



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema:

“ADAPTACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL CASO MAO
UNDERWEAR”

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible
local

Autor:

SANTIAGO DAVID REVELO AGUILAR

Director:

ING. FRANKLIN RODRIGO PACHECO RODRÍGUEZ, MG.

Ambato – Ecuador

Octubre 2020

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“ADAPTACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL CASO MAO UNDERWEAR”

Línea de Investigación:

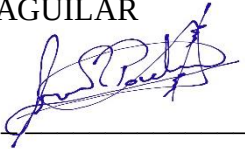
Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local

Autor:

SANTIAGO DAVID REVELO AGUILAR

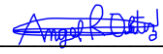
Franklin Rodrigo Pacheco Rodríguez, Ing. Mg

CALIFICADOR

f. 

Ángel Rogelio Ortiz del Pino, Dr. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Andrea del Carmen González Bucheli, Ing. Mg.

CALIFICADOR

f. 

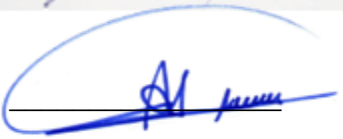
Christian Andrés Barragán Ramírez, Ing. Mg.

DIRECTOR UNIDAD ACADEMICA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 

f. 

Ambato – Ecuador

Octubre 2020

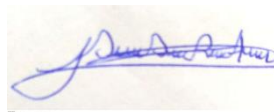
DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, SANTIAGO DAVID REVELO AGUILAR, con CC. 1804426094, autor del trabajo de graduación intitulado: “ADAPTACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL CASO MAO UNDERWEAR”, previa a la obtención del título profesional de INGENIERIO COMERCIAL, en la escuela de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

En pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entrega al SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de difundir a través de su sitio web de la biblioteca de la PUCE sede Ambato; el referido trabajo de graduación respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato Octubre, 2020



SANTIAGO DAVID REVELO AGUILAR

CC. 1804426094

DEDICATORIA

Contemplo el inmenso amor de Dios y de la Virgencita María desde el primer día de clases donde comenzó todo este gran sueño; lleno de grandes ilusiones y aspiraciones en mi vida, es precisamente que en cada una de las batallas siempre han estado cuidándome y protegiéndome y sobretodo dándome la suficiente fuerza y valentía para salir victorioso desde los pequeños desafíos que, se me han presentado en la vida, hasta las grandes batallas que en muchas de las veces ha sido complicado continuar pero constantemente esa luz ha brillado en mi camino para no dejarme vencer y continuar día tras día.

Mis padres, que se han convertido en el motor de guía y orientación para aprender de la vida y tomar las mejores decisiones que me permitan tener éxito, por consiguiente, de esta manera culminar en el proceso de adquisición de conocimiento a lo largo de todos estos semestres en mi vida universitaria permitiéndome a la vez formarme como un gran profesional al servicio de la sociedad.

La amistad es el sinónimo de confianza, es una palabra que trasciende en el tiempo, es por eso que le agradezco infinitamente a Dios por permitirme encontrar en el camino con personas que han estado incondicionalmente en mi vida; razón principal para considerarles parte de mi familia y siempre han sido un apoyo trascendental para continuar incansablemente cada uno de los semestres y mediante sus sabios consejos me han dado la fortaleza para vencer las adversidades, que se me presentaron en el transcurrir de mi vida universitaria.

Y una mención muy especial, así como también de gratitud a cada uno de mis maestros mentores a mi alrededor que contribuyeron con su sabiduría, su experiencia y sus conocimientos en cada una de las materias que recibí a lo largo de mi carrera universitaria que me permitieron mejorar, por consiguiente, crear en mi un pensamiento crítico, lógico y al saber que solo con mucha dedicación, esfuerzo y perseverancia día tras día podré alcanzar el éxito acompañado de la experiencia en cada una de las cosas que me proponga en el ámbito profesional.

AGRADECIMIENTO

A trascurrido un largo tiempo en, el cual, todo comenzó como un sueño en cada uno los pasillos y aulas de la PUCESA, al saber que iba a ser un gran reto en mi vida y la única manera de lograrlo estaba implícito en que tendría que ser mediante constancia, esfuerzo y sacrificio.

Es de gran satisfacción en mi vida y de la misma manera me enorgullece haber culminado mis estudios en una de las mejores universidades del país; es grato en todo mi ser haber vivido tantas experiencias y de la misma manera haber recibido muchos conocimientos a lo largo del transcurrir de cada uno de los semestres.

Me gustaría dar el agradecimiento mediante la presente investigación a mis padres, así como también a mi hermano Fabián quien ha estado constantemente y de manera incondicional a mi lado en este proceso formativo, son Ellos quienes han sido una guía muy indispensable y fundamental para culminar mis estudios con éxito; después de todo el sacrificio que han hecho mis padres por brindarme lo mejor, me sumerge este sentimiento de emoción y de mucha alegría que conlleva darles esa satisfacción a mis padres de haber culminado mis estudios.

Una mención especial de agradecimiento a cada una de las Autoridades y Docentes de la PUCESA que en cada día supieron impartir esos conocimiento pero también fortalecer mis capacidades, destrezas y habilidades que me han permitido forjarme como un gran profesional.

Me gustaría agradecer a Dios por haber tenido la oportunidad de haber coincidido con grandes amigos que estuvieron presentes en este largo proceso dándome el impulso necesario para continuar día tras día y de la misma manera impartíendome sus sabios consejos para superar cualquier tipo de adversidades.

RESUMEN

En la actualidad las organizaciones han tomado en consideración las necesidades no solo de sus clientes sino también del aspecto del clima laboral de sus empleados, por tal motivo conlleva un gran reto de unión, compromiso y sacrificio de cada una de las partes involucradas dentro de la organización. El objetivo de la presente investigación es analizar la adaptación y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Mao Underwear, cuya actividad es la fabricación de ropa interior de hombre, y el problema identificado, se relaciona con la falta de adaptación laboral en los puestos de trabajo. La metodología, que se emplea para la presente investigación es el enfoque cualitativo y la modalidad de investigación documental, de campo y bibliográfica. Se concluye que la empresa hará una autoevaluación constante en los puestos de trabajo mediante una herramienta de 360 grados para conocer si el empleado, se encuentra adaptado o no en su puesto de trabajo y de esta manera, se tendrá como resultado una correcta adaptación en su lugar de trabajo, por lo tanto, una satisfacción laboral.

Palabras Claves: adaptación y satisfacción laboral, compromiso, proceso.

ABSTRACT

At the present time, organizations are not taking the needs of their customers into consideration, but also those of the working environment of their employees. For this reason, a great challenge for each of the parties involved within the organization is to unite, commit and sacrifice. The aim of this study is to analyse the adaptation and job satisfaction of the workers in the company Mao Underwear, whose activity is the manufacturing of men's underwear. The problem that has been identified is the lack of job adaptation in the workplace. The methodology of the research is qualitative approach and the research mode is documentary, fieldwork and bibliographic. It is concluded that the company should do a constant self-assessment in the job positions through a 360⁰ tool to discover whether or not the employee has adapted to their job. The final result will be a correct adaptation in workplace and therefore job satisfaction.

Keywords: customers, adaptation, satisfaction, need, process, organization

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	ixi
ÍNDICE DE CUADRO	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE GRAFICOS	xiii
INTRODUCCIÓN	1
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1 Clima laboral en las empresas	5
1.2 Adaptacion laboral.....	6
1.2.1 Proceso para la adaptacion laboral	7
1.3 Factores deteminates para el cambio en los trabajadores	8
1.3.1 Elementos ligados a la resistencia para el cambio	9
1.4 Satisfaccion del personal.....	10
1.5 Herramienta de evaluacion de 360 ⁰	11
1.5.1 ¿Qué es la evaluacion de 360 ⁰ ?.....	12
1.5.2 Elementos de la evaluacion de 360 ⁰	12
1.5.3 Fases de la evaluacion de 360 ⁰	13
1.5.4 ¿Cómo, se analizan los factores de la evaluacion de 360 ⁰ ?	13
1.5.5 ¿Para que sirve la evaluacion de 360 ⁰	14
1.5.6 Finalidad de la herramienta de 360 ⁰	14

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO.....	15
2.1 Enfoque y tipo de la investigación.....	15
2.2 Tipos de recolección de la información	16
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.	28
3.1 Propuesta para la adaptación laboral y satisfacción del personal Caso Mao Underwear	28
3.2 Herramienta de 360 para la empresa Mao Underwear	39
Aceptación de la herramienta de 360 grados.....	55
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Renuncias al puesto de trabajo en Ecuador.....	2
Cuadro 2. Sistema de evaluacion de 360 grados	14
Cuadro 3. Resultado de la Entrevista	17
Cuadro 4. Foda de la Empresa Mao Underwear.....	33
Cuadro 5. Matriz Cruzada Foda.....	34
Cuadro 6. Herramienta de Evaluacion de 360 grados para la Empresa Mao Underwear Datos Informativos	42
Cuadro 7. Herramienta 360: Factores de la comunicación de los empleados en la empresa.....	43
Cuadro 8. Herramienta 360: Factor a la coordinación de trabajo en equipo y ambiente laboral.....	44
Cuadro 9. Herramienta 360:Factor a la resolución oportuna y eficiente de problemas.....	45
Cuadro 10.Herramienta 360:Factor a la mejora continua en procesos y actividades de la empresa.....	46
Cuadro 11. Herramienta 360: Factor a la administración eficiente de tiempo.....	47
Cuadro 12. Herramienta 360: Factor directo en el cliente	48
Cuadro 13. Herramienta 360: Factor a la adaptación laboral y desarrollo de estrategias	49
Cuadro 14. Herramienta 360:Factor a la satisfacción del personal	50
Cuadro 15. Herramienta 360: Resultados de las competencias a evaluar.....	51
Cuadro 16. Herramienta completa de la evaluación de 360 grados	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Logros en el clima laboral...	6
Figura 2. Proceso para la adaptacion laboral.....	7
Figura 3. Organigrama estructural de la empresa Mao Underwear.....	31
Figura 4. Proceso de fabricación de productos de la empresa Mao Underwear (a)	36
Figura 5. Proceso de fabricación de productos de la empresa Mao Underwear (b)	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados pregunta 1.....	18
Gráfico 2. Resultados pregunta 2	19
Gráfico 3. Resultados pregunta 3	20
Gráfico 4. Resultados pregunta 4	21
Gráfico 5. Resultados pregunta 5	22
Gráfico 6. Resultados pregunta 6	23
Gráfico 7. Resultados pregunta 7	24
Gráfico 8. Resultados pregunta 8	25
Gráfico 9. Resultados pregunta 9	26
Gráfico 10. Resultados pregunta 10.....	27

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo el desarrollo de una herramienta que le permita a la empresa Mao Underwear evaluar de manera satisfactoria el proceso de la adaptación laboral para cada uno de los empleados y de esta manera determinar cuáles son los factores que impiden, que no se desarrolle correctamente el proceso de elaboración de productos en la empresa.

Dentro de una organización es importante encontrar los mecanismos adecuados para saber cómo integrar y relacionar adecuadamente al grupo de trabajadores en un ambiente laboral, por lo tanto, es fundamental poder analizar los resultados obtenidos del proceso de evaluación, para a través del análisis e interpretación de resultados, tomar las medidas correctivas a fin de lograr la satisfacción laboral.

En Sudamérica los 2 países con una mejor relación de calidad de trabajo, así como también en la adaptación laboral son: Uruguay con 71.91 puntos y Chile con 64.95 puntos sobre 100; mientras que Ecuador, se encuentra en la séptima posición con 59.48 puntos. Al hacer el análisis en estos dos primeros países, se toma en cuenta el proceso de cambio y adaptación en el lugar de trabajo y posteriormente, se analiza como eje principal al trabajador conjuntamente con su manera de interacción con sus compañeros en la empresa, la comunicación y la integración del trabajo en equipo y al ser analizados correctamente estos factores permiten una satisfacción laboral y una mayor productividad en la empresa. (Gomez Collantes, 2016)

Para el año 2013 en los países de Sudamérica, se produjo una baja considerable de renuncias al trabajo del 4,7%, debido a que los empleados, no se encontraban conformes con el entorno laboral, para el año 2015 esta cifra ascendió al 5,9%, situación que causa preocupación a las empresas debido a que capacitaban a sus empleados y al corto plazo renunciaban, al no determinarse una causa para el año 2018 esta cifra aumentó nuevamente al 7,2% ocasiona pérdidas al presupuesto anual por las capacitaciones impartidas. (Jacome, 2018)

En Ecuador el aspecto del entorno laboral en los últimos años, se ha tomado muy en consideración, debido a que diversos análisis, se determina que es muy importante y a la vez es un punto clave para el desarrollo y el bienestar de toda la empresa, en base a estos factores ha sido de mayor relevancia en las empresas privadas más que en las públicas. Las empresas Pronaca y Dianec están convencidas en lograr un excelente entorno laboral al obtener los mejores, resultados en el entorno empresarial y es por eso que desde hace varios años atrás, se encuentran con este direccionamiento en el país con excelentes resultados. (Solano Garcés, 2005)

En las provincias más representativas del Ecuador en lo refiere a la producción, se han analizados diferentes aspectos: comunicación interna, trabajo en equipo, soluciones oportunas, colaboración y recuperación de horas, seguimientos de procedimientos, órdenes en proceso, que permitan tener una idea más clara acerca del clima organizacional en las empresas y su adaptación al medio de trabajo, a continuación, se analiza tres diferentes periodos, al tener como resultado los porcentajes de renuncia al trabajo por no llegar a tener una correcta adaptación y logro en el cumplimiento de actividades asignadas. (Noriega, 2018)

Cuadro 1 Renuncias al puesto de trabajo en el Ecuador

PROVINCIA	AÑO 2014	AÑO 2016	AÑO 2018
AZUAY	2.9%	3.8%	4.5%
CHIMBORAZO	2.8%	2.8%	3.6%
COTOPAXI	3.1%	4.2%	5.3%
EL ORO	3.8%	3.6%	4.1%
GUAYAS	4.1%	7.2%	9.4%
MANABI	2.7%	4.2%	4.9%
PICHINCHA	3.5%	4.9%	6.2%
TUNGURAHUA	3.9%	5.4%	8.1%

Fuente: elaboración propia

En Tungurahua en lo relacionado al clima interno, la adaptación correcta de los trabajadores y la satisfacción del personal es pionera la empresa Bioalimentar, es una de las empresas más importantes en implementar una herramienta que permita saber e identificar los aspectos relevantes al entorno laboral, así como también cada una de las deficiencias en la empresa que le permita tomar los respectivos correctivos a tiempo y que todo, se desarrolle con satisfacción a lo planificado. (Rodríguez Espinoza, 2016)

Ambato es una de las ciudades más importantes del país, conformada por un gran número de empresas e industrias; un análisis realizado en año 2011 a las 20 mejores empresas con mayor facturación de acuerdo al SRI, da como resultado que el 57.12% de todos los empleados, se encuentran satisfechos en su lugar de trabajo, mientras que para el año 2013 el porcentaje bajo al 56.81% debido a problemas relacionados al clima laboral, en lo referente al 2015 el resultado fue el 57.09% en donde las empresas comenzaron a identificar factores que permitan una mayor satisfacción laboral en los empleados al finalizar la jornada de trabajo, para el año 2017 una gran parte de las empresas incorporaron métodos de evaluación que determinen que factores, se analizaran y corregir a tiempo, alcanza un nivel de satisfacción del 59.71% por parte de los empleados en las empresas. (Hidalgo, 2017)

El problema identificado en la empresa MAO UNDERWEAR es la deficiente adaptación laboral de los empleados en cada uno de los puestos de trabajo, lo que origina los siguientes problemas: Baja comunicación asertiva entre los compañeros de trabajo, falencias en la coordinación y actividades de trabajo en equipo, escasa resolución oportuna y rápida de problemas, insuficiencia en la mejora continua de los procesos productivos, carencia en la coordinación y administración del tiempo, deficiencias de los empleados en la adaptación laboral y en el desarrollo de estrategias y por ultimo poca satisfacción del personal en la empresa.

Todo lo mencionado anteriormente originan retrasos en los procesos productivos de la empresa, en el cumplimiento de metas y objetivos, por consiguiente, al no existir una adecuada herramienta de evaluación, la empresa no realiza un análisis más exhaustivo y a profundidad de las deficiencias que cuentan los empleados y esto ocasiona un miedo y estrés en los empleados al no cumplir correctamente las tareas asignadas, lo que conlleva que los trabajadores no puedan adaptarse correctamente a sus puestos y genere una insatisfacción laboral dentro de la organización

Se plantea las siguientes preguntas; ¿Cuál es la manera más efectiva para analizar el rendimiento del personal? ¿Por qué una correcta adaptación laboral y satisfacción del personal incrementa la productividad en la empresa? origina lugar a la pregunta ¿Cómo la adaptación laboral es un factor determinante en la satisfacción del personal?

Como objetivo general, se ha dispuesto, analizar la adaptación y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa MAO UNDERWEAR, mientras que los objetivos específicos plantean:

- 1.-Fundamentar en forma teórica la adaptación laboral en las empresas.
- 2.-Diagnosticar la satisfacción laboral del personal en la empresa Mao Underwear.
- 3.-Desarrollar una herramienta que mejoren la adaptación laboral en la empresa Mao Underwear.

Una vez establecidos los objetivos de la investigación, se propone desarrollar una herramienta que permita mejorar de manera asertiva la adaptación laboral, el clima laboral, la comunicación interna y cada uno de los aspectos importantes que engloba el entorno laboral en la empresa.

Dentro de la metodología que, se utiliza para la presente investigación, el enfoque es cualitativo y la modalidad de investigación es documental, de campo y bibliográfica. “Además” el nivel de investigación es descriptivo y por medio de este estudio, se pretende familiarizar el problema detectado en la empresa.

Es indispensable y a la vez necesario que la empresa cuente con una herramienta adecuada de evaluación integral para sus empleados en donde le permita saber cómo, se desarrollan los procesos para crear un ambiente laboral acogedor en donde los trabajadores, se sientan cómodos de realizar su trabajo y puedan dar su mayor esfuerzo para el cumplimiento de los objetivos planteados, para lograr una satisfacción laboral y a su vez un incremento en la productividad.

CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1 Clima laboral en las empresas

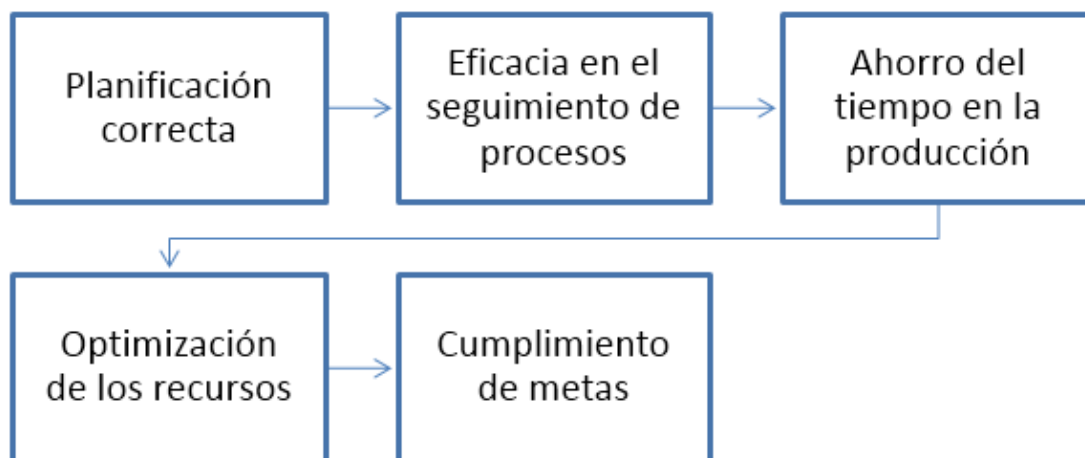
“El clima laboral es un procedimiento complejo pero a su vez conlleva un gran reto para los trabajadores, que se encuentran motivadas en cumplir las tareas, así como también cumplir con el proceso de adaptación en sus puestos de trabajo y transmitir una excelente comunicación para el cumplimiento de actividades”. (Martinez, 2007)

“El hombre inventó las organizaciones para adaptar a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos. Si, se logra esa adaptación la empresa, se considerará eficaz y podrá crecer y sobrevivir, en la medida en que el volumen de lo obtenido mediante sus productos y servicios, sea mayor que el invertido en la obtención y aplicación de los recursos.” (Chiavenato, 2008)

En la sociedad, se tomaran en consideración el capital humano como un recurso indispensable para las actividades en la empresa, de esta manera, se desarrolla cada uno de los objetivos propuestos en las organizaciones, debido a esto el clima interno dentro de las empresas influye de manera significativa y considerable que permite la integración a cada uno de los empleados de una manera satisfactoria y óptima de acuerdo a las capacidades en el lugar de trabajo (Felsinger, 2015).

Por tal motivo, el clima laboral es fundamental en las empresas para, que se desarrolle adecuadamente una comunicación interna que permita una integración eficiente de los empleados en el cumplimiento de metas y objetivos propuestos por la empresa bajo una planificación; de tal manera el capital humano es indispensable para, que se ejecuten los procesos requeridos a tiempo.

Figura 1 Logros en el clima laboral



Fuente: elaboración propia

1.2 Adaptación laboral

“La adaptación supone un esfuerzo continuo del sujeto por acomodarse al entorno y a su lugar de trabajo asignado, el cual, implica que el empleado dentro de una organización, se encuentre satisfecho y conforme con el puesto asignado de acuerdo a sus habilidades y destrezas”. (Peralta, 2013) .

“En las organizaciones, se toma en consideración la adaptación de las empresas al medio físico donde manifiesta el empleado su predisposición para adaptarse a su medio de trabajo y también para aprender correctamente el funcionamiento de las operaciones dentro de la organización” (Venutolo, 2016).

El último paso es la adaptación a la nueva situación laboral donde el empleado, se encuentre capacitado hacia nuevos cambios que pueda presentar la organización en cualquier momento y a su vez este tipo de cambio no le afecte al empleado en sus actividades y responsabilidades diarias.

A pesar de, que se haya realizado un proceso de incorporación y acogida, se intenta facilitar al recién incorporado a la empresa, todas las informaciones necesarias, para que pueda conocer mejor la organización, en la que acaba de integrarse, esta información es la estructura propia de la empresa (Martínez, 2007).

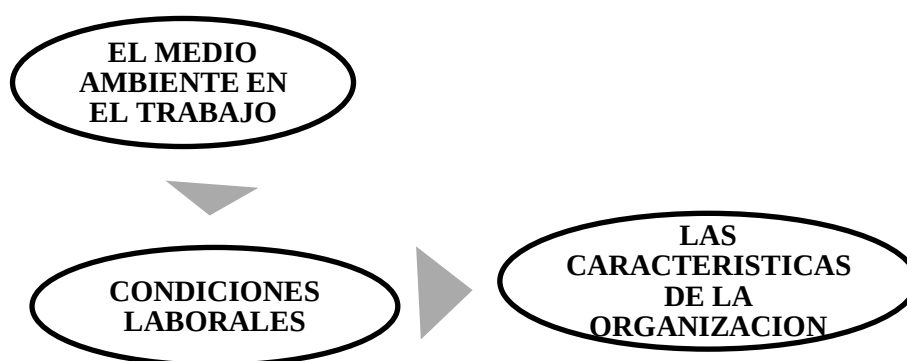
La adaptación Laboral, se considera que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, implica adaptarse a la organización, es decir, que la adaptación en una organización manifiesta como una acción en el que los empleados cumplan correctamente sus tareas bajo diversas circunstancias y condiciones que tiene una organización por tal motivo, se considera aspectos relacionados con la comunicación de los empleados y la resolución oportuna y eficiente de los problemas así como también el trabajador cumpla correctamente las tareas asignadas y tener en cuenta su responsabilidad dentro de una organización.

1.2.1 Proceso para la adaptación laboral

“Los procesos dentro de las organizaciones conlleva parte de la dificultad para, que se integren los nuevos empleados a la empresa y existe casos que las condiciones son tan cambiantes y desfavorables para algunos empleados que impiden, que se adaptan en el menor tiempo posible.” (Sherman, 2003)

El proceso en la mayoría de las organizaciones presentan diferentes formas y maneras para que los empleados, se puedan adaptar en el menor tiempo posible, pero algo que la mayoría de las organizaciones tienen en común son las condiciones de trabajo las cuales tienen una implicación a los siguientes pasos:

Figura 2 Proceso para la adaptación laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de Sherman (2003)

El primer paso es el medio ambiente de trabajo, hace referencia a las variables, que se puedan presentar dentro de la organización tales como aspectos físicos, el ruido en el ambiente de trabajo ocasiona la distracción, por lo tanto, el empleado no pueda cumplir a cabalidad cada una de las tareas asignadas, la iluminación la cual es muy importante para que el empleado, se encuentre muy atento a cada momento y pueda ejercer su trabajo correctamente.

El segundo paso es para tomar en cuenta las condiciones laborales implicadas en cada tarea para que el empleado las pueda cumplir a tiempo y el producto final, se realice de acuerdo con la planificación establecida, es importante tomar en consideración cada uno de los niveles de responsabilidad que conlleva la asignación de las tareas hasta la culminación final de cada una de ellas.

El tercer paso son las características de la organización, que implica la claridad en las funciones asignadas, es decir, si el empleado o trabajador capta adecuadamente cómo realizar su trabajo, la participación continua, posibilidad de interacción y calidad de las relaciones en el trabajo, introducción de cambios y soluciones oportunas que son de vital importancia para que cada una de las tareas asignadas, se puedan cumplir.

“El estilo de liderazgo y la adaptación laboral en las áreas de la empresa es importante para la conexión de procesos entre las áreas y de esta manera, se pueda ejecutar sin mayores dificultades debido al compromiso de cada una de las personas involucradas en cada área en la empresa”. (Rosana, 2015)

1.3 Factores determinantes para el cambio en los trabajadores

“El cambio en los empleados a veces resulta complejo, es por eso que una buena adaptación denota “Salud Mental” (sentirse bien consigo mismo, sentirse bien con respecto a los demás y ser capaz de enfrentar por sí mismo las exigencias de la vida), por lo que el ser humano es un ser complejo que en ocasiones le resulta complejo un cambio y más aún una adaptación constante.” (Collantes, 2006)

El primer factor comienza y está relacionado con la negación o impacto inicial de la resistencia, al ser en esta fase en la que los distintos empleados dentro de la organización perciben un peligro mediante, el cual, siente mucha ansiedad al cambio implantado por la organización.

El segundo factor desarrolla la defensa en donde el empleado, se mantiene con una determinación de realizar las actividades tal y como las ha realizado anteriormente, al poner una serie de excusas dentro de las cuales que el posible cambio dentro de la organización no va a tener los resultados que persigue.

El tercer factor implica la aceptación en la cual el empleado, se siente impotente por no poder impedir el cambio, sin embargo, busca posibles soluciones para desarrollar destrezas y aceptar el cambio en las organizaciones una manera eficiente.

El cuarto factor es la adaptación o asimilación es cuando el empleado entra en razón y entiende que los cambios, que se realizan son importantes en la empresa y le permiten ejecutar las acciones y procesos de una manera mucho más rápida, por lo tanto, logra una gran satisfacción en el empleado hacia el cambio.

1.3.1 Elementos ligados a la resistencia para el cambio

“Una organización discrepa los temas o no estar de acuerdo en los procesos implícitos en la empresa genera un estado emocional no placentero que está relacionado a la personalidad de cada uno de los trabajadores como un bloqueo a la consecución a las actividades asignadas.” (Quijano, 2016).

Resistencia ligada a la personalidad

La cual hace referencia a que dentro de la organización es muy complejo que un empleado pueda adaptarse rápidamente al cambio, precisamente por sus rasgos y su personalidad, lo que le impide avanzar y tenga retrocesos dentro de la organización al momento de cumplir una orden, esto hace relación, que se encuentre asociada intrínsecamente a la forma de pensar, decir y sentir las cosas, de esta manera el empleado piensa que bajo su criterio pensamientos e ideales, se ejecutarían cada uno los procesos dentro de la empresa.

Resistencia ligada al sistema social

Este tipo de resistencia, se enfoca directamente al clima laboral en las empresas en donde los trabajadores no establecen una correcta comunicación con sus compañeros en las áreas de trabajo debido a que predomina su personalidad y su falta de interés al momento de establecer una amistad, lo que impide, que se puedan desarrollar correctamente los procesos en las organizaciones.

Resistencia ligada al modo de implementación del cambio

Es cuando el empleado pone muchas excusas con el fin de no adaptarse a la organización o simplemente no estar de acuerdo como, se realizan los procesos dentro de la empresa. Esto está relacionado hacia la tecnología en donde el empleado prefiere realizar las actividades o llevar las transacciones de una manera manual y no hacer uso de la tecnología debido a un miedo hacia lo desconocido o simplemente el empleado no desea salir de su zona de confort para aprender algo distinto.

1.4 Satisfacción del personal

A la satisfacción, se la manifiesta como la actitud del empleado frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que permiten estar feliz, esa sensación que el individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen (Sampieri, 2014).

Un cambio laboral es un proceso de adaptación, que desencadena en la satisfacción del personal, “además” afirma que en este proceso de adaptación el tiempo juega un papel esencial, puesto que el nerviosismo es habitual durante los primeros días en un nuevo trabajo, todo es un nuevo reto y a la vez un continuo aprendizaje dentro de la organización. (Valdez, 2003)

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador, en función de las expectativas que estos tienen, surgen dos variables la insatisfacción y la satisfacción

laboral, que están directamente relacionadas con la motivación, independientes en su génesis (Felsinger., 2015).

El interés está centrado en dos variables la insatisfacción y la satisfacción laboral, que están directamente relacionadas con la motivación, con el personal motivado, existe mayor probabilidad de aportar al incremento del valor económico, por lo que es fundamental analizar estas dos variables, “asimismo” señala que existe una variedad de autores que tratan sobre la motivación del personal.

En donde más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima laboral en su empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiesten hacia la organización. (Battle, 2017)

Mientras en una organización menos satisfactorio sea el clima laboral, el porcentaje de satisfacción laboral será menor, al saber esta premisa dentro del ambiente laboral de la empresa, mientras un empleado, se encuentre menos motivado y con muy poca comunicación entre cada uno de los integrantes de la organización, la satisfacción laboral de este empleado va a ser mínima. (Corona, 2012).

1.5 Herramienta de evaluación de 360 °

Según: (Pereda & Berrocal, 2001), La herramienta de 360° es una técnica de evaluación, que se apoya en diversos parámetros de acuerdo a las necesidades de las empresas para mejorar los procesos realizados en donde intervienen los altos mandos, superiores, compañeros, subordinados e incluso clientes, para evaluar el rendimiento de una persona y definir sus necesidades de formación.

Según: (Alles, 2005), Afirma que la evaluación de 360°, también conocida como evaluación integral, es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones modernas, los principales usos, que se da a la evaluación de 360° son: medir la adaptación laboral, el desempeño del personal, medir las competencias y diseñar factores de evaluación para las organizaciones.

1.5.1 ¿Qué es la evaluación de 360 °?

Es una herramienta muy importante, que se desarrolla mediante una evaluación integral en donde, se mide y a su vez, se verifica las competencias de cada uno de los trabajadores de la empresa.

La herramienta de 360 comienza desde la comunicación interna entre los empleados de la empresa hasta llegar al punto final que es la satisfacción del personal en sus puestos de trabajo, de tal manera que la retroalimentación en las deficiencias en cada uno de los enfoques permite ser un factor muy importante para saber en qué factores, se toma más atención de tal manera que cada uno de los procesos y actividades de la empresa, se puedan cumplir a tiempo y de acuerdo a una planificación establecida

El informe de la evaluación de 360 grados, se enfoca principalmente en cada uno de los comportamientos y habilidades que tienen los empleados en su ambiente de trabajo, permite detectar las debilidades en los campos analizados y en base a esta información convertirlos en fortalezas, para tener un mayor grado de productividad y competitividad.

1.5.2 Elementos de la evaluación de 360 °

Preparación: toma en cuenta los tiempos que conlleva la evaluación, así como también, se le informa el procedimiento que implica la evaluación a la persona que va a ser evaluada por medio de la herramienta.

Sensibilización: el evaluador indica que los resultados, que se van a obtener al finalizar el proceso serán de mucho beneficio tanto para el empleado como para la empresa, en el sentido de corregir los parámetros y mejorar continuamente.

Proceso de evaluación: da a conocer las últimas indicaciones y a su vez los lineamientos que sigue el evaluado para culminar con éxito este proceso, de ser necesario, se responde dudas y preguntas antes de comenzar con la evaluación.

Recolección de datos: revisa si todas las preguntas han sido contestadas correctamente por parte del evaluado y posteriormente, se entra la evaluación a la persona que será encargado de analizar los resultados.

Reporte: en esta parte la persona encargada de analizar los resultados da a conocer al evaluado cuales son los factores positivos, así como también en que factores, se trabaja para su bienestar y el de la empresa.

Retroalimentación: esta es la última etapa en donde, se aplica un enfoque positivo hacia el evaluado, lo da a conocer los beneficios de la retroalimentación en el entorno laboral, al partir de esta primicia, se espera una respuesta positiva por parte del evaluado

1.5.3 Fases de la evaluación

*Evaluación de 90: grados es realizada exclusivamente por el jefe inmediato hacia un subordinado.

*Evaluación de 180: grados es gestionada por el jefe inmediato hacia el subordinado, así como también, también se realiza esta evaluación entre compañeros de la misma línea o jerarquía de trabajo.

*Evaluación de 270 grados: lo mismo de la evaluación de 180 grados con la diferencia, que además es realizada también desde un subordinado hacia su jefe inmediato, también es aplicable entre compañeros de la misma línea o jerarquía.

*Evaluación de 360 grados: se la conoce como la evaluación integral porque es realizada desde la línea de jerarquía mayor de la empresa hacia la última línea de jerarquía inferior y viceversa, se realiza el proceso.

¿Quiénes participan como evaluadores?

Cada uno de los trabajadores que han interactuado con la persona que van a evaluar o que han tenido la oportunidad de observar al evaluado en acción, para de esta manera poder evaluar satisfactoriamente sus distintas competencias en la empresa.

1.5.4 ¿Cómo analizan los factores en una evaluación 360°?

Es una herramienta muy eficiente para empresa, que aplica a cada uno de los empleados con el fin de mejorar y detectar las deficiencias en el entorno laboral

Analizan 8 factores de los cuales cada uno tiene 5 criterios a evaluar

Cuadro 2 Sistema de evaluación 360 grados

Puntos	Calificación
1 Punto	Deficiente
2 Puntos	Regular
3 Puntos	Bueno
4 Puntos	Muy Bueno
5 Puntos	Excelente

Fuente: Elaboración propia a partir de Jiménez (2005)

1.5.5 ¿Para qué sirve la evaluación de 360 °?

Es llamada también como “Evaluación Integral” la cual es una herramienta que permite medir las distintas competencias conductuales de los trabajadores de la empresa de cada área, para potencializar las actividades, que se realiza de una manera correcta, así como también para detectar las deficiencias y corregirlas en el menor tiempo posible, se realiza una retroalimentación de los procesos y actividades de la empresa.

Dentro de los usos de la herramienta de 360 ° tenemos:

- Medir eficientemente el desempeño de cada uno de los trabajadores.
- Evaluar y supervisar la adaptación de los empleados en cada una de las áreas de la empresa.
- Diseñar programas de retroalimentación y aprendizaje continuo.
- Fortalecer deficiencias en el entorno y mejorar el desempeño.

1.5.6 Finalidad de la herramienta de 360 °

Esta herramienta tiene como finalidad mejorar la adaptación, desempeño, comportamiento y satisfacción del personal en base a una manera más objetiva al tomar en consideración las necesidades y un análisis directamente desde los altos mandos, compañeros de trabajo, subordinados y los clientes internos de la empresa. (Flores, 2008)

La información recabada por diversos autores en lo relacionado al ambiente laboral, permite hacer un análisis más exhaustivo de las necesidades que presenta la empresa y a su vez encontrar un enfoque más apropiado que permita seguir un lineamiento en lo relacionado a la adaptación laboral y satisfacción del personal en la empresa.

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque y tipo de la investigación

El entorno de la presente investigación tiene el enfoque cualitativo que está conformado por una idea interpretativa que permite analizar la información como objeto de estudio, se utiliza para identificar y guiar ordenadamente para aplicar el proceso investigativo: formulación del problema, recolección de datos, evaluación de la evidencia, análisis e interpretación de la información, presentación de resultados.

Maxwell (1996) Afirma que: “La investigación cualitativa es empleada para cinco finalidades distintas”

- 1.- Comprender los significados que los actores dan a sus acciones, vidas y experiencias y a los sucesos y situaciones en los que participan.
- 2.-Comprender un contexto particular en el que los participantes actúan y la influencia que ese contexto ejerce sobre sus acciones.
- 3.-Identificar fenómenos e influencias no previstos y generar nuevas teorías fundamentadas en ellos.
- 4.-Comprender los procesos por los cuales los sucesos y acciones tienen lugar.
- 5.-Desarrollar explicaciones causales válidas al analizar cómo determinados sucesos influyen sobre otros.

La investigación es de campo, documental y bibliográfica, por lo tanto, en la investigación documental y bibliográfica, se busca artículos, libros, revistas y documentos científicos, que manifieste investigaciones relevantes sobre la adaptación laboral y satisfacción del personal, debido a que en la mayoría de los estudios poseen propuestas concretas y al dar soluciones reales y oportunas a los problemas, que se han encontrado. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

Realizar visitas a la empresa Mao Underwear que dará lugar a la recolección de información, que será de aporte para la investigación que es objeto de estudio y da

lugar a, que se encuentre una propuesta al mismo, sin embargo, el tipo de investigación es de tipo descriptivo, porque tiene como finalidad familiarizarse con la situación, costumbre y actitudes que predominan a través de una descripción exacta en cada una de las actividades, procesos, personas y objetos (Morales, 2010).

De acuerdo a lo manifestado anteriormente, se afirma que la presente investigación es de tipo descriptivo, porque en ella empleara métodos y procedimientos, que se aplicara para el desarrollo de la adaptación y satisfacción del personal.

2.2 Tipo de recolección de la información

El nivel de investigación es descriptivo por medio de este estudio, se pretende familiarizar el problema detectado en la empresa, que se emplea para el levantamiento de información en la empresa Mao Underwear, mediante una entrevista al Gerente General: Milton Altamirano y al Gerente de Producción: Christian Lalama quienes proporcionan datos que da a conocer más sobre el clima laboral y su satisfacción, “además”, se hará preguntas claves y concretas a los 54 empleados de la empresa en base a cuestionarios en las distintas áreas. Cabe indicar que los instrumentos utilizados para la presente investigación fueron validados por personas conocedoras del tema, los mismos, que se encuentran anexos.

Para la presente investigación no es necesario utilizar una formula estadística que nos permita obtener una muestra para poder realizar las respectivas encuestas porque la empresa cuenta con 54 empleados por lo, que se considera al 100% de la población en las distintas áreas que existe en la empresa, las encuestas, se las realizara completamente anónimas, se procede a realizar una tabulación, finalmente, se realiza el respectivo análisis e interpretación de la información para la toma de decisiones.

El tipo de recolección de información para la presente investigación es la encuesta y la entrevista, que permitirá tener una idea más clara, concreta y precisa del problema que engloba al entorno laboral en la empresa

Mediante una cita, se realizara una entrevista personal al Gerente General: Milton Altamirano y al Gerente de Producción: Christian Lalama quienes proporcionaran datos e información relevante para establecer una solución al problema detectado en la organización.

Resultados de la Entrevista

Cuadro 3 Resultado de la Entrevista

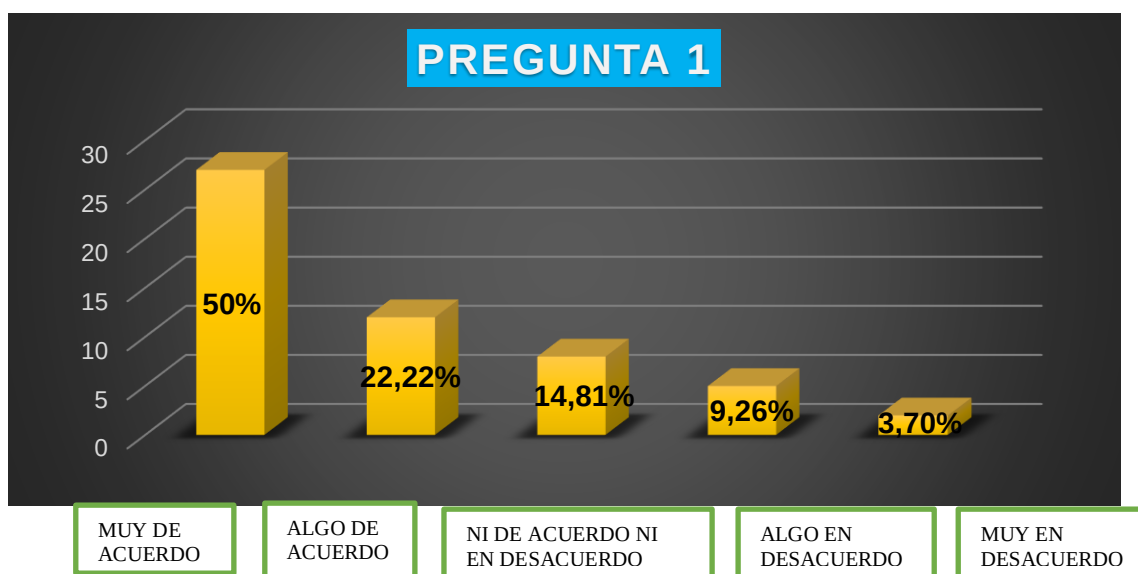
Entrevistado: Preguntas:	Gerente General: Milton Altamirano	Gerente de Producción: Christian Lalama
	Conclusiones	Conclusiones
1.- Cómo, se encuentra estructurado la empresa en los puestos de trabajo?	La estructura es en base a una planificación, que se establece en cada una de las reuniones y juntas extraordinarias de la organización	La estructura es mediante un orden jerárquico, en donde los altos mandos tendrán un grado mayor de responsabilidad y de decisiones.
2.- ¿Cómo, se determinan las estrategias para la adaptación laboral?	Comprende un procedimiento, en donde de acuerdo al puesto de trabajo, se establecen los procedimientos necesarios que permitan una correcta adaptación laboral	Sigue el protocolo establecido por la empresa que determinan los pasos y acciones previos para cada uno de los empleados antes de asignar tareas a sus puestos de trabajo
3.- ¿Qué tipo de problemas presentan los empleados para la no adaptación laboral en los puestos de trabajo?	Al ser un trabajo bajo presión, les cuesta en gran medida seguir los lineamientos de la empresa, por consiguiente, tener una correcta adaptación laboral dentro de la empresa en el menor tiempo.	El horario de trabajo a cumplir de los empleados es un factor que no permite la adaptación laboral, así como también la comunicación entre los trabajadores en las distintas áreas.
4.- ¿Qué factores originan la insatisfacción laboral?	Los factores son: el clima laboral, la comunicación interna, la delegación de actividades por procesos, la adaptación en los puestos de trabajo, el cumplimiento de actividades a tiempo.	Un factor es la no predisposición de seguir las ordenes establecidas, por lo tanto, se origina una deficiente comunicación asertiva de las ordenes que cumplirán los nuevos trabajadores de la empresa
5.- ¿Cómo mide la satisfacción laboral?	Lo realiza mediante una medición con el grado de productividad y el cumplimiento de metas y objetivos basados en una planificación establecida	Mediante el cumplimiento de metas al finalizar la jornada laboral de los empleados, al realizar el correcto análisis de los factores en la empresa.
6.- ¿Qué representa la Empresa Mao Underwear para usted en el cumplimiento de metas?	Representa mejorar constantemente los procesos y optimizar recursos en los procesos productivos para el cumplimiento de la producción	Tiene que cumplirse a tiempo los pedidos con cada uno de los parámetros establecidos en la planificación de la empresa
7.- ¿Qué herramientas consideraría aplicar usted dentro de la empresa para que exista una adaptación laboral y satisfacción del personal?	Una herramienta muy completa y a su vez sencilla para gestionar correctamente los factores de análisis de la empresa, así como también el grado de productividad de los empleados	Una herramienta que permita la evaluación constante para cada uno de los empleados que permita determinar los enfoques necesarios a tomar en consideración para el respectivo análisis de la empresa

Fuente: Elaboración propia

Resultados de la Encuesta

1.- De acuerdo a su experiencia en su lugar de trabajo ¿Usted, se encuentra satisfecho en las actividades que realiza?

Gráfico 1 Resultados pregunta 1



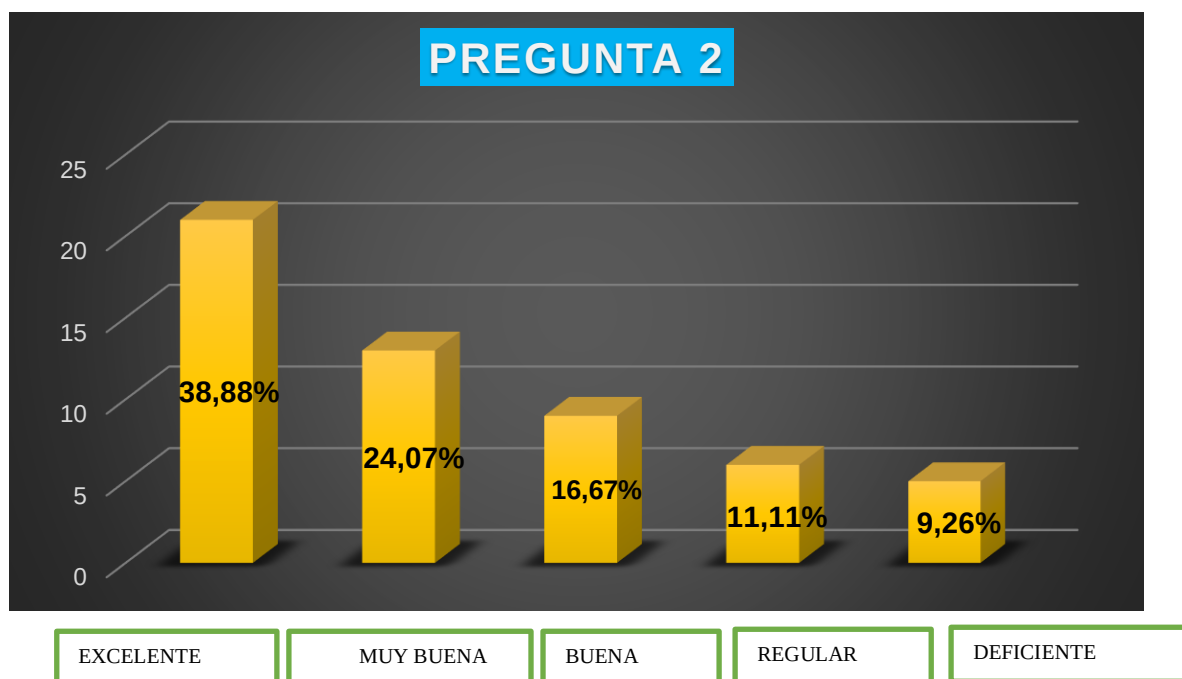
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El 50% los empleados, se encuentra satisfecho en los puestos y áreas de trabajo, sin embargo, el 22% manifiesta, que se tomarían alternativas y estrategias que permitan generen una estabilidad emocional en los trabajadores, la comunicación interna entre cada uno de los empleados permite cumplir con los objetivos propuestos en la organización.

2.-Al tomar en cuenta su experiencia de empleado, ¿Cómo evaluaría usted la comunicación al interior de la empresa MAO?

Gráfico 2 Resultados pregunta 2



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La comunicación es un eje fundamental dentro de la organización, por lo tanto, solo el 38% de los trabajadores piensa que su interacción es excelente y al menos un 24% considera que su comunicación es muy buena, por lo tanto, es necesario encontrar una fórmula que permita mejorar este hábito entre los empleados y “además” en los procesos dentro de la empresa, para el cumplimiento del producto final en los tiempos determinados en la planificación.

3.- ¿Qué aspectos de un plan de comunicación considera de mayor utilidad para usted en calidad de potenciar los procesos en la empresa?

Gráfico 3 Resultados pregunta 3



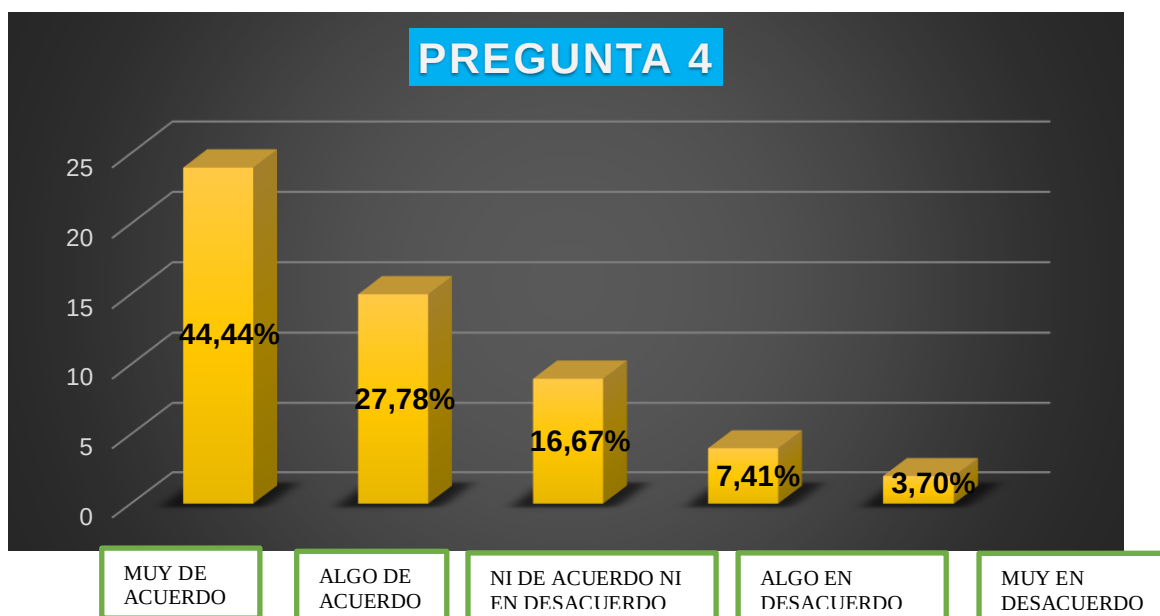
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Dentro de los aspectos analizados el 53,70% de los empleados consideran que la comunicación por órdenes de procesos es la más acertada para potenciar los procesos de la empresa y es precisamente este plan de trabajo donde la empresa toma en consideración para realizar un análisis a profundidad, el 35,19% que corresponde a la comunicación de nuevas operaciones los empleados manifiestan, que se hace más eficiente y óptimo a la vez, para que cada uno de sus compañeros pueda entender y ejecutar los procesos a tiempo.

4¿Considera usted que el ambiente de trabajo le genere un estrés laboral?

Gráfico 4 Resultados pregunta 4



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Más de un 40% de los trabajadores de la empresa manifiestan que el ambiente de trabajo les llega a generar un estrés laboral, lo que implica, que se trabaja bajo presión, “además” el 27,78% de los empleados consideran que el ambiente de trabajo no es el más adecuado. Existen factores que generan estrés laboral es por eso, que trabaja en una correcta adaptación laboral, mejorar el clima laboral y una correcta comunicación por parte de los empleados y lograr así un incremento a la satisfacción en cada uno de los puestos de trabajo.

5 ¿Qué motivos mejoraría el ambiente laboral dentro de la empresa?

Gráfico 5 Resultados pregunta 5



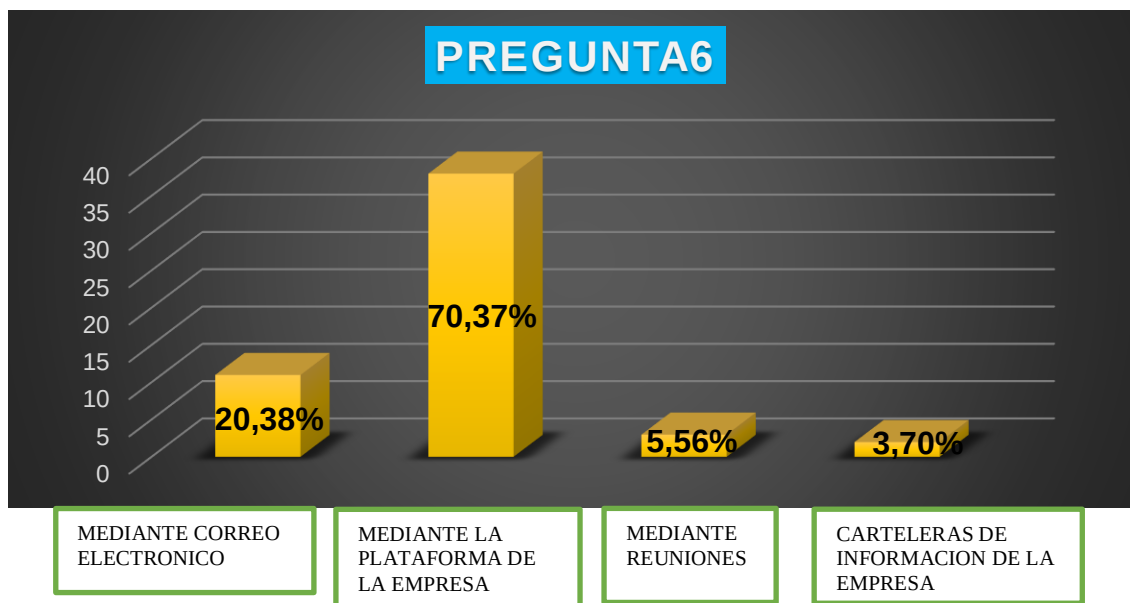
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El 57,41% de los empleados concuerdan que una correcta comunicación en el trabajo permite mejorar considerablemente el clima laboral dentro de la empresa, también es importante que exista una correcta coordinación entre cada uno de los procesos de la empresa, el 31,48% manifiestan, que se mejora el ambiente laboral mediante una correcta coordinación en los procesos, “además” de una buena comunicación y un adecuado ambiente laboral.

6.- ¿Qué medios considera usted más eficientes para comunicar las actividades dentro de la empresa?

Gráfico 6 Resultados pregunta 6



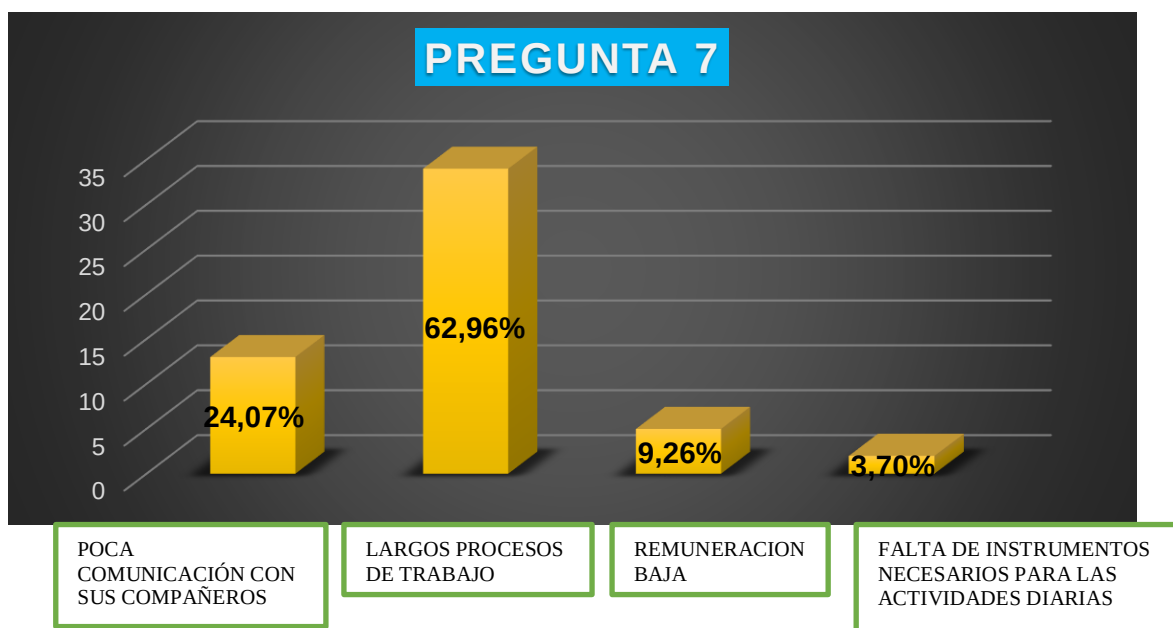
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Más de un 70% de los empleados dentro de la organización consideran que la información es por medio de la plataforma al ser una alternativa más eficiente, sin embargo, existe un 20.38% de aceptación que piensa que otra alternativa extra sería el uso del correo electrónico para gestionar la información. De esta manera la empresa invertirá más recursos económicos en tener una correcta y adecuada plataforma para el uso de cada uno de los trabajadores.

7.- ¿Cuáles son las causas para la no satisfacción laboral?

Gráfico 7 Resultados pregunta 7



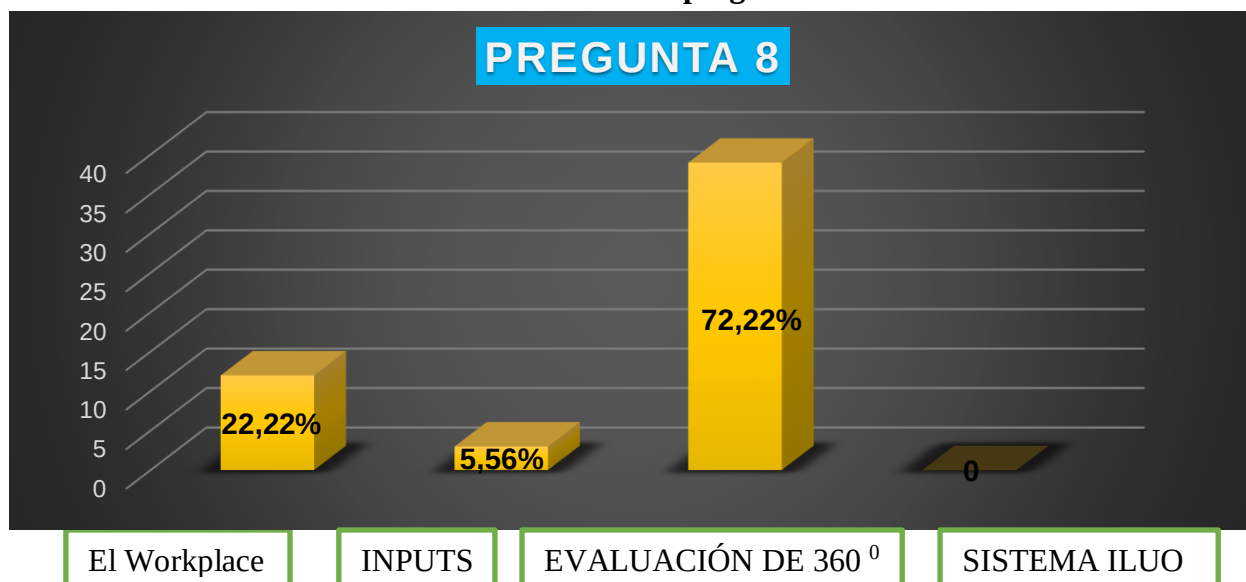
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Dos factores claves son los que impiden que no exista una correcta adaptación laboral dentro de la empresa, en primer lugar, con un 62,96% son los largos periodos de trabajo que genera estrés en los empleados, en segundo lugar, con un 24,07% considera que la poca comunicación entre cada uno de los empleados no permite, que se gestione adecuadamente los procesos en la empresa. De esta manera la empresa toma en consideración en mejorar estos dos principales aspectos para el beneficio de toda la organización.

8.- ¿Cuál herramienta piensa que mejoraría la adaptación laboral en la empresa?

Gráfico 8 Resultados pregunta 8



Fuente: Elaboración propia

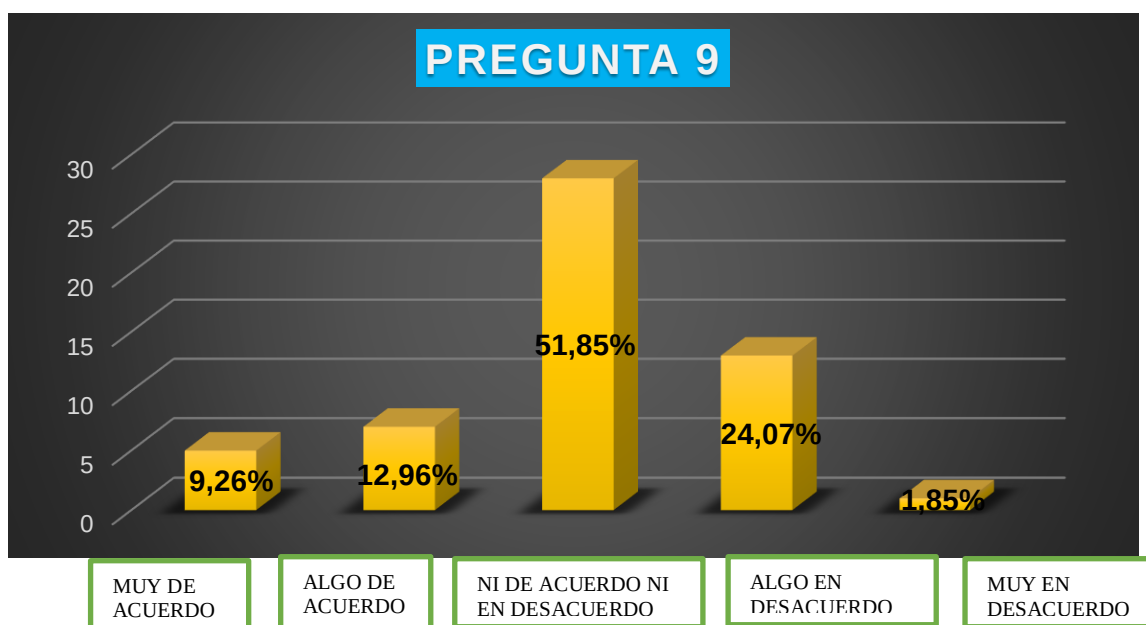
Interpretación

Al momento de analizar las distintas alternativas para mejorar la adaptación laboral dentro de la empresa, los empleados manifiestan con un 72,22% necesitaría una herramienta de 360 grados en la empresa que permita evaluar correctamente el desempeño en cada uno de los puestos de trabajo y de esta manera generar una satisfacción laboral. Y con un porcentaje del 22,22% un grupo reducido de empleados consideran que sería una buena herramienta para la adaptación laboral el Workplace.

Con la implementación de una herramienta de 360 grados en la empresa Mao Underwear, la organización podrá evaluar de una manera correcta la adaptación laboral de sus empleados y al corregir adecuadamente los factores de análisis, se lograra en el transcurrir del tiempo una satisfacción en los trabajadores.

9.- ¿Considera usted, que se encuentra adaptado de una manera satisfactoria en su lugar de trabajo dentro de la empresa?

Gráfico 9 Resultados pregunta 9



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Al menos el 51,85% % en la empresa considera, que se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo al estar adaptado en su puesto de trabajo y esto genera que existan factores que no han sido tomados en cuenta para su respectivo análisis y que la empresa pueda tomar los correctivos y mejorar. Con un porcentaje reducido porcentaje del 24,07% los empleados, se encuentran algo en desacuerdo a la forma de adaptarse en su lugar de trabajo dentro de la empresa. Es fundamental que el empleado en la Empresa Mao Underwear, se encuentre adaptado correctamente a su lugar de trabajo, así como también el trabajador está capacitado en su área para que pueda cumplir correctamente las actividades asignadas de acuerdo a la planificación de la organización.

10.- ¿Encuentra usted satisfacción en su puesto de trabajo dentro de la empresa MAO?

Gráfico 10 Resultados pregunta 10



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El Resultado del 44,44% en la encuesta manifiesta que en el puesto del trabajo los empleados no, se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo en la satisfacción laboral y esto genera una incertidumbre en la empresa para saber cuáles son las causas y motivos que origina estos acontecimientos en los trabajadores, sin embargo, un pequeño porcentaje del 24.07% comparece que su satisfacción en el trabajo, se encuentran algo de acuerdo en sus áreas de trabajo. Se implementa una herramienta en la empresa que permita identificar las causas, por consiguiente, corregir a tiempo de una manera satisfactoria cada uno de los factores que impiden que los empleados no, se encuentren totalmente adaptados y satisfechos en su lugar de trabajo

CAPITULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Propuesta para la adaptación laboral y satisfacción del personal en la empresa Mao Underwear

Antecedentes

La gestión de la empresa Mao Underwear comienza a cargo del Sr Milton Altamirano y su esposa Martha Segura, en el año 2000 en el barrio de la Concepción de la ciudad de Ambato, en una habitación pequeña de tres por cuatro metros cuadrados. Uno de los factores que sostuvieron este emprendimiento fue la experiencia adquirida que don Milton Altamirano llegó a tener en una empresa textil donde, se desempeñaba como empleado en el sector de la producción.

La actividad económica, se inició con capital propio, y de la misma manera la venta de su vehículo le permitió poder inyectarle un poco de capital donde, se adquirió cuatro máquinas usadas y un total de cuatro personas para toda la actividad de la producción de ropa interior, después de un año de haber comenzado las actividades y puesto en marcha la empresa, se decide realizar un préstamo en una institución bancaria para la adquisición de más máquinas para cada uno de los procesos, así como también para la compra de telas y materiales que permitan de una manera satisfactoria incrementar la producción y poder satisfacer la demanda en el mercado nacional.

En el mismo año, se realizó otro préstamo en una institución bancaria para realizar la construcción de la primera planta y la ampliación de las instalaciones utilizadas anteriormente. La demanda, se incrementa con el pasar de los días, sin embargo, con el capital actual en esos momentos, se producía un total de 60 docenas de interiores en todo el mes, y una vez terminada la producción, se los vendía únicamente a clientes que cancelaban de contado su pedido. Actualmente la empresa, se encuentra ubicada en la parroquia de Atahualpa, estructurada correctamente así como también consolidada en el Mercado Nacional e Internacional (Colombia y Perú).

La empresa Mao Underwear en sus inicios comenzó con sus actividades sin ningún tipo de administración, debido a que el presupuesto en esos momentos era muy limitado, al poco tiempo, se logró estructurar una correcta administración en la empresa, factor fundamental que ha permitido planificar correctamente las actividades y cumplirlas ordenadamente, se tiene como resultado un crecimiento exponencial en la empresa a nivel nacional y en pocos años un gran crecimiento a nivel internacional especialmente en los países de Colombia y Perú.

Los principales proveedores de telas para la empresa Mao son los países de Colombia y Perú en relación calidad/ precio; todo lo relacionado a los elásticos e hilos provienen de Brasil “además”, se toma en consideración la materia prima que la empresa utiliza es un 70% importado y un restante 30% nacional.

La producción de ropa íntima en la empresa Mao son supervisados en base a tres parámetros muy importantes:

*Calidad: Esta corresponde a los estándares más altos para poder brindar un excelente producto y de alta durabilidad.

*Precio: para ser muy competitivo, de esta manera el producto final tendrá un precio justo para el consumidor final

*Entrega a tiempo: Si los proveedores nos entregan a tiempo la materia prima y los insumos, se podrá ejecutar a tiempo cada uno de los procesos de fabricación y de esta manera cumplir con los pedidos pendientes de acuerdo a una planificación establecida

Producción y Exportación

La empresa Mao Underwear realiza la venta por medio de canales de distribución directa a los principales centros de distribución de la marca a nivel nacional en donde llega a la mayoría de las ciudades del país.

También, se mantiene una exportación del producto a Colombia y Perú en un segmento medio alto y al tener una innovación constante de acuerdo a las temporadas del año, por el crecimiento de la marca, se pretende expandir la exportación de los productos a Chile en un corto periodo. Para la producción nacional e internacional, se elaboran entre 15.000 a 16.000 docenas al mes Siempre, se realiza un control de calidad en las

prendas para precautelar que el producto final, se encuentre elaborado correctamente bajo los más altos estándares de calidad.

Tecnología, maquinaria y equipos

Para brindar los mejores estándares de calidad en cada uno de los productos, se procedió a cambiar en un 75% la maquinaria a la tecnología más actual, al tomar en consideración que anteriormente los equipos, que se utilizaban eran Overlock, rectas, recubridoras, así como también elasticadoras y al saber que en muchos de los procesos, se los hacía manualmente y en muy pocos procesos, se los realizaba con maquinarias semiautomáticas.

La inversión ha sido elevada para cambiar la mayoría de las maquinas a la última tecnología, pero los beneficios han sido satisfactoriamente positivos en donde, se han reducido en su mayoría procesos innecesarios, tiempos muertos de fabricación y sobre todo, se ha podido incrementar la producción.

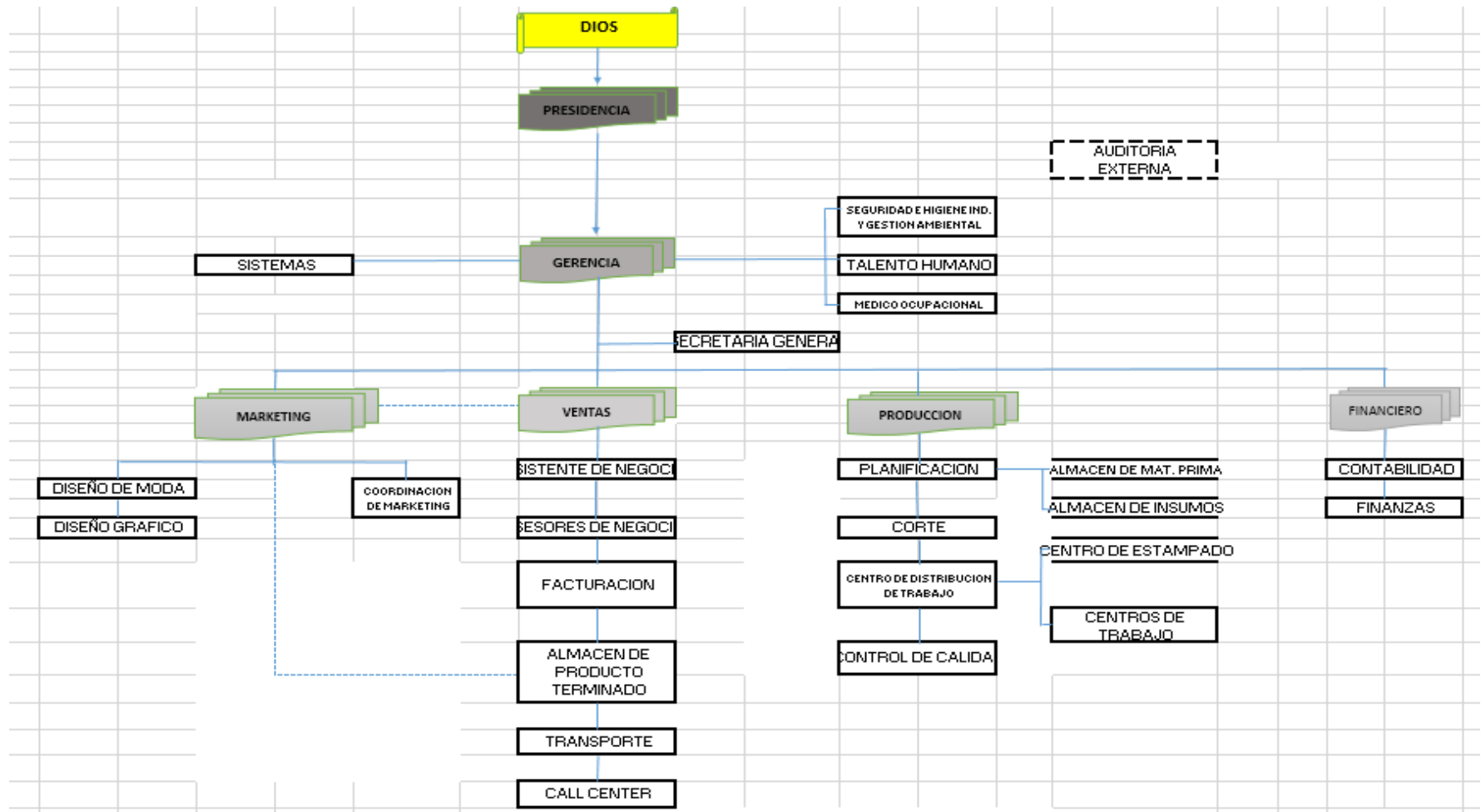
Con el transcurrir de los años la empresa ha crecido y en la actualidad las ventas anuales sobrepasan los 5 Millones de dólares incluido el mercado nacional e internacional.

Por esta razón el Servicio de Rentas Internas (SRI) les notifico que pasaron a ser contribuyentes especiales, esto demuestra que en base a una buena planificación y control en los procesos de fabricación y a su vez una buena estrategia de ventas año tras año.

Organigrama estructural de la empresa Mao Underwear

La empresa, se enfoca en tener un organigrama estructural de forma horizontal, en donde su eje principal comienza con la Fe en Dios, la estructura comienza con el Presidente y Gerente General que son encargados de tomar las decisiones en la empresa y “además” son quienes mantienen una comunicación constantemente con: Secretaria, Sistemas y Talento humano para el correcto desarrollo de la organización.

Figura 3 Organigrama estructural de la empresa Mao Underwear



Fuente: Empresa Mao Underwear

La empresa Mao Underwear consta con un total de 54 empleados en toda la empresa, distribuidos de la siguiente manera:

*21 Personas encargadas de las áreas de: Gerencial, Marketing, Ventas, Jefe de producción, Finanzas

*33 Personas encargas exclusivamente en las áreas de Producción: Planificación, Centro de distribución de trabajos, Corte, Centro de calidad, Almacenamiento de materia prima e Insumos, Centro de estampados.

El Organigrama de la empresa Mao Underwear es muy importante para planificar y guiar a cada uno de los trabajadores en cada una de las actividades asignadas para el cumplimiento de metas y objetivos, lo que permite gestionar una adaptación laboral eficaz en los empleados en las áreas de la empresa, por lo tanto, al cumplirse correctamente este proceso generara al finalizar el día una satisfacción de los empleados.

Cuadro 4 FODA de la empresa Mao Underwear

Fortalezas	Oportunidades
*Supervisión periódica a cada uno de los empleados en la empresa. *En cada área de trabajo existe maquinaria con tecnología de punta para la elaboración de productos. *Innovación constante de cada uno los productos. *Buscar constantemente la satisfacción de los empleados en las diversas áreas del trabajo *Evaluación del rendimiento de las actividades de los empleados para un posterior análisis.	*Adecuado control de las actividades de los empleados de la organización. *Trabajo en equipo para poder diseñar productos de buena calidad a la vanguardia de la moda *Consolidar relación cliente/empresa en el tiempo *Mayor rendimiento del empleado en las actividades y un incremento en la productividad de la organización *Optimar recursos, así como también del tiempo a través de una herramienta de evaluación.
Debilidades	Amenazas
*Deficiente adaptación laboral de los empleados en las áreas de trabajo de la organización *Poca comunicación eficiente en cada una de las áreas de trabajo. *Dependencia de las importaciones para la materia prima e insumos *Insatisfacción de los empleados en sus puestos de trabajo *Ausencia de una correcta herramienta de evaluación integral para los empleados en la organización	*Miedo y estrés de actividades asignadas y generación de cuellos de botella en distintos procesos. *Incremento de errores en el producto final lanzado al mercado. *Posibles retrasos en la producción y reclamos en los pedidos por entregar *Bajo compromiso para el cumplimiento de metas en la empresa *Impedimento para analizar y evaluar los factores de los empleados para corregirlos a tiempo en la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5 Matriz Cruzada FODA

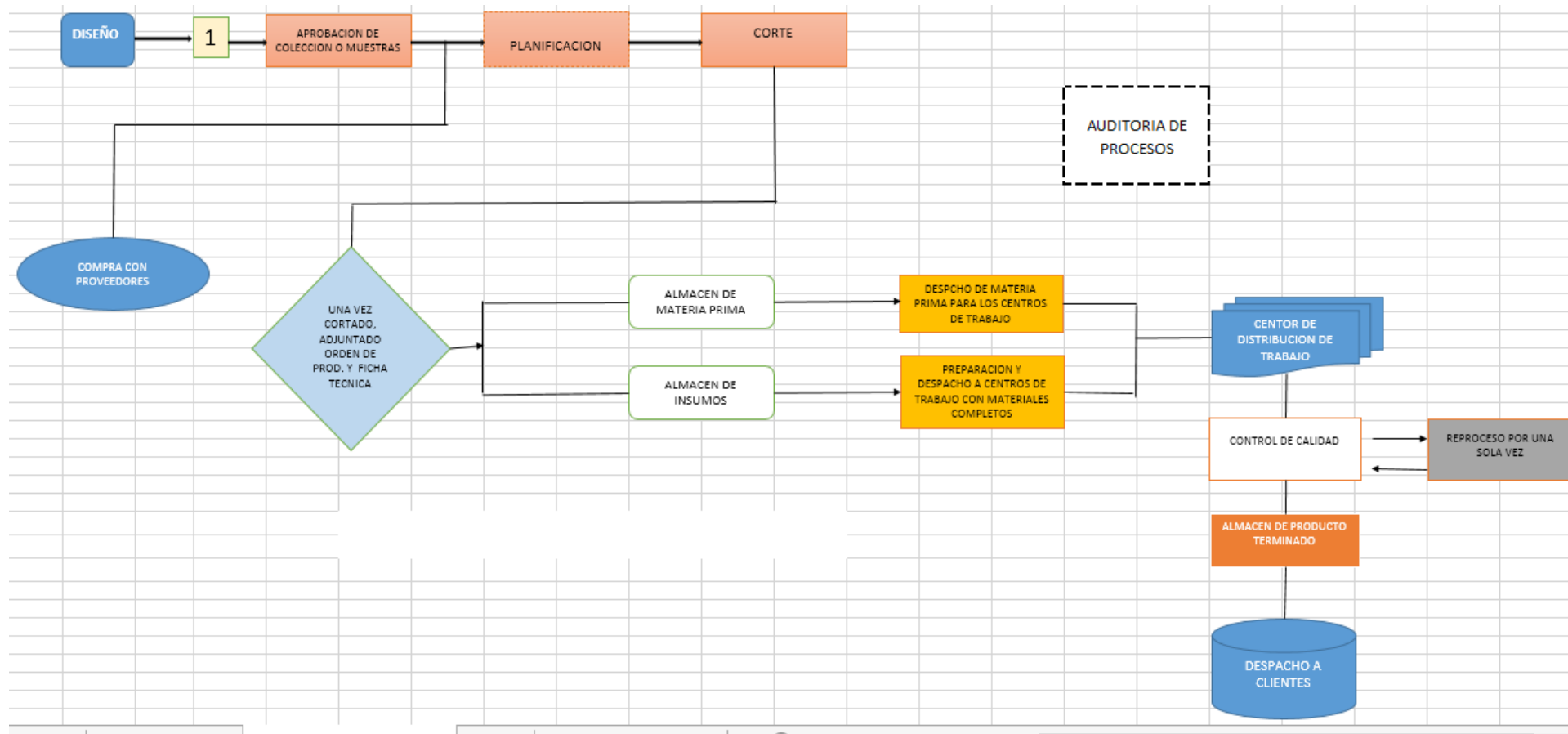
	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	Estrategia (F O) -La supervisión de los procesos de la empresa permitirá tener un control adecuado de las actividades que realizan los empleados. -Al contar la empresa con la última tecnología, se podrá trabajar en equipo para confeccionar prendas de excelente calidad y de moda -Al contar la organización con una innovación constante, se podrá consolidar en el tiempo una excelente relación cliente/ empresa. -La empresa al buscar la motivación del empleado, lograra un mayor rendimiento de actividades así como también en la productividad. -Cuando, se busca evaluar el rendimiento de los empleados, se optimiza el tiempo a través de una herramienta.	Estrategia (D O) -Si la empresa tiene un correcto control de las actividades de los empleados, podrá mejorar la adaptación laboral en las áreas de trabajo. -Con el trabajo en equipo, se aprovecha para corregir la poca comunicación que existe en cada una de las áreas de trabajo de la empresa. -Con una consolidación cliente/empresa en el tiempo, se mejora dependencia de las importaciones para la materia prima e insumos -Sí, se origina un mayor rendimiento en el empleado y a su vez se incrementa la productividad, se podrá disminuir la insatisfacción en los puestos de trabajo. -Al optimizar recursos en la empresa, se podrá hacer uso de una adecuada herramienta de evaluación para los empleados.
AMENAZAS	Estrategia (F A) -Cuando la empresa realiza una supervisión a los empleados, se forma un eje fundamental al reducir el miedo y estrés a los trabajadores. -Con la implementación de la maquinaria de punta, se podrá reducir los errores en el producto final.	Estrategia (D A) -Mejora la adaptación laboral en las áreas de trabajo para reducir el miedo y estrés de los trabajadores que generan un cuello de botella. -La empresa mejora la comunicación en las áreas de trabajo para el producto final cuente con el menor número de errores.

	-Al existir innovación constante en los productos la empresa hace frente a los posibles retrasos en la producción. -Al buscar la empresa que el empleado, se encuentre satisfecho, se podrá comprometer al trabajador para el cumplimiento de metas. -Al evaluar la organización el rendimiento del trabajador, se podrá analizar de una manera correcta los factores y poder corregirlos a tiempo.	-Existe una disminución de las importaciones para la materia prima para evitar posibles retrasos en la producción. -Al bajar los niveles de insatisfacción de los empleados, se disminuirá el poco compromiso para el cumplimiento de metas en la empresa. -La empresa implementa una correcta herramienta de evaluación de los empleados para eliminar el impedimento del análisis y evaluación de los factores
--	--	---

Fuente: Elaboración propia.

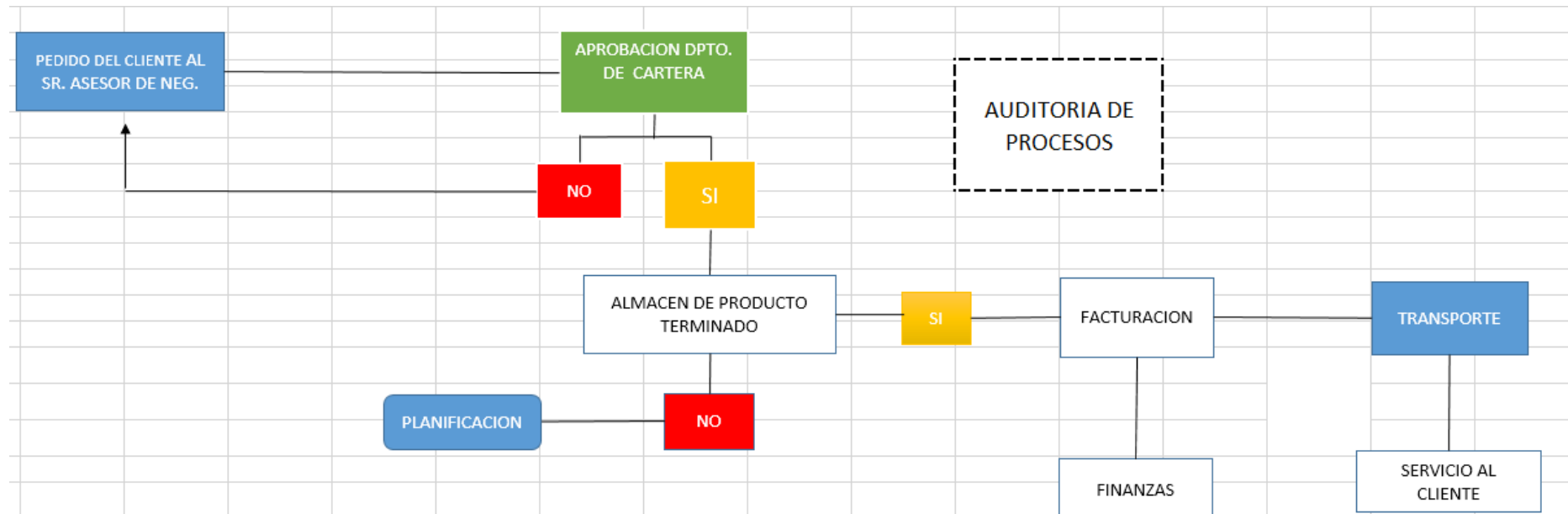
Para tener un conocimiento y un análisis más amplio del entorno de la empresa Mao Underwear, se desarrolla un FODA; para ayudar a la empresa a localizar áreas de crecimiento en el entorno laboral, oportunidades en los puestos de trabajo, análisis de las debilidades y alertar de posibles amenazas que pueda contar la empresa, el cual, este diagnóstico, se tiene un indicador más amplio de la organización, para posteriormente la empresa pueda tomar decisiones asertivas que permitan tener un beneficio y un incremento en la producción en el transcurso del tiempo.

Figura 4 Proceso de fabricación de productos de la empresa Mao Underwear (a)



Fuente: Empresa Mao Underwear

Figura 5 Proceso de fabricación de productos de la empresa Mao Underwear (b)



Fuente: Empresa Mao Underwear

Mecanismos de comercialización

Mediante un correcto sistema de marketing, se promociona constantemente la marca principalmente en redes sociales

Realiza la venta mediante los canales de distribución directamente en la Sierra y la Costa y de esta forma, se llega a la mayoría de las provincias del Ecuador.

A nivel Internacional mediante la presentación de formularios correspondiente que permiten, que se pueda realizar la venta a Colombia y Perú

Aunque la Empresa Mao Underwear, se encuentra en la ciudad de Ambato la mayoría de los principales clientes mayoristas realizan la compra mediante la página web de la empresa donde tienen toda la información necesaria de códigos y precios de acuerdo a las colecciones lanzadas al mercado.

Para los créditos hacia los clientes dependerá de su frecuencia de compra, así como también de la cantidad de docenas que desea comprar

De la misma manera los clientes minoristas, se acercaran directamente a comprar en la empresa ubicada en la ciudad de Ambato, Parroquia Atahualpa

3.2 Herramienta de 360 para la empresa Mao Underwear

Comprender el proceso que implica la adaptación laboral de los empleados en la empresa Mao Underwear es encontrar un punto de partida y las causas que originan el problema en la organización, por tal motivo, se procede a realizar una entrevista al Gerente General: Ing. Milton Altamirano, así como también al Gerente de Producción: Christian Lalama para conocer más a fondo el problema en la empresa y determinar una solución, en consecuencia después de analizar las dificultades en los diferentes procesos y actividades, que se desarrollan, se toma en consideración contrarrestar el problema originado mediante una herramienta que permita evaluar los factores fundamentales en donde los empleados no desarrollaran correctamente en sus puestos de trabajo.

Al tomar en consideración el resultado de una de las preguntas, que se plantearon en la encuesta a la empresa, para saber cuál es la herramienta más adecuada para la organización para solventar dicho problema, se procede a crear la herramienta de evaluación de 360 grados, en donde al conocer las dificultades que presenta la empresa, se plantean los siguientes factores:

- La comunicación interna de los empleados
- Coordinación de trabajo en equipo y ambiente laboral
- La resolución oportuna y eficiente de problemas
- Mejora continua en procesos y actividades de la empresa
- Coordinación y administración eficiente del tiempo
- Directo al cliente
- Adaptación laboral y desarrollo de estrategias
- Satisfacción del personal

Hay 8 factores divididos cada uno en 5 subfactores que permitan evaluar las habilidades y destrezas de los empleados para saber en dónde la empresa enfoca más y corrige a tiempo dicho problema para que el empleado pueda lograr una correcta adaptación laboral, por consiguiente, una satisfacción en su lugar de trabajo

La evaluación de 360 en la empresa Mao Underwear, se convertirá en una herramienta muy importante enfocado en las competencias de cada uno de los trabajadores que permita una mejor adaptación laboral en sus puestos de trabajo, así como también el personal, se encuentre satisfecho en su entorno laboral, por lo tanto, se podrá planificar metas a corto, mediano y largo plazo.

También permitirá corregir y evaluar cada área de trabajo a su debido tiempo, por consiguiente, tomar las respectivas precauciones y de ser necesario dar las soluciones que permitan a futuro tener el éxito en la organización y de esta manera la empresa pueda desempeñarse correctamente en cada una de las actividades y procesos de la mejor manera, mientras, se supervise constantemente cada uno de estos factores en donde permitirán tomar las mejores decisiones orientadas a resultados positivos en la productividad y desarrollo de la empresa.

Hay que tomar en consideración que la evaluación de 360 grados evalúa: el jefe directo, un compañero de trabajo, un subordinado, un cliente externo, un cliente externo con el único fin de los resultados obtenidos permitan mejorar de forma global el entorno laboral desde los altos mandos hasta las últimas líneas de jerarquía de la empresa

En base a los resultados obtenidos en la evaluación de 360 grados y después de realizar el respectivo análisis, se podrá tomar las decisiones de fortalecer los procesos así como también de tomar en consideración los correctivos necesarios en cada área de la organización.

¿Porque implementar la evaluación 360 grados para la empresa Mao Underwear y cuáles son sus beneficios?

Mediante el análisis de las encuestas y entrevistas realizadas en la empresa, así como también el diagnostico mediante un Foda se pudo obtener la información necesaria para saber y entender la situación actual que engloba el ámbito laboral en la empresa Mao Underwear, por lo tanto, de acuerdo a las necesidades de la organización y en base a la información de la evaluación de 360 grados en las empresas por parte de Martha Alles, se decide crear una herramienta de 360 grados que permita hacer una evaluación integral a cada uno de los empleados en ocho diferentes factores que le

permita a la empresa tener una adaptación más eficiente en los puestos de trabajo y una satisfacción del personal en cada uno de los puestos de trabajo

Entre los beneficios que ofrece la herramienta tenemos:

- Obtener de la información de cada uno de los empleados de la empresa desde diferentes perspectivas en el entorno de la organización para mejorar las deficiencias
- Fomentar y estructurar un correcto trabajo en equipo con cada uno de los trabajadores de cada área y de esta manera realizar una crítica constructiva en beneficio de la empresa.
- Identificar las fortalezas en las áreas evaluadas y desarrollar estrategias que permitan potencializar las habilidades de los empleados
- Permite que los empleados se adapten al ámbito laboral y se desempeñen de una mejor manera las actividades asignadas
- Proporciona una adecuada retroalimentación de las actividades y procesos
- Efectiviza estrategias para el control del tiempo en los procesos productivos
- Permite identificar los factores que no permiten una correcta adaptación laboral
- Construye un correcto ambiente laboral enfocado en la comunicación interna para lograr una satisfacción del personal

Nota Importante. Es recomendable realizar la evaluación en la empresa en periodos de 6 meses

Cuadro 6 Herramienta de evaluación de 360 grados para la empresa Mao Underwear datos informativos

		Herramienta de Evaluación de 360 Grados para la Empresa Mao Undewear											
		FECHA:											
		DATOS DEL EVALUADO											
Nombres Completos:													
Departamento:													
Puesto:													
DATOS DEL EVALUADOR													
Nombre Completos:													
Relación con el evaluado													
INSTRUCCIONES		Marque con una X el casillero que usted considere correcto de acuerdo a cada pregunta											

Fuente: elaboración propia

Esta herramienta de 360 grados para la empresa Mao Underwear permitirá evaluar 8 factor distintos dentro del ambiente laboral

- Factor a la comunicación interna de los empleados
- Factor a la coordinación de trabajo en equipo y ambiente laboral
- Factor a la resolución oportuna y eficiente de problemas
- Factor a la mejora continua en procesos y actividades de la empresa
- Factor a la coordinación y administración eficiente del tiempo
- Factor directo al cliente
- Factor a la adaptación laboral y desarrollo de estrategias
- Factor a la satisfacción del personal

Cuadro 7 Herramienta 360: Factor de la comunicación de los empleados en la empresa

COMPETENCIAS A EVALUAR						CALIFICACIÓN				
						Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
						1	2	3	4	5
Factor de la Comunicación de los empleados en la empresa										
1	En su lugar de trabajo desarrolla una comunicación efectiva y asertiva.									
2	Escucha y Respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo									
3	Pone la atención necesaria cuando se desarrolla una conversación									
4	Como es su comunicación escrita es los procesos de trabajo									
5	Indica correctamente lo que desea expresar en la comunicación									

Fuente: elaboración propia

En este factor de la comunicación, se busca mejorar la información que, se trasmite de un empleado hacia otro de una manera asertiva para mejorar la competitividad de la empresa, mediante esto, se logra el cumplimiento de objetivos y metas establecidas en una planificación.

Una buena comunicación implica transmitir de manera efectiva y asertiva el mensaje entre cada uno de los integrantes del equipo de trabajo con el fin de cumplir a tiempo la producción en la empresa.

Cuadro 8 Herramienta 360: Factor a la coordinación de trabajo en equipo y ambiente laboral

	Factor a la Coordinación de trabajo en equipo y ambiente laboral						
6	Se desempeña como un miembro activo del equipo.						
7	Inspira a sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas						
8	Comparte constantemente entre sus compañeros sus habilidades y conocimientos						
9	Desarrolla y fomenta el reconocimiento de logros en equipo						
10	Propone ideas útiles para fomentar la idea de trabajo en equipo						

Fuente: elaboración propia

Es importante conocer las fortalezas de cada uno de los empleados, así como también sus habilidades en las áreas de desarrollo, se establece las competencias a realizarse mediante un proceso y una planificación estructurada.

El trabajo en equipo fomenta la unión, una buena comunicación y el reconocimiento de logros en equipo que son importantes para el cumplimiento de metas, lo que implica que las metas planteadas, no se consigue sin la ayuda de cada uno de los empleados de la empresa.

Cuadro 9 Herramienta 360: Factor a la resolución oportuna y eficiente de problemas

	Factor a la Resolución oportuna y eficiente de problemas						
11	Indaga y compara diferentes tipos información antes de tomar decisiones						
12	Desarrolla alternativas que permita solucionar problemas						
13	Opta por ser flexible antes los cambios a desarrollarse						
14	Considera las implicaciones que podría darse al tomar decisiones						
15	Es cauto y fomenta la calma en acciones complejas en el entorno de trabajo						

Fuente: elaboración propia

La resolución acertada de problemas dentro de una empresa abarca la toma de decisiones acertadas que contribuye a conseguir mejores resultados de manera más eficiente en las distintas áreas del trabajo.

Aborda el desarrollo de habilidades de pensar de una manera más lógica así como también creativa que permita la solución de problemas en acciones complejas en el entorno del trabajo al analizarla situación y de esta manera tomar la mejor decisión enfocado en el desarrollo de la empresa

Cuadro 10 Herramienta 360: Factor a la mejora continua en procesos y actividades de la empresa

	Factor a la Mejora continua en procesos y actividades de la empresa						
16	Desarrolla la habilidad de adaptarse hacia nuevos procesos en la empresa						
17	Complementa las ideas de las demás personas para mejorar los procedimientos						
18	Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades.						
19	Genera ideas que permitan innovar y mejorar los procesos						
20	Busca la oportunidad de incrementar sus habilidades y destrezas en el area de trabajo						

Fuente: elaboración propia

La mejora continua de procesos permite identificar alternativas y opciones diferentes a los procesos productivos de la empresa para obtener la mejor calidad posible en los distintos productos que elabora la empresa.

Conlleva la generación de ideas que permitan innovar satisfactoriamente las actividades y procesos con el fin de aumentar la productividad en las empresas y reducir los tiempos de producción en nuevas maneras de realizar las actividades respectivas.

Cuadro 11 Herramienta 360: Factor a la administración eficiente de tiempo

	Factor a la Coordinación y administración eficiente del tiempo						
21	Administra de manera ordena su tiempo para el cumplimiento de tareas						
22	Establece una planificación a tiempo para cumplir las actividades asignados						
23	Utiliza correctamente los recursos a su disposición para el cumplimiento de actividades						
24	Coordina a tiempo las funciones a cumplir con sus compañeros de trabajo						
25	Los periodos de trabajo y coordinación de actividades se desarrollan a tiempo bajo una planificación						

Fuente: elaboración propia

Una correcta administración y una planificación a tiempo será de vital importancia para el logro de cada uno de los objetivos en la empresa, al tomar en cuenta que una mala organización de actividades y procesos tendrán como consecuencia una pérdida de tiempo en los procesos productivos que implicara la reducción de la productividad y ganancias en la empresa.

Toma en consideración cuánto es el tiempo, que se tarda en hacer cada actividad en las distintas áreas de la empresa y buscar la eliminación de distractores que no permiten el cumplimiento de las actividades.

Cuadro 12 Herramienta 360: Factor directo en el cliente

	Factor directo en el cliente						
26	Fomenta una relación de confianza a largo plazo con los clientes de la empresa						
27	Busca crear la satisfacción del cliente al brindar un servicio de excelencia.						
28	Desarrolla estrategias de brindar un valor agregado a cada uno de los clientes						
29	Comprende las necesidades del cliente y brinda las soluciones necesarias						
30	Se muestra ante el cliente como una persona confiable para solventar sus dudas						

Fuente: elaboración propia

Este factor está relacionado exclusivamente al cliente y la manera de cómo crear un lazo de amistad a largo plazo para de esta manera solventar correctamente las inquietudes que tengan los clientes y poderles brindar las soluciones necesarias.

Implica desarrollar estrategias que permitan poder brindar un valor agregado y diferencial a cada uno de los clientes, mediante una comunicación efectiva así como también asertiva y de esta manera saber cuáles son los puntos fuertes y débiles de los productos para mejorarlos consecutivamente.

Cuadro 13 Herramienta 360: Factor a la adaptación laboral y desarrollo de estrategias

	Factor a la Adaptacion laboral y desarrollo de estartegias						
31	Comprende las implicaciones de su puesto de trabajo para una correcta adaptacion laboral						
32	Desarrolla habilidades y destrezas que le permitan tener una correcta adaptación laboral						
33	Tiene visión de crear oportunidades de crecimiento para su entorno en la empresa						
34	Justifica la toma de decisiones en la misión, visión y planificacion de la organización.						
35	Busca la ayuda necesaria que le permita facilmente adaptarse a su lugar de trabajo						

Fuente: elaboración propia

La adaptación laboral en una empresa resulta ser un proceso un tanto complejo en medida en que las aptitudes y destrezas laborales de cada uno de los trabajadores estarán alineadas a sus lugares de trabajo, cada una de estas acciones implica adaptarse a la organización en el menor tiempo posible para el cumplimiento de las funciones asignadas así como también evaluar el rendimiento en un determinado periodo de tiempo y el resultado obtenido de su satisfacción laboral.

Una correcta y estructurada adaptación laboral de los empleados en la empresa garantiza el desarrollo de habilidades y destrezas en el cumplimiento de metas y objetivos planteados por la empresa.

Cuadro 14 Herramienta 360: Factor a la satisfacción del personal

	Factor a la satisfaccion del personal						
36	Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias						
37	El ambiente organizacional estimula el desarrollo correcto de actividades						
38	Se encuentro satisfecho con lo niveles de resultados dentro de la organización						
39	Se identifica con los objetivos, metas y politicas de la empresa						
40	Comunica de manera oportuna y esfecifica como se siente en el entorno laboral						

Fuente: elaboración propia

El factor a la satisfacción personal es el conjunto de actitudes que presenta el trabajador en torno al conjunto de actividades asignadas, por consiguiente, se manifiesta que en una empresa la satisfacción es directamente proporcional a la entrega del trabajador en el cumplimiento de metas, de esta manera una correcta motivación permitirá, que se logre aumentar la productividad. la satisfacción en el trabajo de una persona, mayor será su compromiso, motivación y productividad, Un empleado, se encuentra satisfecho si existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo, se trabaja correctamente en equipo, si cuenta con las herramientas necesarias para el cumplimiento de actividades y si existe el cumplimiento de objetivos y metas en la empresa.

Cuadro 15 Herramienta 360: Resultados de las competencias a evaluar

RESULTADOS DE LAS COMPETENCIAS A EVALUAR					DE 1 A 5	DE 6 A 10	DE 11 A 15	DE 16 A 20	DE 21 A 25
Factor de la Comunicación de los empleados en la empresa									
Factor a la Coordinación de trabajo en equipo y ambiente laboral									
Factor a la Resolución oportuna y eficiente de problemas									
Factor a la Mejora continua en procesos y actividades de la empresa									
Factor a la Coordinación y administración eficiente del tiempo									
Factor directo al cliente									
Factor a la Adaptación laboral y desarrollo de estrategias									
Factor a la satisfacción del personal									

Fuente: elaboración propia

AL analizar 8 factores de los cuales cada uno de los enfoques tiene 5 criterios a evaluar

1 Punto = Deficiente 2 Puntos = Regular 3 Puntos = Bueno 4 Puntos = Muy Bueno 5 Puntos = Excelente

Al finalizar la evaluación y sumar los resultados cada factor llega a tener una valoración de 1 punto hasta 25 puntos en total

Nota 1: Si el Factor analizado llega a tener una calificación inferior a 11, la empresa analiza y busca una solución en el menor tiempo posible.

Nota 2: Si el factor, que se analiza tiene una calificación superior a 16, quiere decir que la empresa está realizando correctamente los procesos pero siempre podrá mejorar en el tiempo.

Cuadro 16 Herramienta completa de la evaluación de 360 grados

		Herramienta de Evaluación de 360 Grados para la Empresa Mao Undewear									
		FECHA:									
DATOS DEL EVALUADO											
Nombres Completos:											
Departamento:											
Puesto:											
DATOS DEL EVALUADOR											
Nombre Completos:											
Relación con el evaluado											
INSTRUCCIONES		Marque con una X el casillero que usted considere correcto de acuerdo a cada pregunta									

COMPETENCIAS A EVALUAR		CALIFICACIÓN				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
Factor de la Comunicación de los empleados en la empresa						
1	En su lugar de trabajo desarrolla una comunicación efectiva y asertiva.					
2	Escucha y Respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo					
3	Pone la atención necesaria cuando se desarrolla una conversación					
4	Como es su comunicación escrita es los procesos de trabajo					
5	Indica correctamente lo que desea expresar en la comunicación					

	Factor a la Coordinación de trabajo en equipo y ambiente laboral						
6	Se desempeña como un miembro activo del equipo.						
7	Inspira a sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas						
8	Comparte constantemente entre sus compañeros sus habilidades y conocimientos						
9	Desarrolla y fomenta el reconocimiento de logros en equipo						
10	Propone ideas útiles para fomentar la idea de trabajo en equipo						
	Factor a la Resolución oportuna y eficiente de problemas						
11	Indaga y compara diferentes tipos información antes de tomar decisiones						
12	Desarrolla alternativas que permita solucionar problemas						
13	Opta por ser flexible antes los cambios a desarrollarse						
14	Considera las implicaciones que podría darse al tomar decisiones						
15	Es cauto y fomenta la calma en acciones complejas en el entorno de trabajo						
	Factor a la Mejora continua en procesos y actividades de la empresa						
16	Desarrolla la habilidad de adaptarse hacia nuevos procesos en la empresa						
17	Complementa las ideas de las demás personas para mejorar los procedimientos						
18	Busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades.						
19	Genera ideas que permitan innovar y mejorar los procesos						
20	Busca la oportunidad de incrementar sus habilidades y destrezas en el área de trabajo						
	Factor a la Coordinación y administración eficiente del tiempo						
21	Administra de manera ordena su tiempo para el cumplimiento de tareas						
22	Establece una planificación a tiempo para cumplir las actividades asignados						
23	Utiliza correctamente los recursos a su disposición para el cumplimiento de actividades						
24	Coordina a tiempo las funciones a cumplir con sus compañeros de trabajo						
25	Los periodos de trabajo y coordinación de actividades se desarrollan a tiempo bajo una planificación						

	Factor directo en el cliente						
26	Fomenta una relación de confianza a largo plazo con los clientes de la empresa						
27	Busca crear la satisfacción del cliente al brindar un servicio de excelencia.						
28	Desarrolla estrategias de brindar un valor agregado a cada uno de los clientes						
29	Comprende las necesidades del cliente y brinda las soluciones necesarias						
30	Se muestra ante el cliente como una persona confiable para solventar sus dudas						
	Factor a la Adaptacion laboral y desarrollo de estategias						
31	Comprende las implicaciones de su puesto de trabajo para una correcta adaptacion laboral						
32	Desarrolla habilidades y destrezas que le permitan tener una correcta adaptación laboral						
33	Tiene visión de crear oportunidades de crecimiento para su entorno en la empresa						
34	Justifica la toma de decisiones en la misión, visión y planificacion de la organización.						
35	Busca la ayuda necesaria que le permita facilmente adaptarse a su lugar de trabajo						
	Factor a la satisfaccion del personal						
36	Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias						
37	El ambiente organizacional estimula el desarrollo correcto de actividades						
38	Se encuentro satisfecho con lo niveles de resultados dentro de la organización						
39	Se identifica con los objetivos, metas y politicas de la empresa						
40	Comunica de manera oportuna y esfecifica como se siente en el entorno laboral						

Fuente: elaboración propia

Aceptación de la herramienta de 360 grados

Una vez concluido el trabajo de titulación “ Adaptación laboral y satisfacción del personal caso: Mao Underwear” en donde, se realizó un análisis de las necesidades que presenta la empresa en el entorno laboral, se tomó en consideración ocho factores que permitirán gestionar de mejor manera la adaptación laboral de cada uno de los empleados, por consiguiente, se tuvo como resultado la creación de una herramienta de evaluación de 360 grados, la misma que será de gran utilidad para la empresa en donde se podrá realizar un correcto diagnóstico, y a la vez verificar cuales son los enfoques del trabajador, que se potencializaran así como también que factores, se mejoraran los correctivos a tiempo.

También permite analizar eficientemente las capacidades y habilidades de cada uno de los trabajadores para lograr una mayor productividad, por lo tanto, una satisfacción del personal con los logros alcanzados.

Después de haber realizado la presentación a las autoridades de la empresa Mao Underwear sobre los usos de la herramienta de evaluación de 360 grados, manifiestan su conformidad con el trabajo realizado y de la misma manera dan por aceptado esta herramienta para sus usos pertinentes mediante un certificado.

CONCLUSIONES

- La fundamentación de forma teórica permitió encontrar la herramienta de evaluación de 360 grados en la empresa, por lo cual, permitirá de manera asertiva verificar cuales son los factores de los trabajadores, que se deben potencializar así como también cuales, se mejorarán.
- El diagnóstico de una correcta evaluación en la empresa permitirá analizar eficientemente las capacidades y habilidades de cada uno de los trabajadores y de esta manera, se podrá cumplir con las metas y objetivos establecidos, por lo tanto, la satisfacción del personal.
- El desarrollo de una herramienta de evaluación de 360 grados permitirá un correcto análisis de cada uno de los factores que necesita la empresa Mao Underwear para una adecuada adaptación laboral y satisfacción del personal dentro de la organización.

RECOMENDACIONES

- Evaluar de manera asertiva el puesto de trabajo donde permita que el perfil del trabajador, se adapte lo mejor posible y en el menor tiempo para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas.
- Implementar el espíritu de equipo y colaboración entre todos los empleados, que permita la participación de cada uno de los individuos para la obtención de logros y objetivos en donde el resultado sea el esfuerzo de todos.
- Fomentar una comunicación asertiva en conjunto con cada uno de los trabajadores para crear un ambiente laboral acogedor y de esta manera no exista retrasos en la producción.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2005). herramienta de 360 grados. *Desempeño por competencias* (pág. 28). Buenos Aires: Granica.
- Andrade, R. (2007). *La motivacion en las empresas siglo 21*. Bogota.(pag 23)
- Bain, D. (2013). La productividad. En D. Bain, *La productividad*. Bogotá: McGraw Hill. (pag 12)
- Battle. (2017). Transtornos de adaptación. En Battle, *Transtornos de adaptación*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.(pag47)
- Battle, S. (2015). La productividad. Bogotá: McGraw Hill. (pag 17)
- Bernal, C. (2006). Inestigacion etnografica. (pag 54)
- chiavenato. (2019). Comportamiento del personal. (pag 68)
- Chiavenato, I. (2008). Clima laboral en las empresas. En I. Chiavenato, *Adpatacion en las empresas* (pág. 37).
- Collantes, P. (2006). El cambio en los trabajadores. Madrid. (pag 15)
- Corona. (2012). Adaptabilidad socio laboral y actitudes hacia la jubilación. En *Adaptabilidad socio laboral y actitudes hacia la jubilación*. México. (pag 8)
- Corona, V. R. (2015). Adaptabilidad socio laboral y actitudes hacia la jubilación. México. (pag 56)
- Creswell. (1998). la investigacion cualitativa. (pag 73)
- Davis, K. &. (2013). Comportamiento humano en el trabajo. En K. &. Davis, *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill. (pag 21)
- Davis, K. &. (2015). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill.(pag 41)

- Denzin, F., & Lincoln, A. (1994). Interaccion con la investigacion cualitativa. Columbia: Hansall. (pag 67)
- Felsinger. (2015). Productividad: Un estudio de caso en un departamento de siniestros. En Productividad: Un estudio de caso en un departamento de siniestros. Buenos Aires. (pag 35)
- Felsinger, E. &. (2015). Productividad: Un estudio de caso en un departamento de siniestros. Buenos Aires: Patria. (pag 42)
- Flores, J. (2008). Herramienta de 360 grados. Buenos Aires. (pag 70)
- Gomez Collantes, F. (2016). Competitividad en los puestos de trabajo. En Importancia en el lugar de trabajo para mejorar la productividad (pág. 87). Bogota: impasoler.
- Guzmán, A. (2016). La comunicación como herramienta gerencial. En A. Guzmán, La comunicación como herramienta gerencial. Bogotá. (pag 64)
- Halloran, T. &. (2010). Job satisfaction: case study. En T. &. Halloran, *Job satisfaction: case study*. San Francisco. (pag 53)
- Hernández, O. (2014). Adaptación personal y social en el medio social educativo. En O. Hernández, Adaptación personal y social en el medio social educativo. Bogotá: McGraw Hill. (pag 29)
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista,L. (2010). Areas Estrategicas. Mc Grawn.(pag 71)
- Herzberg, F. (2000). Teoria de la motivacion de Herzberg. (pag 55)
- Hidalgo, E. (2017). Analisis del comportamiento en los empleados. *Ekos*, 6.(pag 18)
- Jacome, M. (2018). cambios en el ambiente laboral. (pag 80)
- Martinez, C. (2007). El Clima Laboral. En Clima laboral (pág. 24).
- Maxwell, F. (1996). Aplicaciones de la investigacion cualitativa. En *Investigacion cualitativa* (págs. 17-20).

- Morales, F. (2010). *Academia.edu*. Obtenido de Academia.edu: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36805674/1-Variables.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1484246399&Signature=zAM7a8T6y1YpU3gWz5dNrmQypJw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf
- Noriega, C. (2018). Motivos y renunciaciones en el trabajo. En *Adaptación al medio de trabajo en Ecuador* (pág. 32). Guayaquil.
- Ouchi, W. (2009). Teoría Z: Cómo las empresas hacen frente al desafío japonés. En W. Ouchi, Teoría Z: Cómo las empresas hacen frente al desafío japonés. Massachusetts: Addison Wesley. (pag 25)
- Peralta, C. (2013). El compromiso laboral: Discursos en la organización. En C. Peralta, El compromiso laboral: Discursos en la organización. Barranquilla: Pepsic. (pag 14)
- Pereda, & Berrocal. (2001). evaluación de 360 grados. En *Gestión de recursos humanos por competencias* (pág. 67). Madrid: Ramon Areces.
- Perez, D., & Rodriguez, E. (2010). En Manual de metodología de la investigación científica (pág. 32).
- Quesado, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica, 1-39. (pag 53)
- Quijano, S. (2015). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. En S. Quijano, Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria. (pag 87)
- Quijano, S. (2016). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria. (pag 94)
- Robbins, S. (2014). Comportamiento organizacional. En S. Robbins, *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamérica. (pag 81)
- Rodríguez Espinoza, P. (2016). Clima organizacional en la producción. En *Emprendimiento y sostenibilidad en tungurahua* (pág. 29).
- Rodriguez, F. (2015). Comportamiento de los empleados en las empresas. (pag 48)

- Rosana, E. A. (2015). Contabilidad de costos. En E. A. Rosana, *Contabilidad de costos*. Machala: UTMACH. (pag 63)
- Sampieri, R. F. (2014). Metodología de la metodología . En R. F. Sampieri. México: Mc GRAWHILLINTERAMERICMA. (pag 71)
- Sarduy, Y. D. (2007). El analisis de información y las investigaciones cuantitativo y cualitativa. *Redalyc*, 33. Obtenido de Redalyc : Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21433320> (pag 81)
- Schermerhon, J. H. (2015). Comportamiento organizacional. En J. H. (pag 32)
- Schermerhon, Comportamiento organizacional. México: Limusa (pag 86)
- Schultz. (2014). Psicología industrial. En Psicología industrial. México: McGraw Hill. (pag 77)
- Schultz, D. (2016). En D. Schultz. México: McGraw Hill. (pag 21)
- Sherman, A. (2003). Proceso de adpatacion laboral. lima. (pag 56)
- Solano Garcés, E. (2005). Importancia del entorno laboral. En Enfoque del entorno laboral en el Ecuador (pág. 34). Quito.. (pag 42)
- Venutolo. (2016). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical. En Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical. Universidad Politécnica de Valencia.: Buenos Aires. (pag 77)
- Venutolo, E. (2016). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical. Buenos Aires.: Universidad Politécnica de Valencia. .(pag 30)
- Zambrano. (2016). Comportamiento organizacional. En Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.(pag 145)
- Zambrano, R. (2016). Comportamiento organizacional. En Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación. (pag 93)

ANEXOS



Entrevista

Objetivo: Conocer la información pertinente de la empresa que permita una mejor adaptación laboral y satisfacción del personal

Entrevista al Gerente General: Milton Altamirano

1.- ¿Cómo, se encuentra estructurado la empresa en los puestos de trabajo?

Cada uno de los puestos de trabajo en la empresa, se encuentran establecidos en base a una planificación, que se establece en cada una de las reuniones y juntas extraordinarias de la organización, al tomar en consideración que respondan a las necesidades que requiere la empresa para el cumplimiento de cada una de las actividades.

2.- ¿Cómo, se determinan las estrategias para la adaptación laboral?

Comprende un procedimiento, que se encuentra establecido en las actas de la empresa, en donde el personal de recursos humanos de la organización cumple con el manual basado en los estatutos de la empresa, en donde de acuerdo al puesto de trabajo, se establecen los procedimientos necesarios que permitan una correcta adaptación laboral, al tomar en consideración las habilidades y destrezas de cada uno de los trabajadores de la empresa.

3.- ¿Qué tipo de problemas presentan los empleados para la no adaptación laboral en los puestos de trabajo?

Uno de los factores que he podido analizar en los últimos años es el trabajo bajo presión en donde, se cumple las metas establecidas de acuerdo a una planificación y

las misma que son supervisadas constantemente, de manera que es indispensable que cada uno de los trabajadores, se encuentre enfocados y concentrados en su lugar de trabajo.

Al ser el cumplimiento de actividades de manera inmediata a un porcentaje de los trabajadores le cuesta en gran medida seguir los lineamientos de la empresa, por consiguiente, tener una correcta adaptación laboral dentro de la empresa en el menor tiempo.

4.- ¿Qué factores originan la insatisfacción laboral?

Existen algunos factores, que se han analizado anteriormente que han sido un impedimento para que cada uno de nuestros trabajadores al final de la jornada y con el pasar de los días llegue a tener una correcta satisfacción laboral en sus puestos de trabajo.

Entre los factores importantes que hemos analizado anteriormente están: el clima laboral, la comunicación interna, la delegación de actividades por procesos, la adaptación en los puestos de trabajo, el cumplimiento de actividades a tiempo.

5.- ¿Cómo mide la satisfacción laboral?

En la actualidad en la empresa Mao Underwear a pesar de aun no tener un software o una herramienta eficiente que nos permita comparar y analizar factores claves para medir la satisfacción laboral, se lo realiza mediante una medición con el grado de productividad y el cumplimiento de metas y objetivos basados en una planificación establecida y aprobada por los altos mandos en la organización.

6.- ¿Qué representa la Empresa Mao Underwear para usted en el cumplimiento de metas?

Para mí la empresa Mao Underwear Destacó realiza un análisis exhaustivo que permita mejorar constantemente los procesos en donde le permitan optimizar recursos en los procesos productivos y de esta manera poder llegar a tiempo en el cumplimiento de la producción de acuerdo a lo, que se ha planificado

Todo este proceso conlleva una entrega total al trabajo día tras día y de la misma manera poner un plus agregado en cada una de las funciones, que se desempeñan alrededor de la empresa y que solo con el esfuerzo, dedicación y perseverancia se, lograra cumplir las metas; Mao ha trascendido fronteras y encuentra muy contento con los resultados obtenidos hasta el momento y también agradecido con Dios por la Bendiciones recibidas

7.- ¿Qué herramientas consideraría aplicar usted dentro de la empresa para que exista una adaptación laboral y satisfacción del personal?

Una herramienta que sea muy completa y a su vez sencilla para su correcto manejo que permita gestionar correctamente los factores de análisis de la empresa y lo más importante cumplan las necesidades de la empresa Mao Underwear en cada uno de los procesos, así como también el grado de productividad de los empleados y que dé como resultado el nivel de adaptación y satisfacción de cada uno de los empleados

Entrevista al Gerente Producción: Christian Lalama

1.- ¿Cómo, se encuentra estructurado la empresa en los puestos de trabajo?

De acuerdo al diseño, a las necesidades y estructura de toda la empresa la empresa Mao Underwear, se estructura cada uno de los puestos de trabajo mediante un orden jerárquico, en donde los altos mandos tendrán un grado más alto de responsabilidades, así como también de decisiones, una vez establecido esa aclaración cada una de las áreas que engloba la empresa consta de una persona, que se encuentra al mando así como también es la encargada que todo el personal, que se encuentra a su mando cumpla con las acciones establecidas y planificadas en la empresa.

2.- ¿Cómo, se determinan las estrategias para la adaptación laboral?

Sigue el protocolo establecido por la empresa que determinan los pasos y acciones previos que seguirán cada uno de los empleados antes de comenzar a trabajar en sus puestos de trabajo. Mide el compromiso de acatar correctamente las órdenes así como también el desenvolvimiento de sus habilidades y destrezas, de esta manera los empleados comienzan a realizar las acciones y actividades que involucran su lugar de trabajo.

3.- ¿Qué tipo de problemas presentan los empleados para la no adaptación laboral en los puestos de trabajo?

El horario de trabajo a cumplir es un factor que no permite la adaptación laboral, sin embargo, se ha tomado en consideración la rotación de los horarios de cada uno de los trabajadores que son de diversas jornadas desde la madrugada, mañana y noche.

Otro de los factores importantes para la no adaptación es la comunicación entre cada uno de los empleados que no permite que los procesos, se lleguen a ejecutar en los tiempos establecidos y por ende la producción en general tienen retrasos en las entregas.

4.- ¿Qué factores originan la insatisfacción laboral?

Uno de los factores que ha sido muy regular en la empresa para la insatisfacción laboral es la no predisposición de seguir las ordenes establecidas, por lo tanto, se origina una deficiente comunicación asertiva de las ordenes que cumplan los nuevos trabajadores de la empresa Mao Underwear, debido a que los empleados vienen con conocimientos externos y en mucho de los casos erróneos de otras organizaciones que trabajaron anteriormente, es por eso que los procesos son supervisados constantemente de una manera aleatoria, para determinar posibles fallas o a su vez para saber si el diseño final, se asemeja a lo, que se había estructurado anteriormente en la primera fase antes de la producción.

5.- ¿Cómo mide la satisfacción laboral?

Mediante la comprobación del cumplimiento de metas al finalizar la jornada laboral de los empleados en la empresa, que permite establecer cuál fue su desenvolvimiento: en la recepción de la información de las tareas que tenía que realizar, como fue la comunicación con sus otros compañeros en los procesos productivos, si el empleado, se sintió capacitado y con la predisposición de realizar dichas actividades, si el clima laboral que engloba la empresa es el más adecuado. Al realizar el análisis respectivo de cada uno de estos factores, se establece si el empleado, se encuentra satisfecho en el área de trabajo que ha sido asignado previamente.

6.- ¿Qué representa la Empresa Mao Underwear para usted en el cumplimiento de metas?

Que, se cumpla a tiempo con cada uno de los parámetros establecidos en la planificación de la empresa en donde, se llega a la meta establecida de fabricación de 50 docenas por cada una de las tallas y modelos en la primera fase y el proceso es repetitivo hasta llegar a la cuarta fase, en donde en total, se elaboraran un total de 200 docenas, el producto final contiene:

- Materiales de calidad
- Diseños exclusivos y de moda
- Serán totalmente diferentes respecto a la colección anterior
- Supervisión bajo estándares de calidad

7.- ¿Qué herramientas consideraría aplicar usted dentro de la empresa para que exista una adaptación laboral y satisfacción del personal?

Una herramienta que permita la evaluación constante para cada uno de los empleados que permita determinar los enfoques necesarios a tomar en consideración para el respectivo análisis de cuáles son las estructuras que el empleado cumple

correctamente y cuáles son los enfoques que existe deficiencias y toma los correctivos a tiempo.

Esta herramienta engloba todo el entorno de la empresa para poder establecer una correcta adaptación laboral y satisfacción del personal en la organización.



ENCUESTA PARA LA EMPRESA MAO UNDERWEAR

OBJETIVO: Conocer la información pertinente de la empresa que permita una mejor adaptación laboral y satisfacción del personal

Número de Cuestionario _____

BUENOS DIAS, RECIBA UN COORDIAL SALUDO

El presente trabajo es un proyecto que servirá de base para identificar cada uno de los factores que no permiten una correcta adaptación laboral en los diferentes puestos de trabajo dentro de la empresa MAO UNDERWEAR, los mismos factores que una vez identificados me permitirán mejorar las cosas dentro de la empresa de una manera satisfactoria

Por favor, se pide su colaboración para que conteste algunas preguntas que llevarán poco tiempo. No hay preguntas comprometedoras. Al agradecerle su apoyo me permitido indicarle que la presente encuesta, es totalmente confidencial y anónima, y que sus resultados, se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal.

Le pedimos que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas e incorrectas.

INSTRUCCIONES:

*Le agradecemos, se digne contestar el cuestionario con una “X” según corresponda su criterio.

*Solo escoger una sola opción en cada una de las respuestas

*Cada una de las preguntas serán respondidas

Resultados:

A continuación, se realiza un análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las 10 preguntas planteadas dentro de la empresa Mao Underwear

Para la correcta interpretación de la encuesta pertinente realizada a consideración, se toma en consideración que fue dirigida hacia los empleados de la empresa Mao Underwear con un total de 54 trabajadores para el respectivo análisis

Preguntas

1.- De acuerdo a su experiencia en su lugar de trabajo ¿Usted, se encuentre satisfecho en las actividades que realiza?

1.-MUY DE ACUERDO ()

2.-ALGO DE ACUERDO ()

3.-NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO ()

4.-ALGO EN DESACUERDO ()

5.-MUY EN DESACUERDO ()

Interpretación.....
.....
.....

2.-Al tomar en cuenta su experiencia de empleado, ¿Cómo evaluaría usted la comunicación al interior de la empresa MAO?

1.-EXCELENTE ()

2.-MUY BUENA ()

3.-BUENA ()

4.-REGULAR ()

5.-DEFICIENTE ()

Interpretación.....
.....
.....

3.- ¿Qué aspectos de un plan de comunicación considera de mayor utilidad para usted en calidad de potenciar los procesos en la empresa?

COMUNICACIÓN DE ACTIVIDADES DIARIAS ()

COMUNICACIÓN DE ÓRDENES POR PROCESOS ()

COMUNICACIÓN DE PEDIDOS ()

COMUNICACIÓN DE NUEVAS OPERACIONES ()

Interpretación.....
.....

4¿Considera usted que el ambiente de trabajo le genera un estrés laboral?

MUY DE ACUERDO ()

ALGO DE ACUERDO ()

NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO ()

ALGO EN DESACUERDO ()

MUY EN SACUERDO ()

Interpretación.....
.....

5 ¿Qué motivos mejoraría el ambiente laboral dentro de la empresa?

1.-Una correcta coordinación en cada uno de los procesos ()

2.-Un aviso oportuno de los próximos procesos a realizar ()

3.-Una buena comunicación con sus compañeros de trabajo ()

4.-Todas las anteriores ()

Interpretación.....
.....

6.- ¿Qué medios considera usted más eficientes para comunicar las actividades dentro de la empresa?

- Mediante correo electrónico ()
- Mediante la plataforma de la empresa ()
- Mediante reuniones ()
- Carteleros de información dentro de la empresa ()
- Interpretación.....
-

7.- ¿Cuál son las causas para la no satisfacción laboral?

- 1.-Poca comunicación con sus compañeros ()
- 2.-Largos procesos de trabajo ()
- 3.-Remuneración baja ()
- 4.-Falta de instrumentos necesarios para las actividades diarias ()
- Interpretación.....
-

8.- Cual herramienta piensa que mejoraría la adaptación laboral en la empresa?

- 1.-El Workplace (permite poner en contacto a todos los miembros de una organización a través del teléfono celular) ()
- 2.- INPUTS para el sistema de producción (Procesos de interacción dinámicos como son la cooperación y comunicación entre departamentos funcionales) ()
- 3.-Evaluación de 360 grados (Es una herramienta que permite hacer una evaluación completa para medir el desempeño en el puesto de trabajo y la satisfacción) ()
- 4.-Sistema Iluo (para desarrollar y administrar las habilidades técnicas y prácticas del personal.) ()

Interpretación.....

.....

9.- ¿Considera usted, que se encuentra adaptado de una manera satisfactoria en su lugar de trabajo dentro de la empresa?

1.-MUY DE ACUERDO ()

ALGO DE ACUERDO ()

NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO ()

ALGO EN DESACUERDO ()

MUY EN DESACUERDO ()

Interpretación.....
.....

10.- ¿Encuentra usted satisfacción en su puesto de trabajo dentro de la empresa MAO?

1.-MUY DE ACUERDO ()

2.-ALGO DE ACUERDO ()

3.-NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO ()

4.-ALGO EN DESACUERDO ()

5.-MUY EN DESACUERDO ()

Interpretación.....
.....



Ambato 3 de Febrero 2020

CERTIFICADO

La empresa Mao Underwear da a conocer que da por aceptado la "HERAMIENTA DE EVALUACION DE 360 GRADOS" por medio del estudiante Santiago David Revelo Aguilar con numero de cedula 1804426094, perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, de la Carrera de Administración de Empresas, previo a obtener el título de Ing. Comercial por el trabajo de titulación: "ADAPTACION LABORAL Y SATISFACCION DEL PERSONAL: CASO MAO UNDERWEAR"

Por consiguiente esta empresa agradece el trabajo realizado que tuvo como resultado la creación de la herramienta de **Evaluación de 360 grados**, la misma que beneficiara a la empresa para poder realizar un correcto análisis en cada uno de los enfoques que engloba al ambiente laboral, de esta manera la herramienta será de gran utilidad para interpretar correctamente los mecanismos que conlleva la adaptación laboral de nuestros empleados, para obtener los resultados esperados dentro de una planificación realizada por parte de la empresa, logrando así una mayor productividad y por lo tanto una satisfacción del personal.

De la misma manera desea al futuro Ing. Comercial Santiago Revelo éxitos en su vida profesional.



Calle 22 de Enero y Circunvalación - Entrada a Atahualpa



(0312 85 5704
(0312 45 0600
(0312 45 0898



impactex@hotmail.com
asistentepresidencia
@corporacionimpactex.com

Fotografías: Empresa Mao Underwear



