



**República del Ecuador  
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG**

**Trabajo de Titulación  
para la obtención del título de:  
Licenciado en Administración de Empresas**

**Tema:  
Análisis de factores que influyen en la productividad laboral  
de la empresa avícola “CARNE EXPRESS”**

**Autor/a:  
Dennis Alberto Lozada Méndez**

**Director de trabajo de titulación:  
Ph.D. Carlos Luis Torres B., Ing.**

**Septiembre 2024**

**Guayaquil - Ecuador**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por el don de la vida y por sus bendiciones en cada paso que doy, a mi familia por su amor incondicional y su apoyo constante en esta y todas las etapas de mi vida.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a todos los docentes de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, por la ardua tarea que realizan forjando profesionales que contribuyan al desarrollo de nuestro país.

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Dennis Alberto Lozada Méndez, egresado de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, declaro que el presente artículo académico en toda su extensión es de mi autoría, por tanto, cedo los derechos a la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil para que la misma pueda ser utilizada como documento de lectura y consulta.

---

Dennis Alberto Lozada Méndez

C.C. 0927216051

**ANÁLISIS DE FACTORES QUE INFLUYEN EN LA  
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA AVÍCOLA  
“CARNE EXPRESS”**

Dennis Alberto Lozada Méndez

[dennis\\_lozada12@hotmail.com](mailto:dennis_lozada12@hotmail.com)

## **RESUMEN**

El presente estudio analiza la productividad laboral en "Carne Express", una empresa avícola ubicada en Guayaquil, que ha operado durante seis años en el mercado de productos cárnicos. Desde su fundación, ha buscado consolidarse en el sector, destacándose por la calidad de sus productos y la eficiencia en su gestión. A través de un enfoque metodológico mixto, que combina técnicas cualitativas y cuantitativas, se ejecutó el estudio donde se realizaron entrevistas y encuestas a los trabajadores, revelando un ambiente mayormente positivo en cuanto a colaboración y trabajo en equipo. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, especialmente en la comunicación y el mantenimiento de las instalaciones. La investigación destaca que, aunque los empleados valoran las oportunidades de desarrollo profesional, hay un descontento significativo respecto a la percepción de su salario y la estabilidad laboral. Los resultados sugieren que una comunicación interna más efectiva y un enfoque en la motivación y el reconocimiento podrían ser claves para mejorar la productividad.

## **INTRODUCCIÓN**

La empresa avícola "Carne Express", con sede en la ciudad de Guayaquil, inició

sus actividades comerciales hace aproximadamente seis años. Esta empresa se especializa en la venta al por mayor y menor de productos cárnicos. Este negocio familiar se encuentra gestionado bajo el Registro Único de Contribuyentes (RUC) de una persona natural obligada a llevar contabilidad. Este registro ha permitido operar con legalidad y cumplir con las obligaciones tributarias correspondientes.

Desde su fundación, "Carne Express" ha trabajado arduamente para consolidarse en el mercado local, estableciendo una reputación basada en la eficiencia de su gestión y la calidad de sus productos cárnicos. Uno de los principales factores que ha contribuido a su éxito ha sido la implementación de procesos operativos bien organizados y una estructura empresarial enfocada en optimizar la cadena de producción desde la adquisición de materias primas hasta la distribución final de los productos. La empresa ha diseñado un sistema que maximiza la eficiencia y asegura la satisfacción de sus clientes.

Sin embargo, para cumplir con las crecientes demandas de sus clientes "Carne Express" mantiene un horario extenso de atención, de lunes a sábado, de 06:00 a 16:00, incluyendo días feriados. Esta prolongada jornada laboral ha tenido consecuencias negativas, manifestadas en un aumento significativo del estrés y la fatiga entre sus colaboradores. Según (Ortiz, 2020) el ambiente laboral estresante puede impactar gravemente la productividad y el bienestar de los empleados, afectando de manera adversa el desempeño organizacional.

Pues el estrés crónico y la fatiga pueden disminuir la eficiencia y afectar la calidad del trabajo, repercutiendo en la rentabilidad y el clima laboral de la empresa (Bracho, 2020). En el caso de "Carne Express", esta situación ha llevado a una creciente inconformidad entre los empleados, reflejada en una disminución en la productividad y en la moral del equipo de trabajo.

Además, la disminución en el rendimiento de los empleados puede traducirse en una

menor capacidad para cumplir con los estándares de calidad. Lo que puede afectar la satisfacción del cliente y en última instancia, la posición competitiva de la empresa (Pérez, 2019; Quijia et al., 2021).

Por otro lado, también se tomará en cuenta otros factores que pueden impactar significativamente la productividad laboral. Entre ellos, la estructura organizacional, la comunicación interna, la calidad de los recursos y herramientas disponibles juegan un papel crucial.

Debido a los desafíos antes mencionados, surge la necesidad de responder a la siguiente interrogante: ¿Cómo mejorar la productividad laboral de la empresa avícola “Carne Express”?

Por lo que, el presente artículo académico se enfocará en el hallazgo y análisis de los distintos factores que influyen dentro de la productividad de una pequeña empresa y como los mismos pueden determinar su crecimiento, estancamiento o declive.

### **Objetivo General**

Analizar los factores que influyen en la productividad laboral de la empresa avícola "Carne Express", para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para mejorar la productividad.

### **Objetivos Específicos**

Evaluar la calidad de la comunicación interna y su efecto en la coordinación del trabajo

Investigar la adecuación de los recursos y herramientas proporcionados a los empleados

Analizar el impacto del ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los empleados.

## MARCO TEÓRICO

- **Productividad Laboral**

La productividad es un factor fundamental tanto para el crecimiento económico como para la competitividad de las empresas. A nivel microeconómico determina la capacidad de las empresas para que se puedan mantener competitivas en el mercado. Mientras que, a nivel macroeconómico es clave para el crecimiento económico debido a la evolución de los salarios y la mejora del nivel de vida de la población (Quijia et al., 2021).

La productividad laboral es un indicador. El cual se genera mediante la relación entre la producción obtenida y el trabajo aplicado en un momento determinado durante el proceso de producción. La importancia de esto radica en la identificación de áreas de mejora en procesos internos, siendo una medida ideal de comparación para la competencia. Adicional cuando la productividad mejora, la empresa puede mejorar sus ingresos económicos y con ello aumentar los salarios a los empleados, mejorando las condiciones de trabajo (López & Castiblanco, 2021).

Por otro lado, (Ramírez et al., 2022) menciona que la productividad en las empresas es un fenómeno que ha evolucionado en las últimas décadas. Pues identifican como una organización productiva aquella que logra sus objetivos lo antes posible y con el menor costo, lo que conduce a una mayor tasa de crecimiento económico y estilos de vida más altos, permitiendo desarrollar su ventaja competitiva.

Por lo tanto, la productividad es un desafío crucial para las organizaciones en el siglo XXI, siendo una preocupación clave para los administradores. Ya que es esencial para el crecimiento económico y mejora de las condiciones de vida (Franco et al., 2021)

- **Factores laborales**



Para alcanzar altos niveles de productividad se debe tener en cuenta algunas variables. Las cuales tienen que estar alineadas dentro de la organización. Entre ellas se encuentra el clima laboral. Pues cuando este es favorable permite a los colaboradores contar con un ambiente agradable y confortable que les permita realizar sus actividades de forma óptima (Achote et al., 2022; Ramírez et al., 2022)

Adicional, otras de las variables son los componentes de la productividad siendo la eficiencia que hace alusión a la capacidad de lograr un resultado con la menor cantidad de recursos posibles. Mientras que la eficacia se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos establecidos, sin importar cuántos recursos se hayan utilizado (Achote et al., 2022; Flores et al., 2015).

Otro de los factores es la motivación. La cual es esencial para la productividad laboral debido a que impulsa el esfuerzo y la energía que un individuo dedica a alcanzar metas o completar tareas. Pues, la cantidad de esfuerzo invertido por una persona está directamente relacionada con su motivación para alcanzar objetivos (Achote et al., 2022).

De igual manera, el salario y la productividad están estrechamente relacionados. Debido a que cuando hay una menor productividad se asigna un salario más bajo y el rendimiento de los trabajadores también es insuficiente, siendo estos dos parámetros directamente proporcionales (Franco et al., 2021).

Por otro lado, el estrés tiene relación con la productividad. Pues este es influenciado por la organización y el diseño del trabajo, así como por las relaciones laborales, y ocurre cuando las exigencias laborales superan las capacidades o recursos del trabajador. En los últimos años ha aumentado la incidencia de estrés laboral entre hombres y mujeres, a menudo causado por diversos estresores. La presión de las industrias por cumplir objetivos y estándares de calidad en plazos reducidos es una de las principales causas de este

problema. A nivel global, gran parte de la población trabajadora está expuesta a tensiones que pueden provocar malestar, y desde el siglo XX, el estrés se reconoce como un fenómeno que impacta a toda la sociedad (Morales & Ronquillo, 2021).

- **Eficiencia operativa**

La ineficiencia operativa afecta a la productividad, generando desperdicio de recursos y afectando los flujos de efectivo. Factores como la compra excesiva y el uso inadecuado de recursos tecnológicos contribuyen a esta ineficiencia, lo que se traduce en menores ganancias y un valor de firma reducido. Para contrarrestar estos efectos, muchas organizaciones implementan medidas para optimizar procesos de negocio, estableciendo objetivos claros de rentabilidad, abriendo nuevos mercados y controlando gastos. Los costos unitarios de producción son un indicador clave de eficiencia operativa que permite a las empresas identificar y abordar brechas que aumentan los costos. Esto es fundamental para asegurar la competitividad y rentabilidad en el mercado, ya que una adecuada estimación de costos determinará el nivel de ganancias del proceso productivo (Barrera, 2020).

- **Rendimiento laboral**

El rendimiento laboral es un elemento fundamental en el comportamiento organizacional, vinculado directamente a la competitividad y productividad de las empresas. Se define como los comportamientos relevantes para las metas organizacionales que están bajo el control del individuo. Este elemento se concibe como multidimensional, integrando dimensiones como: el rendimiento en la tarea, que se refiere a las conductas inherentes a las tareas técnicas; el rendimiento en el contexto, que abarca actividades que mantienen un ambiente interpersonal adecuado; los comportamientos contraproducentes, que son acciones perjudiciales para la organización (Gabini & Salessi, 2016).

Por lo tanto, el rendimiento laboral es un factor crucial ya que trabajadores motivados y felices tienden a ser más productivos. Pues el rendimiento se refiere a las conductas del trabajador en su desempeño laboral y se ve influenciado por diversos factores como la motivación, el ambiente de trabajo, el establecimiento de objetivos y el liderazgo (Mamani et al., 2021).

- **Condiciones laborales**

Las condiciones de trabajo son un conjunto de elementos que influyen significativamente en el bienestar y la productividad de los empleados. Estas condiciones abarcan desde el entorno físico, que incluye la iluminación, el ruido y la ergonomía, hasta aspectos organizativos como la carga laboral y la duración de las jornadas. Un ambiente laboral seguro y saludable no solo contribuye a la satisfacción de los trabajadores, sino que también se traduce en un menor índice de rotación de personal y un aumento en la productividad de la empresa (Charria et al., 2022; Quispe et al., 2023).

Además, las condiciones psicosociales en el lugar de trabajo son cruciales para el desarrollo de una cultura organizacional positiva. La interacción entre compañeros, el apoyo social y la claridad en los roles son factores que impactan directamente en la motivación y el compromiso de los trabajadores. Un entorno donde se promueve la comunicación abierta y se valoran las contribuciones individuales puede reducir el estrés y la ansiedad, mejorando así la salud mental de los empleados (Quispe et al., 2023; Robles et al., 2022).

- **Liderazgo organizacional**

El liderazgo organizacional es fundamental para que las empresas, tanto públicas como privadas, se adapten y prosperen en un entorno dinámico y en constante cambio. Este tipo de liderazgo no solo aborda aspectos sociales, económicos y políticos, sino que

también es crucial para enfrentar los avances tecnológicos y comerciales. La falta de un liderazgo efectivo puede llevar a crisis internas y externas en las organizaciones. Los líderes deben ser adaptables, estratégicos y visionarios, capaces de establecer objetivos claros y motivar a sus equipos, lo que impacta directamente en la productividad. Un liderazgo que promueve la innovación y el entendimiento de las necesidades de los colaboradores genera un ambiente propicio para el rendimiento, lo que a su vez optimiza la eficacia y los resultados organizacionales (Fuentes Rodriguez et al., 2022).

## **METODOLOGÍA**

- **Enfoque de Investigación**

Se empleará un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Esta combinación permitirá una comprensión más completa de los factores que afectan la productividad laboral, abarcando desde la recolección de datos numéricos hasta la interpretación de percepciones y experiencias de los trabajadores.

**Investigación Cualitativa:** Se utilizará para explorar las experiencias y opiniones de los trabajadores mediante entrevistas en profundidad, permitiendo identificar aspectos subjetivos que influyen en la productividad.

**Investigación Cuantitativa:** Se aplicarán encuestas estructuradas para obtener datos numéricos sobre distintos factores relacionados con la productividad, como condiciones laborales, motivación y satisfacción del empleado.

- **Técnicas de Recolección de Datos**

La recolección de datos se realizará mediante las siguientes técnicas:

**Entrevistas:** Se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas con trabajadores y directivos de “Carne Express” para profundizar en las percepciones y actitudes hacia su entorno laboral. Esto permitirá obtener información detallada sobre los factores que afectan su productividad.

**Encuestas:** Se diseñarán encuestas con preguntas cerradas, que se aplicarán a una muestra representativa de los trabajadores. Esto permitirá cuantificar la relación entre diferentes variables y la productividad laboral.

- **Población y Muestra**

La población objetivo de esta investigación estará constituida por los 12 trabajadores de la empresa avícola “Carne Express”. Dado que la población es pequeña y específica, se realizará un muestreo censal, incluyendo a todos los trabajadores en el rango de edad de interés.

Se utilizarán técnicas de recolección de datos que incluyen encuestas y entrevistas para asegurar que se recopilen datos cuantitativos y cualitativos. Lo que proporcionará una visión integral de la situación laboral en “Carne Express”. Cabe destacar que las encuestas se realizarán a todos los empleados y las entrevistas a dos trabajadores seleccionados aleatoriamente.

- **Análisis de Datos**

Los datos cualitativos obtenidos de las entrevistas se analizarán utilizando técnicas de análisis de contenido, buscando identificar patrones y temas recurrentes. Para los datos cuantitativos, se emplearán técnicas estadísticas utilizando programas como Python 3.0 para la obtención de gráficas y Excel para la tabulación de los resultados de las encuestas.

## **RESULTADOS**

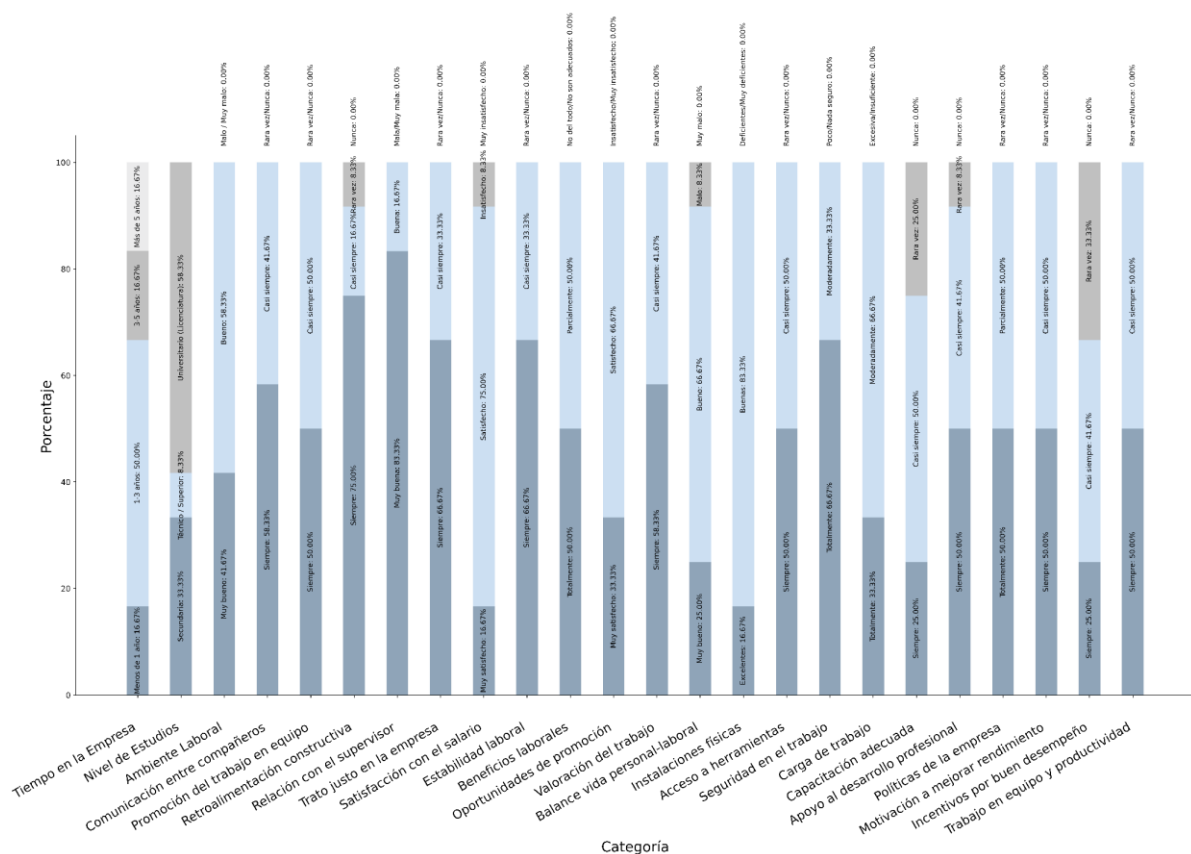
- **Resultados de la entrevista**

Los resultados de las entrevistas indican un ambiente laboral positivo, centrado en la colaboración y el trabajo en equipo. Lo cual es esencial para la productividad. La comunicación es valorada como buena, pero se sugiere más charlas para mejorarla. Los entrevistados están satisfechos con los recursos, aunque se necesitan mejoras en el mantenimiento de las instalaciones.

Las oportunidades de desarrollo y capacitación son consideradas adecuadas, aunque algunos cursos son vistos como innecesarios. Las estrategias de motivación y reconocimiento son apreciadas, lo que fomenta un ambiente de compromiso. La retroalimentación continua es importante para el desarrollo y la innovación, con sugerencias para mejorar la claridad en funciones y el mantenimiento de recursos.

- **Resultados de la encuesta**

**Figura 1.** *Resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa CARNE EXPRESS*



Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se puede visualizar en la **Figura 1** los resultados de la encuesta revelan que la mayoría de los encuestados tiene entre 1 y 3 años en la empresa y cuenta con un nivel educativo mayoritariamente universitario. Esto sugiere que la organización se está posicionando bien en cuanto a la contratación de personal capacitado, lo que puede contribuir a un ambiente de trabajo más dinámico y productivo.

Por otro lado, los encuestados muestran una percepción mayoritariamente positiva en cuanto al ambiente laboral de la empresa. Un 100% de los encuestados califica el ambiente de trabajo como "bueno" o "muy bueno", lo que sugiere que la atmósfera dentro de la organización es favorable para el desempeño de los empleados.

En cuanto a la relación con los supervisores, el 83.33% de los empleados la califican como "muy buena" y el resto como "buena". Esto refleja una gestión efectiva en términos de liderazgo y comunicación vertical, donde los empleados se sienten apoyados y comprendidos por sus superiores.

Respecto a las condiciones salariales, el 75% de los empleados está satisfecho con su salario, pero se observa una ligera oportunidad de mejora, ya que un 25% de los encuestados no se siente completamente satisfecho. En relación con las oportunidades de promoción, el 33.33% de los encuestados expresó estar "muy satisfecho", mientras que la mayoría (66.66%) simplemente está "satisfecho". Esto sugiere que la empresa ofrece cierto nivel de crecimiento profesional, aunque algunos empleados podrían sentir que aún existen barreras para avanzar en sus carreras.

Otro aspecto importante es la estabilidad laboral, donde el 66.66% de los encuestados considera que su trabajo les brinda estabilidad. Sin embargo, hay espacio para mejorar la percepción de seguridad y continuidad en el empleo, ya que un tercio de los empleados no siente la misma confianza en este aspecto.

Finalmente, en términos de balance entre vida personal y laboral, el 66.66% de los empleados está satisfecho, mientras que un 33.33% opina que podría mejorar. En cuanto a las instalaciones, la mayoría las considera adecuadas para el desempeño de sus labores, aunque un 16.67% cree que podrían mejorar.

Por lo antes mencionado, se identifican que los factores que influyen en la productividad incluyen la colaboración, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva entre niveles jerárquicos, la satisfacción con los recursos y herramientas disponibles, las



oportunidades de desarrollo, las capacitaciones, las estrategias de motivación y reconocimiento del desempeño.

## CONCLUSIONES

La calidad de la comunicación interna en "Carne Express" ha mostrado ser un factor significativo en la coordinación del trabajo. Se ha identificado que, aunque los empleados se sienten cómodos compartiendo información, existen áreas de mejora que podrían optimizar la colaboración y la efectividad del equipo.

La adecuación de los recursos y herramientas proporcionados a los empleados reveló que, si bien en general son adecuados, hay oportunidades para actualizar y mantener mejor estas herramientas.

El análisis del ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional ha demostrado que un entorno positivo y la posibilidad de crecimiento son fundamentales para la motivación de los empleados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achote, M. M., Tunja, D. T., & Montero, Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación*, 14(15).

Barrera, J. L. (2020). Control Interno, su vínculo con la Eficiencia Operativa y la Rentabilidad. *Vinculatégica EFAN*, 6(1). <https://doi.org/10.29105/vtga6.1-626>

Bracho, D. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 264–294. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.307>

- Charria, V. H., Romero, M. P., & Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3).  
<https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Flores, M. V., Vega, A., & Chávez, E. A. (2015). The Organizational Climate as a Factor of Competitiveness in the Fast-Food Franchises in Tijuana, Bc, Mexico. In *Revista Internacional Administración & Finanzas* (Vol. 8, Issue 5).
- Franco, J. A., Uribe, J. A., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15).  
<https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Fuentes Rodriguez, Y., Barrientos Monsalve, E. J., & Pabón León, J. A. (2022). Liderazgo Organizacional. Una revisión sistemática y análisis bibliométrico\*. *Criterio Libre*, 19(35). <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2021v19n35.7280>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 16, 31–45.
- López, N., & Castiblanco, K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso unión soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1).
- Mamani, E. L., Huancollo, D. F. M., Cari, L. W. C., Aguilar, R. F., & Apaza, K. A. (2021). Estrés y rendimiento laborales de los trabajadores en entidades financieras. In *Memória, cultura e sociedade* 2. <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118109>
- Morales, M., & Ronquillo, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2). <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. | *Revista*

- Daena: International Journal of Good Conscience | EBSCOhost. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A6%3A16033142/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A147694204&cr=c>
- Pérez, J. P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1).
- Quijia, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1). <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Quispe, M. M., Gómez, X. A., & García, A. J. (2023). Condiciones de trabajo y rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en moquegua. *horizonte empresarial*, 10(2). <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2664>
- Ramírez, G. G., Magaña, D. E., & Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 8(20). <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Robles, V. H., De la Cruz, A. M., Robles, V. A., & Robles, A. V. (2022). Entorno laboral y su efecto en el juicio moral emocional de los trabajadores. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 24(3). <https://doi.org/10.36390/telos243.16>

## ANEXOS

### Anexo 1. Entrevista

**Tema:** Análisis de factores que influyen en la productividad laboral

de la empresa avícola “CARNE EXPRESS”

Estimado/a,

Se agradece su participación en esta encuesta dirigida al personal de la empresa avícola "CARNE EXPRESS". Cuyo propósito es analizar los factores que influyen en la productividad laboral.

Toda la información proporcionada será tratada con absoluta confidencialidad y será utilizada exclusivamente con fines investigativos.

**Instrucciones:** Responda las siguientes preguntas de manera honesta y objetiva. Sus respuestas serán esenciales para identificar áreas de mejora y fortalecer la productividad dentro de la empresa. Marque con una X según corresponda.

<b>Nombre:</b>	
<b>Edad:</b>	

**1. Género:**

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decir

**2. Años trabajando en la**

**empresa:**

- Menos de 1 año
- 1-3 años
- 3-5 años

- Más de 5 años

**3. Nivel de estudios:**

- Primaria
- Secundaria
- Técnico/Superior
- Universitario  
(Licenciatura)

**4. ¿Cómo calificaría el ambiente  
laboral en su área de trabajo?**

- Muy bueno
- Bueno
- Malo
- Muy malo

**5. ¿Hay una buena comunicación  
entre sus compañeros?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**6. ¿Considera que la empresa  
promueve el trabajo en  
equipo?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**7. ¿Recibe retroalimentación  
constructiva de su supervisor?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**8. ¿La relación con su supervisor  
es buena?**

- Muy buena
- Buena
- Mala
- Muy mala

**9. ¿Siente que hay un trato justo  
en la empresa?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**10. ¿Está satisfecho/a con su salario?**

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

**11. ¿Su trabajo le brinda estabilidad laboral?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**12. ¿Considera que sus beneficios laborales son adecuados?**

- Totalmente
- Parcialmente
- No del todo
- No son adecuados

**13. ¿Está satisfecho/a con sus oportunidades de promoción?**

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

**14. ¿Siente que su trabajo es valorado?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**15. ¿Cómo calificaría el balance entre vida personal y laboral?**

- Muy bueno
- Bueno
- Malo
- Muy malo

**16. ¿Cómo calificaría las instalaciones físicas de su lugar de trabajo?**

- Excelentes
- Buenas
- Deficientes
- Muy deficientes

**17. ¿Tiene acceso a las herramientas necesarias para hacer su trabajo?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**18. ¿Se siente seguro/a en su lugar de trabajo?**

- Totalmente
- Moderadamente
- Poco
- Nada seguro/a

**19. ¿La carga de trabajo es razonable?**

- Totalmente
- Moderadamente
- Excesiva

- Insuficiente

**20. ¿Recibe capacitación adecuada para sus funciones?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**21. ¿Siente que la empresa apoya su desarrollo profesional?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**22. ¿Considera que las políticas de la empresa facilitan un buen desempeño?**

- Totalmente
- Parcialmente
- Rara vez
- Nunca

**23. ¿Su entorno laboral le motiva a mejorar su rendimiento?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**24. ¿Recibe incentivos por un buen desempeño?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**25. ¿El equipo de trabajo contribuye a su productividad?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**26. ¿Se siente respetado/a por sus compañeros de trabajo?**

- Siempre

Casi siempre

Rara vez

Nunca

**27. ¿Considera que el clima laboral es positivo?**

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**28. ¿La diversidad y el respeto son promovidos en la empresa?**

- Totalmente
- Parcialmente
- No del todo
- No son promovidos

**29. ¿Le recomendaría a alguien trabajar en esta empresa?**

- Sin duda, es un buen lugar para trabajar
- Creo que es una buena opción de empleo



- No lo recomendaría mucho
- No recomendaría trabajar aquí

## Anexo 2. Encuesta

### Entrevista

**Tema:** Análisis de factores que influyen en la productividad laboral de la empresa avícola “CARNE EXPRESS”

Estimado/a,

Se agradece su valiosa participación en esta entrevista, cuyo objetivo es analizar los factores que influyen en la productividad laboral dentro de la empresa avícola "CARNE EXPRESS". Su experiencia y aportaciones serán de gran importancia para identificar áreas de mejora y optimizar el rendimiento de la empresa.

Toda la información compartida será tratada con estricta confidencialidad y utilizada únicamente con fines investigativos.

A continuación, se formularán algunas preguntas. Le pedimos responder de manera honesta y objetiva, ya que sus respuestas serán clave para fortalecer la productividad y mejorar las condiciones laborales dentro de la organización.

<b>Nombre:</b>	
<b>Edad:</b>	

1. **¿Cómo evaluaría el ambiente laboral en su área de responsabilidad? ¿Qué aspectos cree que influyen más en la productividad?**

- 2. ¿Qué tan efectiva considera que es la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la empresa? ¿Cómo podría mejorarse?**
- 3. ¿Está satisfecho/a con los recursos y herramientas disponibles para que su equipo realice sus tareas de manera eficiente? ¿Qué mejoras propondría?**
- 4. ¿Qué tan adecuadas considera las oportunidades de desarrollo y capacitación profesional ofrecidas a los empleados en todos los niveles de la empresa?**
- 5. ¿Cómo calificaría el equilibrio entre la carga de trabajo y los recursos disponibles en su área? ¿Existen problemas que deban ser abordados?**

6. **¿Qué tan efectivas son las estrategias de motivación y reconocimiento del desempeño que implementa la empresa? ¿Qué cambios sugeriría para mejorar estas estrategias?**
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
7. **¿En qué medida cree que la cultura organizacional actual fomenta la productividad y el compromiso de los empleados? ¿Qué aspectos podrían reforzarse?**
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
8. **¿Cómo evaluaría la relación entre la alta dirección y los empleados de niveles inferiores? ¿Qué acciones podrían fortalecer esta relación?**

9. **¿Qué importancia le da a la retroalimentación y la evaluación continua del desempeño en la empresa? ¿Cómo se podrían optimizar estos procesos?**
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
10. **¿Cómo considera que la empresa gestiona la innovación y la mejora continua en los procesos laborales? ¿Qué estrategias recomendaría para fomentar la innovación?**
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
11. **Si pudiera implementar una mejora significativa en la empresa para potenciar la productividad laboral, ¿cuál sería y por qué?**