



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**OCTUBRE 2018 – MARZO 2019**

**EXÁMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERIA COMERCIAL**

**TEMA:**

**CONFLICTOS LABORALES ENTRE LAS SOCIAS DE ASOPROTEXT BRUSI**

**EGRESADA:**

**BEATRIZ ANDREINA MEDINA MUÑOZ**

**TUTOR:**

**ING. JORGE JOFFRE MIRANDA MEJIA, Msc.**

**AÑO 2019**

## **Introducción**

En la actualidad existe un enorme avance en la igualdad de género, debido a que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades laborales, que en épocas atrás no existía, donde el empoderamiento femenino en la realización de proyectos productivos cada vez se asienta más en nuestra sociedad, debido a que representa fuentes alternativas de empleo para la población femenina de nuestro país, el cual contribuye al desarrollo social y económico de la ciudadanía en general.

Sin embargo, en ciertos sectores del país, especialmente en lugares de alto nivel de pobreza aún cuesta romper la barrera de generar emprendimientos asociativos femeninos donde se promueva el desarrollo personal y profesional de las integrantes de la asociación, por tal razón las mujeres del proyecto Asoprotex Brussi son un digno ejemplo de liderazgo femenino, es por ese motivo que se realiza una investigación que analice la situación actual de la institución.

La investigación tiene como objetivo principal estudiar las principales causas que conllevan a generar los conflictos laborales en la institución Asoprotex Brussi, dedicada a la confección y comercialización de ropas deportivas en el cantón Urdaneta, la investigación pretende determinar las debilidades institucionales que influyen en las conductas y actitudes negativas por parte de las personas que integran el ambiente laboral de la organización, debido a que son situaciones adversas que reducen el rendimiento individual de las trabajadoras.

El presente estudio de caso guarda relación con la sublínea de investigación modelo de gestión de administrativa, debido a que se realiza un estudio sobre la administración del talento humano de la asociación de producción textil de mujeres emprendedoras Asoprotex

Brussi, donde se determina la influencia que poseen los conflictos laborales, la sobrecarga laboral, y el inadecuado manejo del personal de la institución en la productividad del proyecto productivo.

La investigación se realizó con la aplicación de los métodos deductivo e inductivo puesto que se estudian factores negativos de la asociación y se elaboran conclusiones generales sobre la problemática objeto de estudio, además se aplicaron los tipos de investigación exploratoria y descriptiva, debido a que se realizó un estudio de campo y documental que permitió obtener la suficiencia de información en el proyecto de investigación, todo aquello a través del desarrollo de la técnica de investigación como la encuesta, la cual está dirigida a las socias de la organización.

## Desarrollo

La institución Asoprotex Brussi, cuya denominación significa “Asociación de producción textil Brussi”, se encuentra ubicada en las calles Av, Pinargote S/N entre las calles Tecas y By Pass, del cantón Urdaneta, la cual está conformada por 10 personas que realizan las labores productivas de la organización, cuya actividad comercial comenzó el 20 de agosto del año 2000, de forma informal, en el 2010 se estructuraron como asociación, pero no fue sino hasta al año 2017 que se registraron legalmente en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, y a partir de ese momento se dedica a la producción y comercialización de ropas deportivas que se ajusten a los gustos y tendencias que demanda su mercado objetivo, además hay que acotar que desde su inscripción legal, se han venido presentando problemas laborales a la interna de la organización.

El proyecto productivo Asoprotex Brussi, es una iniciativa que demuestra el emprendimiento de mujeres oriundas del cantón Urdaneta, proyecto que representa una alternativa de solución para sus problemas económicos, además muestra el empoderamiento femenino para la realización de ideas de negocios que ayuden en su superación personal y empresarial, en el que puedan lograr una estabilidad laboral para su entorno social. Para (Sabogal, 2016) la estabilidad laboral debe ser considerada como la potestad que tiene todo trabajador a la garantía trabajar y permanecer en su empleo, recibiendo todos los beneficios que la ley otorga a un trabajador.

En los últimos 5 años ha tenido un crecimiento institucional, puesto que el trabajo que realizan posee niveles óptimos de calidad, lo que llena de satisfacción a las personas que requieren del expendio de ropas deportivas, una muestra del crecimiento institucional es la diversificación de sus productos, a través de la confección de vestimentas con una variedad de insumos como algodón, polyester, nylon, seda y lana, convirtiéndola en una de las

asociaciones que posee una imagen institucional fuerte frente a sus clientes. Según Meza (2018) la imagen de una organización es una representación mental de una percepción racional, sensorial y emocional de los clientes sobre una institución, acerca de su actividad comercial.

La elaboración de productos con una variedad de materias primas como las ya citadas en el párrafo anterior, demuestran que una de las principales consignas que posee la institución es brindar a sus clientes un producto de calidad, que le permite alcanzar un alto nivel de fidelización, y que se genere una publicidad de boca en boca por el buen trabajo realizado, y de esta manera lograr que la empresa sea lo más rentable posible.

A pesar de ser un emprendimiento femenino en constante crecimiento, no está exenta de problemas institucionales dentro de su gestión, debido a la ausencia de una estructura formal de la organización donde se respeten, cargos, funciones y procedimientos concernientes a la confección de prendas de vestir, una de sus principales debilidades radica en la separación de funciones de las integrantes de la institución, debido a que existen operarias que realizan un mayor producción individual que el resto del equipo de trabajo. De acuerdo como lo menciona el siguiente autor:

Mayo (2017), considera que el trabajo en equipo es una alternativa más de coordinar las labores que tiene la institución, sin embargo, al equipo de trabajo no se lo define por una sola característica, sino que es la forma de trabajar juntos de forma sinérgica en el cual se persigue un objetivo en particular (p 14).

El problema de la asignación de funciones es consecuencia de la ausencia de un manual de procedimientos que especifique y socialice las tareas que tienen que desempeñar las mujeres que integran la institución, puesto que se han suscitado situaciones en que las labores de producción son realizadas de forma autónoma, sin previa planeación o dirección por parte de la junta directiva, debido a que no existe unión en las personas socias de la organización, e imposibilita continuar con un adecuado desarrollo organizacional, donde prime un alto nivel de producción que responda satisfactoriamente a la demanda de los clientes.

Por lo general dentro de la institución no existe una línea jerárquica entre la directiva y las socias de la organización, lo que provoca que se presenten problemas en el desarrollo de los procedimientos internos, y no haya el respeto y reconocimiento del nivel directivo, clara muestra de que no hay un consenso dentro del entorno laboral, situaciones que deben ser competencias principales de control por parte de la gestión organizacional. Según Mejia (2014):

La gestión organizacional tiene influencia en todas las áreas de la empresa, cuyo objetivo es evaluar y dirigir constantemente al talento humano, recursos materiales y financieros, para poder asegurar el máximo rendimiento empresarial, y lograr la eficiencia y eficacia de toda la organización, para así obtener una competitividad empresarial que represente una propuesta de valor.

Al no respetarse la línea jerárquica de la institución no se pueden emplear procesos administrativos que ayuden a profesionalizar por completo la asociación y su actividad comercial, donde exista una segregación adecuada de funciones, que conste de un nivel directivo, medio y operativo, lo cual no se logra debido a que todas las mujeres que integran la institución aducen formar parte de la sociedad del proyecto productivo y no les parece

justo que compañeros del trabajo impongan decisiones u otras forma de operar, solo por ser parte de la junta directiva de “Asoprotext Brussi”.

La asignación de funciones inadecuadas en la Asociación de producción textil de mujeres emprendedoras Brussi, provoca a que existan relaciones laborales deterioradas, debido a que no se ha fomentado un equilibrio en las tareas que tiene que desempeñar cada miembro de la organización, situación que denota la ausencia de una gestión gerencial que ayude a una distribución de las actividades de forma apropiada, permitiendo así, que las personas que realizan las labores de producción tengan una carga de trabajo equitativa y evite una sobrecarga laboral en la institución. Por tal razón las relaciones laborales son de suma importancia tal como lo cita los siguientes autores:

Las relaciones internas en la organización son fundamentales porque les permite a los miembros de la institución desarrollar los procedimientos internos, de la forma más eficiente posible, a través de una comunicación activa en todos los departamentos de la institución, que permita alcanzar el éxito empresarial a través del capital humano. Borzelino, Mirabal, & Barrios (2015)

La sobrecarga laboral que existe en las mujeres que forman parte de la institución causa conductas, y actitudes negativas que influyen en el entorno de trabajo, lo cual son situaciones que afectan la productividad individual y colectiva de la organización, debido a que la descoordinación de actividades pasa por las decisiones de la directiva y la administradora del lugar, las mismas que carecen de conocimientos y experiencia laboral para gestionar un equipo de trabajo bajo una perspectiva empresarial.

Situaciones como el deterioro de las relaciones laborales, la distribución inequitativa de funciones y el aumento de la carga de trabajo en ciertas colaboradoras de la institución, evidencian claramente que no existe una gestión con un enfoque administrativo establecido formalmente a la interna de la asociación, puesto que adolecen de una planificación estratégica tanto en el capital humano como los recursos materiales y financieros de la empresa. Según Delgado (2015). La planificación estratégica sirve como una herramienta que ayude a reducir los riesgos laborales internos, brindando alternativas de solución que le hagan frente a situaciones imprevistas (p. 32)

A pesar que la asociación de mujeres emprendedoras posee una constitución legal aprobada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria por ser un proyecto productivo comunitario, donde figura una estructura interna que consta de una presidente, administradora, y secretaria que son las que representan la junta directiva del proyecto, realizan sus labores administrativas desde practicas empíricas, que ocasionan que el desempeño colectivo de la institución se vea afectado por la ausencia de un proceso administrativo que enfatice la realización de su línea de producción bajo el marco de una planeación, organización, dirección y control de las actividades a realizar.

Si embargo, la estructura interna que posee la institución solo fue conformada para cumplir con los requisitos que pide la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, pero no se aplica en el desarrollo de actividades de la organización, pues ni la presidenta, o la administradora pueden desempeñar debidamente sus cargos, pues el resto de mujeres que forman parte de la asociación quieren ejercer acciones que influyen en el proceso de tomas de decisiones, lo que causa tener un clima laboral no adecuado, por la presencia de diversos puntos de opinión en el proyecto productivo comunitario “Asoprotex Brussi”. Por lo tanto, el clima laboral es de suma importancia como lo resalta el siguiente autor:

El clima laboral refleja todos los factores internos que posee una organización, los cuales son la representación de características, principios, conductas y actitudes de los miembros de la empresa, y condicionan el comportamiento organizacional en todos los niveles jerárquicos de la institución Antúnez (2015).

El gran problema que posee el proyecto Asoprotex Brussi en cuanto a la delegación de las funciones, se debe a que cada miembro de la institución, desean realizar o imponer decisiones acordes a sus criterios, y muchas veces realizan actividades productivas de forma independiente y no la que más se ajuste a su perfil laboral, lo que denota claramente que en la institución no existe el diálogo permanente que logre mitigar los conflictos internos; ante la ausencia de una herramienta necesaria para toda organización como la comunicación, probablemente sea esta una de las causas de los problemas que se suscitan en el ambiente laboral, según Dessler & Varela (2015) menciona lo siguiente con respecto a la comunicación:

La comunicación es la herramienta para transmitir todo tipo de información entre cada miembro de la organización, la cual permite relacionarse por medio de los procedimientos internos, y de tal manera que exista un ambiente laboral adecuado, con un desarrollo organizacional cuyas actividades sean realizadas con eficiencia y eficacia.

Los problemas que suceden a la interna de la organización han provocado que en determinadas ocasiones exista la demora en la producción textil de la ropa deportiva, y la institución se tenga que ver en la necesidad de aplazar la entrega de los pedidos a sus respectivos clientes, dicha situación puede llegar a causar que la imagen corporativa de la misma se vea afectada, a pesar que en la actualidad goce de una percepción positiva por

parte de los clientes y esto se deba a que el producto que se oferta tiene un alto nivel de calidad en su presentación, no deja de ser una debilidad considerable la de no respetar con los tiempos de entrega previamente establecidos, debido a que se estaría irrespetando contratos firmados por la institución y sus clientes corporativos.

El tipo de clientes que posee la institución pertenecen al mercado corporativo, como los colegios, escuelas y empresas privadas cuando realizan sus juegos deportivos, por tal razón su producción varía según la temporada del año, he ahí la importancia de entregar los pedidos de producción en el tiempo previsto, puesto que no hacerlo influye directamente al prestigio y reputación de la institución, al punto de perder la fidelización de los clientes, por lo antes mencionado se evidencia la importancia de contar con un talento motivado, debido a que son ellos el principal motor que tiene la organización, además representa el medio necesario para lograr el éxito empresarial.

Al ser un proyecto que está en evolución y crecimiento dentro del mercado textil del cantón Urdaneta, y por lo que representa en lo social y económico para las mujeres que forman parte del emprendimiento, surge la necesidad de que realice sus actividades comerciales desde un enfoque administrativo, donde se automaticen los procedimientos internos, lo cual le permitan tener un mayor grado de rendimiento en cuanto a la producción y comercialización de la ropa deportiva.

Una de las causas que inciden a que se presenten conflictos laborales en la institución es la ausencia de una dirección empresarial, donde la directiva no emplea una gestión del talento humano basada en relaciones humanas. Según Alvarado Nando & Barba Abad (2016) “La gestión del talento humano es de suma importancia porque causa impacto en la productividad, innovación, y capacidad de competencia de las organizaciones”. Además, no se ejerce un liderazgo participativo que fomente el trabajo en equipo, y que la finalidad del

emprendimiento se alinee a las ideas y necesidades de todo el equipo, para así evitar que exista una desmotivación laboral de parte del resto de mujeres que integran la institución por no ser tomadas en cuenta en las decisiones importantes que realiza la Asociación de producción textil de mujeres emprendedoras del cantón Urdaneta.

Al realizar una gestión en la que impera un liderazgo autocrático y autoritario es una de las acciones determinantes para que se deteriore el ambiente laboral de la asociación de mujeres emprendedoras Brussi, donde se presentan actos como discusiones internas, e imposición de órdenes, situaciones que condicionan y afectan el comportamiento organizacional de cualquier institución.

A priori el proyecto productivo “Asoprotex Brussi” solo cuenta en su estructura empresarial, con el nivel directivo, y un área de producción donde se confecciona la indumentaria deportiva, el cual la convierte en el área más crítica para el proceso productivo, puesto que existen manejos inadecuados de las maquinarias, y materiales, causados por la falta de control y monitoreo en cada línea de producción que la empresa posee, debido a la presencia de conflictos laborales y sobrecarga de trabajo en determinadas colaboradoras de la institución. Para Pérez (2013 ) “la sobrecarga de trabajo es el exceso de demanda y presiones en el ambiente de trabajo, acompañado de un ambiente general de bajo reconocimiento” (p. 447)

Uno de las causas que incide a que exista sobrecarga laboral, es el absentismo de algunas colaboradoras del proyecto productivo, porque a pesar de ser una institución regulada por un organismo estatal como la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, aún sigue realizando sus actividades como un simple grupo de personas que tratan de atender un negocio, donde se evidencia claramente que las capacidades institucionales de la

organización son débiles, por el simple hecho de que aún se realiza la actividad comercial desde el empirismo e intuición.

Para Carrasco (2013) El absentismo es un término utilizado para representar situaciones cuando el empleado no asiste de forma regular a la jornada laboral; por tal razón el absentismo laboral de las colaboradoras puede ser la consecuencia de que la institución no posee un reglamento interno que regule las actividades internas, las relaciones personales, la sobrecarga del trabajo, la línea de producción, el desempeño individual, pero sobre todo que evalúe y rija el comportamiento organizacional de cada uno de los miembros de la organización.

Todas las situaciones anómalas que se han relatado a lo largo de la investigación, ponen en evidencia las debilidades y amenazas que posee el emprendimiento femenino “Asoprotex Brussi” , lo que denota que nunca existió un plan de negocios estructurado que ayude a combatir situaciones de riesgo, en cuanto al talento humano, recursos materiales y financieros dentro de la gestión, debido a que muy pocas veces se ha podido consensuar en decisiones que tienen repercusión directa en el crecimiento de la compañía.

Según los resultados de la investigación aplicadas a cada una de las socias de la institución evidencian que a la hora de tomar las decisiones de mayor relevancia para la asociación, no se le toman en cuenta, a pesar de que son parte de la sociedad de la institución, tal como ha pasado con la adquisición de maquinarias que no representan una necesidad urgente para el proceso de producción, como es el caso de la compra de una máquina estampadora sublimadora 40 x 40 cm plancha sublimar, la cual dicha acción se ejecutó sin previa autorización o consulta de las demás integrantes del proyecto productivo, situaciones que justifican el malestar de las personas que integran el área operativa de la organización.

Al no existir una jerarquización aceptada por todo el talento humano, provoca a que cuando las personas que forman parte de la junta directiva como la secretaria de la institución intenten realizar o delegar una actividad se vuelvan a presentar quejas y molestias en las demás personas, porque se aduce a que ellas también tiene que realizar labores productivas, sin embargo esto no sucede, aumentando así la carga de trabajo del resto de compañeras, por lo que son objeto de cansancio físico y mental, en otras palabras, cierto número de colaboradoras sufren del síndrome de Burnout. Zapata , Soriano , Márquez , López , & González (2015) afirman:

El síndrome de Burnout se define como un conjunto de síntomas corresponden al desgaste físico, debido a largas jornadas laborales dentro de la institución, lo que desencadena altos niveles de estrés en las personas que forman parte de la empresa, e incluye fatiga crónica, ineficacia y niveles inadecuados del rendimiento individual de los trabajadores.

Hay que resaltar que estos problemas se vienen suscitando a partir del registro legal de la institución, los cuales no dejan de ser situaciones alarmantes y de consideración, debido a que la presencia de talento humano desmotivados y a aquello se suma la inadecuada gestión por parte de la directiva, provocan a que la productividad empresarial y su respectiva rentabilidad se vea afectada. Para Bolivar (2015) la productividad empresarial no sólo consiste en hacer más cosas, sino también para expresar la relación entre los recursos empleados y lograr ofertar productos y servicios de calidad.

Todas las situaciones negativas citadas a lo largo del estudio probablemente tengan incidencia con el bajo nivel de producción que la empresa ha obtenido en el año 2018 en comparación con la línea de producción del año 2017, a continuación, se muestra un cuadro comparativo donde se evidencia claramente como el conflicto laboral y bajos niveles de motivación, pueden llegar a causar un inadecuado rendimiento colectivo de la organización. Para Sánchez (2014) la motivación es un proceso que está conformado por una serie de eventos que comienza con una necesidad y concluye cuando el trabajador logra la satisfacción laboral dentro de la empresa, de esta manera le permitirá ser más productivo.

**Cuadro N. ° 1** Productividad año 2017.

<b>94 contratos adquiridos/ Periodo Julio a Noviembre</b>		
<b>Producto</b>	<b>Valor \$</b>	<b>Sub total</b>
128 uniformes de educación física	\$20	\$2560
160 camisas polo	\$8	\$1280
2608 equipos deportivos de tres piezas	\$13	\$33.904
<b>Total</b>		<b>\$37.744</b>

**Fuente:** Asoprotex Brussi

Cuadro N.º 2 Productividad año 2018

<b>88 contratos adquiridos/ Periodo Julio a Noviembre</b>		
Producto	Valor \$	Sub total
120 uniformes de educación física	\$20	\$2400
150 camisas polo	\$8	\$1200
2460 equipos deportivos de tres piezas	\$13	\$31.980
Total		\$35.580

**Fuente:** Asoprotext Brussi

Los datos citados anteriormente demuestran que la productividad del año 2017 con 94 contratos la empresa obtuvo ingresos por un monto de \$37.744 y en el siguiente año esa cifra se redujo tanto en contratos como en ingresos económicos, donde sólo se firmaron 88 contratos que representan una cifra en dólares de \$35.580, claramente se evidencia una reducción del 6% en la productividad de un año con otro.

Con los datos proporcionados por la institución denota claramente las posibles consecuencias de desarrollar una gestión del talento humano inadecuada, con la presencia de conflictos laborales, el absentismo laboral de las socias del proyecto, ausencia de una estructura orgánica, de jerarquización, de comunicación activa y el no control y supervisión de las líneas de producción, son situaciones que influyen considerablemente en el rendimiento organizacional y en el logro de los objetivos que la institución, según Jara (2014) el control es parte del proceso administrativo que por medio de una serie de indicadores

permite conocer y registrar todas las situaciones que pasan en la institución, y así evaluar el desempeño del talento humano.

Por tal razón se resalta que la administración de la asociación de producción textil de mujeres emprendedoras, carece de una filosofía corporativa, donde predomina un bajo conocimiento técnico y profesional de cómo hay que dirigir el talento humano de una organización, y al no existir un sistema administrativo que permita realizar las actividades en base a procedimientos previamente establecidos muestra claramente la ausencia de una planeación en cuanto a los objetivos y planes operacionales de forma anual. Según Ramos & Sánchez (2014) el plan operativo anual refleja los proyectos y actividades a desarrollar debidamente estructuradas en un determinado tiempo. La deficiente organización provoca a que no exista un control y seguimiento constantes de los procesos productivos, a continuación, se realiza un diagrama de Ishikawa donde se establece los principales problemas.

## Conclusiones

La asociación de producción textil de mujeres emprendedoras Asoprotext Brussi, carece de una filosofía empresarial, no posee estructura orgánica, manual de procedimientos, ni una planificación estratégica que le permita hacer frente a problemas internos en cuanto a la administración del talento humano, los recursos materiales y financieros.

Posee un clima laboral inapropiado, generado por la gestión de la junta directiva, deficiente liderazgo gerencial, inadecuada asignación de funciones, y poco compromiso laboral, además dentro de la institución no existe una comunicación participativa entre todas las mujeres que conforman el proyecto productivo, factores negativos que influyen al deterioro de las relaciones personales y provocan conflictos internos en el ambiente de trabajo.

Existe sobrecarga laboral, ocasionado por la asistencia irregular de compañeras de trabajo, poco mantenimiento a maquinarias, deficiente control y supervisión de la línea de producción, situaciones negativas que ocasionan un bajo rendimiento de la productividad empresarial en el período 2017 -2018, puesto que las personas que laboran en la asociación poseen el síndrome de Burnout.

No existe consenso en la institución, todas las mujeres que la integran institución son socias del proyecto y no son consideradas en el proceso de toma de decisiones, como la compra de maquinarias para el proceso de producción si la consulta de todas las personas que forman la sociedad del proyecto productivo Asoprotext Brussi.

## Referencias

- Alvarado Nando, M., & Barba Abad, M. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. EE.ÚU: Palibrio.
- Antúnez, Y. (2015). *El clima Organizacional como factor clave para optimizar el desempeño laboral*. Carabobo: Educación Editorial.
- Bolivar, J. M. (2015). *Productividad personal: aprende a liberarte del estres con GTD*. Madrid: Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Borzellino, V., Mirabal, A., & Barrios, R. (2015). *Clima y desempeño; una explicación ante las relaciones no siempre son congruentes*. Venezuela : Grupo Santillana.
- Carrasco, S. (2013). *Fundamentación de Recursos Humanos* . México : Editorial Zocalo.
- Delgado, J. V. (2015). *Planificando Estrategicamente!* California: Windmills Internationals Edition Inc.
- Dessler, G., & Varela, R. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación .
- Jara, E. (2014). *El control en el proceso administrativo*. Index.
- Mayo, M. E. (2017). *Manual. Trabajo en equipo (ADGD265PO). Especialidades formativas*. Madrid: EDITORIAL CEP.
- Mejia, C. (2014). *Sillón Vacío, El: selección, retención y motivación de talentos*. Buenos aires: Ediciones Granica.

- Meza, J. (2018). *Comunicación estratégica: diseño de la identidad corporativa. Volumen 1: identidad vs. imagen*. México: Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
- Pérez, J. P. (2013 ). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo . *Estudios Gerenciales* 29 (129) , 445-455.
- Ramos , B., & Sánchez , C. (2014). *Planificación Estratégica como método de gestión pública: experiencias en la administración española*. Madrid: INAP.
- Sabogal, E. (2016). *Cartilla laboral 2016*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Sánchez, I. P. (2014). *Comunicación en las relaciones profesionales. ADGG0408*. Málaga : IC Editorial.
- Zapata , R., Soriano , E., Márquez , V., López , M., & González , A. (2015). *Jornadas internacionales de investigación en educación y salud*. Almería: Universidad Almería.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA ESCUELA**  
**DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN EMPRESARIAL**



# **ANEXOS**



**Anexos A. cuestionario de preguntas para los miembros de la organización.**

**1. ¿Cuánto tiempo llevan laborando en Asoprotect Brussi?**

0 a 1 años

1 a 2 años

2 a 3 años

3 en adelante

**2. ¿En al ambiente de trabajo de promueve la realización de actividades mediante un trabajo en equipo?**

Si

No

**3. ¿Se desarrollan los procedimientos internos dentro de un marco de respeto y responsabilidad?**

Si

No

A veces



**4. En el proceso de toma de decisiones se considera la opinión de los miembros de la institución?**

Si

No

**5. ¿Existe el compañerismo y buenas relaciones dentro del ámbito laboral?**

Si

No

**6. ¿La distribución de la carga de trabajo es distribuida de forma equitativa?**

Si

No

A veces.

**7. ¿Considera Ud., que existen compañeras de trabajo que tienen actitudes negativas en la realización de las labores productivas?**

Si

No



**8. ¿Cómo califica Ud. el ambiente laboral de Asoprotex Brussi?**

Malo

Bueno

Muy bueno

Excelente

**9. ¿Considera Ud. que los conflictos labores influyen en el rendimiento productivos de la organización?**

Si

No

A veces

**10. ¿Como califica Ud. la gestión de la junta directiva en el desarrollo de los procesos en la institución?**

Mala

Buena

Muy buena

Excelente

**Anexo B. Evidencia de las encuestas realizadas en Asoprotect Brussi**





UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMATICA ESCUELA  
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN EMPRESARIAL



Anexo C. Registro legal del proyecto productivo Asoprotex Brussi

**SUPERINTENDENCIA**  
DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

**REGISTRO DE DIRECTIVAS  
DE ORGANIZACIONES DE LA  
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA**

**FECHA DE REGISTRO:** 27 de marzo del 2017

**DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:**  
**DENOMINACIÓN:** ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL MUJERES EMPRENDEDORAS  
BRUSSE "ASOPROTEXBRUSSE"  
**PROVINCIA:** LOS RIOS  
**CANTÓN:** URDANETA  
**PARROQUIA:** CATARAMA  
**DIRECCIÓN:** AV. PINARGOTE S/N ENTRE CALLE LAS TECAS Y BY PASS  
**BARRIO / CIUDADELA:** LAS TECAS

**DIRECTIVA REGISTRADA**

**ADMINISTRADOR/A** elegida/o en reunión de Junta General de fecha 25 de febrero del 2017

NOMBRES Y APELLIDOS	No. CÉDULA	PERÍODO
BENAVIDES FERNANDEZ ANA LUZ	1201286497	4

**PRESIDENTA/E**

NOMBRES Y APELLIDOS	No. CÉDULA	PERÍODO
VERA LAJE TIDOSIA MARIA	1200874525	4

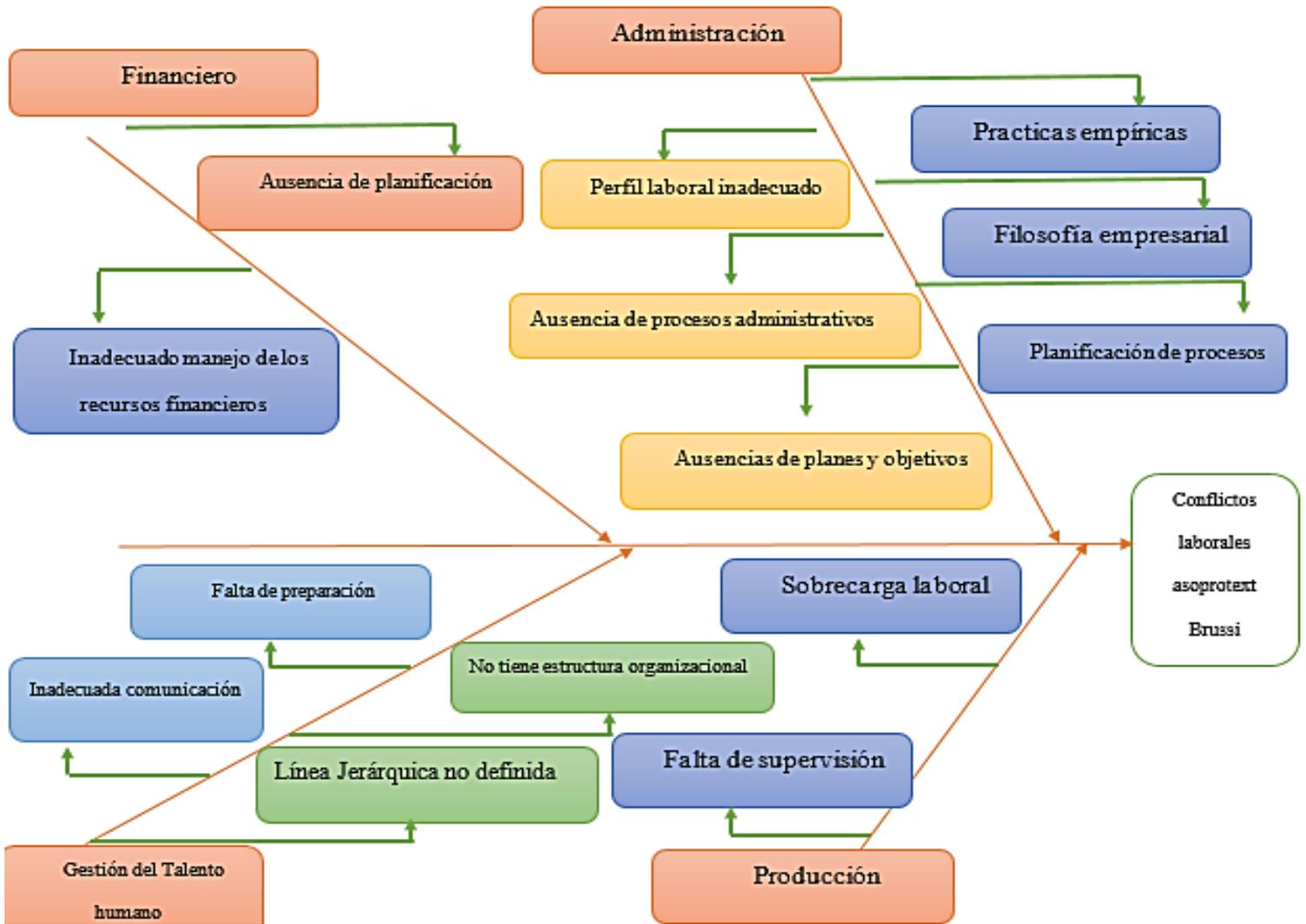
**SECRETARIA/O**

NOMBRES Y APELLIDOS	No. CÉDULA	PERÍODO
ZAPATA BONILLA IRLANDA AMPARO	1202870315	4

**VOCAL DE LA JUNTA DIRECTIVA**, elegidos en reunión de Junta General por un periodo de 4 años.

CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	No. CÉDULA
VOCAL PRINCIPAL 1	VERA LAJE TIDOSIA MARIA	1200874525
VOCAL PRINCIPAL 2	ZAPATA BONILLA IRLANDA AMPARO	1202870315
VOCAL PRINCIPAL 3	MUÑOZ LAVAYEN SANTA HILDA	1203099211

Anexo D. Diagrama de Ishikawa “Asoprotect Brussi



Elaboración: Propia