



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL
Y DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN MARKETING

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA: INFLUENCIA DE LA TECNOLOGÍA DE VIGILANCIA EN EL
COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL O DE LA FUERZA LABORAL
DE VENTAS DE EMPRESAS DE CONSUMO MASIVO

Autora:

Srta. Constante Rodríguez Magaly Elizabeth

Tutor:

MAE. Echeverría Vázquez Huber Gregorio

Milagro, Octubre 2019
ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.
Fabricio Guevara Viejó, PhD.
RECTOR
Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Yo, Constante Rodriguez Magaly Elizabeth en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Modelos De Desarrollo Local Ajustados A Los Enfoques De La Economía Popular Y Solidaria; Y Sostenibilidad (Proyecto De Investigación) de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 29 de octubre de 2019



CONSTANTE RODRIGUEZ MAGALY ELIZABETH
Autor 1
C.I: 0940708332

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Echeverría Vázquez Huber Gregorio en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, elaborado por la estudiante Constante Rodríguez Magaly Elizabeth cuyo tema de trabajo de Titulación Es Influencia De La Tecnología De Vigilancia En El Comportamiento Individual O De La Fuerza Laboral De Ventas De Empresas De Consumo Masivo, que aporta a la Línea de Investigación Modelos De Desarrollo Local Ajustados A Los Enfoques De La Economía Popular Y Solidaria; Y Sostenibilidad (Proyecto De Investigación) previo a la obtención del Grado INGENIERA EN MARKETING ; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 29 de octubre de 2019



ECHEVERRÍA VÁZQUEZ HUBER GREGORIO

Tutor

C.I: 0916577810

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

MAE. Echeverría Vázquez Huber Gregorio

MBA. Perez Jimenez Leopoldo Izquieta

Mgtr. Icaza Rivera Dalva Patricia

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de INGENIERA EN MARKETING presentado por la estudiante CONSTANTE RODRIGUEZ MAGALY ELIZABETH

Con el tema de trabajo de Titulación: INFLUENCIA DE LA TECNOLOGÍA DE VIGILANCIA EN EL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL O DE LA FUERZA LABORAL DE VENTAS DE EMPRESAS DE CONSUMO MASIVO.

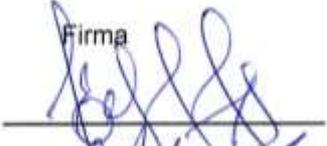
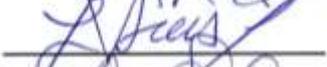
Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Estructura	[58]
Defensa oral	[38,39]
Total	[96,39]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 29 de octubre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Echeverría Vázquez Huber Gregorio	
Secretario (a)	Perez Jimenez Leopoldo Izquieta	
Integrante	Icaza Rivera Dalva Patricia	

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios porque sin la bendición de él no hubiese tenido el valor y la fuerza de realizar este proyecto tan solo por haberme dado vida y salud fue más que suficiente para progresar.

Dedicar esto a mi familia es especial al gran apoyo incondicional de mi madre y padre, ya que con sus consejos del día a día me impulsaron hacer una gran persona y a continuar con mis estudios, por el amor y la paciencia que me tuvieron durante toda esta etapa de estudio en la Universidad

Y para ustedes con Amor.

AGRADECIMIENTO

Agradecerle a Dios por la vida que me dio para lograr esta meta, a mis padres que estuvieron para mí y conmigo en todo momento, especialmente en mi etapa estudiantil y como ser humano inculcándome buenos valores desde la escuela.

A mi tutor quien estuvo dispuesto ayudarme en todo momento con sus conocimientos adquiridos para poder llevar a cabo este proyecto.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ..	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
RESUMEN.....	14
ABSTRACT	15
INTRODUCCION	16
MARCO TEÓRICO.....	22
METODOLOGIA	38
RESULTADOS OBTENIDOS	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: Utilización de modelos de vigilancia en las empresas.....	51
Ilustración 2: Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico.....	52
Ilustración 3: Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral	53
Ilustración 4: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación.....	54
Ilustración 5: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral.....	55
Ilustración 6: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el clima laboral.....	56
Ilustración 7: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en su relación familiar	57

Ilustración 8: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización incumple derechos de privacidad del trabajador.....	58
Ilustración 9: Usted considera que el modelo de vigilancia contiene líneas de vigilancia que no son coherentes a las metas institucionales.....	59
Ilustración 10: Usted ha recibido llamados de atención que considera un error en el enfoque de la vigilancia.....	60
Ilustración 11: Usted cumple con jornada laboral extendida, incluso en casa y fines de semana	61
Ilustración 12: Usted considera que los cambios de la planificación operativa en ventas son recurrentes.....	62
Ilustración 13: Usted considera que la planificación elaborada por la gerencia prioriza el incremento de las metas de ventas que la capacidad instalada del personal existente en la organización.....	63
Ilustración 14: Usted considera que el seguimiento al trabajador mediante el modelo de vigilancia influye en el comportamiento de los trabajadores.....	64
Ilustración 15: Porque cree usted que es necesario utilizar tecnologías de vigilancia sobre los empleados de una empresa.....	65
Ilustración 16: Cuáles de los sistemas de vigilancia utiliza su empresa para el seguimiento de sus trabajadores.....	66

Ilustración 17: Cuál es su motivación para cumplir la programación diaria de su trabajo	67
Ilustración 18: Con qué frecuencia evalúan su desempeño	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operalización De Variables	43
Tabla 2: Coeficiente de Correlación de Pearson.....	50
Tabla 3: Utilización de modelos de vigilancia en las empresas	51
Tabla 4: Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico	52
Tabla 5: Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral.....	53
Tabla 6: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación.....	54
Tabla 7: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral.....	55
Tabla 8: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el clima laboral.....	56
Tabla 9: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en su relación familiar	57

Tabla 10: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización incumple derechos de privacidad del trabajador.....	58
Tabla 11: Usted considera que el modelo de vigilancia contiene líneas de vigilancia que no son coherentes a las metas institucionales.....	59
Tabla 12: Usted ha recibido llamados de atención que considera un error en el enfoque de la vigilancia.....	60
Tabla 13: Usted cumple con jornada laboral extendida, incluso en casa y fines de semana	61
Tabla 14: Usted considera que los cambios de la planificación operativa en ventas son recurrentes	62
Tabla 15: Usted considera que la planificación elaborada por la gerencia prioriza el incremento de las metas de ventas que la capacidad instalada del personal existente en la organización.....	63
Tabla 16: Usted considera que el seguimiento al trabajador mediante el modelo de vigilancia influye en el comportamiento de los trabajadores.....	64
Tabla 17: Porque cree usted que es necesario utilizar tecnologías de vigilancia sobre los empleados de una empresa	65
Tabla 18: Cuáles de los sistemas de vigilancia utiliza su empresa para el seguimiento de sus trabajadores.....	66

Tabla 19: Cuál es su motivación para cumplir la programación diaria de su trabajo.....	67
Tabla 20: Con qué frecuencia evalúan su desempeño	68

INFLUENCIA DE LA TECNOLOGÍA DE VIGILANCIA EN EL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL O DE LA FUERZA LABORAL DE VENTAS DE EMPRESAS DE CONSUMO MASIVO

RESUMEN

El presente trabajo se centró en estudiar la influencia que tienen las tecnologías de vigilancia en el comportamiento individual o de la fuerza laboral de ventas en empresas de consumo masivo para ello se estableció como objetivo Determinar la influencia de la Tecnología de Vigilancia en el comportamiento individual de la fuerza de ventas de las empresas de consumo masivo con este objetivo se plantearon cuatro objetivos específicos Analizar la relación entre la tecnología de vigilancia y el clima laboral, Determinar la afectación de la tecnología de vigilancia sobre la salud de la fuerza de ventas, Determinar la influencia de la tecnología de vigilancia con la motivación y desempeño de la fuerza de ventas, Determinar el nivel de confianza sobre la ejecución de actividades de la fuerza de ventas sobre la frecuencia de vigilancia en las misma. La investigación se encuentra desarrollada en cuatro capítulos en el cual se basó teóricamente las variables de investigación. La metodología que se implementó para este estudio fue de carácter cuantitativo, descriptivo, exploratorio, correlacional, deductivo e inductivo. Las técnicas que utilizamos para el presente estudio fueron las encuestas, instrumento que se le aplico a 235 mercaderistas de las empresas más reconocidas a nivel costa, donde se compró que las tecnologías de vigilancia influyen en el comportamiento de la fuerza laboral, finalmente se concluyó el trabajo en base a los objetivos e información recopilada con el proceso de las encuestas.

PALABRAS CLAVE: tecnología de vigilancia, comportamiento individual, estrés laboral, desempeño laboral, motivación laboral

**INFLUENCE OF THE SURVEILLANCE TECHNOLOGY ON
INDIVIDUAL EXPORTING OR THE LABOR FORCE OF SALES OF
MASS CONSUMPTION COMPANIES**

ABSTRACT

This paper focused on studying the influence of surveillance technologies on individual or labor-leading behavior in mass-consumer enterprises to do so was set as a goal of determining the influence of technology Surveillance on the individual behavior of the sales force of mass-consumer companies with this objective were plated four specific objectives Analyzing the relationship between surveillance technology and the working climate, Determining the impact of sales force health surveillance technology, Determine the influence of the current technology with the motivation and performance of the sales force, Determine the level of confidence in the execution of sales force activities on the frequency of surveillance on them. The research is developed in four chapters in which the research variables are theoricated. The methodology implemented for this study was quantitative, descriptive, exploratory, correlational, deductive and inductive inductive. The techniques we used for this study were the surveys, an instrument that applied to 235 merchants from the most recognized companies at the coast level, where it is bought that surveillance technologies influence the behavior of the workforce, finally the work was concluded on the basis of the objectives and information gathered with the pre-op of the surveys.

KEY WORDS: surveillance technology, individual behaviour, work stresses, labor performance, job motivation,

INTRODUCCION

Desde el siglo XVIII hasta inicios del XX, la administración los enfoques de vigilancia han apuntado a evaluar las actividades encomendadas del ser humano ayudado por las tecnologías de vigilancia ya que de esta manera poder obtener un orden en las organizaciones y medir los comportamientos, desenvolvimientos de la fuerza laboral para obtener resultados exitosos y cumplir con las metas que se plantean las empresas.

La tecnología hoy en día es un factor muy importante en la sociedad y en las organizaciones; estas innovaciones tecnológicas que ha ido mejorando con el pasar del tiempo han permitido que las empresas lo tomen como herramientas para ahorrar tiempo y dinero las mismas que les permiten estar en comunicación con su equipo de trabajo y clientes encaminándose a brindar un mejor servicio. Podemos decir desde el punto de vista económico se puede entender como un conjunto de tecnologías que proporciona facilidad a la sociedad y sobre todo en el ámbito empresarial, a tal punto que es uno de los factores claves para la producción y ventas de una empresa.

Teniendo en cuenta que las formas y maneras de supervisar las áreas productivas de ventas antes que la tecnología invada al sector empresarial eran muy diferentes a las actuales, entre ellas se podría mencionar: El registro de asistencias de cada trabajador, llamadas formales hacia el trabajador, la comunicación y el flujo de intercambio de información, otro de los puntos más importantes también sería la seguridad laboral.

La finalidad que tiene la implementación de vigilancia en la fuerza de ventas de la empresa es de poder ser más eficiente y eficaces a la hora de comercializar y de esta

manera ser más competitivos en el ámbito local ya que las ventas son uno de los puntos más importantes planteado en los objetivos de la misma.

Muchas empresas hoy en día implementa vigilancia con el fin de optimizar recursos y tiempos con la única finalidad aumentar sus ventas y productividad mediante el trabajo que realizan sus trabajadores (Echeverría, 2019). Para muchos usuarios no es noticia que la mayoría de empresas utilizan tecnología de vigilancia en la vida cotidiana de sus empleados con el objetivo de cumplir sus metas y objetivos que se proponen con el pasar de los tiempos, la implementación de esos sistemas en las organizaciones han justificado por desconfianza del gerente hacia los trabajadores generando que los comportamientos cambien al sentirse vigilados (Echeverria, n.d.).

De acuerdo con la revista Vistazo nos menciona que el mercado ecuatoriano tiene una fuerte demanda de cámaras y alarmas de seguridad, solicitan dispositivos de alta resolución con el fin de detectar cualquier problema o inconveniente que se presente (Vistazo, 2018). Según la revista antes mencionada podemos destacar que muchas empresas en el Ecuador si implementan sistemas de vigilancia y no solo para la seguridad de la misma sino también para observar cada paso que se da en la organización ya se interna o externa.

En la región costa podemos decir que las empresas usan tecnología de vigilancia ya que es una manera más fácil de observar a sus trabajadores con el propósito de llegar a los objetivos planteados, tener más ingresos, controlar a su equipo de trabajo de esta manera saber el rendimiento de cada uno con el fin de que la empresa obtenga el mayor de los éxitos y estas en contacto con sus proveedores Esas son responsabilidades que se le otorga a cada miembro de la organización

La tecnología de vigilancia son herramientas o recursos técnicos que funcionan de una forma inteligente en procedimientos empleado para dar a conocer un sector empresarial sus oportunidades y debilidades en el mercado, permitiendo dar un seguimiento a sus proveedores y a la competencia. Podemos decir que la tecnología de vigilancia consta de elementos importantes que se van innovando y actualizando de acuerdo a las necesidades de las empresas, a fin de enfrentar situaciones complejas y competitivas.

Es importante la tecnología de vigilancia para una empresa porque permite medir el volumen de ventas y el desempeño de la fuerza laboral, ayuda a definir los factores de riesgo desarrollando un nuevo servicio o producto. Sin embargo, no debemos descuidar el ambiente de los trabajadores ya que cada cambio tecnológico implementado en el área laboral de la empresa debe ser productivo tanto para el trabajador como para la organización, siendo lo contrario estaríamos descuidando la integridad física, psicológica e intelectual de la mano de obra, algo que de ninguna manera estaría beneficiando a la organización.

Hoy en día la innovación tecnológica es un factor muy importante en las organizaciones empresariales ya que utilizando esta tecnología de manera adecuada da alternativas a las empresas de poder vigilar su equipo de trabajo, las debilidades del mismo y la competencia que rodea a la organización. El efecto de la vigilancia tecnológica produce diferentes tipos de comportamiento en la fuerza de ventas ya que esto puede generar desconfianza por parte de la gerencia, muchos de los empleados al momento de sentirte vigilados y presionados pueden desmotivarse y no cumplir con los objetivos plateados porque siente mucha presión en su jornada laboral, por este motivo se obtiene la siguiente interrogante: ¿Qué efecto causa la

tecnología de vigilancia en el comportamiento individual de la fuerza laboral de ventas en empresas de consumo masivo?

Muchas empresas cuando implementan sistemas o innovaciones de vigilancia hacia los trabajadores ignoran por completo la variación en el desempeño que puede esta causar. Uno de los puntos a resaltar seria la presión laboral, la cual produce que los trabajadores al ser vigilados por la nueva innovación implementada en la organización tenga un efecto negativo a la hora de desempeñar su respectiva función.

Se puede considerar que una buena vigilancia no asegura resultados exitosos ya que el principal problema en nuestra fuerza de ventas puede ser el poco interés de nuestro equipo de ventas en superar metas influenciadas por nuestros principales gerentes, el equipo de ventas al contar con una mensualidad que no puede variar sin necesidad de superar ventas mensualmente y pueden mostrar poco interés en obtener una demanda que superen expectativas mensuales de nuestro gerente.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de la Tecnología de Vigilancia en el comportamiento individual de la fuerza de ventas de las empresas de consumo masivo.

OBJETIVO ESPECIFICO

- Analizar la relación entre la tecnología de vigilancia y el clima laboral
- Determinar la afectación de la tecnología de vigilancia sobre la salud de la fuerza de ventas

- Determinar la influencia de la tecnología de vigencia con la motivación y desempeño de la fuerza de ventas
- Determinar el nivel de confianza en la ejecución de actividades de la fuerza de ventas sobre la frecuencia de vigilancia en la misma.

JUSTIFICACION

El estudio va aportar en la humanización del trabajo en el área de ventas generando un equilibrio entre las metas y las exigencias laborales, de manera globalizada los trabajadores en muchas ocasiones son sometidos a cargas laborales por parte de la empresa observando cada paso que ellos realizan en su jornada, hay empresas que buscan más su estabilidad económica, cumplir con sus metas olvidando la parte importante de motivar al trabajador, brindarle confianza y poder para tomar sediciones.

Por este motivo se obtiene un conocimiento de enfoque cultural sobre el comportamiento individual en la fuerza de ventas de las organizaciones influido por las tecnologías de vigilancia; el seguimiento continuo a los trabajadores puede afectar no solo en su desempeño sino también en su salud generando un estrés o cansancio debido a la presión y horas laborales muy largas que se suelen dar para obtener los resultados u objetivos a los que el gerente desea llegar para la rentabilidad de la empresa.

El estudio de las relaciones humanas y el comportamiento individual bajo el análisis del desempeño y la motivación de los trabajadores en las organizaciones; esto depende mucho del gerente ya que debe reconocer, medir y clasificar el

desempeño de cada de obrero perteneciente a la fuerza de ventas mediante la evaluación diaria, mensual, semestral o anual que se obtiene de ellos por medio de los sistemas de seguimiento. Para ello debemos motivarlos brindándole seguridad, bienestar, dándole a conocer las virtudes y actitudes que tiene, ofrecerle y darle confianza de opinar en el momento que sea adecuado para el logro de objetivos de la empresa.

Los beneficiarios pueden ser tantos los trabajadores como la empresa porque al tener una nueva línea de confianza de empoderamiento este podría brindar mucho más para la organización porque se sienten con la capacidad y con el poder de tomar decisiones para el bienestar de la misma y así trabajar todos juntos para un mismo motivo siempre con un buen clima laboral, por medio de las tecnologías de vigilancia la fuerza de ventas cumple con los objetivos planteados por la organización porque en muchas ocasiones se sienten presionados y vigilados pero al mismo tiempo esto afecta en su desempeño, en su salud y en su relación con la familia por eso es importante saber que tanto influye las tecnologías de vigilancia en el comportamiento de los trabajadores.

CAPÍTULO

MARCO TEÓRICO

Tecnología De Vigilancia

La importancia de la vigilancia es que permite planificar y observar el entorno que rodean a las empresas e industrias tanto interna como externa de una manera correcta, esto se aplica en la organización con el fin de lograr los objetivos planificados por la gerencia (Vargas & Castellanos, 2005). Son procesos que persigue y van unidos con el propósito de mejorar la eficacia, el rendimiento, la administración e innovar sobre los hechos observados y mejorar la competitividad (Giménez Toledo & Román Román, 2001).

La tecnología de vigilancia es un proceso sistémico que aporta a las empresas para identificar oportunidades o amenazas que se presentan día a día, estos sistemas permiten generar esfuerzos, captación, análisis y difusión de información para la toma de decisiones (Palop & Vicente, 1999); (Echeverría, 2019). La tecnología es una herramienta básica necesaria en la actualidad que nos ayuda a procesar la creatividad de la información expuesta en una página web con los fundamentos que cada información tiene su seguridad y respectiva vigilancia para llegar al usuario de manera correcta.

Las empresas al usar tecnologías de vigilancia en sus áreas de producción, tanto los procesos de gestión como la propia estructura, cultura y rutina organizativa experimentan un profundo cambio, que afecta a la organización en su conjunto porque estos sistemas permiten que el comportamiento de la fuerza de ventas varíe. Por ello, el aprendizaje organizativo y la experiencia en el desarrollo y puesta en

marcha de la estrategia también pueden determinar su efectividad (Selander, 2006); (Garrido Moreno & Padilla Mel, 2011).

Para la implementación del sistema de vigilancia es importante el compromiso de la dirección en el sentido de comprender y actuar bajo los lineamientos de vigilancia difundidos en la organización, además de considerar la ejecución del ciclo nuevamente cuando existan otros intereses a vigilar. Es importante mantener un proceso de retroalimentación y perfeccionamiento del sistema cuando se lo considere necesario (Darlin, Batista, María, & Guzmán, 2002).

HERRAMIENTAS DE TECNOLOGIA DE VIGILANCIA

El mercado cuenta con un simnumero de herramientas para la vigilancia, estos sistemas son métodos, estrategias o instrumentos unicos que permiten obtener información la misma que sirve para ser procesada y tomar decisiones muy importantes en organizaciones empresariales, de esta manera diligenciar y extender la informacion de una manera adecuada (Coca, P.; García, A.; Santos, D.; Fernández, 2010). A continuación se detallan las siguientes Herramientas utilizadas por empresas para la vigilancia:

Customer Relationship Management (CRM)

El concepto de CRM tiene su base en el Marketing de Relaciones es un software que le permite a la empresa tener vinculación con los clientes ya que es una aplicación con una base de datos única por empresa (Grönroos, 2000); (Centeno, Cambra-Fierro, Olavarría, & Vázquez-Carrasco, 2014). El CRM se lo puede definir como la combinación de personas procesos y un conjunto de técnicas que usan las organizaciones para tener una participación y generar más oportunidades en el

mundo empresarial (Greenberg, 2003); (Montoya Agudelo & Boyero Saavedra, 2013).

Tecnología Biométrica

La biometría es un avance tecnológico que utiliza atributos identificables que permite capturar de una forma automática parte biológicas del ser humano identificando y autenticando su persona. Hoy en día muchas organizaciones requieren este tipo de sistema para sus actividades diarias y de esta manera cumplir con los objetivos planteados (Inteco, 2011). A medida del paso de los años la biometría ha tenido un avance a nivel global porque utiliza metodología como la verificación de huellas digitales, reconocimiento facial, etc. las mismas que permiten tener control en equipos de trabajo de organizaciones empresariales.

La tecnología Biométrica en las empresas es considerada como una tecnología muy importante porque tienen muchos, pero se enfoca más en la seguridad e identificación de las empresas permitiendo tener un control de quienes tienen acceso a su empresa, y a su vez esta aporta en la productividad de las empresas, la misma que le permite optimizar recursos y tiempo para llevar a cabo los procesos de las empresas.

Características Y Tipología De Las Tecnologías Biométricas

Huella Dactilar

La identificación basada en huella dactilar es la más antigua de las técnicas biométricas y ha sido utilizada en un gran número de aplicaciones debido a que se considera que las huellas dactilares son únicas e inalterables. Esta tecnología es utilizada por las empresas para la identidad de una persona ya que se toma de los

dedos de ambas manos para de esta manera reconocerla (Barbazán Posse & Casalderrey Carballal, n.d.).

Reconocimiento Facial

El reconocimiento facial es una técnica mediante la cual se reconoce a una persona a partir de una imagen o fotografía localizar rasgos como son ojos, nariz, orejas y la boca. Para ello, se utilizan programas de cálculo que analizan imágenes de rostros humanos (César Tolosa Borja & Álvaro Giz Bueno, n.d.).

Reconocimiento De Iris

Utiliza las características del iris humano con el fin de verificar la identidad de un individuo (Inteco, 2011). Este sistema va escaneado con una cámara especializada y situada muy cerca de la persona iluminado el ojo para poder realizar una fotografía de alta resolución el tiempo máximo que tarda al realizar esto es de uno o dos segundos y así poder obtener verificaciones de las personas.

Reconocimiento De Voz

Las aplicaciones de reconocimiento de voz usan sistemas de inteligencia artificial se caracterizan por medir el comportamiento el mismo que puede variar y depende del estado animo como la edad, posibles enfermedades que afecten a la voz, etc. (en concreto redes neuronales) para aprender a identificar voces. Los algoritmos deben medir y estimar la similitud entre las muestras para devolver un resultado o una lista de posibles candidatos (Ortega García, Alonso-fernandez, & Coomonte Belmonte, 2008).

Redes Sociales

En el mundo global existen variedades de redes sociales que permite a los individuos a comunicarse con la finalidad de relacionarse con demás personas por algún interés común (Coordinación, Ferrari, Blanco, & Valdesaca, 2011). Podemos definir a las redes sociales donde los usuarios conectadas publican y comparten sinnúmero de información tanto personal como profesional ya sea como personas conocidas como desconocidas dándose a conocer y poder tener relaciones entre sí (Celaya, 2008); (Hütt, 2012).

En la actualidad existen varios tipos de redes sociales en las cual podemos destacar las más usadas: Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, Emailmarketing y Google+.

Las redes sociales como Facebook, Twitter e Instagram son una de las herramientas utilizada en la sociedad y que disponen las empresas para expandir información como imágenes videos, etc. En las cuales publican y ofrecen sus servicios y productos o estar en contacto con sus clientes, hacer conocer su empresa a nivel nacional e internacional; también se puede decir que estas son las plataformas más exitosas a nivel mundial. **(Herrera, 2012)**

LinkedIn

Es una red social para el entorno laboral, ya que en ella se encuentra millones de usuarios de todo el mundo. Esta red les permite estar en contacto directos con proveedores, clientes, equipos de trabajo, se puede decir que esta es una herramienta utilizada más en el departamento de talento o recursos humano de una empresa por esta red le permite ver los perfiles de las personas conocer su nivel educativo y su desempeño laboral (puebla Vidal, n.d.).

Emailmarketing

El email marketing es una herramienta muy importante en el desarrollo de la tecnología de vigilancia ya que nos permite una comunicación directa entre empresa y cliente y así poder atraer a posibles clientes, a través de un email pueden informar a sus clientes sobre sus productos, servicios, noticias y novedades ofreciendo contenidos de calidad con el fin de convertirlos en clientes potenciales (Socialmood, n.d.).

Google +

Google + es una plataforma perteneciente a Google creada en junio del 2011 y muy similar a Facebook, porque cuenta también con millones de usuarios con los cuales puede interactuar, enviar información específica y así mismo recibir mensajes de sus contactos como Facebook esta red social contiene dos tipos de cuentas, una para perfiles de personas y otra para las empresas con el fin de darse a conocer en el mundo empresarial (Nieto, 2009).

Tipos De Geolocalización

Gps

Es un Sistema Global de Navegación por Satélite (GNSS) basado en 24 satélites que permite determinar en todo el mundo la posición de un objeto, una persona, un vehículo o una nave, con una precisión hasta de centímetros, usando GPS diferencial, lo habitual son unos pocos metros. Ciertos puntos pueden estar ubicados en algún lugar del planeta estos pueden estar estáticos o en movimiento y

cada movimiento se lo puede observar en cualquier momento (Huerta, Mangiaterra, & Noguera, n.d.)

Gsm

GSM (Sistema Global de Telefonía) lo podemos definir como un estándar o servicio de comunicación para la tecnología móvil mediante la combinación de satélites y antena terrestre a nivel mundial, se dice que esto permite a que el teléfono móvil soporte voz, datos, mensajes de texto y roamig en varios países del mundo (Pachón, 2004).

Wifi

Una red Wi-Fi es una red de comunicaciones inalámbricas de datos que permite conectar servidores, PC, impresoras, celulares, etc., con la particularidad de alcanzarlo sin necesidad de cableado (Carballar, 2010). Este facilita la compatibilidad de diferentes equipos para poder navegar siempre los equipos estén conectados a cualquier red inalámbrica wifi, esto les permitirá indagar en alguna información requerida, utilización de las redes sociales, en las empresas les permitirá dar a saber sobre sus productos/servicios, darse a conocer con los consumidores y facilitar acceso de los mismos con la finalidad de vender

Gamificación

La gamificación consiste en el uso de mecánicas, elementos y técnicas de diseño de juegos para desarrollar habilidades, en contexto que no son juegos para involucrar a los usuarios y resolver problemas(Marín Díaz, 2015). Utiliza mecánicas de juego, como los desafíos, las reglas, el azar, las recompensas y los niveles de consecución de objetivos para transformar tareas diarias en actividades lúdicas. Se trata de

ofrecer al cliente la sensación de que se está divirtiendo mientras trabaja hacia una meta basada en recompensas, buscando así un comportamiento positivo (Ortiz-Colón, Jordán, & AgredaI, 2018).

Aplicación dinámica que se utiliza como una técnica de estrategias para motivar a trabajadores, clientes entre otros en sus tareas asignadas esta permite desarrollar la competición y creatividad a través de juegos.

COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

Desempeño Laboral

Definición

El desempeño laboral son acciones o actividades que permite llegar a un mismo objetivo con el fin de determinar qué tan exitosa puede llegar hacer la organización (Robbins, Stephen, Coulter, 2013); (Sum, 2015). Cuando hablamos de desempeño laboral nos referimos a las habilidades, necesidades y cualidades individuales de cada empleado perteneciente a la empresa y así medir el comportamiento de los mismos para la obtención de resultados (Chiang & San Martín, 2015).

En otras palabras, para (Pedraza, Amaya. Glenys, & Conde, 2010) El desempeño laboral son acciones que la empresa observa en la empresa y de esta manera medir la contribución que este puede brindar para una obtención de resultados exitosa.

Se necesita un buen desempeño laboral para obtener solvencia en la producción y manejo del personal administración ya que se requiere brindar al empleado estabilidad laboral y dar a conocer los beneficios que obtendrá brindando su cien por ciento en las actividades encomendadas ,así podremos conseguir que el trabajador este enfocado en sus obligaciones como empleado y brindar todo su conocimiento; capacidad para alcanzar beneficios propios y ofrecer preeminencia a la empresa donde presta sus servicios ,además dedicar una buena estabilidad al empleado podrá obtener bonificación que ayudaran a su familia a poseer capacidad económica.

Evaluación Del Desempeño

La evaluación del desempeño se lo define como el proceso o seguimiento que le da la empresa a un trabajador para calificar su trabajo y los resultados que estos logran para una empresa.(Sánchez & Calderón, 2012). Es una forma en la que podemos medir las actividades de cada trabajador al logro de los objetivos en otras palabras revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, etc. (Ivancevich, 2005) ; (Landívar & Laborales, 2012).

El desempeño laboral es el comportamiento o conducta de cada uno de los trabajadores en lo profesional como, técnico y en las relaciones interpersonales de los individuos como por ejemplo la salud ya que esto influye directamente en el desempeño que ellos puedan brindar (Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz, 2012). Para poder determinar un buen desempeño de los trabajadores es importante que la empresa tenga en cuenta las condiciones en que se encuentran laborando no descuidar la parte humana de ellos ya que esto implicara que suba o baje el rendimiento o desempeño que puedan brindar para la organización.

Las organizaciones establecen la evaluación de desempeño, para determinar calidad y cantidad de actividades de sus trabajadores, para la medición del desempeño se necesita crear un sistema con varios factores, los mismo que hacen que sea un proceso complicado tanto para la empresa ya que demanda un poco de tiempo y dinero y para el trabajador ya que ellos se sienten un poco presionado al rendir sus actividades.

¿Quién realiza la evaluación de desempeño?

Las evaluaciones de los supervisores inmediatos todavía es la parte esencial de la mayoría de los procesos de la evaluación. Conseguir la evaluación de un supervisor

es relativamente directo y también cuenta con mucho sentido, el supervisor debería estar en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño de sus colaboradores (Desler y Verela, 2011); (Sum, 2015).

Se dice que la mayor parte de estas evaluaciones lo hace los supervisores o jefes inmediato de la empresa, los mismo que deben estar capacitados de cada una de las funciones que debe cumplir su equipo de trabajo para poder dar una calificación o criterio, como es opiniones para mejorar el desempeño laboral de las organizaciones empresariales.

Elementos que influyen en el desempeño laboral

Son muchos los elementos que influyen en el desempeño de los empleados las organizaciones empresariales deben considerar algunos elementos para ofrecer un buen servicio como factores actitudinales de las personas que son: la motivación la disciplina, la actitud, la iniciativa, creatividad, etc., de los trabajadores y factores operativos como conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo, buena comunicación, vigilancia laboral los mismo que se encuentran relacionados e inciden de manera directa con el desempeño de un trabajador; el exceso de horas laborales también es un factor muy importante en la influencia de su desempeño.

MOTIVACION

El termino motivación proviene del latín motus, relacionado con todo aquello que se traslada a una o varias personas para que estos realicen alguna actividad utilizando recursos necesarios (Trechera, 2005); (Naranjo Pereira, 2009). La motivación es un proceso que refleja las actividades y actos que lleva a cabo las personas en diversas áreas de su vida y hacia qué objetivo se dirige (Naranjo Pereira, 2009); (Huilcapi, Jácome, & Castro, 2017).

La motivación es aquellas cosas que impulsan a una persona hacia un determinado objetivo manteniendo su conducta con la satisfacción de llenar una necesidad, según algunos autores lo definen como la raíz dinámica del comportamiento o los factores que incitan a una persona a ejecutar una acción o dejarla de hacer, se puede decir que un estado animo que estimula a las personas internamente a dirigirse y mantener una conducta permitiéndole así alcanzar un propósito.

Motivación Laboral

La motivación laboral podemos definirla como el deseo de voluntad por realizar altos niveles de esfuerzo hacia metas constituidas por la organización con el fin de cumplir y tener satisfacción de las mismas (Robbins, 2004); (Peña, 2015). Es la estrategia, acciones que toma una empresa para despertar el entusiasmo en sus trabajadores para alcanzar los objetivos, si es cierto la motivación hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización (García Sanz, 2012). La motivación laboral son procesos que la gerencia lleva en cuenta para determinar qué tan exitosa es su personal fuera y dentro de la compañía para esta manera examinar más sus ventas que es el factor importante para la misma (Robbins, Stephen, Coulter, 2013); (Sum, 2015).

Muchas organizaciones en el mundo solo evalúan las actividades de sus trabajadores sin duda alguna requieren información de cada movimiento por este motivo las empresas implementan sistemas de vigilancia ya que esto les podrá permitir observar de manera directa cada paso del trabajo que se le encomienda a los empleados, podemos decir que la vigilancia tiene afectos positivos y negativos

en la motivación debido que muchos obreros al sentirse vigilados su motivación puede variar; es recomendable que las organizaciones tomen esto como un punto muy importante porque de esto depende el porvenir de la compañía.

Procesos De Motivación En La Empresa

El proceso de motivación en las empresas es de suma importancia porque de esto depende el comportamiento y desenvolvimiento de los mismos, es necesario establecer estrategias y acciones por parte de la gerencia para motivarlos, a continuación se detallan procesos que una compañía puede llevar a cabo para motivar su personal de trabajo (Sum, 2015).

- ✓ Compensaciones y reconocimientos económicos
- ✓ Reconocer su trabajo
- ✓ Ambiente de confianza
- ✓ Buena comunicación
- ✓ Compartir valores con el persona
- ✓ Comodidad en el lugar de trabajo
- ✓ Preocupar por la salud y bienestar
- ✓ Buena remuneración

CLIMA LABORAL

Definición

El clima laboral es sin duda alguna el ambiente interno y externo que existe entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional (Chiavenato, 2009); (Sierra, 2015). El clima laboral es la

personalidad y características propias de la empresa es de suma importancia tanto para el empleado como para la organización los cuales deben tener una buena comunicación entre si y estar condiciones adecuadas para el trabajo, la comunicación entre compañeros es una estabilidad entre ellos que puede generar una buen grado de productividad y beneficio para la empresa (Drucker, 1999); (Jimenez Bonilla & Jimenez Bonilla, 2016).

El ambiente laboral es uno de los factores más influyentes en el bienestar de los empleados, es todo el medio de donde se desarrolla el trabajo de una persona, es importante este clima porque si el trabajador se siente a gusto tranquilo en un ambiente podrá trabajar bien y dar una satisfactoria producción o servicio, así mismo si existe un mal climas existían conflicto y genera un bajo rendimiento empresarial.

Factores Del Clima Laboral

Dentro del clima laboral se encuentra dos factores importantes son: los factores de la organización este implica la interacción dinámica con todo el miembro de la empresa y el factor personal es propio a las características y actitudes que presenta cada persona dentro de esta implica mucho la motivación para mejorar el desarrollo del sistema empresarial, así mismo se puede notar una desventaja en el clima laboral que es la utilización de una herramienta tecnología como una cámara hace que el personal se encuentre vigilado y presionado al cumplir con una meta (Poole, 2006).

EFEECTO HAWTHORNE

El efecto Hawthorne se refiere a los cambios de conducta, a una situación en la cual el comportamiento de un individuo se altera cuando es observado. Se caracteriza por un cambio positivo pero temporal en algunos comportamientos susceptibles de ser medidos en una situación en la que no existe la intención de afectar el comportamiento del individuo (Ruiz Morales & Vargas Abello, 2007). Podemos entender que a las personas en su ámbito y desenvolvimiento laboral puede ser estimulado por diversos aspectos y obtener múltiples beneficios individuales y colectivos ,y podemos testificar que el hombre es capaz de rendir en toda su plenitud en su rol de trabajador lo único que necesita es tener motivaciones extras para su rendimiento y eficacia muchas veces esa motivación es la familia y un poco de beneficio económico extra en su trabajo ,son los principales para un buen desempeño laboral.

El enfoque clásico y su disciplina como influencia en la vigilancia.

Se dice que enfoque clásico y su disciplina influencia en la vigilancia organizacional ya que permite vigilar y extraer datos importantes para relacionarse al dar comentarios y tomas de decisiones; al paso de los años esto ha ido tomando fuerza en los sectores empresariales, ya que el cumplimiento de estos permite un buen desenvolvimiento en la vida laboral y personal de cada persona, así mismo con el incumpliendo sucede lo contrario (Taylor, 1961); (Echeverria Vasquez, Abad Merchan, & Ramos Ramos, n.d.).

El efecto de hawthorne lo podemos relacionar con la tecnologia de vigilancia ya que esta encierra varias herramientas tecnologica, la mas relevante es la camaras de

vigilancia que permite observar las actividades de los trabajadores obteniendo información como es el cumplimiento o incumplimiento de las mismas; pero así mismo tiene una desventaja que es la presión que tiene el trabajador al ser observado.



Figura 1: Variante del modelo simplificado de Merton orientado al efecto de la demanda de vigilancia y control (Echeverría Vasquez et al., n.d.)

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA

TIPO DE INVESTIGACION

La presente investigación tiene carácter cuantitativo ya que va utilizada para la recolección de información y de esta manera comprobar alguna hipótesis (R. Hernández Sampieri, Fernandez Callado, & Baptizta Lucio, 2006). Este tipo de investigación es útil para el presente proyecto ya que se trabajara con encuesta dirigida a supervisores y mercaderistas se realizara un análisis de la misma, como resultado nos dará datos numéricos permitiéndonos tener un resultado de la fuerza de ventas en el sistema empresarial.

Se realiza tipo de investigación exploratoria para examinar o estudiar un tema del cual no se conoce información detallada del problema presentado (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010). Para este proyecto nos basaremos en un estudio exploratorio ya que lo considero importante porque permitirá visualizar e indagar información sobre los hechos que acontecen en dicho problema y conocer las cualidades que posee la población de estudio y de esta manera poder adquirir información verídica que respalde el estudio.

Es de carácter descriptiva porque da a conocer las características de un individuo o grupo de personas y así percibir el comportamiento de los mismos (Arias, 2006). Se realizara esta investigación para analizar los rasgos, conocimientos, comportamiento y de esta manera comprender la conducta que posee la fuerza de ventas al momento de sentirse observado en su campo laboral.

Se utilizara La investigación correccional ya que es un método que se encarga de relacionar una o más variables (Bernal Torres, 2010). Es apropiada para medir el grado de influencia que tienen las herramientas de vigilancia en el comportamiento de la fuerza laboral mediante el estudio y la relación que se realizó mediante la información que se ha obtenido en cada variable.

DISEÑO

Este tipo de diseño permite analizar los estudios descriptivos para así buscar especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Roberto Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). Sera útil para el presente proyecto porque permitirá medir y recopilar información sobre las variables que se están analizando.

Los estudios correlaciones permiten la relación de dos o más variables para de esta manera analiza la relación y la información que se ha obtenido (Sampieri, Collado, & Lucio, 1997). En el presente proyecto se utilizara este tipo de investigación ya que utilizaremos las variables necesarias para la relación de la información y luego analizar la correlación con la información que se obtendrá de las encuestas.

TEORICOS

La investigación deductiva es un método que desempeña un papel muy importante al momento de realizar afirmaciones ya que va de lo general a un hecho particular (Ruiz, 2007). Se utilizara para poder llegar a conclusiones lógicas mediante los

resultados que se obtendrán de las encuestas para afirmar las definiciones y problemática planteada.

El método inductivo Es un método que permite indagar y afirmar teóricamente un hecho que va de lo particular a lo general (Ruiz, 2007). La implementación de este método en el presente proyecto será necesaria para la interpretación de las conclusiones y así poder medir la probabilidad del argumento mencionado.

METODO EMPIRICO

Encuesta

Esta técnica de investigación es un método muy utilizado en el mercado para el levantamiento de información específica mediante cuestionarios detallando brevemente todos los pasos que hay que seguir para realizar dichas encuestas (Thompson, 2010). Se utilizara este método ya que realizaremos una encuesta por muestreo a la población elegida para el levantamiento de información necesaria para el tema planteado.

Población y Muestra

La población y la muestra de estudio serán los números de supervisores y mercaderistas de las 25 empresas de consumo masivo más reconocidas de la región costa, a continuación se detallan las mismas y el número de trabajadores en la mano de obra.

EMPRESAS	Mercaderistas	Supervisores	total
Corporación El Rosado (Mi Comisariato)	10	2	20
Tiendas industriales asociadas TIA	9	3	27
La Fabril	12	2	24
Ingenio San Carlos	10	2	20
Industrias Lácteas Toni	12	3	36
Colgate	12	2	24
Compañía Azucarera Valdez	10	2	20
Kimberly Clark Ecuador S.A	15	2	30
El Café C.A	10	2	20
Devies	10	2	20
Inalecsa S.A.	12	2	24
Sumesa S.A	12	3	36
Cocoa & Coffee, Ecuacoffee S.A	12	2	20
Comercializadora COILE S.A	12	2	24
Industrias Lácteas S.A INDULAC	15	2	30
Clorox del Ecuador S.A. ECUADOR	10	2	20
MARAMAR S.A	10	2	20
CHIVERIA S.A	12	2	24
Conservas Isabel Ecuatoriana	10	2	20
Oriental Industria Alimenticia OIA	12	2	24
Inalecsa	12	3	33
Ecuasal	10	2	20
Pydaco CIA. LTDA.	10	2	20
AKI	10	2	20
Supermaxi	12	2	24
			600

(*ranking-empresarial @ www.ekosnegocios.com, 2018*)

$$n = \frac{Z^2 p q N}{e^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Sustituyendo la ecuación obtenemos los siguientes:

n = Tamaño de la muestra

N = Universo (cantidad de emprendimientos)

e = margen de error aceptable 5% (0.05)

p = probabilidad de éxito (50%)

q = probabilidad de fracaso (50%)

Z = Nivel de confiabilidad (95%)

N= 600

E = 5% (0.05)

P = 50%

q = 50%

Z= 1.96 (para un nivel de confiabilidad de 95%)

N=?

$$n = \frac{(1,96^2) * (0,5) * (0,5) * 600}{0,05^2 * (600-1) + (1,96^2) * (0,5) * (0,5)}$$

n=235 Personas a encuestar

HIPOTESIS

La vigilancia tecnológica genera cambios en el comportamiento individual de la fuerza laboral de ventas.

Operalización De Variables

Tabla 1: Operalización De Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTA
CONFIANZA	RESPONSABILIDAD	Llamados de atención en el trabajo	13.- ¿Usted ha recibido llamados de atención que considera un error en el enfoque de la vigilancia?
		INTEREZ	-Tecnologías de Vigilancia
	-Jornadas laborales extendidas		14.- ¿Usted cumple con jornada laboral extendida, incluso en casa y fines de semana?

	EMPODERAMIENTO	Utilización de vigilancia para la toma de decisiones.	organización utiliza modelos de vigilancia sobre las actividades laborales en busca de información para la toma de decisiones?
DESEMPEÑO	RENDIMIENTO	-Efectos en el desempeño laboral	5.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral?
		-Influencia en el comportamiento de la fuerza laboral	19.- ¿Usted considera que el seguimiento al trabajador mediante el modelo de vigilancia influye en el comportamiento de los trabajadores?

	CAPACITACIONES	-Planificación para incrementar ventas	16.- ¿Usted considera que la planificación elaborada por la gerencia prioriza el incremento de las metas de ventas que la capacidad instalada del personal existente en la organización?
		-Utilización de vigilancia para un mejor enfoque	2.- ¿Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico?
		-Evaluación de	18.- ¿Con que frecuencia evalúan su desempeño.....?

MOTIVACION LABORAL	INCENTIVOS ECONOMICOS	desempeño laboral -Motivación para trabajar	17.- ¿Cuál es su motivación para cumplir la programación diaria de su trabajo?
	LOGROS DE OBJETIVOS	Influencia de motivación laboral	4.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación? 11.- ¿Usted considera que el modelo de vigilancia contiene líneas de vigilancia que no son coherentes a las metas

			institucionales?
CLIMA LABORAL	BUENA ORGANIZACION	-Influencia de clima laboral	6.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el clima laboral?
	COMUNICACION	-Sistemas de vigilancia -Privacidad de los trabajadores.	12.- ¿Cuáles de los sistemas de vigilancia utiliza su empresa para el seguimiento de sus trabajadores? 8.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización incumple derechos de privacidad del

			trabajador?
ESTRÉS LABORAL	Salud	-Cansancio y estrés laboral	3.- ¿Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral?
	Jornadas laborales largas	-Relaciones con la familia	15.- ¿Usted considera que los cambios de la planificación operativa en ventas son recurrentes?
			7.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en

			su relación familiar?
--	--	--	-----------------------

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS OBTENIDOS

Análisis Correlacional

Tabla 2: Coeficiente de Correlación de Pearson.

		evaluación del personal	cansancio y estrés	motivación laboral	desempeño laboral	clima laboral	relación familiar	derechos de privacidad
evaluación del personal	Correlación de Pearson	1	.220**	-.064	.108	-.147*	-.079	.056
	Sig. (bilateral)		.001	.328	.100	.024	.228	.392
	N	235	235	235	235	235	235	235

****. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).**

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Nuestra conclusión del resultado de este análisis sería:

Se ha encontrado una correlación moderada ($0,001 < p < 0,001$), lo que indica una relación linear significativa entre las dos variable: el clima laboral, estrés y cansancio laboral.

ANALISIS DESCRIPTIVO

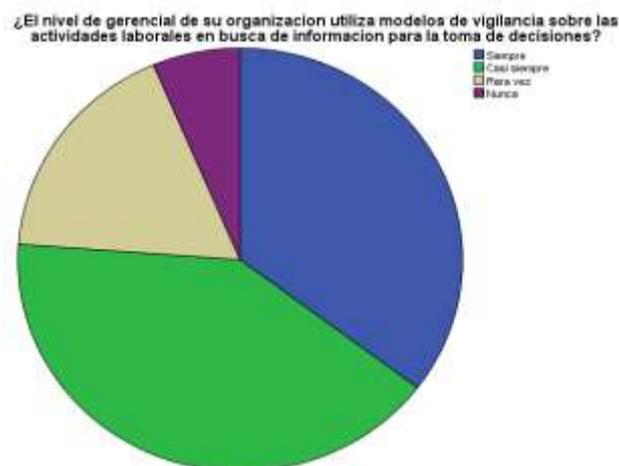
Pregunta 1: **¿El nivel gerencial de su organización utiliza modelos de vigilancia sobre las actividades laborales en busca de información para la toma de decisiones?**

Tabla 3: Utilización de modelos de vigilancia en las empresas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Siempre	83	35,3	35,3	35,3
Casi siempre	96	40,9	40,9	76,2
Rara vez	41	17,4	17,4	93,6
Nunca	15	6,4	6,4	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 1: Utilización de modelos de vigilancia en las empresas



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Según las personas encuestadas podemos darnos cuenta en los siguientes gráficos que el 35,3% y el 40,9% si utilizan los modelos de vigilancia para las actividades laborales, el 17,4% nos menciona y nos da a conocer que Rara Vez sus empresas utilizan estos tipos de modelos y el 6,4% nunca han utilizado las herramientas para la vigilancia de sus trabajadores.

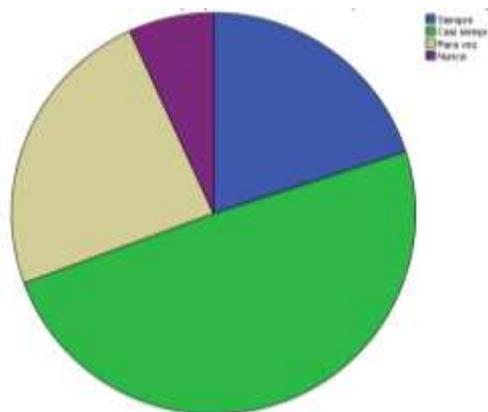
Pregunta 2: ¿Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico?

Tabla 4: Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	47	20,0	20,0	20,0
Casi siempre	116	49,4	49,4	69,4
Rara vez	56	23,8	23,8	93,2
Nunca	16	6,8	6,8	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 2: Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Un alto porcentaje que es del 49,4% de las encuestas realizadas dan a conocer que casi siempre los modelos de vigilancia en las actividades laborales son apropiados desde un enfoque humano, el 20,0 y el 23,8% anuncia que los modelos de vigilancia no corresponde ni su apropiadas para el enfoque estratégico de la organización.

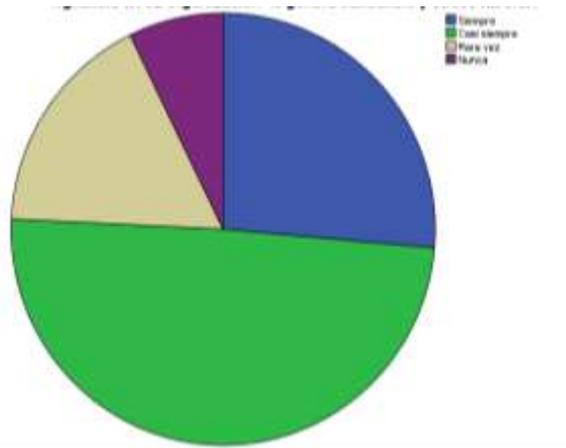
Pregunta 3: ¿Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral?

Tabla 5: Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	62	26,4	26,4	26,4
	Casi siempre	116	49,4	49,4	75,7
	Rara vez	40	17,0	17,0	92,8
	Nunca	17	7,2	7,2	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 3: Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Según los datos que se pudieron recoger en este ítem se recalca que el 49,4% casi siempre siente un estrés y cansancio laboral debido a que muchas empresas no cumplen con un orden o con la planificación que se da a conocer, por lo tanto el 7,2% nunca ha sentido estrés y cansancio debido al seguimiento continuo con vigilancia, estos resultados nos dan a conocer que la vigilancia continua a los trabajadores afecta a cada uno de ellos.

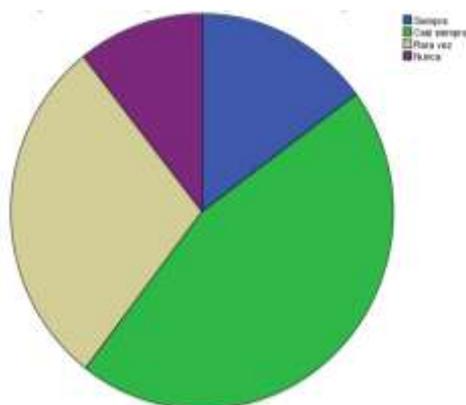
Pregunta 4: ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación?

Tabla 6: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	35	14,9	14,9	14,9
Casi siempre	107	45,5	45,5	60,4
Rara vez	68	28,9	28,9	89,4
Nunca	25	10,6	10,6	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 4: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Para la siguiente pregunta los datos fueron los siguientes: señalaron que el 14,9% siempre tienen una desmotivación al instante de sentirse vigilados por cualquier herramienta por parte de la gerencias, casi siempre da a conocer que el 45,5% sienten una influencia en su desempeño por la vigilancia que ellos tienen, mientras que Rara vez es del 28,9% y Nunca solo el 10,6% de la población encuestada.

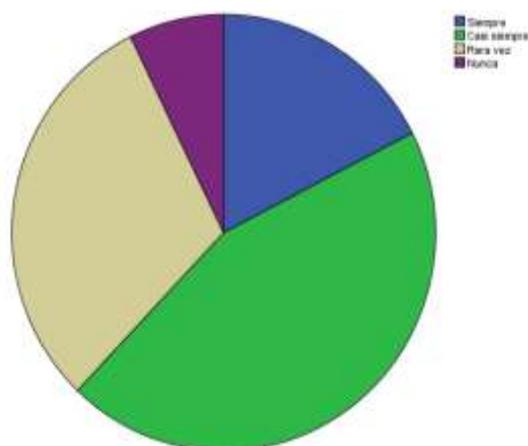
Pregunta 5: ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral?

Tabla 7: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	41	17,4	17,4	17,4
Casi siempre	105	44,7	44,7	62,1
Rara vez	72	30,6	30,6	92,8
Nunca	17	7,2	7,2	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 5: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

El 44,7% de la población que se encuestó Casi Siempre a los trabajadores les influye en su desempeño el sistema de vigilancia de su organización, mientras que Rara vez arroja un 30,6% esto quiere decir que entre los dos porcentajes más elevados existe un alto índice de influencia respecto a las tecnologías de vigilancia que poseen las organizaciones.

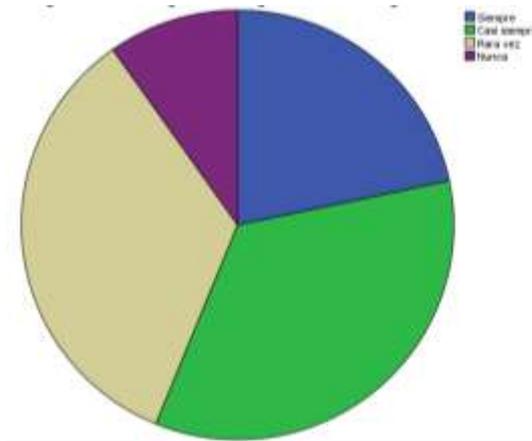
Pregunta 6: ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el clima laboral?

Tabla 8: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	51	21,7	21,7	21,7
Casi siempre	81	34,5	34,5	56,2
Rara vez	80	34,0	34,0	90,2
Nunca	23	9,8	9,8	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 6: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el clima laboral



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Para este interrogante los trabajadores de las empresas el Siempre obteniendo un 21,7% y el Casi siempre con un 34,5% entre estos dos porcentajes podemos recalcar que las herramientas de vigilancia afecta de una u otra manera el clima laboral debido a que esto no puede generar una buena comunicación dentro y fuera de la misma.

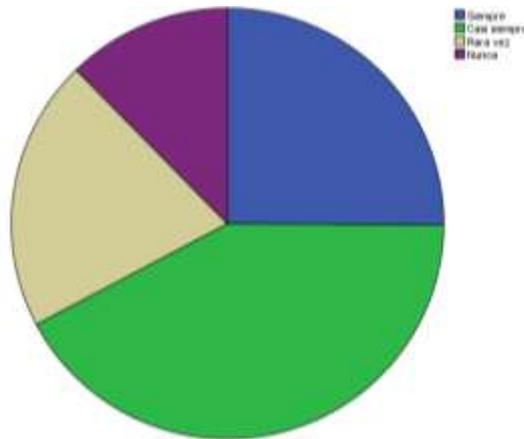
Pregunta 7: ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en su relación familiar?

Tabla 9: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en su relación familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	59	25,1	25,1	25,1
	Casi siempre	99	42,1	42,1	67,2
	Rara vez	48	20,4	20,4	87,7
	Nunca	29	12,3	12,3	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 7: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en su relación familiar



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Según lo visto en la tabla un 42,1% que es Casi siempre existe un efecto negativo en las relaciones familiares por la influencia de las tecnologías de vigilancia, un 25,1% se considera un siempre y un 12,3% observamos que nunca.

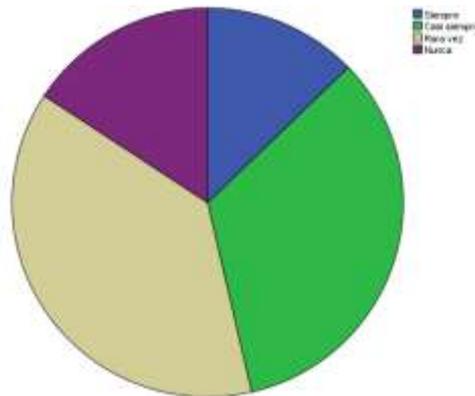
Pregunta 8: ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización incumple derechos de privacidad del trabajador?

Tabla 10: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización incumple derechos de privacidad del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	30	12,8	12,8	12,8
	Casi siempre	79	33,6	33,6	46,4
	Rara vez	89	37,9	37,9	84,3
	Nunca	37	15,7	15,7	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 8: Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización incumple derechos de privacidad del trabajador



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

De acuerdo a la información recopilada para esta interrogante nos menciona que el 12,8% que siempre los modelos de vigilancia incumplen con los derechos de privacidad de los trabajadores, el 33,6% Casi Siempre menciono que las tecnologías de vigilancia incumplen su derecho de privacidad, el 37,9% Rara vez y el 15,7% Nunca hacen mención que la vigilancia es un factor para su privacidad.

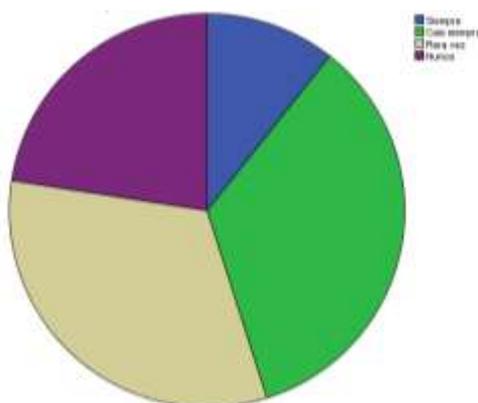
Pregunta 9: ¿Usted considera que el modelo de vigilancia contiene líneas de vigilancia que no son coherentes a las metas institucionales?

Tabla 11: Usted considera que el modelo de vigilancia contiene líneas de vigilancia que no son coherentes a las metas institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	25	10,6	10,6	10,6
	Casi siempre	81	34,5	34,5	45,1
	Rara vez	76	32,3	32,3	77,4
	Nunca	53	22,6	22,6	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 9: Usted considera que el modelo de vigilancia contiene líneas de vigilancia que no son coherentes a las metas institucionales



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Refiriéndonos a la información recopilada en las encuestas en esta pregunta observamos que el Casi Siempre con un 34,5% y un Siempre con 10,6% esto nos da a conocer que las metas institucionales son coherentes al modelo de vigilancia que la empresa posee, y el Nunca arrojó un 22,6%.

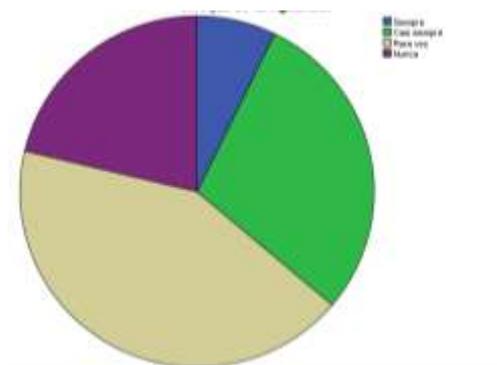
Pregunta 10: ¿Usted ha recibido llamados de atención que considera un error en el enfoque de la vigilancia?

Tabla 12: Usted ha recibido llamados de atención que considera un error en el enfoque de la vigilancia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	7,2	7,2	7,2
	Casi siempre	68	28,9	28,9	36,2
	Rara vez	100	42,6	42,6	78,7
	Nunca	50	21,3	21,3	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 10: Usted ha recibido llamados de atención que considera un error en el enfoque de la vigilancia



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

En la encuesta realizada nos pudimos dar cuenta que en esta pregunta son pocas las personas que reciben un llamado de atención que es del 42,6% quiere decir que es Rara Vez, ya que al sentirse vigilados trabajan bajo presión y por este motivo no siempre llaman la atención, y el 7,2% es decir Siempre nos mencionada que reciban este tipo de atención sobre cualquier actividad o incumplimiento de trabajo.

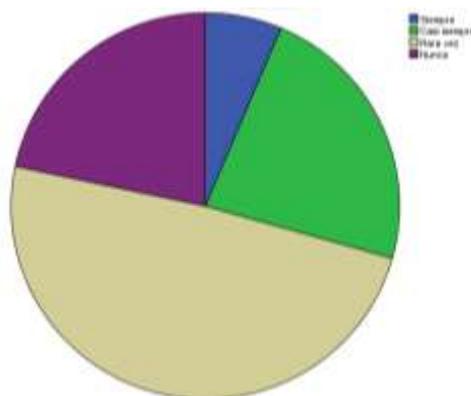
Pregunta 11: ¿Usted cumple con jornada laboral extendida, incluso en casa y fines de semana?

Tabla 13: Usted cumple con jornada laboral extendida, incluso en casa y fines de semana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	15	6,4	6,4	6,4
Casi siempre	54	23,0	23,0	29,4
Rara vez	115	48,9	48,9	78,3
Nunca	51	21,7	21,7	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 11: Usted cumple con jornada laboral extendida, incluso en casa y fines de semana



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Según la información que se pudo recopilar para esta pregunta, dicen 6,4% siempre cumple con jornada laboral extendida, 23,0% Casi Siempre aclaran que cumple con jornada laboral larga e incluso en casa y fines de semana y el 48,9% menciona que Rara Vez realizan estos tipos de jornadas ya que laboran normalmente con las 8 horas laborales establecidas.

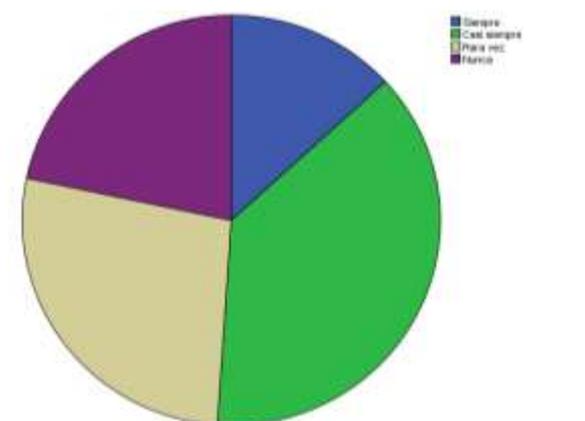
Pregunta 12: ¿Usted considera que los cambios de la planificación operativa en ventas son recurrentes?

Tabla 14: Usted considera que los cambios de la planificación operativa en ventas son recurrentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	31	13,2	13,2	13,2
	Casi siempre	89	37,9	37,9	51,1
	Rara vez	64	27,2	27,2	78,3
	Nunca	51	21,7	21,7	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 12: Usted considera que los cambios de la planificación operativa en ventas son recurrentes



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Para la interrogante siguiente decimos que el 37,9% casi siempre considera que los cambios de la planificación operativa en ventas en su empresa son recurrentes, 27,2% Rara Vez consideran que los cambios son recurrentes en sus empresas, estos dos porcentajes reflejan que la mayoría del personal que trabaja en el área de ventas consideran que los cambios son muy frecuentes para ellos.

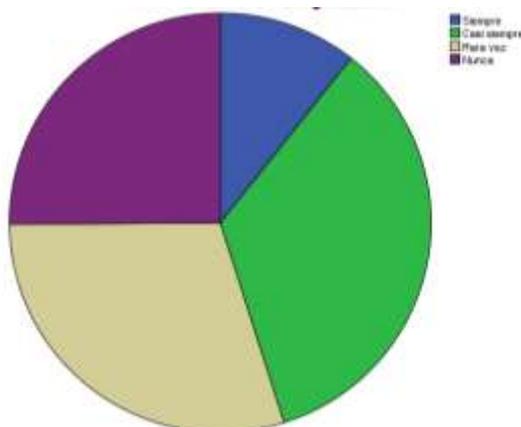
Pregunta 13: ¿Usted considera que la planificación elaborada por la gerencia prioriza el incremento de las metas de ventas que la capacidad instalada del personal existente en la organización?

Tabla 15: Usted considera que la planificación elaborada por la gerencia prioriza el incremento de las metas de ventas que la capacidad instalada del personal existente en la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	25	10,6	10,6	10,6
Casi siempre	81	34,5	34,5	45,1
Rara vez	70	29,8	29,8	74,9
Nunca	59	25,1	25,1	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 13: Usted considera que la planificación elaborada por la gerencia prioriza el incremento de las metas de ventas que la capacidad instalada del personal existente en la organización



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Las personas encuestadas para esta interrogante dio a conocer en una 34,5% que se refiere al Casi Siempre considera que la planificación elaborada por la gerencia incrementa las ventas mas no la capacidad del personal mientras que el 10,6% que equivale aun Siempre, menciona que la gerencia estima que el incremento en las ventas se da por la capacidad que tienen los empleados.

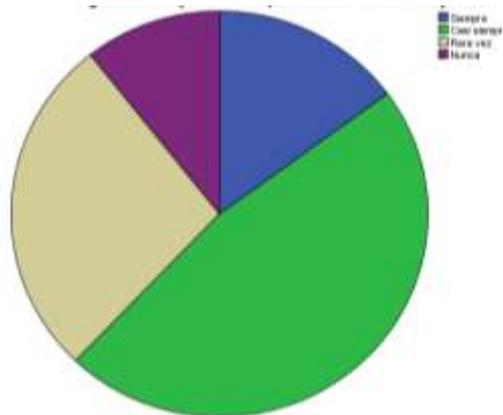
Pregunta 14: ¿Usted considera que el seguimiento al trabajador mediante el modelo de vigilancia influye en el comportamiento de los trabajadores?

Tabla 16: Usted considera que el seguimiento al trabajador mediante el modelo de vigilancia influye en el comportamiento de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	35	14,9	14,9	14,9
	Casi siempre	111	47,2	47,2	62,1
	Rara vez	64	27,2	27,2	89,4
	Nunca	25	10,6	10,6	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 14: Usted considera que el seguimiento al trabajador mediante el modelo de vigilancia influye en el comportamiento de los trabajadores



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Para esta interrogante la opinión de los empleados son las siguientes: el 47,2% destaca que las tecnologías de vigilancia influyen Casi Siempre en el comportamiento de los trabajadores, mientras que el 10,6% destaca que Nunca ha sido influido su comportamiento por la vigilancia. Con respecto a estos dos valores se puede percibir que el sistema de vigilancia afecta en una u otra manera en el trabajador.

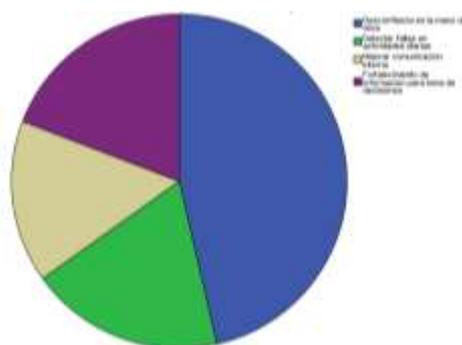
Pregunta 15: ¿Porque cree usted que es necesario utilizar tecnologías de vigilancia sobre los empleados de una empresa?

Tabla 17: Porque cree usted que es necesario utilizar tecnologías de vigilancia sobre los empleados de una empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desconfianza en la mano de obra	109	46,4	46,4	46,4
Detectar fallas en actividades diarias	44	18,7	18,7	65,1
Mejorar comunicación interna	37	15,7	15,7	80,9
Fortalecimiento de información para toma de decisiones	45	19,1	19,1	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 15: Porque cree usted que es necesario utilizar tecnologías de vigilancia sobre los empleados de una empresa



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

En esta interrogante podemos destacar lo siguiente en el cuadro hace mención que el 46,4% de las empresas utilizan la vigilancia por que tiene un alto índice de desconfianza en la mano de obra, el 18,7% lleva a cabo vigilancia sobre los trabajadores para poder detectar las fallas diarias de ellos y de esta manera poder corregirlas, el 15,7% contiene sistemas de vigilancia para mejorar la comunicación interna de la organización y el 19,1 lo usa para la toma de decisiones.

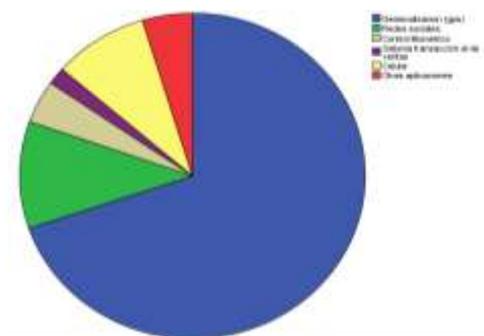
Pregunta 16: ¿Cuáles de los sistemas de vigilancia utiliza su empresa para el seguimiento de sus trabajadores?

Tabla 18: Cuáles de los sistemas de vigilancia utiliza su empresa para el seguimiento de sus trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Geolocalización (Gps)	164	69,8	69,8	69,8
Redes sociales	25	10,6	10,6	80,4
Control Biométrico	10	4,3	4,3	84,7
Sistema transacción al de ventas	4	1,7	1,7	86,4
Celular	21	8,9	8,9	95,3
Otras aplicaciones	11	4,7	4,7	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 16: Cuáles de los sistemas de vigilancia utiliza su empresa para el seguimiento de sus trabajadores



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

En esta pregunta se recalca las alternativas con mayor porcentaje primero tenemos que las empresas usan con más frecuencia el sistema de vigilancia llamado Geolocalización (GPS) con un porcentaje de 69,8% y el siguiente sistema más usado en las empresas de la región costa son las redes sociales con un porcentaje del 10,6%, de esta manera se conoce que estas dos tecnologías de vigilancia son las más usadas dentro del ámbito empresarial.

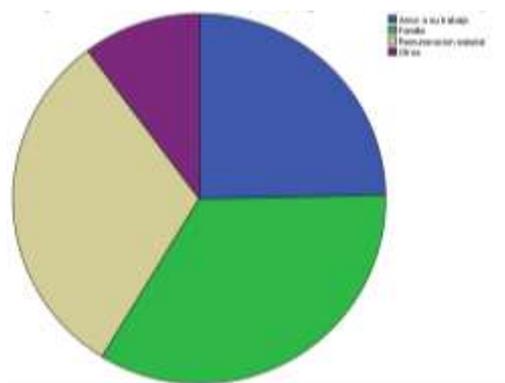
Pregunta 17: .- ¿Cuál es su motivación para cumplir la programación diaria de su trabajo?

Tabla 19:Cuál es su motivación para cumplir la programación diaria de su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido Amor a su trabajo	58	24,7	24,7	24,7
Familia	80	34,0	34,0	58,7
Remuneración salarial	73	31,1	31,1	89,8
Otros	24	10,2	10,2	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 17:Cuál es su motivación para cumplir la programación diaria de su trabajo



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Como podemos observar que la motivación de los trabajadores para cumplir con su programación laboral es por su familia con un 34,0% y por la remuneración salarial que reciben con 31,1%, mientras que el 24,7% de los trabajadores encuestados, cumplen con su jornada por el amor que le tiene al mismo y el 10,2% contienen otros motivos para cumplir con su labor en la empresa.

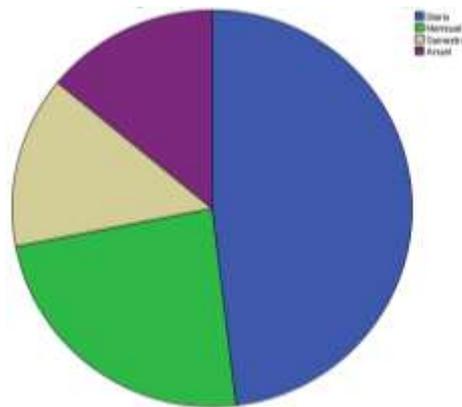
Pregunta 18: ¿Con que frecuencia evalúan su desempeño?

Tabla 20: Con qué frecuencia evalúan su desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Diario	113	48,1	48,1	48,1
Mensual	56	23,8	23,8	71,9
Semestral	33	14,0	14,0	86,0
Anual	33	14,0	14,0	100,0
Total	235	100,0	100,0	

Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

Ilustración 18: Con qué frecuencia evalúan su desempeño



Elaborado por: Las Autoras del Trabajo de Grado.

A juicio de los trabajadores encuestados al 48,1% le realizan diario su evaluación de desempeño en su campo laboral, al 23,8% evalúan su desempeño mensual y al 14,0% realizan esta evaluación semestral y anual.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES

- Después de indagar y recopilar información podemos afirmar que la frecuencia de vigilancia también genera un cambio con el variable clima laboral considerando que los trabajadores se sienten incómodos con el hecho de ser vigilados de forma consecutiva y al sentirse bajo presión por estos sistemas su manera de trabajar puede variar y la comunicación interna como externa puede alterar.
- La investigación permitió evidenciar una alta tasa de vigilancia diaria efectuada a los trabajadores que tiene una relación directa, comprobada estadísticamente con las variables de estrés y cansancio laboral es importante resaltar este punto considerando la forma y los mecanismos de evaluación o de seguimiento que originan los supervisores haciendo que el agotamiento vaya generando cambio en el comportamiento posteriores ya la salud en los trabajadores.
- Con respecto a la motivación y al desempeño de la fuerza de ventas se determinó que la tecnología de vigilancia tiene un alto índice de dominio sobre la organización determinando que mucho de los trabajadores al sentirse vigilados bajan el rendimiento de ellos en su jornada laboral, su motivación por cumplir con lo establecido disminuye ya que las organizaciones ponen como prioridad sus intereses antes que la de los empleados sin darse cuenta que ellos son prioridad para la misma, poder salir adelante y enfrentarse positivamente ante la competencia.
- Al analizar el nivel de confianza que las empresas tienen sobre las

actividades de la fuerza de ventas influido por la vigilancia se determinó que el factor importante por lo que las organizaciones consideran el seguimiento sistémico es de la desconfianza que la gerencia mantiene sobre cada uno de ellos; de esta manera tener dominio de la mano de obra, vigilando y observando cada labor que se le ha encomendado.

RECOMENDACIONES

- Para generar un buen clima laboral es importante tener en cuenta muchos factores dentro y fuera de la organización una manera de sobrellevar este problema sería fomentar primeramente una buena comunicación entre trabajadores y gerencias mediante la realización de talleres didácticos, aplicar vigilancia bajo un parámetro en el cual puedan medir los objetivos con sentido racional para poder lograr las metas sin exagerar los esfuerzos que los empleados puedan brindar a la organización.
- La salud en los trabajadores es un factor muy importante en las organizaciones ya que de esto depende que la fuerza en ventas logren alcanzar las metas que las empresas se platean por este motivo se recomienda cuidar de cada uno de ellos evitándole muchas horas y exceso de trabajo mantener una vigilancia la cual sea exactamente para las ocho horas diarias, sería recomendable también usar una tecnología la cual solo detecte cuando el empleado cometa alguna falla esto evitara que el mismo no se sienta tan presionado así poder trabajar en un buen ambiente y con tranquilidad.

- Se recomienda a las organizaciones reconocer los esfuerzos ya sean mediante incentivos económicos, incentivos de reconocimiento por ser el mejor capacitarlos ayudando a sus empleados en sus ventas para poder tener un mejor resultado mediante reuniones semanales; escucharlos dándole la potestad de opinar y participar en la toma de decisiones, esto sería una buena recomendación para mejorar la motivación y el desempeño de la fuerza en ventas.
- Finalmente la confianza en una empresa es de suma importancia para poder seguir adelante ya que mantener un ambiente de desconfianza afecta el rendimiento de la fuerza en ventas y las ganancias de la compañía para mejorar esta problemática sería recomendable que las empresas eviten muchos cambios constantes en la planificación, evitar muchos seguimientos continuos durante su jornada laboral, implementar un sistema que esté ligado con las empresas proveedoras la cual capte el momento de llegada de cada uno de ellos sin necesidad de vigilarlos todo el camino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. G. (2006). *EL PROYECTO DE INVESTIGACION Introducción a la metodología científica* (Sexta Edic). Venezuela.
- Barbazán Posse, C., & Casalderrey Carballal, A. (n.d.). Definición de huella digital. *Huella Digital*, 16-17–20. Retrieved from <http://sabia.tic.udc.es/docencia/ssi/old/2008-2009/docs/trabajos/HuellaDigital.pdf>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* @ www.academia.edu. Retrieved from https://www.academia.edu/3557730/Metodología_de_la_Investigación._Sampieri
- Carballar, A. J. (2010). *Wi-Fi : lo que se necesita conocer*. 224.
- Centeno, E., Cambra-Fierro, J., Olavarría, A., & Vázquez-Carrasco, R. (2014). Factores de éxito de CRM : un estudio exploratorio en el sector bancario español *. *Universia Business Review*, 25.
- César Tolosa Borja, & Álvaro Giz Bueno. (n.d.). *Sistemas Biométricos*. 4,5,6,7,10,11,12,13,14. Retrieved from https://www.dsi.uclm.es/personal/MiguelFGraciani/mikicurri/Docencia/Bioinformatica/web_BIO/Documentacion/Trabajos/Biometria/TrabajoBiometria.pdf
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Coca, P.; García, A.; Santos, D.; Fernández, A. (2010). *Guía de vigilancia estratégica: proyecto centinela*. 54.
- Coordinación, A. U., Ferrari, A., Blanco, D., & Valdesaca, E. (2011). *Las Redes Sociales en Internet*. Retrieved from <https://www.semrush.com/blog/estadisticas-social-media/>
- Echeverría, H. (n.d.). *La vigilancia tecnologica y la reaccion humana en las organizaciones*. 1–19.
- Echeverría, H. (2019). *La Vigilancia Tecnologica en las Organizaciones Enfocadas al ser Humano*. 1–22.
- Echeverría Vasquez, Hu., Abad Merchan, A., & Ramos Ramos, V. (n.d.). *La vigilancia en las organizaciones: La influencia de la sociedad disciplinarias y de la sociedad del control*.
- García Sanz, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. *Biblioteca Universitaria Universidad de Valladolid*, 1. Retrieved from <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144%0A>
- Garrido Moreno, A., & Padilla Mel, A. (2011). *El CRM como estrategia de negocio: desarrollo de un modelo de exito y Análisis Empírico En El Sector Hotelero Español*. 20, 101–118.
- Giménez Toledo, E., & Román Román, A. (2001). *Vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva: conceptos, profesionales, servicios y fuentes de informacion*. 10, 11–20. Retrieved from http://eprints.rclis.org/11448/1/Vigilancia_tecnologica.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Callado, C., & Baptizta Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación*.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P.

- (2010). Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación* (Quinta Edi). <https://doi.org/>- ISBN 978-92-75-32913-9
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (Sexta Edic). Mexico.
- Herrera, H. H. (2012). Las redes sociales: una nueva herramienta de difusión social. *Reflexiones*, 91(2), 121–128.
- Huerta, E., Mangiaterra, A., & Noguera, G. (n.d.). *Libro_Gps* (Primera ed). Argentina.
- Huilcapi, M. R., Jácome, G. A., & Castro, G. A. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial Motivation: theories and their relationship in the business environment. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 2477–8818. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- Hütt, H. (2012). Las redes sociales: una nueva herramienta de difusión social. *Reflexiones*, 91(2), 121–128. [https://doi.org/Articulo pdf](https://doi.org/Articulo%20pdf)
- Inteco, I. N. D. T. D. L. C. (2011). Guía sobre las tecnologías biométricas aplicadas a la ciberseguridad. *Instituto Nacional De Tecnologías De La Comunicación*, 100. Retrieved from <http://inteco.es>
- Jimenez Bonilla, D. M., & Jimenez Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo / Working environment and its impact on worker satisfaction of a mass consumer products company. *Ciencia Unemi*, 9(18), 26. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>
- Landívar, U. R., & Laborales, C. (2012). *“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN LAS*. Retrieved from <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Marín Díaz, V. (2015). La Gamificación En El Proceso De Enseñanza Y Aprendizaje. *Digital Education Review*, (9). Retrieved from http://vra.ucv.cl/ddcyf/wp-content/uploads/2017/03/gamificacion_impre.pdf
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2013). El Crm Como Herramienta Para El Servicio Al Cliente En La Organización. *Visión de Futuro*, 17(1).
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVA TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL AMBITO EDUCATIVO. *Medicapamericana*, 33(2), 153–170. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Nieto, A. (2009). *Guía completa de GOOGLE+: Uso práctico para particulares y empresas*. Retrieved from https://www.edu.xunta.gal/centros/cfrcoruna/aulavirtual2/pluginfile.php/10834/mod_resource/content/0/Google_.pdf
- Ortega García, J., Alonso-fernandez, F., & Coomonte Belmonte, R. (2008). *Biometría y Seguridad*. Madrid.
- Ortiz-Colón, A.-M., Jordán, J., & AgredaI, M. (2018). Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión SECCIÓN: ARTÍCULOS This content is licensed under a Creative Commons attribution-type BY-NC. *Revista Edu.Pesqui*, 44, 17. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201844173773>
- Pachón, Á. (2004). Evolución de los sistemas móviles celulares GSM. *Sistemas & Telemática*, (Por definir), 13–46.
- Pedraza, E., Amaya. Glenys, & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVI(3), 493–505.

- Peña, C. (2015). La Motivación Laboral Como Herramientas de gestión en las organizaciones empresariales. *Universidad Pontifica Comilas*, 1–96.
- Poole, M. S. (2006). *Clima_Laboral_Cast*. 1–8.
- puebla Vidal, M. (n.d.). *Manual de LinkedIn*. Retrieved from <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- ranking-empresarial @ www.ekosnegocios.com*. (2018). Retrieved from <https://www.ekosnegocios.com/ranking-empresarial>
- Ruiz Morales, Á., & Vargas Abello, L. (2007). *Metodología de Investigacion y lectura Crítica de estudios*.
- Ruiz, R. (2007). El Metodo Cientifico y sus Etapas. *Mexico*, 2, 79. Retrieved from <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Salas Perea, R., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de salud. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, Vol. 25, p. 1. <https://doi.org/10.1111/ejn.12047>
- Sampieri, H., Collado, F., & Lucio, B. (1997). *Metodología de la investigacion*.
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del Proceso de Evaluación del Desempeño del Personal y las Principaes Tendencias que Afectan su Auditoría. *Pensamiento y Gestión*, 32, 54–82.
- Sierra, M. A. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V.*
- Socialmood, B. (n.d.). *¿Que es el email marketing?* Retrieved from <https://www.40defiebre.com/>
- Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral. *Universidad Rafael Landívar*, 1, 107. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Thompson, I. (2010). *Definicion de Encuesta*. Retrieved from <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Vargas, F., & Castellanos, O. (2005). Vigilancia como herramienta de innovación y desarrollo tecnológico . Caso de aplicación : Sector de empaques plásticos flexibles. *Revista de Ingeniería e Investigación*, 25(2), 32–41.
- Vistazo. (2018). *con-la-tecnologia-como-aliada-de-la-seguridad @ www.vistazo.com*. Retrieved from <https://www.vistazo.com/seccion/enfoque/con-la-tecnologia-como-aliada-de-la-seguridad>

ANEXOS

Anexo 1: Propuesta del trabajo de investigación aprobada



Milagro, 28 de agosto del 2019

REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 28-11-2018 Fin 31-10-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO

CARRERA: INGENIERIA EN MARKETING

Línea de investigación: MODELOS DE DESARROLLO LOCAL AJUSTADOS A LOS ENFOQUES DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA; Y SOSTENIBILIDAD (PROYECTO DE INVESTIGACIÓN)

TEMA: INFLUENCIA DE LA TECNOLOGÍA DE VIGILANCIA EN EL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL O DE LA FUERZA LABORAL DE VENTAS DE EMPRESAS DE CONSUMO MASIVO

ACOMPAÑANTE: ECHEVERRIA VASQUEZ HUBER GREGORIO

DATOS DEL ESTUDIANTE			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	DÓNSTANTE RODRIGUEZ MAGALY ELIZABETH	0940708332	INGENIERIA EN MARKETING

N°	FECHA	HORA		N° HORAS	DETALLE
1	11-06-2019	Inicio: 08:30 a.m.	Fin: 09:30 a.m.	1	LINEAMIENTOS DE TEMA Y MARCO TEÓRICO
2	25-06-2019	Inicio: 08:30 a.m.	Fin: 09:30 a.m.	1	REVISIÓN DE FORMATO Y ESTRUCTURACIÓN DE MARCO TEÓRICO
3	02-07-2019	Inicio: 08:31 a.m.	Fin: 09:31 a.m.	1	ESTRUCTURACION DE VARIABLES Y MARCO TEORICO
4	09-07-2019	Inicio: 08:40 a.m.	Fin: 10:40 a.m.	2	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
5	22-07-2019	Inicio: 08:55 a.m.	Fin: 12:55 p.m.	4	ESTUDIO METODOLÓGICO Y MUESTREO
6	30-07-2019	Inicio: 07:07 a.m.	Fin: 10:07 a.m.	3	ANÁLISIS DE DATOS
7	06-08-2019	Inicio: 09:09 a.m.	Fin: 11:09 a.m.	2	REVISIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS
8	08-08-2019	Inicio: 09:10 a.m.	Fin: 13:10 p.m.	4	REVISIÓN DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES


 ECHEVERRIA VASQUEZ HUBER GREGORIO
 PROFESOR/A


 SOLIS GRANDA LUIS EDUARDO
 DIRECTOR/A


 CONSTANTE RODRIGUEZ MAGALY ELIZABETH
 ESTUDIANTE

Dirección: Cilla, Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26
Consultador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
Teléfono: (04) 2715187
Milagro - Guayas - Ecuador

VISIÓN
 Ser una universidad de excelencia e investigación

MISIÓN
 La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y ofrece servicios que demandan el sector externo contribuyendo al desarrollo de la sociedad

www.unemi.edu.ec

Anexo 2: Cuestionario para la realización de encuestas a los mercaderistas y supervisores de las diferentes empresas de consumo de masivo



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS A LOS SUPERVISORES Y MERCADERISTAS DE LAS
EMPRESAS DE CONSUMO MASIVO EN LA REGION COSTA**

OBJETIVO: Determinar la influencia de la Tecnología de Vigilancia en el comportamiento individual de la fuerza de ventas de las empresas de consumo masivo.

Marque con una X la opción que usted considere.

NOTA: Solo marque una opción.

CARACTERISTICAS GENERALES:

NOMBRE DE EMPRESA: -----

1.- ¿El nivel gerencial de su organización utiliza modelos de vigilancia sobre las actividades laborales en busca de información para la toma de decisiones?

2.- ¿Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico?

3.- ¿Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral?

4.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación?

5.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral?

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
1.- ¿El nivel gerencial de su organización utiliza modelos de vigilancia sobre las actividades laborales en busca de información para la toma de decisiones?				
2.- ¿Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico?				
3.- ¿Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral?				
4.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación?				
5.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral?				

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
6.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el clima laboral?				
7.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en su relación familiar?				
8.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización incumple derechos de privacidad del trabajador?				
9.- ¿Usted considera que el modelo de vigilancia contiene líneas de vigilancia que no son coherentes a las metas institucionales?				
10.- ¿Usted ha recibido llamados de atención que considera un error en el enfoque de la vigilancia?				
11.- ¿Usted cumple con jornada laboral extendida, incluso en casa y fines de semana?				
12.- ¿Usted considera que los cambios de la planificación operativa en ventas son recurrentes?				
13.- ¿Usted considera que la planificación elaborada por la gerencia prioriza el incremento de las metas de ventas que la capacidad instalada del personal existente en la organización?				
14.- ¿Usted considera que el seguimiento al trabajador mediante el modelo de vigilancia influye en el comportamiento de los trabajadores?				

15.- ¿Porque cree usted que es necesario utilizar tecnologías de vigilancia sobre los empleados de una empresa?

Desconfianza en la mano de obra	Detectar fallas en actividades diarias	Mejorar comunicación interna	Fortalecimiento de información para toma de decisiones

16.- Cuáles de los sistemas de vigilancia utiliza su empresa para el seguimiento de sus trabajadores? (Múltiple selección)

Geolocalización (gps)	Redes sociales	Control Biométrico	sistema transaccion al de ventas	Celular	Otras aplicaciones

17.- ¿Cuál es su motivación para cumplir la programación diaria de su trabajo?

Amor a su trabajo	Familia	Remuneración salarial	otros

18.- ¿Con que frecuencia evalúan su desempeño?

Diario	Mensual	Semestral	Anual

Anexo 3: Realización de las encuestas a las diferentes empresas de consumo de masivo





Anexo 4: Encuestas realizadas a las empresas de consumo de masivo



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS A LOS SUPERVISORES Y MERCADERISTAS DE
LAS EMPRESAS DE CONSUMO MASIVO EN LA REGION COSTA**

OBJETIVO: Determinar la influencia de la Tecnología de Vigilancia en el comportamiento individual de la fuerza de ventas de las empresas de consumo masivo.

Marque con una X la opción que usted considere.

NOTA: Solo marque una opción.

CARACTERISTICAS GENERALES:

NOMBRE DE EMPRESA: Devies -----

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
1.- ¿El nivel gerencial de su organización utiliza modelos de vigilancia sobre las actividades laborales en busca de información para la toma de decisiones?		X		
2.- ¿Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico?	X			
3.- ¿Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral?	X			
4.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación?		X		
5.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral?			X	



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS A LOS SUPERVISORES Y MERCADERISTAS DE
LAS EMPRESAS DE CONSUMO MASIVO EN LA REGION COSTA

OBJETIVO: Determinar la influencia de la Tecnología de Vigilancia en el comportamiento individual de la fuerza de ventas de las empresas de consumo masivo.

Marque con una X la opción que usted considere.

NOTA: Solo marque una opción.

CARACTERISTICAS GENERALES:

NOMBRE DE EMPRESA: tia - - - - -

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
1.- ¿El nivel gerencial de su organización utiliza modelos de vigilancia sobre las actividades laborales en busca de información para la toma de decisiones?		X		
2.- ¿Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico?	X			
3.- ¿Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral?		X		
4.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación?		X		
5.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral?				X



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS A LOS SUPERVISORES Y MERCADERISTAS DE
LAS EMPRESAS DE CONSUMO MASIVO EN LA REGION COSTA

OBJETIVO: Determinar la influencia de la Tecnología de Vigilancia en el comportamiento individual de la fuerza de ventas de las empresas de consumo masivo.

Marque con una X la opción que usted considere.

NOTA: Solo marque una opción.

CARACTERISTICAS GENERALES:

NOMBRE DE EMPRESA: MR Comisarito "Compañía el Rosado"

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
1.- ¿El nivel gerencial de su organización utiliza modelos de vigilancia sobre las actividades laborales en busca de información para la toma de decisiones?		X		
2.- ¿Usted está convencido que el modelo de vigilancia de las actividades laborales utilizado es el más apropiado desde un enfoque humano/estratégico?		X		
3.- ¿Ud. considera que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización le genera cansancio y stress laboral?			X	
4.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en la motivación?		X		
5.- ¿Considera usted que el seguimiento continuo ejecutado por el modelo de vigilancia en su organización genera efectos negativos en el desempeño laboral?		X		

Registro de Acompañamiento

