



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

TRABAJO PRACTICO DE EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE
CARÁCTER COMPLEXIVO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERIA COMERCIAL

TÍTULO

Desarrollo de estrategias laborales para el Comité de Empresa de los trabajadores
del Ingenio San Carlos.

Autora: Adelaida Sofia Vargas Montenegro.

Tutor: Ing. Huber Echeverría Vázquez.

Milagro, Diciembre del 2016.

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que me comprometo asesorar durante la etapa del desarrollo hasta su presentación, evaluación y sustentación del trabajo de titulación, cuyo tema es **Desarrollo de Estrategias Laborales para el Comité de Empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos**. Presentado por la **Srta. Vargas Montenegro Adelaida Sofia**, para optar al título de **Ingeniera Comercial**.

Milagro, a los 05 días del mes de diciembre del 2017



Ing. Huber Echeverría Vásquez
C.I. 0916577810

DECLARACIÓN DE AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

El autor de esta investigación declara ante el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, a los 05 días del mes de enero del 2017.

Adelaida Vargas M.
Nombre: Vargas Montenegro Adelaida
CI: 094155997-3

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento importante de mi profesionalismo. A mi padre por mantener su apoyo incondicional, por darme su cariño día a día y las fuerzas para salir adelante. A mi madre, abuelos y hermanos por tener esa fe en que podría alcanzar todos mis propósitos, por compartir momentos significativos y siempre estar dispuestos a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.
Fabricio Guevara Viejo MAE.
Rector de la Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo hacer entrega de la Cesión de Derecho de Autor del Trabajo Práctico de Examen de Grado o de Fin de Carrera de Carácter Complexivo, realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue **"Desarrollo de estrategias laborales para el Comité de Empresa de los Trabajadores del Ingenio San Carlos"** y que corresponde a la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, 05 de enero del 2017.

Adelaida Vargas M.
Vargas Mortenegro Adelaida
CI: 094155997-3

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	2
1.1 Planteamiento del Problema	2
1.1.1 Delimitación	4
1.2 Objetivos	4
1.2.1 Objetivo General.....	4
1.2.2 Objetivos Específicos	4
CAPITULO II	5
2.1 Antecedentes	5
2.1.1 Estrategias	5
2.1.2 Estrategia de capacitación	6
2.1.3 Estrategia de Competencia Laboral.....	7
2.1.4 Estrategia de Motivación	9
2.1.5 Contrato Colectivo	10
2.1.6 Planeación Estratégica	10
2.1.2 Marco Referencial	13
2.2 Marco Metodológico.....	15
2.2.1 Entrevista	15
2.3 Población y Muestra	16
2.4 Métodos y Técnicas.....	17
2.5 Resultado	17
CAPITULO III	18
3.1 Descripción de la Propuesta	18
3.1.1 Desarrollo de la Propuesta.....	19
Misión	19
Visión	19
Valores.....	19
Objetivo	19
Análisis FODA	20
Estrategias de FOFADODA.....	21
Estrategias y Tácticas	23
3.2 Conclusiones.....	26
3.3 Recomendaciones	27
Bibliografías	28

Anexos	29
Análisis de plagio.....	29
Carta de Autorización	30
Matriz del Problema	31
Entrevista 1.....	32
Entrevista 2	33

TABLAS

Nivel de conocimiento	23
Plan de acción.....	23
Presupuesto.....	23
Nivel de eficiencia en el trabajo.....	24
Plan de acción	24
Presupuesto	24
Nivel de motivación.....	25
Plan de acción	25
Presupuesto	25

Resumen

El presente estudio de caso se enfatiza en la necesidad de establecer estrategias laborales en el Comité de empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos, el mismo que se encarga de dirigir y controlar el Contrato Colectivo de la empresa, mediante la implementación de las estrategias laborales se puede llevar a cabo la obtención de la mejora continua de los trabajadores, por esta razón se considera que es necesario establecer todo tipo de medidas de capacitación, motivación y competencias laborales para orientar a los trabajadores de la empresa y así dar un cambio positivo en la obtención de la fuerza de trabajo eficiente, para esto se necesita que los trabajadores estén al día de las incidencias que existe en el Contrato Colectivo llevando a la satisfacción de necesidades, motivaciones y compromiso con la empresa.

La metodología utilizada es esta investigación se dio con la herramienta cualitativa la cual se fundamentó en el método de entrevista en donde se detectó que en la organización hay regularidades en cuando al conocimiento de los beneficios y regularizaciones del Contrato Colectivo por parte de los trabajadores.

Palabras clave: Bienestar laboral, Estrategia laboral, Foda, Contrato Colectivo.

ABSTRACT

Summary:

The present case study emphasizes the need to establish labor strategies in the San Carlos Ingenio workers' work council, which is responsible for directing and controlling the collective contract of the company, through the implementation of labor strategies. It is possible to carry out the continuous improvement of workers, for this reason it is considered that it is necessary to establish all kinds of training measures, motivation and labor competencies to guide the workers of the company and thus give a positive change. The obtaining of the efficient labor force, for this it is necessary that the workers are abreast of the incidences that exist in the Collective Contract leading to the satisfaction of needs, motivations and commitment with the company.

The methodology used in this research was with the qualitative tool which was based on the method of interview where it was detected that in the organization there are regularities in when to the knowledge of the benefits and regularizations of the Collective Agreement by the workers.

Keywords: Labor welfare, Labor strategy, Fuck, Collective contract

INTRODUCCION

Las estrategias laborales provenientes de las empresas ayudan a que los trabajadores puedan usar los recursos proporcionados de una manera eficiente, con las mejores capacitaciones y motivaciones para así satisfacer las necesidades de los mismos para llevar a cabo todas las metas propuestas. Las ventajas de establecer estrategias laborales en las organizaciones se verá reflejado en los niveles de capacitación, formación y en la gestión de los recursos humanos que ampara las disposiciones de la empresa teniendo como fin el desarrollo de las habilidades, competencias laborales y motivaciones para tener un clima laboral estable.

En la actualidad los problemas que repercuten en el Comité de Empresa es el desconocimiento de los beneficios y regulaciones emitidas en el Contrato Colectivo por parte de los afiliados de la empresa principal, para asumir la implementación de la estrategia de capacitación se debe integrar gran parte de componentes de la empresa para así obtener una necesaria flexibilidad laboral que promueven el desarrollo del desempeño de cada una de sus actividades diarias.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Comité de empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos es el único representante legal de los trabajadores para negociar y suscribir los Contratos Colectivos con la Empresa, por otra parte el Ingenio San Carlos fue fundado en el año 1897 en el Cantón Marcelino Maridueña esta se ha caracterizado por ser una agroindustria azucarera cuyos productos finales se han ido diversificando e innovándose conforme a las necesidades de sus usuarios, está además genera y vende energía eléctrica en base al bagazo de la caña y produce melaza para la elaboración del alcohol.

La propuesta del proyecto se basa en diseñar estrategias laborales que les permita tener un nivel alto de mano de obra eficaz ofreciendo a sus trabajadores mayores motivaciones, capacitaciones y competencias laborales ya que por medio de esto sus trabajadores podrán desarrollar un desempeño de habilidades y aptitudes altamente competitivas para perfeccionar de una manera más adecuada el ambiente laboral de la organización.

Uno de los principales problemas que enfrenta la empresa se enfoca en el Comité de empresa porque estas asociaciones tienen designados un número específico de obreros lo cual se basan en el Contrato Colectivo para saber los beneficios y disposiciones que la ley ampara a todos los obreros de la empresa, siendo el principal problema el siguiente:

- Desconocimiento de los beneficios que trae el Contrato Colectivo por parte de los obreros de la empresa, ya que esta no socializa los beneficios teniendo como resultado un bajo nivel de rendimiento laboral.

El análisis de este problema se basa en capacitar a los empleados sobre los beneficios que ofrece la empresa para obtener un alto rendimiento de sus

habilidades en sus actividades diarias, teniendo como sub problemas los siguientes:

- ✓ Los obreros desconocen de las gratificaciones de bonos especiales lo cual afecta en nivel de desempeño de cada uno de ellos.
- ✓ Los miembros de Comité de empresa no comparten la información necesaria de todos los beneficios a los que pueden ser acreedores los obreros lo cual repercute el nivel de satisfacción y responsabilidad de los empleados.
- ✓ El Desconocimiento de las indemnizaciones y garantías del Contrato Colectivo afecta al desempeño de los obreros, lo cual provoca inseguridad en su área de trabajo.

Las estrategias laborales son muy importantes porque permite detectar el nivel de rendimiento de cada uno de sus empleados a sus labores cotidianas ya que si no existe un alto nivel de motivación y capacitación para sus empleados tendrá un decaimiento en su poder de producción.

De no hacerse el planteamiento de estrategias que mejoren las condiciones de los trabajadores en la empresa se verá una afectación en la productividad laboral teniendo una baja en sus acciones diarias. La importancia de plantearse este tipo de método es de mucha ayuda porque les permitirá obtener un nivel de motivación y satisfacción de los trabajadores.

El desempeño y las habilidades de los trabajadores se ven reflejados en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma en que los trabajadores de la organización están motivados. La motivación ayuda a describir la conducta de los trabajadores en su función diaria, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos y metas.

1.1.1 Delimitación

Este proyecto se llevará a cabo en:

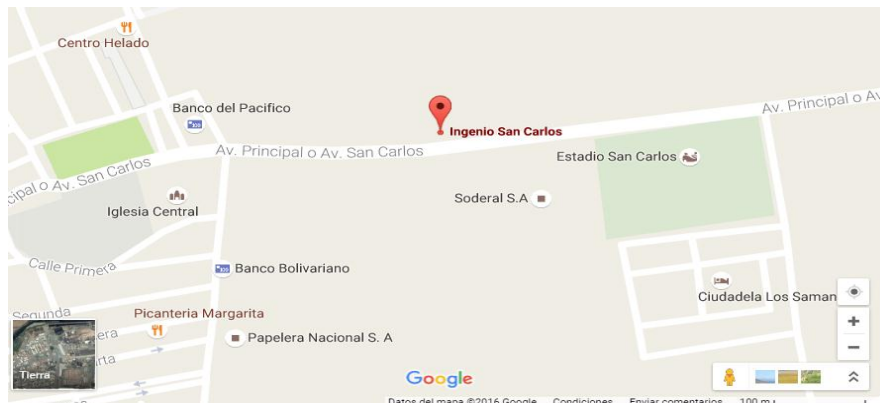
País: Ecuador

Provincia: Guayas

Cantón: Crnel. Marcelino Maridueña

Campo: Asociación Agrícola e Industrial San Carlos S.A.

Aspecto: Desarrollo de estrategias laborales



<https://www.google.com.ec/maps/@-2.2089869,-79.4374143,17z>

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Diseñar estrategias laborales mediante el análisis del Contrato Colectivo de los obreros de la empresa Ingenio San Carlos para incrementar el desempeño y habilidades de los trabajadores

1.2.2 Objetivos Específicos

- Diseñar programas de capacitación de las gratificaciones que ampara el Contrato Colectivo mediante charlas de los miembros de Comité de la empresa para extender el nivel de desempeño de todos los obreros.
- Describir los beneficios de los trabajadores mediante folletos para incrementar la motivación de los empleados.
- Dar a conocer las disposiciones legales al trabajador mediante charlas de conocimientos para disminuir la inseguridad en el trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO Y METODOLÓGICO

2.1 Marco Teórico y Referencial

En este capítulo se va a referenciar las teorías o ciencias que se basa las estrategias laborales y cuán importante es un contrato colectivo para mejorar la motivación y la eficiencia de los trabajadores en la empresa, mediante los análisis de surgimiento y definiciones encontradas.

Se detallan los beneficios que traerá poseer buenas estrategias laborales para aumentar el nivel de eficiencia en su fuerza laboral a través de la motivación, las competencias laborales, capacitaciones, evaluaciones de desempeño y que los trabajadores tengan conocimiento de las reglamentaciones que posee la empresa, sobre los beneficios y exigencias en las condiciones de amparar y proteger a cada uno de ellos como una fuente importante de superación para la Organización.

2.1.1 Estrategias son un conjunto de actividades que se lleva a cabo para lograr un resultado requerido. La palabra estrategia significa “guía de los ejércitos” la cual va encaminada a cumplir los propósitos y objetivos que posee una organización. Este método es un acto innovador, metódico y aplicable, que forja un conjunto de acciones para la asignación de recursos y las diferentes decisiones de tácticas que pueden existir. (Silvia B, 2011)

La Gestión estratégica involucra crear objetivos estratégicos generales y específicos alineados para lograr un buen nivel de excelencia en su empresa, logrando alcanzar todos los objetivos establecidos. Este método es importante porque a través de este se puede identificar la cooperación entre las diversas acciones y la obtención de los beneficios que estas presentan. (Alpander)

Según (Drucker, 2012) dice que un buen desempeño de los trabajadores se puede medir mediante la Eficiencia y la Eficacia, siendo la eficiencia un método de hacer correctamente las cosas, mientras que la eficacia es hacer las cosas correctas para mejorar el índice de productividad de los trabajadores.

Las estrategias laborales en el mundo empresarial ayudan a especular cual es el grado de motivación, conocimiento y habilidades que tiene cada uno de sus empleados creando en ellos un nivel de profesionalismo y la capacidad de tener competencia laborales con cualquier actividad que se designe, para lograr un equilibrio en el clima laboral es importante mantener estrategias laborales eficaces para la correcta creación de planes y así aumentar su fuerza de trabajo acorde a las necesidades de la Organización. (Lorences, 2014)

2.1.2 Estrategia de capacitación es una de la más importante para medir la eficiencia de los trabajadores porque por medio de esta los empleados poseen más conocimientos acerca de cómo pueden optimizar los recursos de la empresa, obteniendo más habilidades, destrezas y mejor manejo en sus actividades diarias.

(Rodriguez, 2010) Indicó que los parámetros necesarios para la participación de la capacitación son: el maestro, es el medio de transmisión de las habilidades y conocimientos por medio de métodos de instrucción directa; Aprendiz, son quienes reciben el entrenamiento por parte del maestro sin menciones económicas y los oficiales son los que ya han recibido entrenamientos aun cuando no tenían desarrollado sus habilidades para desempeñar en su trabajo con un alto nivel de eficiencia.

Existen varios teorías que sustentan la capacitación de los trabajadores para tener un buen desempeño laboral lo cual dice (Bulnes, 2010)

Teoría Neoclásica: está teoría se plantea mediante a que el objetivo es el correcto entrenamiento para lograr la eficiencia.

Teoría Conductista: se deriva de los propósitos y objetivos de proporcionar conocimientos a los jefes de alto mando para que dirijan y motiven a sus subordinados.

Teoría sistemática: con el objetivo de que los miembros de las asociaciones existentes interioricen las obligaciones y cumplan con los compromisos para que los trabajadores se sientan más motivados a las capacitaciones y así dar un nivel de desempeño mejorado.

Teoría clásica: plantea que el objetivo es aumentar la evaluación de la Organización a travez de una buena planificación.

Teoría Humanista: está teoría se basa en generar conocimientos y maneras del comportamiento en el individuo para organizar su desempeño y así integrarlo en los equipos de trabajo.

Teoría estructuralista: determina los problemas existentes en la organización que limitan el buen desempeño en el logro de los objetivos.

La capacitación es un medio para lograr la vinculación de las necesidades del mercado con las diversas teorías de la capacitación, teniendo un conjunto integrado de conocimiento en el mundo laboral. En las empresas estas teorías se basan en las habilidades de crear un desempeño requerido para obtener un nivel de destrezas en la fuerza de trabajo.

2.1.3 Estrategia de competencia laboral el término de competencia se dio en el año 20 en Estados Unidos englobando todo lo de capacitaciones en el mundo laboral el mismo que se extingue en los años 60 y 70 considerando al psicólogo David Mc Clelland como uno de los pioneros.

Se dice que la competencia permite inferir en aspectos importantes como los conocimientos, actitudes, habilidades y aptitudes aplicada para el buen desempeño de sus funciones teniendo consigo principios de actitudes para realizar un trabajo con la profesionalidad que se requiere es decir exigir al trabajador un desempeño acorde a cada uno de los requerimientos expuestos por la empresa ya sean técnicos, productivos, de servicio y de calidad. (Vargas, 2012)

Según (Meterns, 2014) competencia laboral surgió en los años 80 del siglo XX con fuerza en los países industrializados, viendo mas movimiento en aquellos que tenían mayores problemas por relacionar el nivel educativo con la producción esto se vio con la necesidad de impulsar la fuerza de trabajo realizando capacitaciones para que puedan realizar cada una de sus actividades.

En fuentes literarias se dice que la competencia laboral o competencias profesionales en su mayoría de términos las califican como indistintas, es decir que la competencia laboral abarca toda la narrativa de competencia profesional ya que está se enfoca en todo lo respectivo con la fuerza de trabajo ya sea de profesion o labor. El término de competencia se vio reflejado en el año 70 por el lingüista

norteamericano Noam, C. quien menciona la competitividad laboral como una capacidad para desempeñar las habilidades en su entorno laboral. (Tablon, 2010).

(Forgas, 2011) piensa que la competencia profesional es la consecuencia de la unión general de un conjunto de habilidades y conocimientos profesionales que se reflejan a través del desempeño profesional eficiente con la solución de cada problemas de su profesión.

Las competencias laborales permite al trabajador demostrar en sus actividades laborales y sociales los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en cada una de las actividades y valores alcanzados mediante las teorías expuestas. (Cruz, 2012)

(Meterns, 2014) establece agrupaciones para medir la gestión de la competencia laboral dando estas propuestas en tres modelos fundamentales como son:

Modelo funcionalista: contempla los resultados preestablecidos para ser medidos y cumplidos por la persona que va a ocupar el puesto. Este modelo se diseña a partir de las diversas funciones esenciales durante todo el proceso de producción que se desarrolla.

Modelo conductista: se basa en determinar las capacidades de disposición que se pueden referir a un desempeño superior el cual está vinculado al nivel gerencial que tiene la responsabilidad de tomar decisiones, mantener una comunicación adecuada con los empleados y superiores, creando visiones de liderazgos, objetivos estratégicos para el buen movimiento de los mecanismos de trabajo.

Modelo constructivista: este modelo considera a la competencia laboral como un elemento de desarrollo para los trabajadores que van defendiendo su propio proceso de soluciones laborales, es decir en medida que surjan amenazas o dificultades el personal, es apto para tomar decisiones que favorezcan la solución de cada problema.

La capacitación para las competencias laborales es la clave en la organización del personal de una empresa porque mediante esto se constituye en la integración del capital de éxito, lo que conduce al llamado desempeño efectivo según (Meterns, 2014) define como la capacidad de la organización, empresa y individuo para atender los elementos de éxito y fracaso.

2.1.4 Estrategía de motivación (A., 2009) señala que es importante conocer en el ámbito laboral la fuerza de poder estimular la acción humana ya que mediante los métodos de motivación, los trabajadores darán un mejor esfuerzo cumpliendo con todas las metas propuestas por la empresa.

Según (Maslow, 2008) dice que la motivación es como un “deseo, anhelo, voluntad, anhelancia o carencia que está compuesta por diferentes niveles, cuya base jerárquica de las necesidades varían en cuanto al grado de potencia del deseo o anhelo”

La motivación en el trabajo es el proceso mediante el cual un trabajador es impulsado por las fuerzas internas o manipulaciones que limitan hacer sus tareas cotidianas de la mejor manera, lo cual mantienen y dirigen las conductas orientadas a alcanzar los incentivos y beneficios que la empresa da para la satisfacción de sus necesidades (Pernaletе, 2015)

Elementos fundamentales de la motivación, según el Profesor (Pernaletе, 2015) se puede inferir simplemente apartir de la conducta observable los cuales son:

- Es lógico conceptualizar la motivación como un proceso integrado de encadenamiento de eventos desde la conciencia de la necesidad hasta la satisfacción de la misma.
- La motivación tiene componentes propios del organismo humano (internos) y presiones ejercidas por el ambiente sociocultural (externo).
- La motivación tiene 3 direcciones: la prepara, la administra y la protege.
- Toda dirección está encaminada a satisfacer las necesidades.

Trilogías de la motivación en estas va propuestas varios métodos utilizados para saber que conducta de motivación nos ayuda al buen desempeño de nuestra fuerza laboral obteniendo un buen resultado con los conocimientos adquiridos las cuales son:

- La motivación es extrínica cuando es originada por las expectativas por tener sanciones por la propia gestión.
- La motivación es intrínica cuando se origina por medio de la gestión que es expresiva.
- La motivación positiva es un proceso mediante el cual un individuo sostiene y direcciona su conducta a la obtención de beneficios y recompensas.

- La motivación negativa es cuando el transcurso de actividades de mantenimiento se puede evitar resultados inesperados.

2.1.5 Contrato Colectivo es un documento celebrado entre dos o más dueños y asociaciones de trabajadores altamente establecidas, con el fin de fijar las obligaciones o disposiciones conforme se celebrarán entre el empleador y los trabajadores representados por una organización. (Ecuador D. , 2008)

Una de las principales funciones de un Contrato Colectivo es de amparar y proteger a todos los trabajadores de una organización otorgándoles beneficios y disposiciones por el Ministerio de Relaciones Laborales. (Laborales, 2013)

Las Asociación que rige el contrato colectivo es el Comité de Empresa el cual es el único representante legal de todos los trabajadores para negociar y suscribir los Contratos Colectivos de la empresa, designando como representantes a un Secretario General y los demas Secretarios principales de la Directiva lo cuales son responsables de de hacer efecto la discusión, aprobación y legalización del Contrato Colectivo (Carlos, 2014)

2.1.6 Planeación estrategica es una ciencia de formular, evaluar e implementar decisiones funcionales que permita a la organización lograr cada uno de sus objetivos y metas planteadas. Esta se realiza a nivel organizacional es decir se enfoca a nivel global de la empresa las cuales se basan en los objetivos y estrategias que puedan ayudar a reducir los obstáculos para no lograr cumplir con las metas propuestas.

Los beneficios de la planificación estrategica se deriva en financieros y no financieros, siendo el beneficio financiero un método para cuantificar cuan rentable y exitosa es la empresa a diferencia de las otras que no utilizan el método de la planificación estrategica. Los beneficios no financieros se basan en las amenazas externas que ayudan a saber las estrategias antes los competidores directos, incrementar la productividad de los empleados mediante las estrategias establecidas.

La planeación estrategica va encaminada a diferentes modalidades como: Misión, Visión, Valores, objetivos y la medición de desempeño de las estrategias.

Misión: muestra el propósito, lo que es la empresa, esta hace referencia a las interrogantes ¿Cuál es nuestra razón de ser?.

Visión: es la caracterización de la organización lo que se planea a largo plazo mediante el como se quiere ver en un futuro, su razón primordial es tutelar la motivación del equipo de trabajo para obtener un rendimiento de una manera eficaz, tiene como interrogante ¿A dónde queremos llegar, en donde nos vemos en el futuro?.

Valores: son las cualidades, principios y creencias que posee una empresa los cuales apoyan en la visión y da forma a la misión y cultura ya que reflejan los estándares de la empresa.

Objetivos: es el fin donde se espera llegar o la meta que se quiere lograr, esto impulsa al individuo a tomar decisiones para conseguir todas sus aspiraciones. Son los valores y propósitos de una empresa expresados con logros futuros, estos se expresan claramente para el conocimiento de los empleados y clientes.

La planificación estratégica es un método muy utilizado para ver la situación que esta la empresa frente a la competencia lo cual implementan varias matrices que complementan la evaluación de la empresa. En esta propuesta se utilizara la matriz Foda y Fofadoda.

Foda: es una método muy importante porque permite a la planificación estratégica esclarecer las Fortalezas que posee la empresa , las oportunidades, debilidades y amenazas. Para la elaboración se debe recopilar información de los factores interno y externos de éxito para agruparse en las cada una de las siglas mencionadas.

Los factores internos de éxitos son las Fortalezas y las debilidades siendo las fortalezas las cosas que hacemos bien, son las capacidades con que cuenta la empresa y que le permite tener una ventaja comparativa entre la competencia. En este se ve los recursos, las capacidades y habilidades que poseen. Mientras que las Debilidades son las cosas que no hacemos bien, son los factores que provocan posiciones desfavorables frente a la competencia los recursos que no posee, habilidades y actividades que no desarrollan.

Los factores externos de éxito son las Oportunidades y las Amenazas siendo las oportunidades las acciones que se puedan presentar factores que resulten positivos

o favorables que se pueden descubrir en el entorno que actúe la empresa permitiendo obtener las ventajas competitivas. Mientras que las Amenazas es lo que puede aparecer son situaciones que provienen del entorno que pueden atacar a los propósitos que tiene la empresa.

Fofadoda: es una matriz que se basa en el desarrollo cuatro estrategias las cuales son

FO: se basa en el uso de las Fortalezas internas de la empresa para provechar las oportunidades externas, es una de las estrategias mas vistas para aprovechar todas las oportunidades que pueda poseer para alcanzar todo lo propuesto.

FA: trata de ver las fortaleza para disminuir las amenazas externas que se puedan expresar en el interior de la empresa, es decir debe afrontar las amenazas de una forma directa.

DO: ayuda a mejorar todas las debilidades externas aprovechando las oportunidades de la empresa, llevandose a cabo por medio de inversiones que puede tener la empresa.

DA: tiene como propósito disminuir las debilidades y acabar con las amenazas mediante acciones que posibiliten afrontar cada una de las estrategias.

Marco Referencial

Tema: Programa de gestión de talento humano en una empresa de conocimiento intensivo (kif), a partir de la estrategia corporativa

Autor: CPA Catalina del Carmen Coello Ortiz, Psic. Daniela Villagómez Uraga

Institución: Escuela Superior Politécnica del Litoral

Año: 2013

Problemática: La definición de estrategias para la gestión del talento humano a la medida de sus necesidades bajo un enfoque por competencias; el cual demanda principalmente de la revisión de la misión, visión y valores a través del reclutamiento y selección del personal, gestión de desempeño, aprendizaje y desarrollo, gestión de conocimiento y las compensaciones y beneficios. (Catalina del Carmen Coello Ortiz, 2013)

Objetivo: Formular un programa de gestión de talento humano, orientado a maximizar el desempeño de una empresa de conocimiento intensivo, alineado con la planificación estratégica de la organización

Metodología: Se baso en la investigacion deductiva mediante el método de la entrevista siendo esta herramienta de mucha ayuda para calcular las ventajas que tiene cada puesto de trabajo.

Conclusión: La aplicación de estrategias transversales de gestión del conocimiento en los diferentes subprocesos del talento humano aportarán al incremento del capital intangible de la organización como una ventaja competitiva.

Tema: Estrategias de promoción de talento humano que desarrolla el departamento de recursos humanos de Fatosla C.A. de la ciudad de quito y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados durante el año 2013.

Autor: Fuentes Portilla Andrea Aracely

Institución: Universidad Central del Ecuador

Año: 2013

Problemática: La falta de estrategias de promoción de talento humano, en asociación con una administración sin objetivos, está ocasionando un clima laboral, donde priman los intereses personales, y es notorio el inconformismo, la negligencia laboral, poco trabajo en equipo, que hacen de este un espacio de baja productividad y evidente desorden organizativo. (Aracely, 2013)

Objetivo: Determinar de qué manera las estrategias de promoción de Talento Humano que desarrolla el departamento de recursos humanos de Fatosla C.A. de la ciudad de Quito inciden en el desempeño laboral de los empleados

Metodología: el metodo que se manejó en la investigación fue la herramienta de investigacion cualitativa apuntando al mejoramiento laboral, como al control de la superación y mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Conclusión: La empresa para ser productiva debe contar con un talento humano motivado, siempre mejorando sus destrezas y habilidades para que su desempeño laboral sea eficiente, efectivo y productivo, lo cual lo pueden realizar con un subsistema de mantenimiento.

Tema: La Gestión de las Relaciones Obrero - Patronales: Un estudio de caso

Autor: Francisco Javier López Chanez, Alicia Casique Guerrer, María Teresa de la Garza Carranza

Institución: Universidad de Carabobo

Año: 2010

Problemática: independencia de los programas de trabajo sindical y de la gerencia de la empresa, en los cuales se observan pocos medios de cooperación entre las intenciones de ambas delegaciones. (Francisco Javier Lopez, 2010)

Objetivo: describir y elaborar el modelo de relaciones obrero - patronales

Metodología: la metodología utilizada fue las entrevistas estructuradas las cuales fueron hechas a los representantes sindicales y patronales, una escala para medir las actitudes de los trabajadores de la empresa y los cuestionarios para evaluar los aspectos primordiales del Contrato Colectivo y Reglamentos internos de trabajo de la empresa.

Conclusión: La falta de programas de relación entre obreros y patronales está creando condiciones propicias para que los representantes sindicales, tomen el liderazgo para mantener mejores niveles de comunicación, integración, confianza y lealtad con sus trabajadores .

2.2 Marco Metodológico

Para el desarrollo de este caso utilizaré el método inductivo el cual viene del verbo inducir, del latín Induciré; este método va de lo específico a lo usual utilizando una guía del análisis de los hechos exclusivos, este método ayuda a establecer principios usuales ya habiendo realizado un análisis de los problemas más especificados.

El razonamiento inductivo se constituye como uno de los pilares que se apoya el enfoque cualitativo de una investigación siendo este un método de recopilación de información por medio de entrevistas, cuadros, informaciones, leyendas de vida en las cuales se relatan los procedimientos y los entornos de problemas.

2.2.1 Entrevista es una técnica aplicada para el uso de recolección de información de una manera más detallada donde dan a conocer las expectativas que pasa dicha empresa mediante la conversación que se da entre una, dos o más personas, donde una persona llamada entrevistador es el nombrado para preguntar.

La entrevista que se debe aplicar en base a los indicadores siguientes:

- Descubrimiento de los conocimientos adquiridos de los empleados dependiendo de su nivel de vínculo con el área de trabajo.
- Proceso de competencias basadas en el desempeño de los obreros en sus actividades rutinarias.
- Motivaciones de los obreros mediante las necesidades individuales de los mismos para desempeñar todas sus habilidades en sus puestos de trabajo.

2.3 Población y Muestra

El Comité de Empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos tiene un número de afiliados de la empresa que es de 1632 siendo este un número representativo de la fuerza laboral que se maneja en este campo, para implementar la herramienta escogida decidí hacer la entrevista al Secretario general del Comité de trabajadores, Secretario General del Sindicato de Operadores y Mecánicos.

AFILIADOS	1632
NO AFILIADOS	1776
TOTAL	3408

% PARTICIPACION SINDICAL:	# de afiliados	1632	47.89%
	Total trabajadores	3408	

Los dirigentes principales que están incluidos en la directiva del Comité de Empresa son los siguientes:

CARGOS	N°
Secretario general del Comité de trabajadores	1
Secretario de organización y disciplina	1 principal y 1 suplente
Secretaria de actas y comunicaciones	1 principal y 1 suplente
Secretaria de defensa jurídica	1 principal y 1 suplente
Secretaria de finanzas	1 principal y 1 suplente
Secretaria de cultura y deporte	1 principal y 1 suplente
Secretaria de ayuda social	1 principal y 1 suplente
Secretaria de medio ambiente	1 principal y 1 suplente

2.4 Métodos y Técnicas

Utilizando el método inductivo se puede observar de manera rápida los problemas que se presentan en la organización recopilando datos e información del problema específico para sacar los aspectos más relevantes formando una visión general reducida y adecuada de los detalles de la contrariedad que tiene la empresa.

La entrevista como una herramienta fundamental para recopilar información de una manera eficaz y específica del problema planteado nos ayuda a estar con más acercamiento al entrevistado porque abriendo un diálogo se puede saber y conocer más a fondo del problema que posee.

Se explica los métodos teóricos o empíricos utilizados, así como las técnicas usadas en la investigación

2.5 Resultados

Según la entrevista al Secretario General del Comité de empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos se pudo apreciar que los problemas existentes en la actualidad son que los trabajadores no poseen un alto nivel de conocimiento de los beneficios que les ampara el Contrato Colectivo para así aumentar la motivación y desarrollo de las habilidades de cada uno para tener un nivel de productividad mejorado.

Lo que se desea alcanzar mediante el análisis de la entrevista es que el Comité de Empresas pueda generar todo el conocimiento de los beneficios y obligaciones que están dispuestos en el Contrato Colectivo para así que los trabajadores obtengan un máximo rendimiento de sus habilidades y destrezas en su área de trabajo.

Mediante la aplicación de las estrategias propuestas se dará un óptimo resultado de la eficiencia de los trabajadores dándoles mayores conocimientos, motivaciones y desarrollo de su desempeño laboral.

CAPITULO III

PROPUESTA

3.1 Descripción de la Propuesta

El Comité de empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos es el encargado de todo lo estipulado en el Contrato colectivo. Está es una institución autónoma orientada a la protección de los trabajadores para llevar acabo todos los niveles de productividad que requiere la empresa principal.

Para esto la implementación de las estrategias laborales proporcionará un alto nivel de motivación, capacitación y destrezas laborales para llevar acabo todos los objetivos propuestos, teniendo como herramientas la matriz FODA que lleva a la obtención de mejorar sus fortalezas, aprovechar las oportunidades que les brida, disminuir las debilidades existentes en la institución y acabar con las amenazas del entorno.

Esta propuesta va dirigida a que los trabajadores puedan saber de los beneficios y regulaciones que ampara el Contrato Colectivo, ya que conociendo lo especificado en el documento los trabajadores obtendrán un desempeño óptimo para lograr todas las metas y cumplir con la satisfacción de cada uno, aplicando las estrategias laborales desarrolladas y perfeccionando el entorno laboral.

En el desarrollo de esta propuesta se dará la implementación de la Misión, Visión, valores, análisis interno y externo (FODA), estrategias y tácticas del Comité de Empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos con el fin de obtener una mayor satisfacción de los trabajadores y un nivel de productividad adecuado.

3.1.1 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Desarrollo de estrategias laborales del Comité de Empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos.

Misión

Somos una institución autónoma sin fines de lucro buscando la protección de los trabajadores a través del desarrollo personal, y laboral, siendo un representante legal de los mismos para tratar y suscribir los Contratos Colectivos de la empresa.

Visión

Ser una institución orientada a la representación de las relaciones laborales con la empresa para fomentar la inclusión, integración, bienestar y desarrollo de nuestros trabajadores.

Valores

- Compromiso con la productividad, calidad y ambiente
- Eficiencia
- Lealtad con la organización
- Trabajo en equipo
- Delegación y responsabilidad
- Equidad
- Desarrollo personal continuo.
- Honestidad y franqueza
- Alegría y motivación
- Respeto
- Imagen personal.

Objetivo

Determinar acciones que permitan tener un alto nivel de productividad de los trabajadores de una manera eficaz, optimizan los recursos que posee la empresa para así lograr conseguir la visión y acciones logrando las metas trazadas.

ANALISIS FODA

Fortalezas

- ✓ Personal del comité competente que hace contribuciones para el logro de lo establecido en la Institución
- ✓ Voluntad de adoptar iniciativas de mejora mediante las políticas.
- ✓ Alto grado de entendimiento y diálogo sindical
- ✓ Asociar las necesidades de los servicios y mejoras de los empleados
- ✓ Implicación del personal del área de recursos humanos
- ✓ conocimientos de los sistemas integrados de salud y seguridad laboral.
- ✓ Equipo humano motivados a la mejora
- ✓ adecuado uso de equipos de protección al personal.
- ✓ Asociaciones para soporte de los trabajadores.
- ✓ Mejora continua de competencias laboral.

Oportunidades

- ✓ Integrar las destrezas de información en programa de capacitación general
- ✓ Promocionar una mayor participación de los trabajadores en el desarrollo de sus habilidades.
- ✓ Mejorar los métodos para el conocimiento de Contrato Colectivo.
- ✓ Diseñar programas de estudio grupal.
- ✓ Apoyos y retribución de la Empresa principal.
- ✓ Proceso de comunicaciones internas y compromiso con la institución.
- ✓ Mejorar la calidad de clima laboral.
- ✓ Disponibilidad del personal para el desarrollo de capacitación
- ✓ Conseguir condiciones de trabajo favorables para los trabajadores.
- ✓ Todos los empleados gozan de las prestaciones y beneficios de ley.

Debilidades

- ✓ Poca participación del Comité en capacitaciones.
- ✓ Bajo nivel de rendimiento de los empleados.
- ✓ Adaptación de los servicios que ofrecen.
- ✓ desempeño de las conductas que conducen al logro de resultados
- ✓ Falta de capacitación y desarrollo personal
- ✓ Clima Organizacional

- ✓ Alta rotación del personal.
- ✓ No implementación de mejora continua

Amenazas

- ✓ Horario de servicio limitado en el comité de empresa
- ✓ Nuevas culturas de modernización en la mejora continua.
- ✓ Adaptación de las nuevas condiciones legales.
- ✓ insensibilidad ante problemáticas de los empleados.
- ✓ Retribución de sistemas de evaluación desempeño de los trabajadores.
- ✓ Falta de motivación al personal.
- ✓ Baja competencia laboral
- ✓ Políticas y normativas exigidas por los sindicatos

ESTRATEGIAS DE FOFADODA

FO

- Asociar los conocimientos de los beneficios que ampara el Contrato Colectivo por los miembros del Comité de empresa.
- Desarrollar métodos de mejora continua en la fuerza de trabajo, perfeccionando un ambiente laboral estable para todos los trabajadores.
- Realizar actividades para que los trabajadores puedan tener un mejor uso de los EPP para disminuir el nivel de problemas en el clima laboral.

FA

- Asociar conocimientos de los sindicales para la mejora de problemas en el clima laboral ofreciendo apoyo del Comité de Empresa.
- Citar medidas para aumentar el nivel de eficiencia en la mejora continua y así disminuir obstáculos en el clima laboral de los trabajadores.
- Adoptar medidas correctivas para que los empleados puedan tener un uso adecuado de los EPP en sus actividades diarias.

DO

- Diseñar capacitaciones que motiven a los trabajadores a obtener un mayor rendimiento en su trabajo.
- Realizar capacitaciones periódicas para el buen manejo de sus actividades diarias para así aumentar su nivel de compromiso en la fuerza laboral y desarrollo de sus habilidades.
- Establecer condiciones de mejora continua para mejorar el clima organizacional con un buen ambiente favorable de trabajo.

DA

- Desarrollar mejoras en la comprensión y conocimientos de los beneficios que tiene el Contrato Colectivo para la motivación de los trabajadores.
- Adoptar estrategias para la ejecución de la mejora continua a través de capacitaciones y el desarrollo de habilidades de los trabajadores.
- Observar un conjunto de técnicas o acciones de conocimientos profesionales para favorecer al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Según el análisis obtenido al hacer la **Matriz de Planificación Estratégica Cuantitativa (MPEC)** nos dio como resultado las estrategias más atractivas para el Comité de Empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos:

- Asociar los conocimientos de los beneficios que ampara el Contrato Colectivo para cada uno de los trabajadores.
- Adoptar medidas correctivas para que los empleados puedan tener un uso adecuado de los EPP en sus actividades diarias.
- Adoptar estrategias para la implementación de la mejora continua mediante capacitaciones y desarrollo de habilidades de los trabajadores.

Fueron las más importantes obteniendo mayores puntuaciones, se puede decir que hacer esta matriz es de gran importancia porque nos ayuda a encontrar las estrategias más fuertes que se pueden obtener para lograr todos los objetivos planteados.

ESTRATEGIAS Y TÁCTICAS

Estrategia 1: Asociar los conocimientos de los beneficios que ampara el Contrato Colectivo para cada uno de los trabajadores.

Objetivo: Aumentar el nivel de conocimiento de los beneficios del Contrato Colectivo.

Tabla 1 Plan de acción – nivel de conocimiento

PLAN DE ACCION				
ACTIVIDADES	FECHA		RESPONSABLE	TOTAL
	INICIO	FIN		
Entregar folletos del Reglamento del Contrato Colectivo.	10 de Enero 2017	20 de Enero 2017	Comité de empresa	\$ 7.516,80
Charlas para dar a conocer las politicas y exigencias del Contrato Colectivo por el Comité de Empresa.	Enero2017	Marzo 2017	Comité de empresa	

Elaborado por: Adelaida Vargas
Fuente: Comité de Empresa Ingenio San Carlos.

Tabla 2 Presupuesto – nivel de conocimiento

RECURSOS	Precio Unitario	P. TOTAL
Folletos	\$1.00	\$1632.00
Carpetas	\$0.30	\$ 489,60
Esferos	\$0.40	\$ 652,80
Capacitadores		\$ 3.600,00
Refrigerios	\$0.70	\$ 1.142,40
Proyectors	0	\$ 0,00
Computadora	0	\$ 0,00
Salon de capacitacion	0	\$ 0,00
TOTAL		\$ 7.516,80

Elaborado por: Adelaida Vargas
Fuente: Comité de Empresa Ingenio San Carlos.

Indicador: Nivel de Conocimiento

Meta: Aumentar en un 20% el nivel de conocimiento de los trabajadores acerca de los beneficios y exigencias que les ampara el contrato colectivo, ya que en la actualidad existe desconocimiento de la mayoría de retribuciones que ofrece dicho contrato.

Estrategia 2: Adoptar medidas correctivas para que los empleados puedan tener un uso adecuado de los EPP en sus actividades diarias.

Objetivo: Fomentar el uso de los equipo de protección personal mediante el conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.

Tabla 3 Plan de acción - nivel de eficiencia en el trabajo.

PLAN DE ACCION				
ACTIVIDADES	FECHA		RESPONSABLE	TOTAL
	INICIO	FIN		
Capacitacion para la implementacion de los EPP.	Enero2017	Marzo 2017	Ingenio San Carlos	\$ 241.772,35
Dar a los trabajadores los EPP adecuado	Jun 17	Jul 17	Ingenio San Carlos	

Elaborado por: Adelaida Vargas

Fuente: Comité de Empresa Ingenio San Carlos.

Tabla 4 Presupuesto - nivel de eficiencia en el trabajo.

PRESUPUESTO			
RECURSOS	ENTREGA TOTALES	Precio Unitario	P. TOTAL
TIPO DE PROTECCION PERSONAL			
Proteccion general	11.027		\$ 57.612,61
Proteccion respiratoria	33.633		\$ 42.350,50
Proteccion d emiembros superiores e inferiores	26.772		\$ 70.483,61
Proteccion auditiva y visual	9.515		\$ 23.050,65
Equipos de proteccion para cortadores de caña	4.713		\$ 32.823,97
Proteccion craneana	1.570		\$ 10.708,61
Capacitadores			\$ 3.600,00
Refrigerios		\$0.70	\$ 1.142,40
Proyectoros		0	\$ 0,00
Computadora		0	\$ 0,00
Salon de capacitacion		0	\$ 0,00
TOTAL	87.230		\$ 241.772,35

Elaborado por: Adelaida Vargas

Fuente: Comité de Empresa Ingenio San Carlos.

Indicador: Nivel de eficiencia en el trabajo

Meta: aumentar en un 30% el nivel d conocimiento del uso adecuado de los equipos de protección personal para el desarrollo de sus actividades diarias sin ningún problema en el ambiente laboral.

Estrategia 3: Adoptar estrategias para la implementación de la mejora continua mediante capacitaciones y desarrollo de habilidades de los trabajadores.

Objetivo: Aumentar la competitividad de los trabajadores mediante capacitaciones del desempeño laboral.

Tabla 5 Plan de acción - nivel de motivación.

PLAN DE ACCION				
ACTIVIDADES	FECHA		RESPONSABLE	TOTAL
	INICIO	FIN		
Capacitaciones de competencia laboral	Feb 17	Abr 17	Ingenio San Carlos	\$ 7.516,80
Crear un entorno de cooperacion e intercambio de ideas	Feb 17	Feb 17	Comité de empresa e Ing. San Carlos	

Elaborado por: Adelaida Vargas

Fuente: Comité de Empresa Ingenio San Carlos.

Tabla 6 Presupuesto - nivel de motivación.

RECURSOS	Precio Unitario	P. TOTAL
Folletos	\$1.00	\$1632,00
Carpetas	\$0.30	\$ 489,60
Esferos	\$0.40	\$ 652,80
Capacitadores		\$ 3.600,00
Refrigerios	\$0.70	\$ 1.142,40
Proyectores	0	\$ 0,00
Computadora	0	\$ 0,00
Salon de capacitacion	0	\$ 0,00
TOTAL		\$ 7.516,80

Elaborado por: Adelaida Vargas

Fuente: Comité de Empresa Ingenio San Carlos.

Indicador: Nivel de motivación

Meta: Aumentar en un 25% el nivel de productividad de los trabajadores mediante el desarrollo de sus habilidades y competitividad laboral

3.2 Conclusiones

- Las estrategias de capacitación, motivación y competencia laboral es deficiente en la empresa ya que esto repercute en el desarrollo del talento de cada uno de los trabajadores.
- El bienestar del personal es el crecimiento personal del individuo con características de adaptación e integración en su ambiente social que conlleva a una estructura integrada por la aceptación y el crecimiento de cada uno.
- La evaluación del desempeño en los trabajadores basada en los objetivos alcanzados y competencias aplicadas, disminuirá el grado de inseguridad y estrés laboral y así generará un mayor compromiso del trabajador con su empresa.
- La aplicación de estrategias basadas en el mejoramiento de la productividad laboral se gestionará en diferentes acciones para así tener ventajas que ayuden al logro de los objetivos propuestos.

3.3 Recomendaciones

- Al Comité de Empresas que den a conocer a los trabajadores de los beneficios que tienen a su disposición para así mejorar el nivel de desempeño en el trabajo.
- Socializar la visión, misión, objetivos estratégicos y valores a todos los trabajadores de la empresa.
- Se requiere efectuar las estrategias planteadas en este trabajo para conseguir el buen desempeño laboral de los trabajadores.

Bibliografía

- Guvenc G. Alpander (Planeación estratégica aplicada a los recursos humanos).
- (Bulnes, 2010) Capital humano.
- (Cruz, 2012) y Vargas, G. Gestión por competencias.
- (Drucker, 2012) Gestión de Recursos humanos; Estrategias
- (Ecuador D. , 2010) Estrategias laborales.
- (Forgas, 2011) Una metodología para el diseño curricular basado en competencias profesionales.
- (A., 2009) López. Hacia una gestión estratégica.
- (Maslow, 2008) Motivación y personalidad.
- (Meterns, 2014) Un entorno propicio para organizaciones sostenibles.
- (Mondy, 2012) Proyectos de capacitación para el sector cooperativo.
- (Pernalete, 2015) Trabajo y motivación.
- (Rodriguez, 2010) Administración moderna de personal. Habana. ECAFSA.
- (Lorences, 2014) Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa.
- (Silvia B, 2011) Planificación estratégica de recursos humanos.
- (Tablon, 2010) Formación basada en competencias.
- (Vargas, 2012) Formación de competencias laborales.
- (Ecuador D. , 2008) Contrato Colectivo.
- (Carlos, 2014) Vigésimo Quinto Contrato Colectivo celebrado entre Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A y el Comité de empresa de los trabajadores del Ingenio San Carlos 2014 – 2016.
- (Laborales, 2013) Ministerio de Relaciones Laborales; Segundo Contrato Colectivo de trabajo.

Anexo 1: Análisis de plagio

PLAGIO

Documento [Adelaida Vargas Caso de estudio.docx \(024150938\)](#)
Presentado 2016-12-07 10:21 (-05:00)
Presentado por vargasadelaida25@gmail.com
Recibido hecheverria@unemi@analysis.urkund.com
Mensaje [Caso Practico](#) [Mostrar el mensaje completo](#)
7% de esta aprox. 15 páginas de documentos largos se componen de texto presente en 4 fuentes.



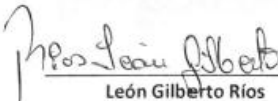
Anexo 2: Carta de autorización

CARTA DE AUTORIZACION DEL COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL INGENIO SAN CARLOS

Milagro, 23 de Noviembre del 2016

Para: Adelaida Montenegro

Por medio de la presente, yo Gilberto Ríos, Secretario General del Comité de Empresa de los Trabajadores del Ingenio San Carlos, les comunico que la organización que presido ha aceptado su solicitud para que usted lleve a cabo su investigación en las instalaciones de nuestra institución.


León Gilberto Ríos
Secretario General del Comité de Empresa de los
Trabajadores del Ingenio San Carlos



Anexo 3: Matriz del problema

Problema	Causa	Objetivo
Bajo nivel de productividad	Desconocimientos de los beneficios del Contrato Colectivo	Diseñar estrategias laborales mediante el análisis del Contrato Colectivo de los obreros de la empresa Ingenio San Carlos para incrementar el desempeño y habilidades de los trabajadores
Nivel de desempeño	Desconocimiento de las gratificaciones	Diseñar programas de socialización de las gratificaciones mediante charlas de los miembros de Comité de la empresa para aumentar el nivel de desempeño de los obreros.
Nivel motivacional y compromiso	No comparten información de los beneficios	Describir los beneficios de los trabajadores mediante folletos de redacción específica de beneficios para incrementar la motivación de los empleados.
Inseguridad laboral	Desconocimiento de las indemnizaciones y garantías	Dar a conocer las disposiciones legales al trabajador mediante charlas de conocimiento para disminuir la inseguridad en el trabajo

Anexo 4: Entrevista 1

Apellidos y Nombres: Ing. Danny López

Cargo: Secretario General del Sindicato de Operadores y Mecánicos del Ingenio San Carlos.

1) ¿Cuántos trabajadores son afiliados al Comité de Empresa?

Son alrededor de 1632 trabajadores afiliados al Comité de empresa.

2) ¿Considera que posee el apoyo y colaboración de todos los trabajadores de su institución?

Sí, porque los trabajadores están dispuestos a participar en capacitaciones que comprometen al buen desarrollo de sus capacidades.

3) ¿Qué nivel de comunicación existe entre los trabajadores y el Comité de empresa?

Una relación favorable ya que si se les brinda la información de los requerimientos que necesitan.

4) ¿Cómo calificaría usted el nivel de satisfacción de sus empleados por trabajar para la organización?

Tienen un nivel medio porque la mayoría no se encuentran capacitados de los beneficios que tienen para mejorar su esfuerzo.

5) ¿Cuán eficaz es la capacitación que reciben los trabajadores de lo estipulado en el Contrato Colectivo?

No hay capacitaciones específicas para esto, siempre se dan folletos donde constan sus beneficios y disposiciones con la empresa.

6) ¿Su personal cuenta con equipo necesario para el tipo de trabajo en el que interactúan diariamente?

Si, los equipos de protección personal son dados a todos los trabajadores dependiendo de su área para que realicen su trabajo de una manera adecuada.

Anexo 5: Entrevista 2

Apellidos y Nombres: Ing. Gilberto Ríos

Cargo: Secretario General del Comité de Empresa de los trabajadores del Ing. San Carlos.

1) ¿Cuántos trabajadores son afiliados al Comité de Empresa?

1632 trabajadores afiliados al Comité de empresa.

2) ¿Considera que posee el apoyo y colaboración de todos los trabajadores de su institución?

Se podría decir que los trabajadores están dispuestos a aportar con cada una de las actividades que se hacen para fomentar los nivel de productividad.

3) ¿Qué nivel de comunicación existe entre los trabajadores y el Comité de empresa?

Siempre hay un nivel de comunicación alto porque si estamos dispuestos a brindar la información que necesitan para resolver cada inquietud.

4) ¿Cómo calificaría usted el nivel de satisfacción de sus empleados por trabajar para la organización?

Poseen un nivel medio ya que los trabajadores hacen su trabajo por su sueldo más no por aprovechar sus habilidades.

5) ¿Cuán eficaz es la capacitación que reciben los trabajadores de lo estipulado en el Contrato Colectivo?

En la actualidad no se dan capacitaciones para que los trabajadores conozcan del contrato colectivo pero si se socializa mediante libretos que viene impreso todos los artículos.

6) ¿Su personal cuenta con equipo necesario para el tipo de trabajo en el que interactúan diariamente?

Si, los equipos de protección personal son muy buenos les ayuda a trabajar y desempeñarse de una manera eficiente.