



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA PETROLERA
DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

VILLACIS FARIÁS KEVIN ANDRÉS

PROFESOR GUÍA:

ING. SORAYA LINZÁN

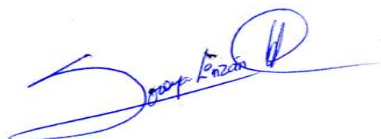
LA LIBERTAD - ECUADOR

OCTUBRE - 2020

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de profesor Guía del Ensayo titulado, “ **LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA PETROLERA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA**”, elaborado por el señor **VILLACIS FARIAS KEVIN ANDRÉS**, previo a la obtención del Título de Licenciado de Administración de Empresas, con la modalidad examen complejo, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Ing. Soraya Linzán Rodríguez, Msc.

PROFESORA GUÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Villacis Farias Kevin Andrés, con C.I.: 2450036377, por medio de la presente, declaro que, las conceptualizaciones, ideas, análisis y resultados desarrollados en este tema de investigación son de mi absoluta propiedad y responsabilidad.

Con el tema de:

LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA PETROLERA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA.

Reconozco y acepto el derecho de la universidad Estatal Península de Santa Elena, en base al Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior a que la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual.



Firma del Estudiante:

Nombre: Villacis Farías Kevin Andrés

C.I.: 2450036377

Fecha: Santa Elena, 25 de Octubre, 2020

TRIBUNAL DE GRADO



Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, MSc
**DIRECTOR (E) DE LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jessica Linzán', written over a horizontal line.

Ing. Jessica Linzán Rodríguez, MSc.
DOCENTE GUÍA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sabina Villón Perero', written over a horizontal line.

Ing. Sabina Villón Perero, MSc.
DOCENTE TUTOR

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Manuel Serrano Luyo', written over a horizontal line.

Ing. Manuel Serrano Luyo, MSc.
DOCENTE ESPECIALISTA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios todopoderoso por bendecirme y guiarme cada paso que he dado para llegar a donde estoy, así mismo por la salud que brinda a cada uno de mis seres queridos en este tiempo tan difícil que estamos pasando, de igual manera quiero agradecer a mi padre, Alejandro Villacis y a mi madre Rocío Farías, y a mis hermanos por todo el apoyo brindado desde el día que comencé con este arduo proceso que es el de ser un profesional, por apoyarme de manera económica, sin su apoyo, colaboración e inspiración lo que hoy en día estoy logrando no fuese posible.

También quiero agradecer a la mi profesora guía del ensayo, por aportar todos sus conocimientos e instruirme a mejorar siempre en todo los aspectos, y finalmente; como no agradecer al Alma Mater Peninsular y a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas por acogerme en sus aulas donde me llene de conocimientos, experiencia y sabiduría.

Para ellos: Muchas Gracias y que Dios los bendiga siempre.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi mamá, a mi papá y a mis hermanos, principales motores para que hoy pueda alcanzar este anhelado logro, como es el ser un Licenciado en Administración de Empresas, también por haberme forjado para ser la persona que soy en la actualidad a mis amigos que hicieron de este proceso educativo el mejor brindándome todo su apoyo en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

RESUMEN

El trabajo de investigación realizado y denominado La Productividad Laboral en la empresa petrolera del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, la misma que tiene como objetivo principal analizar los factores que intervienen en la productividad laboral de la empresa en mención (Refinería La Libertad). El tipo de investigación o método que se utilizó es el exploratorio, pues solamente se va describir una sola variable del proceso de investigación, teniendo como resultado que la empresa si toma en cuenta los factores que puedan intervenir en la productividad de sus trabajadores o colaboradores. Como conclusión se pudo determinar que la empresa si toma en cuenta los factores que intervienen en la productividad laboral tales como el ambiente de trabajo, la tecnología que se usa y las capacitaciones que se realiza al personal, sin embargo tienen deficiencia en la tecnología, pues se necesita aplicar nueva tecnología que pueda mejorar su productividad.

ABSTRACT

The research work carried out and called Labor Productivity in the oil company of the Canton La Libertad, Province of Santa Elena, which has as its main objective analyze the factors involved in the labor productivity of the company mentioned (Refinería La Libertad). The type of research or method used is exploratory research, as only a single variable of the research process will be described, resulting in the company taking into account factors that may intervene in the productivity of its workers. In conclusion, it could be determined that the company takes into account the factors involved in labour productivity such as the work environment, the technology used and the trainings that are performed on the staff, however they have a deficiency in the technology, because they need to apply new technology that can improve their productivity.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	3
CONCLUSIONES	16
RECOMENDACIONES	17
ANEXOS	18
BIBLIOGRAFÍA	30

LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA PETROLERA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA.

INTRODUCCIÓN

La productividad laboral es uno de los puntos principales que las empresas deben tener en cuenta para el aprovechamiento de sus recursos, de esta se dependen varios factores que pueden hacer que se sienta una baja productividad laboral, entre ellas están el factor tecnológico, el ambiente laboral que existe en la organización, la buena distribución física para desarrollar sus labores y el sueldo o salario que reciben son factores que pueden intervenir en la productividad laboral.

Ser competitivo se convierte también en una de las prioridades de las empresas en la actualidad, es una parte fundamental para el éxito de la organización, sin embargo para ser competitivo se necesita que el recurso humano sea productivo, cosa que se realiza con éxito teniendo en cuenta todos los factores que ser productivo implica, además de reconocer el desempeño excepcional de los mismo, incentivando a la mejora continua y optimizando los recursos de la empresa.

La productividad del trabajo en el país es importante para el desarrollo del mismo, es por ello que según estudios en los últimos años la misma ha crecido en promedio del 2% a 3% anual, beneficiando de manera directa a la economía del país.

La refinería de La Libertad, la misma donde se procesan alrededor de 45000 barriles al día, siendo parte fundamental para la economía de la provincia, es por ello

que esta empresa debe realizar que los trabajadores produzcan al 100% sin ser afectados por los factores que intervengan.

En la presente investigación se busca analizar la productividad laboral en la empresa petrolera que se ubica en el cantón La libertad, respondiendo a los objetivos definidos en la investigación.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar los factores que intervienen en la productividad laboral de la empresa petrolera del Cantón La Libertad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar el ambiente laboral existente en la empresa.
- Identificar la necesidad de capacitación de los trabajadores de la empresa.
- Analizar el uso de la tecnología existente en la empresa.

DESARROLLO

Para la realización de la presente investigación se tomaron como antecedentes trabajos investigativos realizados en el ámbito nacional e internacional, sirviéndonos como referencia para estabilizar la investigación mediante argumentos sólidos.

Mediante la investigación realizada por José Cajamarca Ajila, en el año 2016 denominada El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del cantón Salcedo, manifiesta que su objetivo general será el de Investigar de qué manera el empoderamiento influye en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo – Cotopaxi, teniendo como resultado lo siguiente; que poseen un nivel de productividad bajo, debido a que no existen programas de motivación que impulsen la autonomía del trabajador, por lo tanto el colaborador no se siente comprometido con la función que realiza teniendo un rendimiento deficiente en el cargo que ocupa en la institución y por ende es necesario estructurar un documento científico que contenga los principales hallazgos del presente estudio investigativo, para que de esta forma el gremio artesanal tome las decisiones necesarias para optimizar el empoderamiento en la institución, evitando así, un déficit de productividad laboral. (EDUARDO, 2016)

La investigación realizada por Cecibel Rivilla, la cual trata del análisis de los factores que inciden o interviene en la productividad laboral de las empresas que se dedican a la producción y distribución de consumo masivo ubicada en Quito, presentando como hipótesis; la satisfacción laboral de los trabajadores y el

cumplimiento de los objetivos de las empresas se verían afectados por los factores que intervienen en la productividad laboral, esta investigación presenta como resultado que la productividad laboral permite que conozcamos el rendimiento de cada uno de los trabajadores de una empresa determinada, es por ello que a través de la medición de la relación Satisfacción del trabajo con el Rendimiento laboral y el cumplimiento de los objetivos que tiene la empresa, es por ello que manifiesta que es importante el desarrollo del Talento Humano que es uno de los motores fundamentales que mueve a toda una empresa, sin importar a que sector productivo pertenezca. (Cecibel Katherine Rivilla Ruiz, Jessica Elizabeth Tuyapanda Tixe , 2014)

Ashley Reyes y Ashley Zambrano, en su investigación denominada “Modelo organizacional y motivación del personal como base para el incremento de la productividad en los lugares de esparcimiento nocturno del cantón Samborondón” realizado en el año 2017, describe dentro de su objetivo general Diseñar un modelo organizacional y motivacional que permita el incremento de la productividad individual en los lugares de esparcimiento nocturno del Cantón Samborondón y con su objetivos específicos es Determinar los principales factores que afectan la productividad del Bar – Karaoke VAD, dio como resultado que la satisfacción y motivación de los trabajadores se encuentra totalmente vinculada a la productividad y a la satisfacción del cliente por lo que directamente está vinculado a la productividad de la empresa y el logro de objetivos. Por ello se debería invertir más en elementos de retribución emocional buscando cumplir los objetivos de la empresa simultáneamente

con los objetivos del trabajador, generando beneficios y mejorando las relaciones profesionales. (Ashley Reyes, Ashley Zambrano, 2017)

Dentro de la investigación realizada por Silvia Fuentes en el año 2012, denominada Satisfacción del trabajo y su influencia en la productividad el mismo que se realizó en la delegación de Recurso Humanos del organismo judicial en la ciudad de Tenango, esta investigación presenta el siguiente objetivo general, el cual es el establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano, la investigación desarrollada presentó como resultados que las organizaciones siempre están interesadas en que su personal se sienta satisfecho con la labor que realiza ya que de esta manera se podrán adquirir o recopilar resultados beneficiosos para la organización y aumentar e nivel de la productividad. (Navarro, 2012)

La investigación denominada Satisfacción Laboral y la Productividad de los Trabajadores de la municipalidad Provincial de Haura, realizada por Guillermo Herrera Yonclei en el año 2018, en su objetivo general manifiesta determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Haura y mientras que en su hipótesis general manifiesta la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores. Por lo que muestra los siguientes resultados que según la prueba de Spearman se evidencia, que el sig. (Bilateral) =0.000, aceptando la hipótesis alterna, donde las condiciones físicas y materiales se relacionada con la productividad; con una correlación positiva medida del 0.511, muy significativa. Por

lo que la buena ambientación de oficinas y comodidades mínimas afectarían a tener una mejor productividad en sus labores diarias. (Yonclei, 2018)

Desarrollo de teorías y conceptos.

Para la investigación a realizar se tomaron diferentes conceptos relacionados a la variable, los mismos que se describen a continuación:

La relación entre la producción y el personal es una parte fundamental que se manifiesta en unos de los conceptos, pues aquí se refleja que tan bien se utiliza o se está utilizando nuestros colaboradores que se ocupan dentro del proceso productivo, así mismo esta permite que se puedan estudiar los cambios en la utilización del trabajo, en cuanto a la movilidad ocupacional, proyectar los requerimientos de mano de obra que se darán en el futuro, examinar los efectos del cambio en cuanto a tecnología en el empleo y en el desempleo, también se evalúa el comportamiento de los costos laborales. (Ita, M. M., & Eugenia, M., 1994)

El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral en una organización, el clima organizacional es un componente esencial y primordial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura. La socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas. (Salazar Estrada, 2009)

La productividad laboral determinan que es un objetivo y al mismo tiempo un indicador, pues esta constituye o hace efecto en la mejora continua de logro colectivo,

la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto, además de tener el valor de medirla e inducirla a accionistas, y profesionales que se inviertan en el capital humano tendrá un retorno, a tasas significativas y en menor tiempo. La productividad es el resultado de la correcta utilización de los recursos en relación con los productos y servicios generados. (Yonclei, 2018)

Otro concepto que se maneja también es el de que la productividad implica o es la mejora del proceso productivo de una organización, la mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios que puede producir una organización, es por ello que la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema y los recursos para generarlos. (Roberto Carroz, Daniel González)

Como concepto, la productividad laboral se define como la relación que existe entre la producción de un bien o también por la prestación de un servicio conjuntamente con el personal que lo realiza, es decir, muestra o refleja la eficiencia, eficacia y por ende mide la intensidad del trabajo de los colaboradores en los diferentes procesos productivos o en la prestación de un servicio. (Cecibel Katherine Rivilla Ruiz, Jessica Elizabeth Tuyapanda Tixe , 2014)

El término de productividad laboral es de vital importancia dentro de una organización, es por ello que la mejora de la productividad laboral empresarial es de carácter universal, si bien es cierto todas las compañías desean rentabilizar al máximo a su trabajadores para reducir costes o simplemente maximizarlos con el fin de ser

más competitivas, mejorar la productividad no es tan sencillo, hay muchas piezas y factores que intervienen en su mejora o en su pérdida en cada caso concreto, por los que mejorar las practicas directivas orientadas a su logro resulta complejo. (School)

Como eficacia se puede definir como la comparación entre lo alcanzado y lo esperado basando en el objetivo propuesto, los niveles superiores de eficacia corresponden a porcentajes de ejecución muy altos cuya calificación es cada vez más difícil de obtener, también se puede definir como concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados en un plan. (Mejía, 1998)

Según (Mokate, 2001) manifiesta que:

La palabra “eficacia” viene del Latín *efficere* que, a su vez, deriva de *facere*, que significa “hacer o lograr”. El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española señala que la “eficacia” significa “virtud, actividad, fuerza y poder para obrar”. María Moliner interpreta esa definición y sugiere que “eficacia” “se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas”. Algo es eficaz si logra o hace lo que debía hacer. Los diccionarios del idioma inglés indican definiciones semejantes. Por ejemplo, el Webster’s International define eficacia (“*efficacy*”) como “el poder de producir los resultados esperados”. (Mokate, 2001)

Según este autor la productividad se basa o está definida en hacer y lograr algo, así mismo como también significa tener una virtud en cada actividad, adquirir

las fuerzas y así poder realizar u obrar , es hacer lo que se debe hacer para cumplir con los objetivos propuestos, administrando los recursos disponibles.

También se entiende como eficiencia al grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible. El no cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos o insumos hacen que la iniciativa resulte ineficiente (o menos eficiente), cabe recalcar que el concepto de costo no solamente se basa en el desembolso del dinero, sino que pueden existir diferentes factores que pueden ser tangibles e intangibles, por ejemplo el tiempo, el deterioro de un recurso ambiental o el deterioro de otro bien no tangible como el capital social, la solidaridad o la confianza. (Mokate, 2001)

Sin embargo, otra definición implica la relación favorable entre resultados obtenidos y costos de los recursos empleados, en las cuales se dan dos dimensiones: la relativa a la asignación de recursos y la referente a la productividad de los servicios. En economía, eficiencia es un concepto que describe la relación entre insumos y resultados en la producción de bienes y servicios. Esta relación puede medirse en términos físicos (eficiencia técnica) o términos de costo o también conocida como eficiencia económica. (Lam Díaz, 2008)

Según la RAE (Real Academia Española) la efectividad es:

Otra definición de lo que puede ser efectividad, se concentra en que es el equilibrio entre eficiencia y eficacia al realizar una acción dentro de una organización o indiferentemente de esta, que pueda generar ahorro de los recursos alcanzando los

objetivos propuestos, esto supone que se puede ser efectivo si también se es eficaz y eficiente, así mismo un agente económico destaca por su efectividad cuando lleva el cometido o la función que se le asigne conforme a las condiciones. (García, 2017)

El rendimiento laboral se define como las acciones o comportamientos observados a todos los empleados de una organización, los cuales son parte fundamental de una empresa y por ende ayudan a alcanzar los objetivos dentro de una organización, los mismos pueden medirse mediante la competencia de los mismos y el aporte o contribución que realizan a la organización, constituyendo el proceso estimado para el rendimiento global el empleado. (comunicación, 2017)

De igual manera el rendimiento laboral, lo concibe como el valor total que la empresa u organización espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado de los mismo que puede obtener información muy valiosa donde se determinará un resultado positivo o negativo en función de que el empleado presente o no un buen o mal rendimiento, es decir medirá el nivel de eficiencia que puede tener su empresa. (Motowidlo, 2003)

La remuneración es el salario base que recibe el trabajador por el hecho de realizar las actividades para las que fue contratado, la misma que fue pactada al momento de realizar el contrato, la misma deberá ser justa para que el empleado no tenga la necesidad de buscar otra fuente de ingreso u otro empleo, la remuneración influenciará directamente a la motivación del empleado, pues si siente que su tiempo y su dedicación no son bien remuneradas, los resultados dentro de su trabajo no serán favorables. (Hellriegel, Jackson, & Slocum Jr, 2009)

Los incentivos son un reconocimiento o premio adicional a la remuneración o salario que recibe cada uno de los empleados con el fin de dar un resultado superior al que ya es exigido en su puesto de trabajo dentro de una organización, estas hoy en día otorgan este tipo de incentivos a sus empleados que cumplen más de un 100% de sus objetivos, lo mismo que genera motivación y cada vez busca la excelencia por parte de sus empleados. (Neira, 2003)

Se entiende por clima laboral que es el conjunto de cualidades que percibe el empleador dentro de una organización, así mismo también es el conjunto de atributos o propiedades que existen cotidianamente en la empresa que son percibidas o experimentadas por las personas que colaboran con la organización, todos estos factores interviene o influyen sobre la conducta que pueda presentar el trabajador, también se conoce por clima laboral al medio ambiente humano y físico en el que se encuentra o se desarrolla el trabajo cotidiano. (Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M., 2006)

El trabajo en equipo es la capacidad de resolver problemas y de proponer soluciones en un equipo determinado, esta es siempre superior a la de una persona en este tiempo es muy común, es bastante evidente que los problemas complejos se puedan receptar y resolverlos de una manera eficaz cuando se hace de manera conjunta donde cada integrante del equipo aporta con ideas y con posibles soluciones, no cabe duda que el trabajo en equipo es una necesidad insoslayable para actuar en una realidad social de complejidad que son crecientes y de múltiples interdependencias. (Menéndez, E. Z., Maria Jose Auilar , 2002)

Metodología

La ejecución del presente estudio se realizó mediante el método exploratorio, pues solamente se va describir una sola variable del proceso de investigación, el objeto de una investigación exploratoria es, como su nombre lo indica, examinar o explorar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado, por lo tanto permite conocer y ampliar el conocimiento sobre un fenómeno para precisar mejor el problema a investigar. Es por ello que se utilizará el método exploratorio para determinar la productividad laboral en la empresa petrolera del Catón La Libertad, la recopilación de la información nos permitirá obtener información clara para el bienestar de la empresa mismo. (Cazau, 2006)

Población y muestra

Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es estudiar toda aquella totalidad de un fenómeno a estudiar, donde las unidades de población adquieren características comunes, así mismo estudia y da origen a los datos de la investigación. (Tamayo, 2014). El Catón La Libertad cuenta con una sola empresa dedicada al sector petrolero, y la misma cuenta con una población de 255 trabajadores.

La muestra es definida como un subconjunto o parte del universo o población en que se llevara a cabo la investigación que se realizó, también manifiesta que existen procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra

como formulas, lógica y entre otros, y esta dependerá el tipo de estudio que vas a elegir. La muestra también se define como una parte representativa de la población. (López, 2004)

En este caso y por motivo de la pandemia Covid-19 el presente estudio contó solamente con 7 personas del total de la población, la investigación recurre a esto para precautelar la salud de los trabajadores y del investigador, es por ello que se utilizó las redes sociales como medio para mantener contacto con los mismos.

Para obtener la información necesaria y así poder realizar la investigación se aplicó encuestas como instrumento de recolección de datos, es por ello que el CIS (Centro de Investigación Social) define a la encuesta como la técnica de recolección de datos aplicando o empleando un cuestionario a varias personas que estén dentro de la población o muestra, y mediante la aplicación de la encuesta se conocerán las opiniones, comportamientos y actitudes de los mismos, el cuestionario aplicado debe contener preguntas relacionadas al tema de la investigación, en donde se obtendrán los resultados. (CIS, 2018)

Análisis de resultados.

De manera general la empresa petrolera ubicada en el cantón La Libertad, maneja una buena productividad, según los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, porque analizando los factores que intervienen en la productividad laboral como son el ambiente laboral, la tecnología que utiliza la misma empresa para desarrollar mejor sus actividades, y las capacitaciones que se realiza al personal para

que este mantenga un conocimiento actualizado, dio un resultado positivo, es decir la empresa toma en cuenta estos tres factores que son determinantes en la productividad laboral. Es por ello que los resultados de la encuesta realizada son los siguientes:

La relación laboral dentro de la empresa petrolera del cantón la Libertad presenta buenos resultados, pues el 57% de los encuestados manifestó que tiene una muy buena relación con sus jefes y compañeros de trabajo, mientras que el restante, el 43% manifestó que mantiene una buena relación. Análisis:

En cuanto a la distribución física del ambiente de trabajo, el 86% de los encuestados manifestó que esta es buena, es decir que podría haber mejorías para que faciliten la realización de las labores, mientras que el 14% manifiesta que la distribución física es muy buena por ende se sienten cómoda con la misma.

El 71% de los trabajadores encuestados, expresó que se siente satisfecho al desempeñar sus funciones dentro de la empresa, mientras que el 29% restante manifestó que está totalmente de acuerdo al realizar las funciones dentro de la empresa petrolera.

El 86% de los trabajadores encuestados supo expresar que se sienten cómodos con el sueldo que reciben al realizar las actividades dentro de la empresa, sin embargo el 14% de trabajadores encuestados manifiesta que en efecto su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza en la empresa petrolera.

El 71% de los trabajadores de la empresa petrolera manifiestan que está de acuerdo, es decir que en efecto la empresa le brinda materiales o maquinarias

adecuadas para poder realizar su trabajo, así mismo el restante manifiesta que está totalmente de acuerdo, y que se siente cómodo con los materiales y maquinarias que brinda la empresa.

El 57% de los encuestados expresan que se están de acuerdo en que la empresa realiza mejoras tecnológicas, quizás las que no ellos esperaban pero si aportan para facilitar sus trabajos, mientras que el 43% de los encuestados manifestó que están totalmente de acuerdo en que la empresa realiza cambios y mejoras tecnológicas constantemente y que las mismas se dan con sus respectivas capacitaciones de uso.

Todos los encuestados manifestaron que la jornada de ocho horas diarias les permite cumplir con todas las tareas que se le asigna, esto refleja la buena distribución de las tareas para el bienestar de los trabajadores y por ende de la productividad de la empresa.

El 71% de los trabajadores encuestados, expresó que están totalmente seguro en que la empresa les brinda las condiciones de seguridad y salud laboral, y en efecto esto es necesario en toda empresa, más aún con las empresas que se dedican a la refinación de petróleo, el 29% de los trabajadores manifestó que está de acuerdo, es decir quizás no cumpla con todas las exigencias en cuanto a la seguridad y salud laboral.

CONCLUSIONES

- En la presente investigación y en el análisis que se llevó a cabo, se pudo definir que los trabajadores se sienten conformes y a gusto con el ambiente laboral que se desarrolla en la empresa petrolera, esto se ve reflejado en las encuestas que se realizó, encaminando a que los trabajadores desarrollen un mejor trabajo y aumenten la productividad laboral.

- En cuanto al manejo de capacitaciones se concluyó que la empresa cada que realizan la implementación de una nueva tecnología o maquinaria instruye con capacitaciones para el bueno uso o manejo de las mismas, es por ello que si maneja de manera correcta el uso de capacitaciones aumentando y desarrollando la productividad en la empresa.

- Los trabajadores de la empresa petrolera ubicada en el cantón La Libertad, supieron manifestar que la misma si realiza mejoras en cuanto a la tecnología, no es la mejor tecnología pero sin embargo se sienten satisfechos con la maquinaria que la empresa proporciona, por lo tanto, al realizar el respectivo análisis se concluye que mencionada empresa maneja bien el uso de la tecnología que va de la mano con las capacitaciones que se le brinda a los trabajadores para el buen uso de la maquinaria o la tecnología que se implemente para ser eficientes y eficaces.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda mantener la buena relación que existe en el área de trabajo de la empresa petrolera del Cantón La Libertad, con esto se evita conflictos y se trabaja de manera eficaz y eficiente, aprovechando al máximo la productividad de los colaboradores de la empresa.

- Así mismo se recomienda a la empresa, mantener o mejorar las capacitaciones a los trabajadores, pues es beneficioso para la productividad de la empresa porque se aprovecha todos los recursos de la empresa y se maneja por parte de los trabajadores la tecnología que se aplicó además de que los trabajadores se sentirán seguros al realizar las tareas.

- También se recomienda a la empresa petrolera ubicada en el Cantón La Libertad implementar mejor tecnología y maquinarias para que la productividad laboral alcance su punto máximo en la empresa, y así aprovechar todos los recursos materiales y humano.

ANEXOS

¿Cómo considera usted su relación laboral con sus jefes y compañeros de trabajo?

TABLA N°1

Tabla 1 *Relación Laboral*

N°	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy Buena	4	57%
2	Buena	3	43%
3	Mala	0	0%
4	Muy Mala	0	0%
TOTAL		7	100%

GRÁFICO N°1

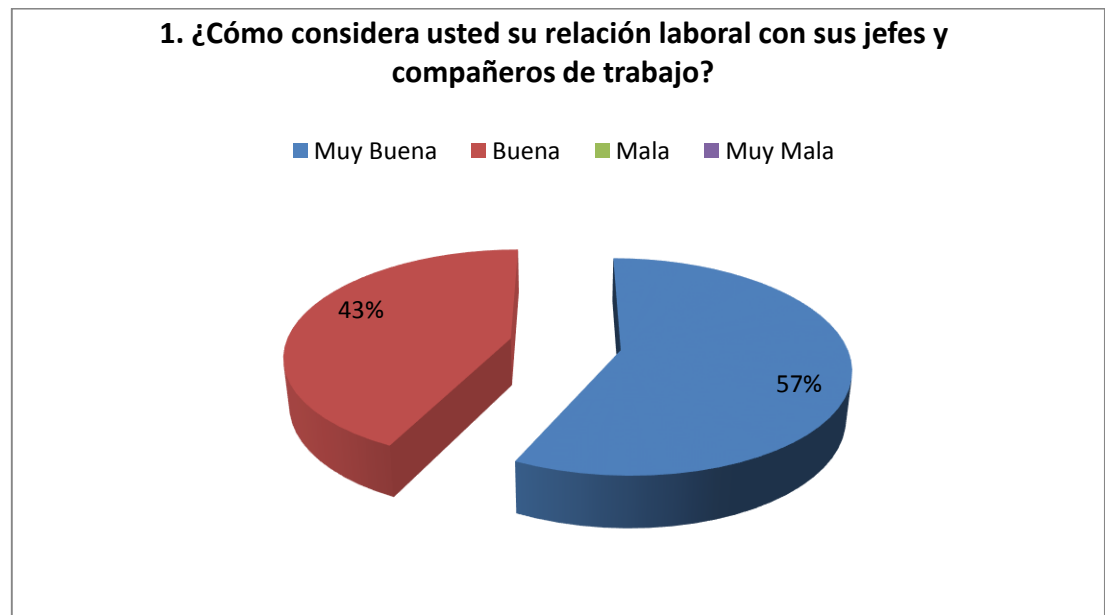


Gráfico 1 *Relación Laboral*

¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?

TABLA N°2

Tabla 2 *Distribución Física*

N°	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente de acuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Indeciso	0	0%
4	De acuerdo	6	86%
5	Totalmente de acuerdo	1	14%
TOTAL		7	100%

GRÁFICO N°2

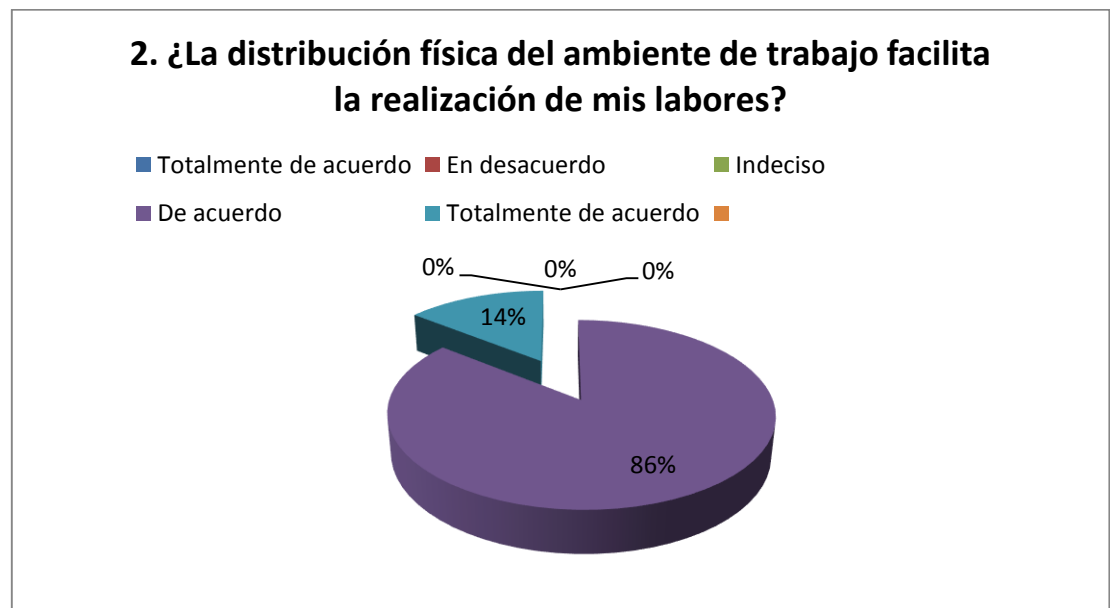


Gráfico 2 *Distribución Física*

¿Se siente satisfecho de desempeñar sus funciones dentro de la empresa?

TABLA N°3

Tabla 3 Satisfacción de desempeño de funciones

N°	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente de acuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Indeciso	0	0%
4	De acuerdo	5	71%
5	Totalmente de acuerdo	2	29%
TOTAL		7	100%

GRÁFICO N°3

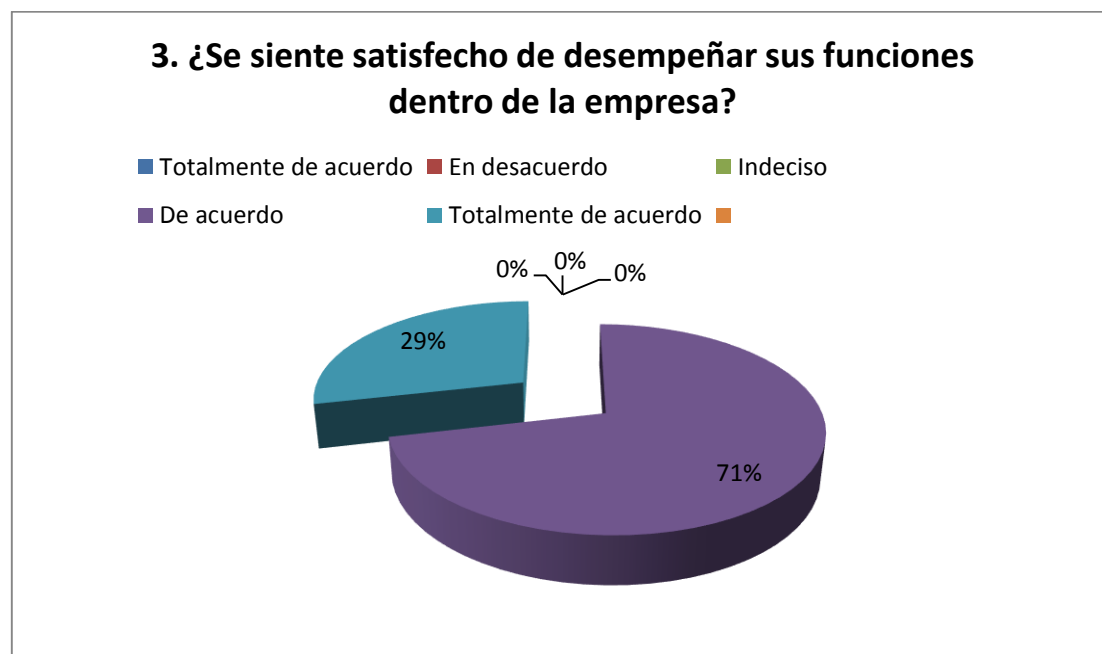


Gráfico 3 Satisfacción de desempeño de funciones

¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?

TABLA N°4

Tabla 4 Sueldo

N°	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente de acuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	6	86%
3	Indeciso	0	0%
4	De acuerdo	1	14%
5	Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL		7	100%

GRÁFICO N°4

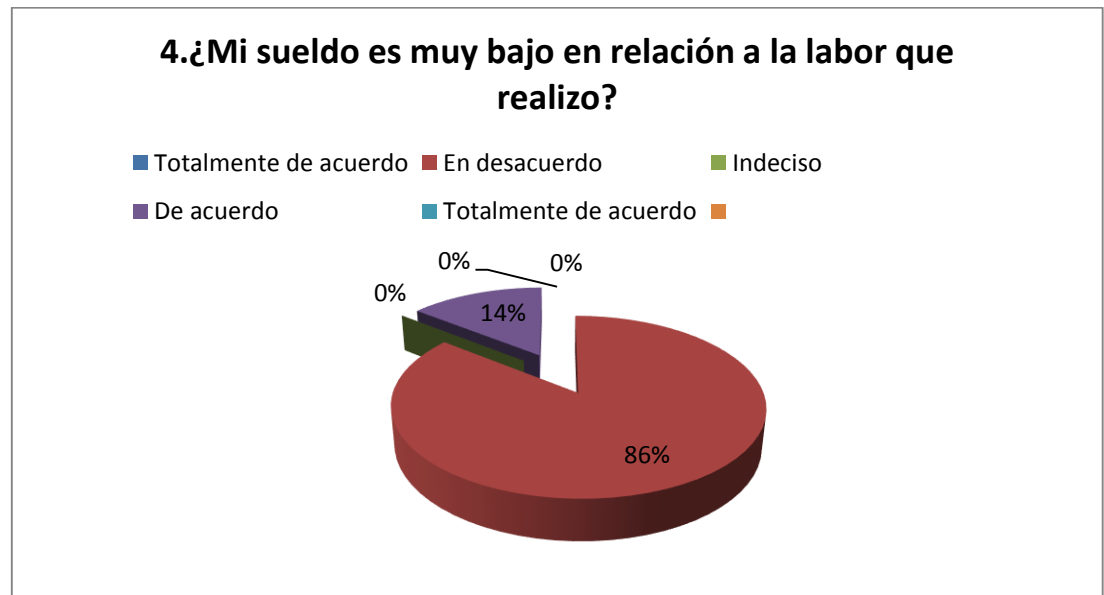


Gráfico 4 Sueldo

¿Dispones usted de los materiales o maquinarias adecuadas para poder realizar su trabajo?

TABLA N°5

Tabla 5 Materiales Adecuados

N°	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente de acuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Indeciso	0	0%
4	De acuerdo	5	71%
5	Totalmente de acuerdo	2	29%
TOTAL		7	100%

GRÁFICO N°5

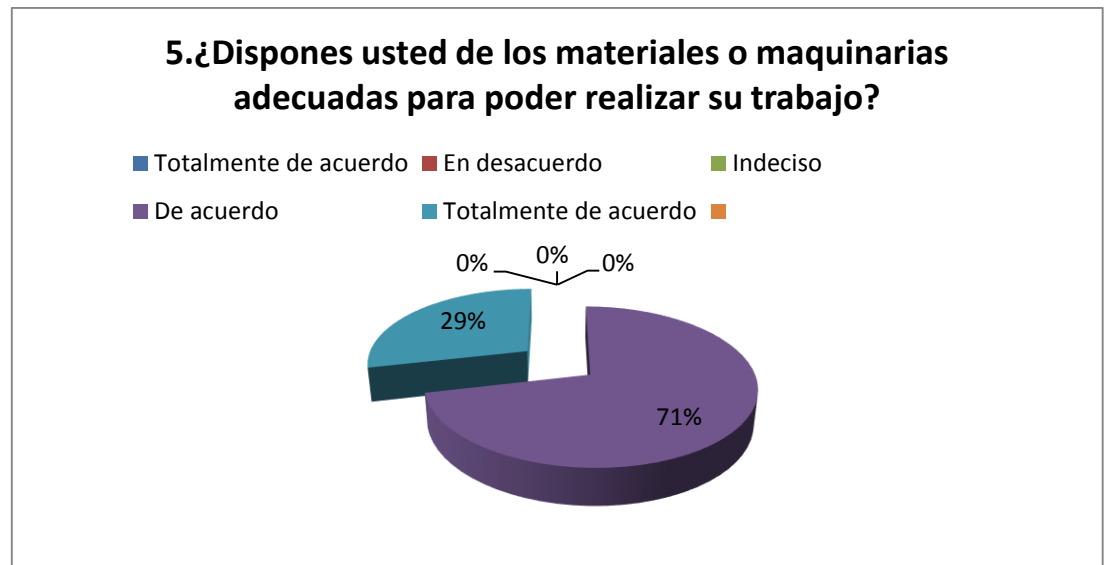


Gráfico 5 Opiniones de los encuestados

¿La empresa realiza mejoras tecnológicas (nuevas aplicaciones informáticas, mejora en la maquinaria, etc.) constantemente con sus debidas capacitaciones de uso?

TABLA N°6

Tabla 6 Mejoras tecnológicas

N°	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente de acuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Indeciso	0	0%
4	De acuerdo	4	57%
5	Totalmente de acuerdo	3	43%
TOTAL		7	100%

GRÁFICO N°6

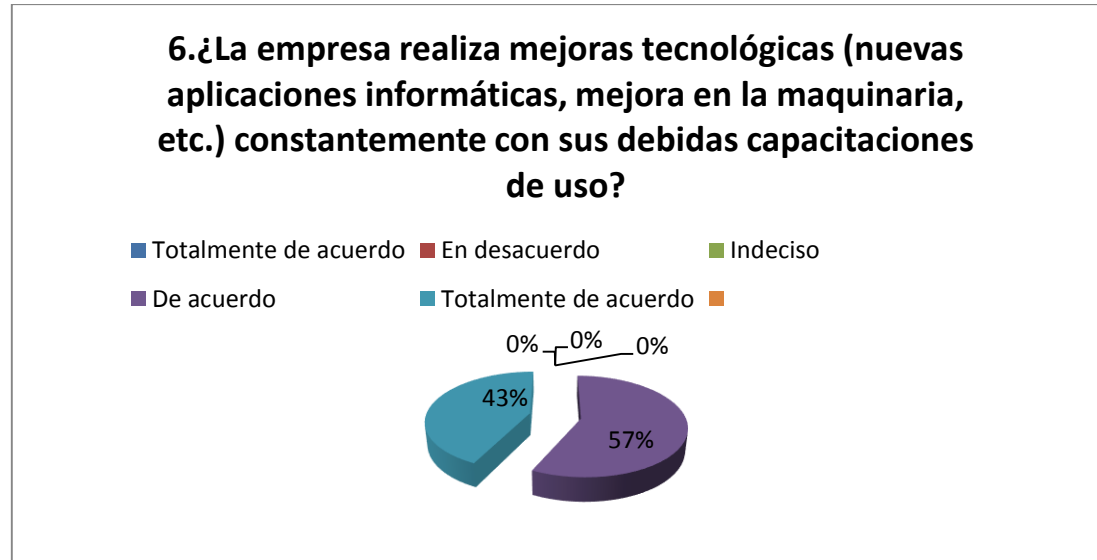


Gráfico 6 Mejoras Tecnológicas

¿Su jornada de trabajo le permite cumplir con las tareas que le asignan?

TABLA N°7

Tabla 7 Jornada Laboral

N°	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente de acuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Indeciso	0	0%
4	De acuerdo	7	100%
5	Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL		7	100%

GRÁFICO N°7



Gráfico 7 Jornada Laboral

¿Cuenta con las condiciones de seguridad y salud laboral del puesto de trabajo?

TABLA N°8

Tabla 8 Condiciones de Seguridad

N°	Detalle	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente de acuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	0	0%
3	Indeciso	0	0%
4	De acuerdo	2	29%
5	Totalmente de acuerdo	5	71%
TOTAL		7	100%

GRÁFICO N°8

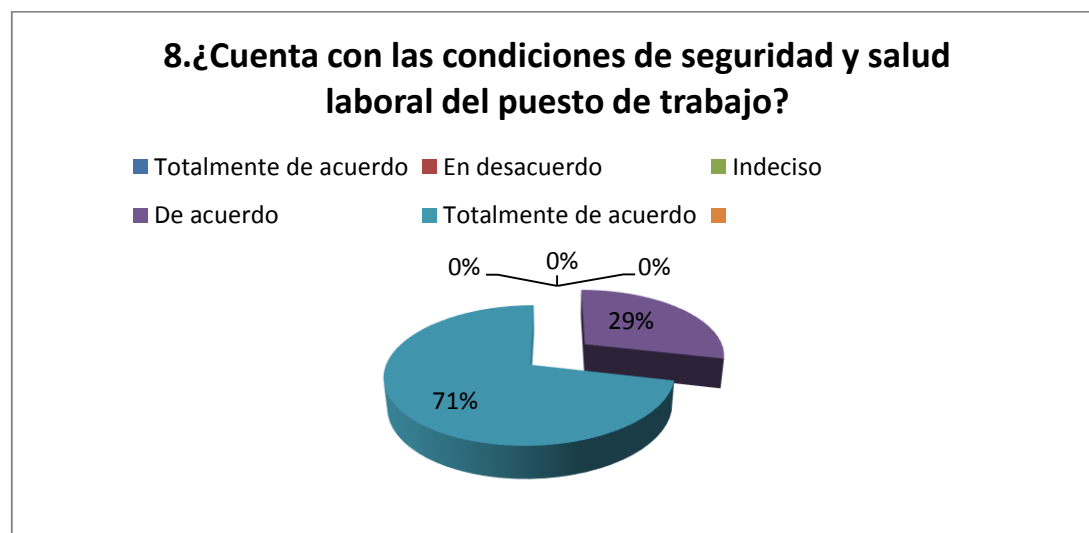
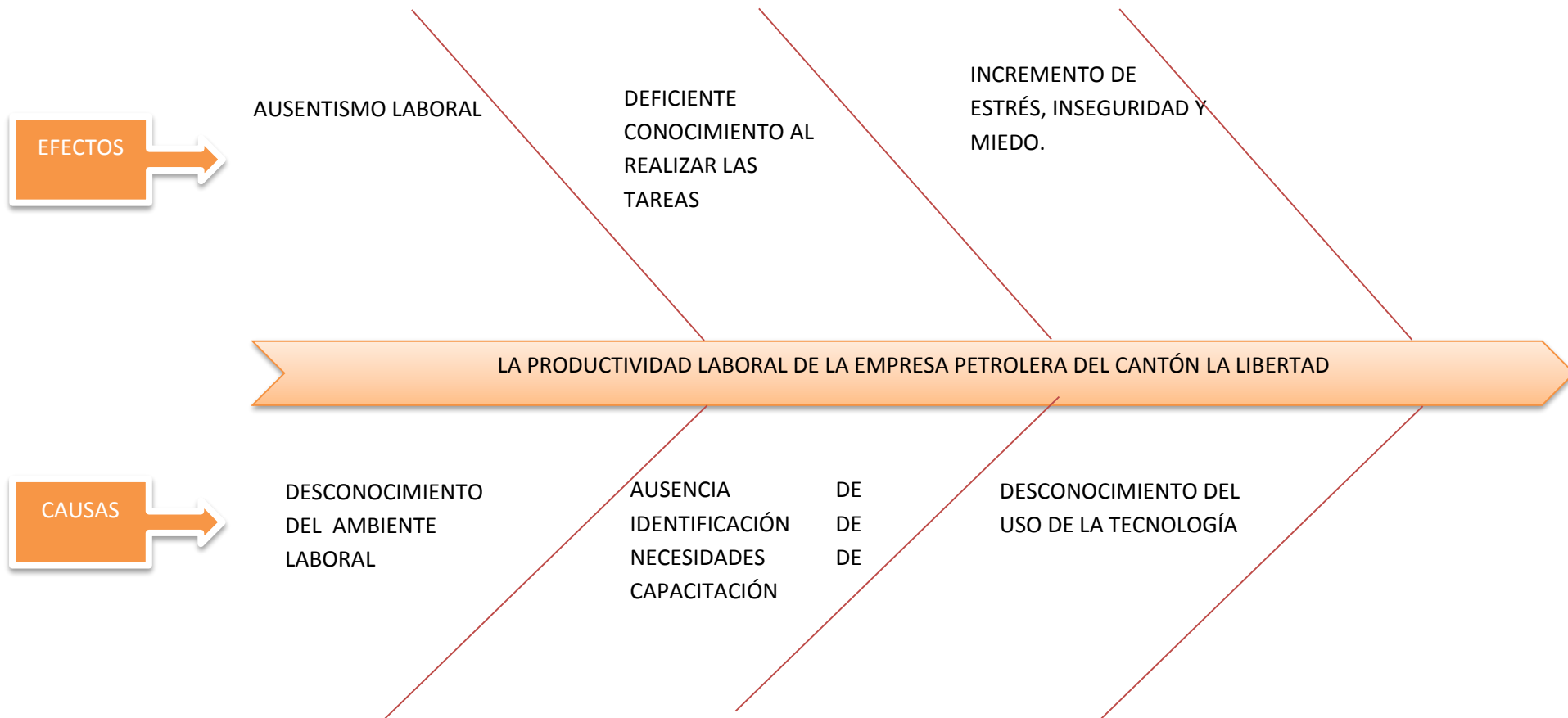


Gráfico 8 Condiciones de Seguridad

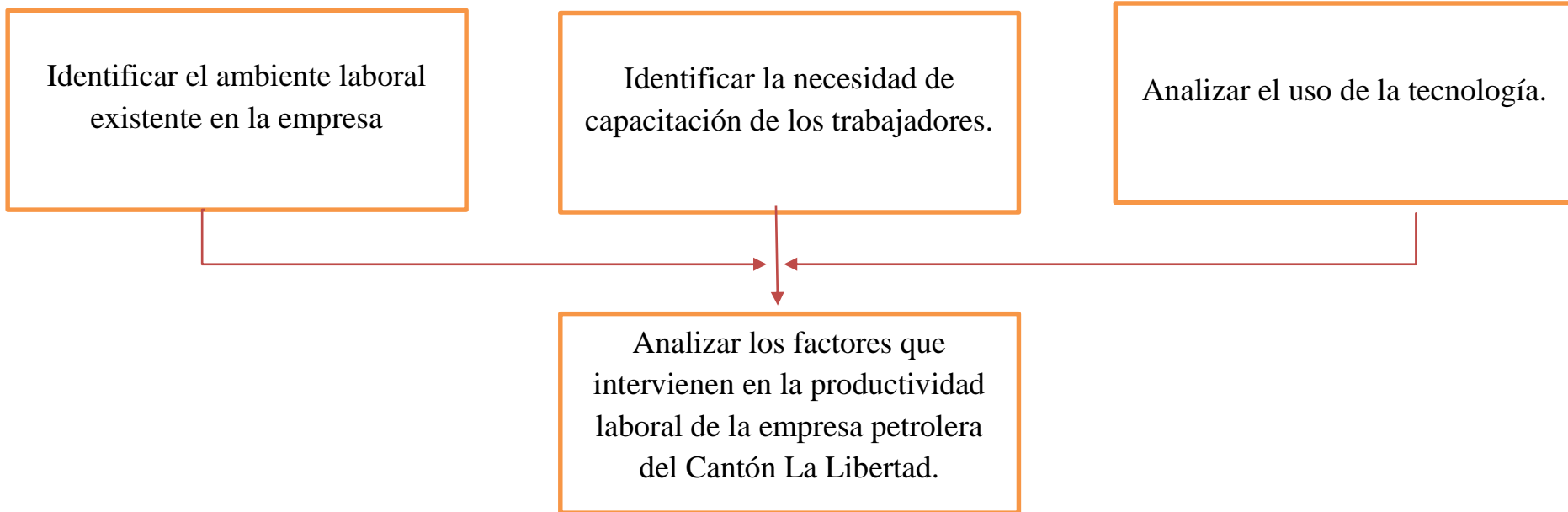
Cuadro de Muestra

MUESTRA PROPUESTA	MUESTRA REAL POR CONVENIENCIA
255	7

LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESAS PETROLERAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.



ÁRBOL DE OBJETIVOS



BIBLIOGRAFÍA

Ashley Reyes, Ashley Zambrano. (2017). Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1742/1/T-ULVR-1558.pdf>

Blogpost. (09 de Septiembre de 2017). *Liderazgo y Comunicación*. Obtenido de <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>

Cazau, P. (2006). *INTRODUCCION A LAS CENCIAS SOCIALES*. Buenos Aires.

Cecibel Katherine Rivilla Ruiz, Jessica Elizabeth Tuyapanda Tixe . (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.

Cecibel Rivilla, J. T. (2014). Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6581/1/UPS-QT04480.pdf>

Cecibel Rivilla, J. T. (Quito de 2014). *Analisis de los factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la produccion y distribucion de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6581/1/UPS-QT04480.pdf>

CIS. (2018). *¿Qué es una encuesta?* centro de investigaciones sociológicas.

Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). . *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45571324/Liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral.pdf?1463059963=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLIDERAZGO_Y_SU_INFLUENCIA_SOBRE_EL_CLIMA.pdf&Expires=1600152562&Signature=cw-eeRw1tbthXxXoE~

comunicación, L. y. (2017). *¿QUE ES EL RENDIMIENTO LABORAL?* Blogpost.

EDUARDO, C. A. (2016). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24392/1/EL%20EMPODERAMIENTO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20MI>

EMBROS%20DEL%20SINDICATO%20DE%20MEC%C3%81NICOS%20DEL%20CANT%C3%93N%20SALCEDO.pdf

Fuentes, S. (Marzo de 2012). Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, I. (14 de Noviembre de 2017). *Definición de Efectivo*. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/efectividad>

Hellriegel, Jackson, & Slocum Jr. (2009).

Ita, M. M. (1994). El concepto de productividad en el análisis económico.

Ita, M. M., & Eugenia, M. (1994). *El concepto de productividad en el análisis económico*. Mexico: Red de Estudios de la Economía Mundial. .

Lam Díaz, R. M. (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad¿ son sinónimos en el área de la salud? *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 24.

López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Scielo*.

Mejía, C. (1998). *Indicadores de efectividad y eficacia*. Obtenido de <http://www.ceppia.com.co/Herramientas/INDICADORES/Indicadores-efectividad-eficacia.pdf>.

Menéndez, E. Z., Maria Jose Auilar . (2002). *Trabajo en equipo*. Mexico: Progreso.

Mokate, K. (2001). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: qué queremos decir? 5-6.

Motowidlo. (2003).

Navarro, S. M. (2012). *Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzal Tenango . Quetzaltenango*.

Neira, A. C. (2003). *Sistema de incentivos a la producción*. FC Editorial.

RAE. (s.f.). Obtenido de <https://dle.rae.es/efectividad>

Roberto Carroz, Daniel González. (s.f.). Productividad y competitividad. *ADMINISTRACIÓN DE LAS OPERACIONES*, 1.

Salazar Estrada, J. G. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 67-75.

School, E. B. (s.f.). Cinc consejos para mejorar la productivida laboral . *EAE Business School*.

Sociales, C. d. (s.f.). Obtenido de http://www.cis.es/cis/opencms/ES/1_encuestas/ComoSeHacen/queesunaencuesta.html#

Tamayo, T. (2014). Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Yonclei, G. H. (2018). Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>