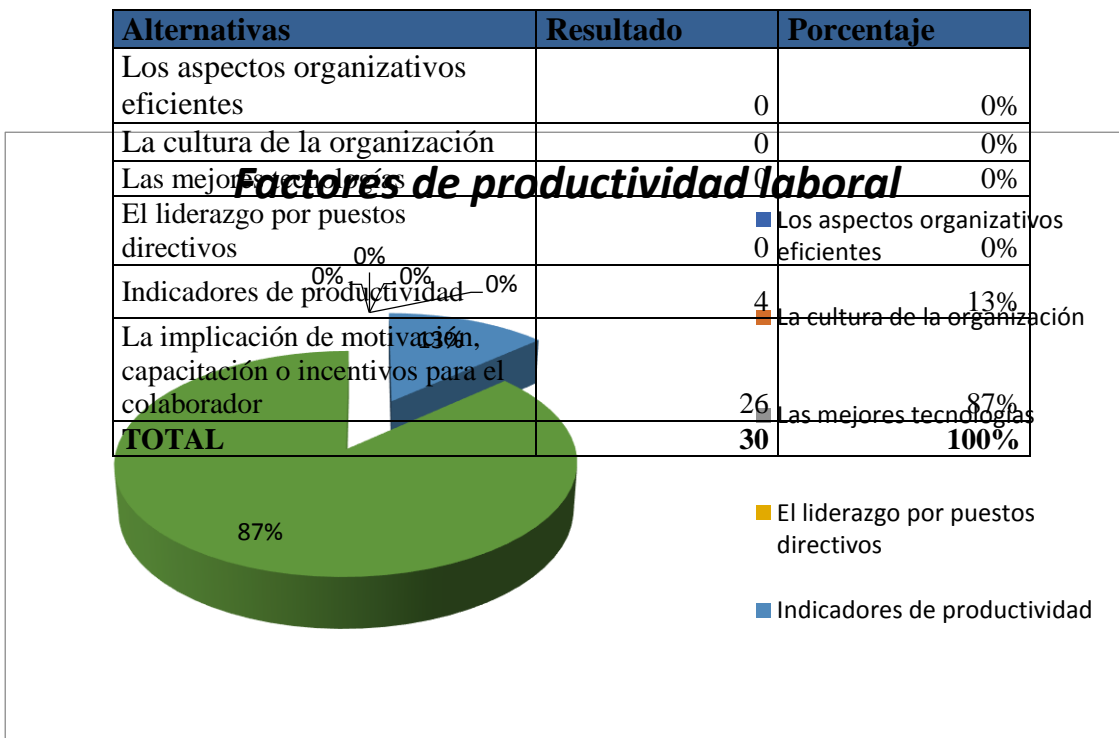


Figura 4 Factores de productividad laboral

Tabla 5 Clase de proceso productivo

Alternativas	Resultado	Porcentaje
De producción simple	4	13%
De producción múltiple	15	50%
De producción independiente.	0	0%
De producción conjunta	11	37%
De producción alternativa	0	0%
TOTAL	30	100%

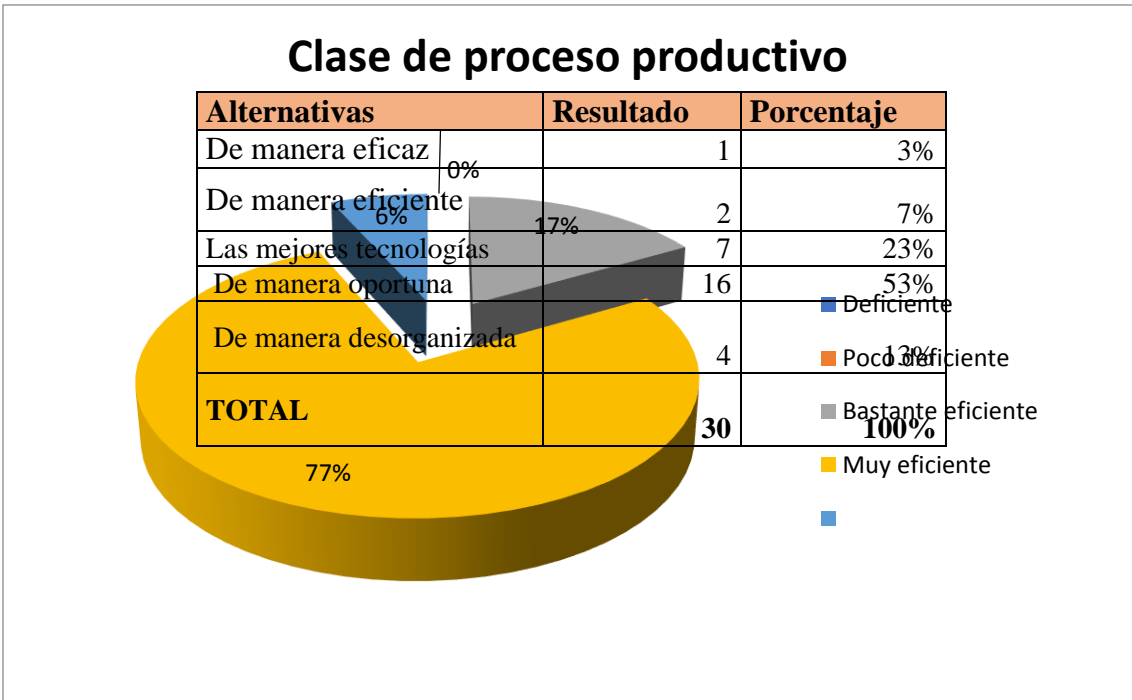


Figura 5 Clase de proceso productivo

Tabla 6 Actividades en el proceso productivo

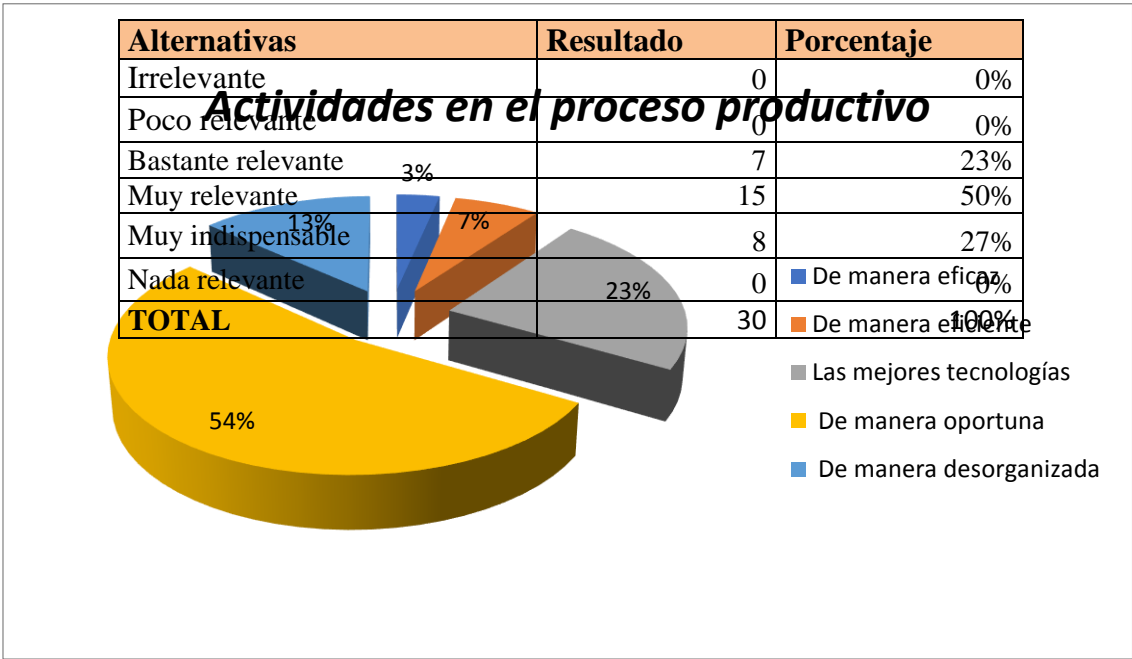


Figura 6 Actividades en el proceso productivo

Tabla 7 Cantidad de insumo para producción

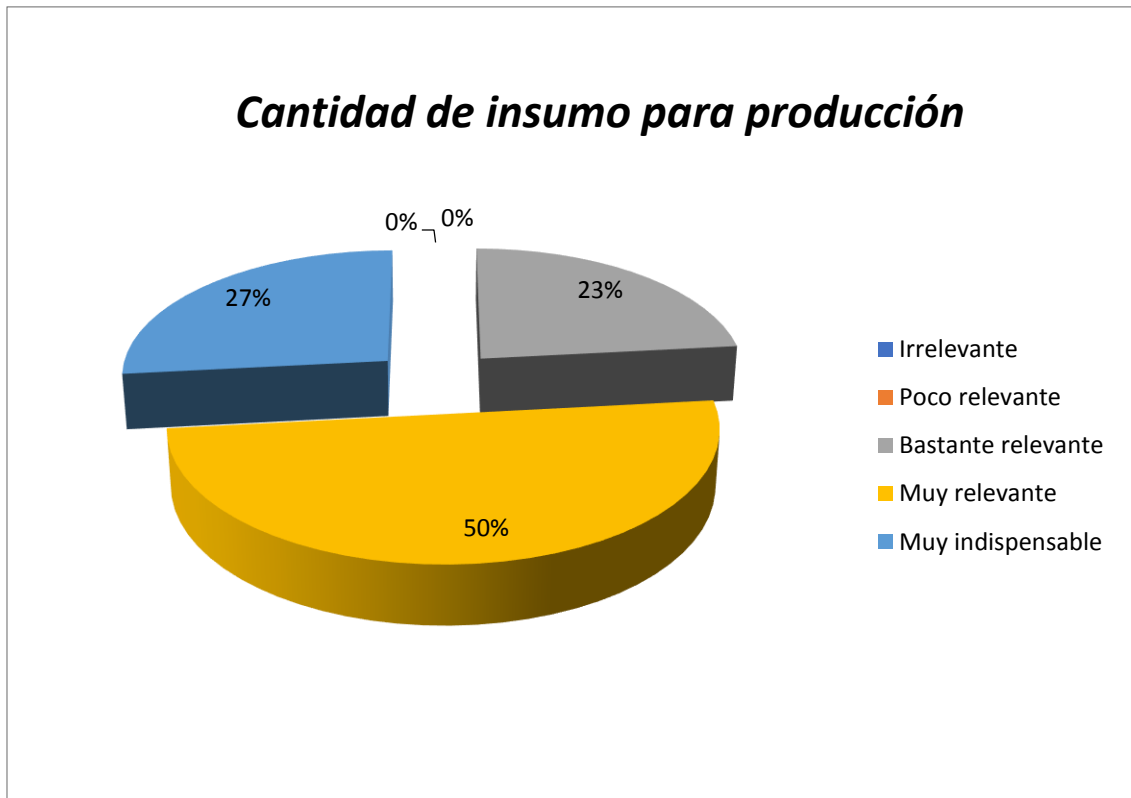


Figura 7 Cantidad de insumo para producción

Tabla 8 Capacidad productiva

Alternativas	Resultado	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Poco deficiente	0	0%
Bastante eficiente	5	17%
Muy eficiente	23	77%
Totalmente eficiente	2	7%
TOTAL	30	100%

Capacidad productiva

Alternativas	Resultado	Porcentaje
Si	5	17%
No	20	67%
Tal vez	0	0%
Quizás	5	17%
No sabe	0	0%
TOTAL	30	100%

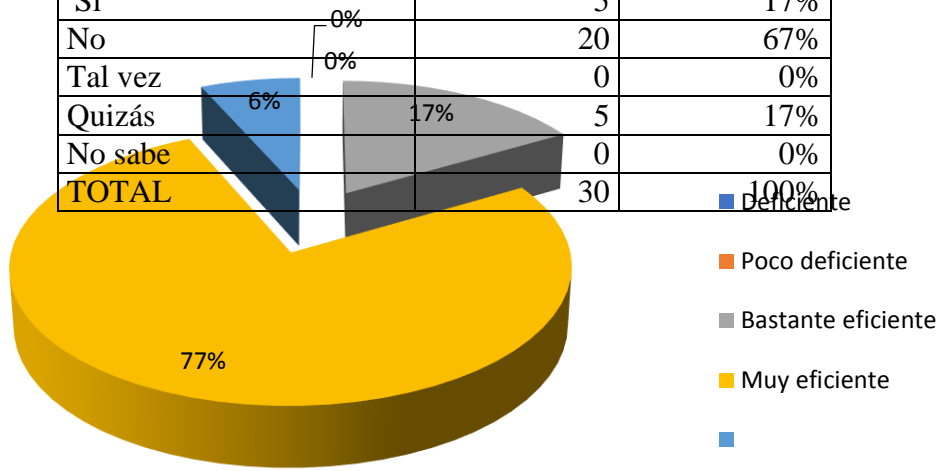


Figura 8 Capacidad productiva

Tabla 9 Sistemas de conozco de producción

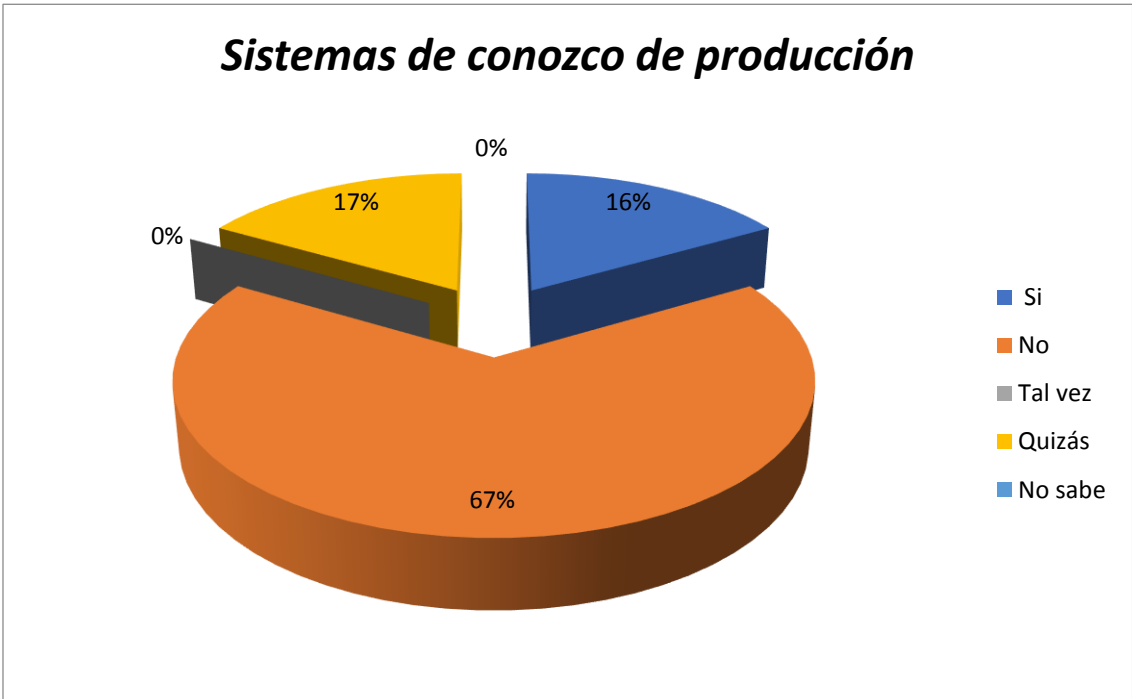


Figura 9 Sistemas de conozco de producción

Tabla 10 Capacitación

Alternativas	Resultado	Porcentaje
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

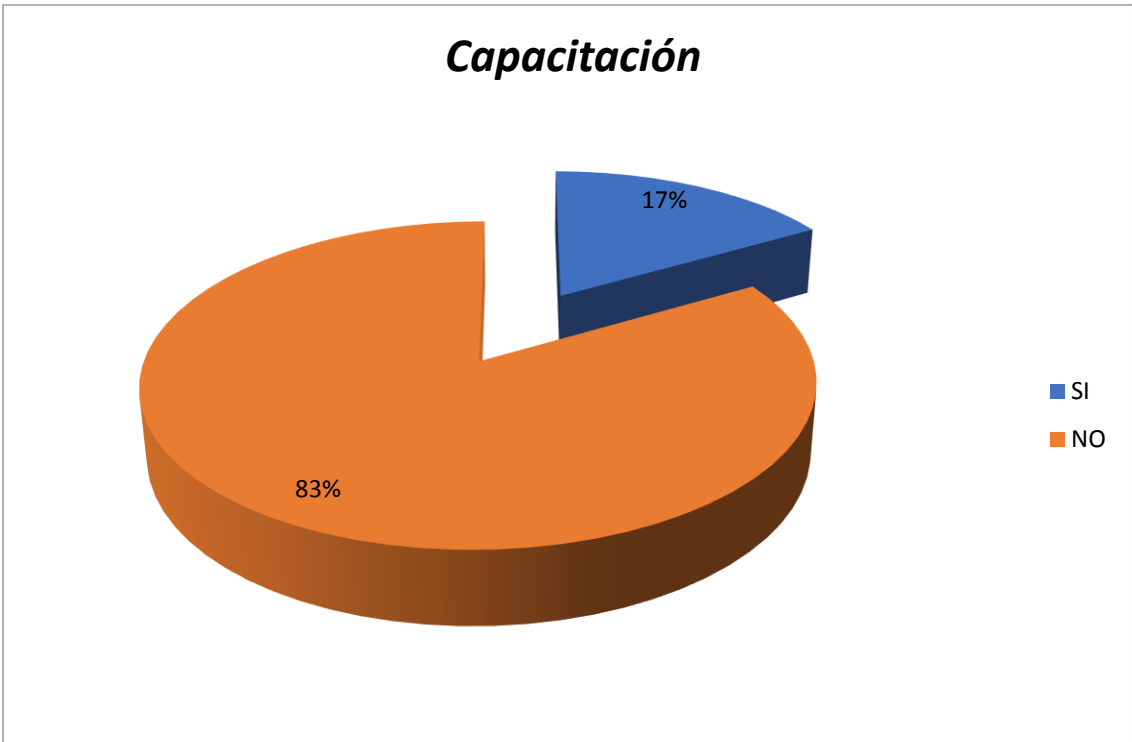


Figura 10 Capacitación

Ilustración 1 *Árbol de Problemas*

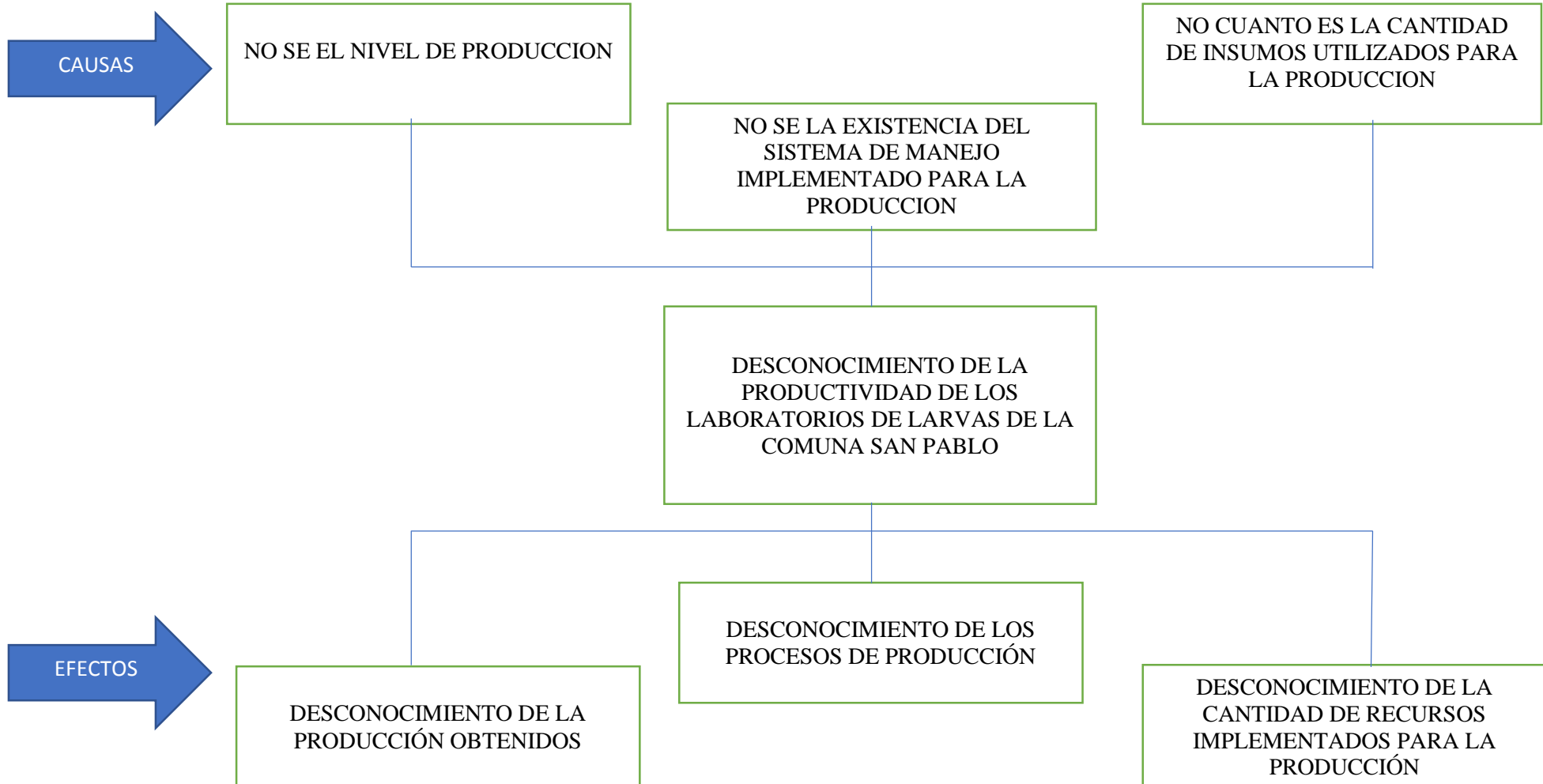


Ilustración 2 *Árbol de Objetivos*

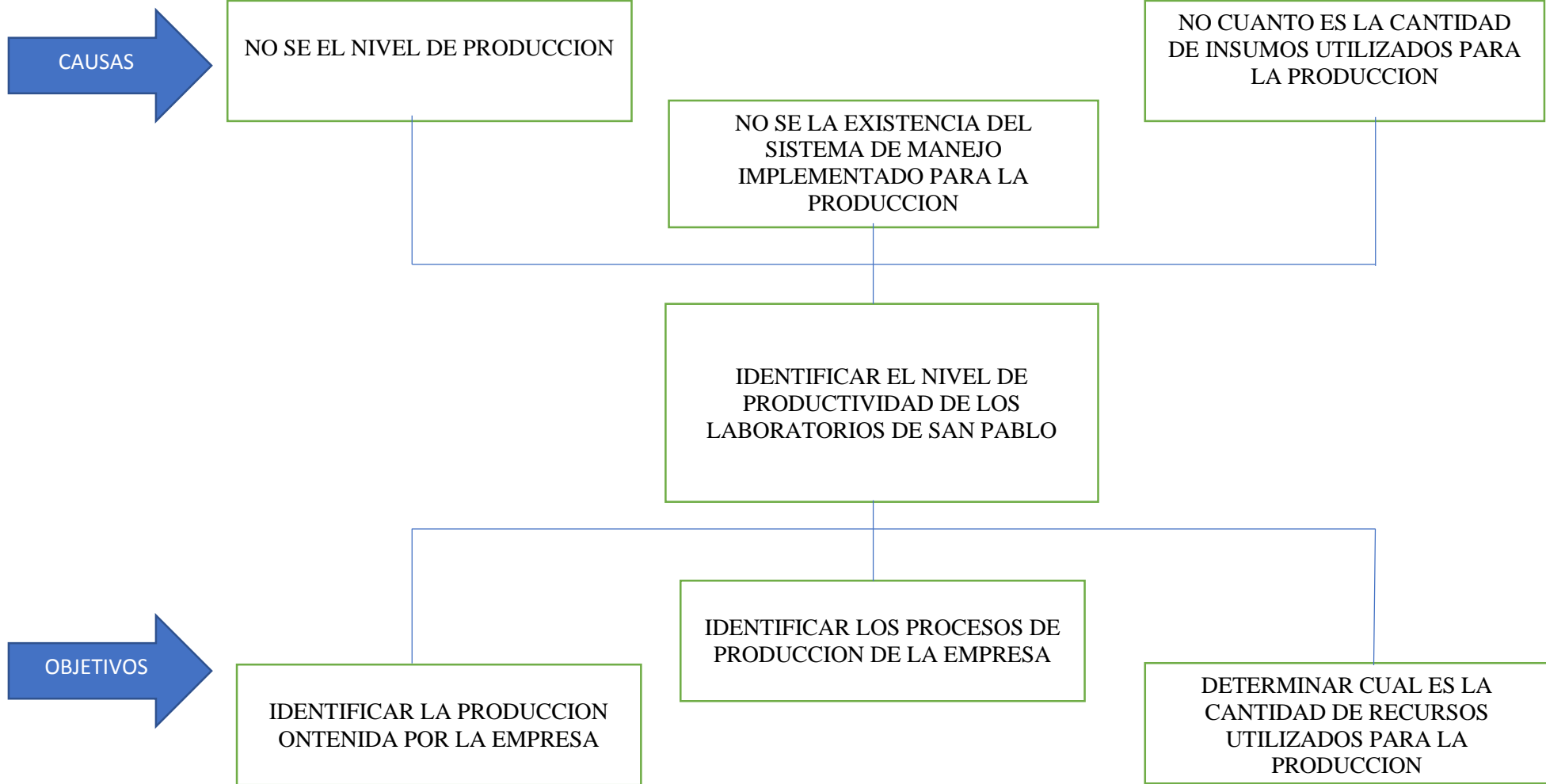


Ilustración 3 Operacionalización de la variable

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
LA PRODUCTIVIDAD	La productividad implica la mejora del proceso productivo, la mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlos (entradas o insumos). (Gómez, 2012)	PROCESO PRODUCTIVO	PROCESOS REALIZADOS	¿Cómo se desarrollan las actividades en cada área del proceso productivo?	Ordinal Dicotómica Escala de liker	Observación Encuesta
		RECURSOS O INSUMOS	CANTIDAD CONSEGUIDA EN RELACION A INSUMOS UTILIZADOS	¿Cómo cree usted, que es la cantidad de insumo destinado para cada producción?	Ordinal Dicotómica Escala de liker	Observación Encuesta
		PRODUCCION TOTAL	CANTIDAD CONSEGUIDA EN RELACION A INSUMOS UTILIZADOS	Generalmente, ¿Cómo cree usted, que es la capacidad productiva de la empresa?	Ordinal Dicotómica Escala de liker	Observación Encuesta



UNIVERSIDAD
ELENA

ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 001 ADE 2020-2

Ilustración 4 *Formato de encuesta a los colaboradores*

Datos de Clasificación:

Nombre: **Cargo:**
Nacionalidad: **País:** **Ciudad:**
Sexo: Hombre Mujer LGBT **Rango de Edad:** 20 a 30 31 a 4 41 a 50 51 y más

Objetivo: Identificar el nivel de productividad laboral en los trabajadores, mediante un la aplicación de encuesta a los colaboradores del Laboratorio de Larvas “TEXCUMAR”, de la Comuna de San Pablo.

Preguntas.-

1.- ¿Cree usted, que la motivación laboral es factor clave para mejorar la productividad en la empresa “TEXCUMAR”?

SI
NO

2.- Para mejorar la productividad laboral, ¿Qué factores considera usted que es importante aplicar en la empresa “TEXCUMAR”?

- Los aspectos organizativos eficientes
- La cultura de la organización
- Las mejores tecnologías
- El liderazgo por puestos directivos
- Indicadores de productividad
- La implicación de motivación, capacitación o incentivos para el colaborador

3.-Cuál es la clase del proceso productivo que la empresa “TEXCUMAR” aplica?

- De producción simple
- De producción múltiple
- De producción independiente.
- De producción conjunta
- De producción alternativa

4.- ¿Cómo se desarrollan las actividades en cada área del proceso productivo?

- De manera eficaz
- De manera eficiente
- De manera oportuna
- De manera deficiente
- De manera desorganizada

5.- ¿Cómo cree usted, que es la cantidad de insumo destinado para cada producción?

- Irrelevante
- Poco relevante
- Bastante relevante
- Muy relevante
- Muy indispensable
- Nada relevante

6.- Generalmente, ¿Cómo cree usted, que es la capacidad productiva de la empresa?

- Deficiente
- Poco deficiente
- Bastante eficiente
- Muy eficiente
- Totalmente eficiente

7.- Conoce usted, si la empresa “TEXCUMAR” posee un sistema de costos implementados en la producción de larvas de camarón?

- Si
- No
- Tal vez
- Quizás
- No sabe

8.- Ha participativo alguna capacitación sobre sistema y costos de producción en la empresa “TEXCUMAR”

- Si
- No

Muchas, gracias por su atención.

BIBLIOGRAFÍA

- Carro, R., & González, D. (2012). *Administración de las operaciones. PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD*. Mar de Plata: Universidad Nacional de Mar de Plata, 18.
- Castañeda Velazco, D. C. (2016). *Estudio del Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de los Empleados de la Empresa Concreteras Granizo*. Quito: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- Defaz Heredia, H. (2011). *La Productividad en el Sector de la Manufactura en el Ecuador*. Quito.
- Fuentes Navarro, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su Incidencia en la Productividad*. Guatemala.
- Galindo, M., & Viridiana, R. (2015). *México¿ cómo vamos?“. Productividad”*. México: En Serie de.
- Gutierrez Huaman, P., & Huaman Araujo, F. (2014). *Influencia de la Motivación Laboral en la Productividad de la Financiera UNO OECHSLE*. Huancayo.
- Hernández Sampiere, R. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. México D.F: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). actores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.
- Lopez Cepeda, O. (2018). *Cultura Organizacional y productividad*. Metepec.
- Lopez Chachay, G. (2016). *Relacion entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Trabajadores de la Empresa Tecnologia Integral de Pasaje Perú*. Lima.
- Méndez Sayago, J. (2017). *Relaciones entre los Salarios y la Productividad en Colombia*. Quito.
- Ochoa Calderon, K. (2014). *Motivación y Productividad Laboral*. Guatemala.
- OIT. (2016). *MEJORE SU NEGOCIO. El Recurso Humano y la Productividad, Primera Edición*. Ginebra: Departamento de empresas.
- Prokopenko, J. (1989). *La Gestión de la Productividad. Manual práctico*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Rivilla Ruiz, C., & Tayupanda Tixe, J. (2014). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito*. Quito: Universidad Politecnica Salesiana Sede Quito.
- Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Bogotá-Colombia: Ediciones de la U.
- Rueda Gozales, M. (2013). *la inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral del personal de la dirección nacional de registro de datos públicos en su agencia Matriz*. Ambato.

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.

STPS. (2012). *Programa de apoyo para la productividad. Sistema de Gestión para la Productividad Laboral*. México: Gobierno Federal.