



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO

“ANÁLISIS DE LA PRODUCTIVIDAD DE LA INDUSTRIA AVÍCOLA “GENÉTICA NACIONAL S.A.”, UBICADA EN EL CANTÓN MONTECRISTI”

AUTORA:

DOMO ZAMBRANO GEMA BIENKA

**Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera de Ingeniería Comercial**

MANTA – MANABÍ - ECUADOR

2018 – 2019

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es "Análisis de la Productividad de la empresa Avícola Genética Nacional S.A ubicada en el cantón Montecristi", el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado, corresponde al señor/señora/señorita Gema Bienka Domo Zambrano, estudiante de la carrera de Administración de Empresas, período académico 2018-2018(1), quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, Manta 27 de Agosto de 2018.

Lo certifico,


 Ing. Ulises Carofilis Vásquez Mg.
Docente Tutor(a)

Área: Economía, emprendimiento, industria y construcción



DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación, el cual en sí resume toda mi vida universitaria está dedicado en primer lugar a Dios, por guiar siempre mis pasos y porque gracias a misericordia y bondad hoy obtengo este gran logro.

A mis padres Luis y Bienka, pero de manera especial a mi madre; esa guerrera que me impulsó a seguir y no desmayar, que creyó siempre en mí y por la cual gracias a su amor, paciencia y espíritu de lucha hoy llego a culminar mi carrera universitaria, ya que sin ella a mi lado no lo hubiese podido lograr.

A mi hermano Carlos y mis sobrinos Dubraska y Jared, porque espero algún día bajo esfuerzo obtengan esto y más en sus vidas.

RECONOCIMIENTO

Agradezco por sobre todas las cosas a Dios, por guiarme, darme salud y bendecirme siempre dentro de mi proceso estudiantil.

A mi madre por haber inculcado en mí buenos valores y el espíritu de superación, esfuerzo y perseverancia.

Agradezco a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí por haberme acogido dentro de su Alma Mater y a los excelentes docentes de la Facultad de Ciencias administrativas por haber impartido sus valiosos conocimientos; pero de manera especial a mi estimado Director de tesis, el Ing. Ulises Carofilis por la guía, paciencia y dedicación para la excelente realización del proyecto.

A mis tíos Winter, Bilu, Erica, Maricela, Florinda, Enma y abuelita Enma, por creer en mí y por haberme apoyado incondicionalmente siempre que lo necesité.

A mis primos en general por siempre estar prestos a brindarme su apoyo y ayuda cuando lo necesité, pero de manera especial a Susana por haberme ayudado con la información que necesitaba para realizar el presente proyecto y, a Freddy y Beatriz por haber sido un soporte para mí cuando quería flaquear ante la adversidad.

A mis compañeros y amigos de siempre por impulsarme a nunca dejarme vencer ante nada, ni ante nadie.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	ii
DEDICATORIA.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	viii
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Antecedentes de la investigación	3
1.2. El problema	5
1.3. Planteamiento del problema	5
1.4. Diseño teórico	6
1.4.1. Formulación del problema	6
1.2.1.1. Problemas específicos.....	6
1.4.2. Objeto y campo de acción.....	6
1.4.3. Objetivo general.....	7
1.2.3.1. Objetivos específicos.....	7
1.4.4. Hipótesis general.....	7
1.2.4.1. Hipótesis específicas.....	7
1.2.4.2. Definición de variables	8
1.2.4.2.1. Variable independiente	8
1.5. Justificación de la investigación.....	9
1.6. Diseño metodológico.....	10
1.6.1. Tipo y diseño de la investigación.....	10
1.6.2. Modalidad básica de la investigación	10
1.6.2.1. Investigación descriptiva	10
1.6.3. Población y muestra.....	10
1.6.4. Instrumento de medición y recolección de datos.....	10
1.6.4.1. Recolección de información secundaria	11
1.6.4.2. Observación	11
1.6.4.3. Encuesta.....	11
1.6.4.4. Entrevista	12
2. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes del problema de investigación	13
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. Productividad	17
2.2.2. Genética avícola.....	19
2.2.3. Gestión empresarial	22
2.2.4. Competitividad.....	23
2.2.5. Calidad	25
3. DIAGNÓSTICO	28
3.1. Análisis de los resultados de las encuestas.....	28
3.1.1. Verificar la incidencia del talento humano en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”	28

3.1.2.	Verificar la existencia de maquinarias y equipos de alta tecnología en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”	36
3.1.3.	Verificar la incidencia de la capacidad de producción en la industria avícola “Genética Nacional S.A.”	42
3.2.	Discusión de los resultados	52
3.2.1.	Discusión de los resultados de datos cuantitativos	52
3.2.2.	Discusión de los resultados de datos cualitativos	54
4.	PROPUESTA	57
4.1.	Estrategia metodológica	57
4.1.1.	Fundamentos legales	58
4.1.2.	Fundamentos administrativos	58
4.1.3.	Misión	58
4.1.4.	Objetivo.....	58
4.2.	Plan de acción.....	59
4.3.	Debilidades detectadas Vs. Estrategias propuestas	60
	CONCLUSIONES.....	61
	RECOMENDACIONES	63
	BIBLIOGRAFÍA.....	64
	ANEXOS.....	70
1.	Formato de encuesta 1	70
2.	Formato de encuesta 2	71
3.	Formato de entrevista.....	73
4.	Evidencia de la realización de encuestas y entrevista.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Operacionalización de la variable _____	8
<i>Tabla 2</i> Selección de personal _____	28
<i>Tabla 3</i> Selección de personal _____	29
<i>Tabla 4</i> Contratación de personal _____	29
<i>Tabla 5</i> Contratación de personal _____	30
<i>Tabla 6</i> Capacitación al personal _____	31
<i>Tabla 7</i> Capacitación de personal _____	32
<i>Tabla 8</i> Capacitación de personal _____	32
<i>Tabla 9</i> Entrenamiento de personal _____	33
<i>Tabla 10</i> Incentivos _____	34
<i>Tabla 11</i> Incentivos _____	34
<i>Tabla 12</i> Incentivos _____	35
<i>Tabla 13</i> Rendimiento de maquinarias y equipos _____	36
<i>Tabla 14</i> Aprovechamiento de maquinarias y equipos _____	36
<i>Tabla 15</i> Manejo de maquinarias y equipos _____	37
<i>Tabla 16</i> Mantenimiento de maquinarias y equipos _____	38
<i>Tabla 17</i> Mantenimiento de maquinarias y equipos _____	39
<i>Tabla 18</i> Tecnología de maquinarias y equipos _____	39
<i>Tabla 19</i> Tecnología de maquinarias y equipos _____	40
<i>Tabla 20</i> Innovación de maquinarias y equipo _____	41
<i>Tabla 21</i> Innovación de maquinarias y equipos _____	42
<i>Tabla 22</i> Proceso de producción _____	42
<i>Tabla 23</i> Proceso de producción _____	43
<i>Tabla 24</i> Proceso de producción _____	44
<i>Tabla 25</i> Proceso de producción _____	44
<i>Tabla 26</i> Proceso de producción _____	45
<i>Tabla 27</i> Proceso de producción _____	46
<i>Tabla 28</i> Proceso de producción _____	47
<i>Tabla 29</i> Proceso de producción _____	47
<i>Tabla 30</i> Registro de almacén _____	48
<i>Tabla 31</i> Administración de inventarios _____	49
<i>Tabla 32</i> Proveedores de materia prima _____	49
<i>Tabla 33</i> Normas de seguridad _____	50
<i>Tabla 34</i> Normas de seguridad _____	50
<i>Tabla 35</i> Control de calidad _____	51
<i>Tabla 36</i> Presentación de los resultados _____	52
<i>Tabla 37</i> Plan de acción _____	59
<i>Tabla 38</i> Debilidades detectadas Vs. estrategias propuestas _____	60

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1</i> Selección de personal _____	28
<i>Ilustración 2</i> Selección de personal _____	29
<i>Ilustración 3</i> Contratación de personal _____	30
<i>Ilustración 4</i> Contratación de personal _____	30
<i>Ilustración 5</i> Capacitación al personal _____	31
<i>Ilustración 6</i> Capacitación de personal _____	32
<i>Ilustración 7</i> Capacitación de personal _____	33
<i>Ilustración 8</i> Entrenamiento de personal _____	33
<i>Ilustración 9</i> Incentivos _____	34
<i>Ilustración 10</i> Incentivos _____	35
<i>Ilustración 11</i> Incentivos _____	35
<i>Ilustración 12</i> Rendimiento de maquinarias y equipos _____	36
<i>Ilustración 13</i> Aprovechamiento de maquinarias y equipos _____	37
<i>Ilustración 14</i> Manejo de maquinarias y equipos _____	37
<i>Ilustración 15</i> Mantenimiento de maquinarias y equipos _____	38
<i>Ilustración 16</i> Mantenimiento de maquinarias y equipos _____	39
<i>Ilustración 17</i> Tecnología de maquinarias y equipos _____	40
<i>Ilustración 18</i> Tecnología de maquinarias y equipos _____	40
<i>Ilustración 19</i> Innovación de maquinarias y equipos _____	41
<i>Ilustración 20</i> Innovación de maquinarias y equipos _____	42
<i>Ilustración 21</i> Proceso de producción _____	43
<i>Ilustración 22</i> Proceso de producción _____	43
<i>Ilustración 23</i> Proceso de producción _____	44
<i>Ilustración 24</i> Proceso de producción _____	45
<i>Ilustración 25</i> Proceso de producción _____	45
<i>Ilustración 26</i> Proceso de producción _____	46
<i>Ilustración 27</i> Proceso de producción _____	47
<i>Ilustración 28</i> Proceso de producción _____	48
<i>Ilustración 29</i> Registro de almacén _____	48
<i>Ilustración 30</i> Administración de inventarios _____	49
<i>Ilustración 31</i> Proveedores de materia prima _____	49
<i>Ilustración 32</i> Normas de seguridad _____	50
<i>Ilustración 33</i> Normas de seguridad _____	51
<i>Ilustración 34</i> Control de calidad _____	51

RESUMEN

La productividad es la relación entre cierta producción y ciertos insumos, no es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado, sino más bien, es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables, es decir, la productividad depende del uso eficiente de todos los factores que intervienen en la producción del bien o la prestación del servicio. Los principales beneficios del incremento de la productividad en las empresas son los que conducen a un bien o servicio que demuestra mayor interés por los clientes, un mayor flujo de efectivo y un mejor rendimiento sobre los activos y mayores utilidades. Existen algunos factores determinantes que influyen en la productividad los cuales son el Talento humano, las maquinarias y equipos utilizados por la empresa, la capacidad de producción de la misma y, en este caso la genética aviar utilizada por la empresa. La presente investigación tiene como objetivo analizar la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi, dicho análisis ayudará a saber a qué, la avícola, atribuye la baja o alta productividad. El diseño de la investigación es cuantitativa con un nivel correlacional – no experimental, ya que se deben acudir a las hipótesis y variables del tema. Como instrumento de recopilación de datos se aplicaron tanto, las encuestas que fueron dirigidas a los principales departamentos de la Industria, como a la entrevista que fue realizada al gerente de la empresa.

Palabras clave: Productividad, Genética avícola, Gestión empresarial, Competitividad, Calidad.

1. INTRODUCCIÓN

El Ecuador es un país que posee diversos sectores productivos que aportan a la economía del mismo, entre ellos se pueden mencionar el sector ganadero, el cual a su vez tiene sectores que se derivan de él como lo es, el sector avícola. El sector avícola es actualmente uno de los que mayores ingresos que aportan al país, debido a la aceptación y el apogeo de los productos que este sector ofrece, porque tanto el pollo como los huevos son considerados los productos que más consumen las familias ecuatorianas.

La avicultura se da en todo el país, pero la provincia de Manabí y por ende, en sus cantones es en donde se da con mucha más fuerza.

Manabí es considerado una de las provincias más importantes del país, por lo tanto, es en donde la avicultura es una de las actividades principales, debido que, muchos de sus habitantes se dedican a esta actividad, ya sea a manera de crianza y comercialización minorista o de manera mayorista e industrial.

Las empresas avícolas que se encuentran en los cantones de la provincia de Manabí son parte de los ingresos del país, ya que son principales expendedoras de pollos y huevos a pequeños y grandes negocios de la provincia y del resto de las ciudades del país.

La industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi es una empresa que posee una participación en el mercado nacional de pollitos bebé alrededor del 17% y la cual al igual que sus principales competidores como “Incubesa”, “Incupasaje” e “Inca” tienen como finalidad cubrir la demanda de pollos en el Ecuador, teniendo en cuenta que el sector avícola tiene algunos problemas a los cuales la empresa se enfrenta.

En un mundo tan competitivo, en el cual la utilidad que genera una empresa es la principal finalidad de las mismas, la productividad de estas es considerada un factor importante a tener en cuenta, ya que de esta depende que empresa declive o se mantenga firme hacia el crecimiento.

La productividad ayuda a los negocios a poder obtener estadísticas que indiquen si las empresas están sobre el nivel deseado de producción o les hace falta alcanzar los objetivos propuestos

con respecto a la misma y es que, si una empresa no produce lo que según su estructura empresarial debería producir, no sobrevivirá por mucho tiempo dentro del mercado.

Este proyecto tiene como fin el solucionar el principal problema encontrado, el cual es que a la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi no le ha sido analizada su productividad, lo cual es importante, ya que así se conocerá el alto o bajo valor empresarial que estas tienen con respecto a la salida de productos que en ellas se da y, es por ello que se procede a la realización de este proyecto.

Las modalidades de metodología a utilizar en el desarrollo del proyecto son: la investigación bibliográfica – documental, también, el diseño de la investigación es la correlacional, no experimental, lo que permitirá realizar un tipo de investigación cuantitativo, ya que se acuden a las estadísticas e hipótesis planteadas, con lo cual se busca analizar y describir las variable, causas y efectos del problema general del proyecto.

Las técnicas a utilizarse serán encuestas y entrevistas enfocadas, la encuesta a los encargados de las áreas principales de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” del cantón Montecristi y, la entrevista que está dirigida al gerente de la empresa; a través de dichas técnicas de recopilación de datos se obtendrán resultados cuantitativos que permitirán analizar la productividad de “Genética Nacional S.A.”, los resultados de las encuestas serán tabulados, representados gráficamente y respectivamente analizados así como también serán analizadas las respuestas que arroje la entrevista.

Entonces, el análisis a realizarse ayudará a conocer sobre la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” del cantón Montecristi, provincia de Manabí.

1.1. Antecedentes de la investigación

(Ávila Oviedo, Vargas Bayona , & Nieto Pico , 2013) “Efecto del apagado de la resistencia de la nacedora sobre la calidad del pollito”. Revistas de la Universidad Cooperativa de Colombia, artículo científico. **SUMILLA:** El objetivo principal del estudio fue el de evaluar la calidad del pollito cuando se modificó la temperatura de la máquina nacedora al final del ciclo de incubación. La variable independiente es La resistencia de la nacedora y la variable dependiente es la calidad. En este estudio se evaluó la cicatrización del ombligo de los pollitos y la deshidratación de los mismos a causa de la temperatura de la máquina nacedora. El experimento se realizó en una sola máquina nacedora (chick master®, génesis iii) con capacidad para nacimiento de 15.552 pollos. La población de estudio son los Pollitos de 48 y 24 horas antes de nacer con edades de 32 y 33 semanas. Como resultados el autor menciona que, por medio del estudio se logró determinar que los cambios en la temperatura de la máquina nacedora (aumento o disminución), se convierten en un factor estresante para los pollitos y provoca un marcado efecto sobre la calidad de los recién nacidos. La calidad del pollito al nacimiento puede determinar la capacidad y el desempeño productivo. Los investigadores concluyen que el pollito de mala calidad va a tener un desarrollo ineficiente y que las máquinas de carga única son la vía para conseguir pollitos de mejor calidad.

(Galindo Montero, 2016) “Mejoramiento en la productividad en una empresa avícola”. Repositorio Universidad del Pacífico, tesis doctoral. **SUMILLA:** El objetivo general del estudio es unificar estratégicamente todos los recursos tangibles e intangibles de la empresa de manera que se direccionen hacia las mejores condiciones de productividad, bajo el reconocimiento y planteamiento de potenciales escenarios de producción. El autor menciona que la única variable es la independiente, la cual es el mejoramiento de la productividad. Las dimensiones del mejoramiento de la productividad son: Gestión de procesos, Gestión financiera y económica y, Gestión de Recursos humanos. Los instrumentos de recopilación de datos utilizados en el estudio fueron la encuesta y entrevista. La población de estudio fueron los miembros de la empresa del área administrativa y de planta de faenamiento. Los resultados obtenidos con el plan estratégico de diseño de distribución de planta fueron el de crear zonas de seguridad en la empresa; el crear normas sanitarias tanto para infraestructura como para el personal; y, el diseñar el flujo de actividades en la planta. Se plantea como indispensable el financiamiento externo para un apalancamiento de la empresa a nivel

económico, pues de mantenerse la actividad bajo las condiciones actuales de capital, infraestructura y talento humano, la subsistencia de la empresa se prevé en riesgo no solamente en el entorno de ventas, también en el operativo en general debido a la inconsistencia a futuro de esta condición actual. Como recomendaciones el autor menciona que es indispensable definir un plan de mantenimiento de planta que defina la observación y control de máquinas, herramientas y equipos mediante un modelo preventivo. Además, también se recomienda manejar una metodología de capacitación al personal general de la avícola. Y, el establecer una estrategia global de ventas que priorice la venta al consumidor final, la ampliación de los canales de venta y caracterización de la oferta también es una de las recomendaciones que menciona el autor.

1.2. El problema

¿Cómo inciden los problemas de productividad en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi?

1.3. Planteamiento del problema

La productividad evalúa la capacidad del sistema empresarial para elaborar los productos o brindar los servicios que son requeridos y, además, evalúa el cómo se aprovechan los recursos utilizados y el cómo se añade un valor agregado a dichos productos o servicios. (Crónica, 2016) Sin embargo, en la actualidad el término productividad se confunde con la intensidad de trabajo, lo cual no promete ninguna mejora e incluso lleva a obtener resultados negativos dentro de la empresa. (Felsing & Runza, 2002).

La avicultura ha sido una de las actividades dinámicas del sector agropecuario en los últimos años, debido a la gran demanda de sus productos por todos los estratos de la población, incluso habiéndose ampliado los volúmenes de ventas en los mercados fronterizos. El sector avícola ecuatoriano es poco competitivo como consecuencia de los pequeños márgenes de utilidad obtenidos por las granjas, debido a que existe transmisión de precios en el producto final, lo que las ponen en desventajas con sus socios comerciales. (Chang Armijos, Verdezoto Domínguez, & Estrada, 2000).

La provincia de Manabí es una provincia altamente agrícola y ganadera, la cual provee a otras ciudades productos de esa rama, incluyendo los productos avícolas. Montecristi, como cantón de la provincia de Manabí cuenta con algunas granjas y empresas avícolas, de las cuales destaca la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, .”, la cual está dedicada a satisfacer la demanda de pollitos de un día de edad de las empresas del sector avícola ecuatoriano, dedicadas a la producción y comercialización de pollos aptos para el consumo humano; dicha Industria avícola posee una participación en el mercado nacional de pollitos BB del 17% en relación a otros competidores potenciales como “Incubesa”, “Incupasaje”, entre otras industrias avícolas, pero cabe destacar que pese al crecimiento que hay tenido en el mercado esta industria no cuenta con un análisis que permita conocer que tan productiva es en relación a sus competidores potenciales y cómo influyen los diversos factores empresariales dentro del éxito de “Genética Nacional S.A.” (Intriago Delgado, 2015) (Diario "La Hora", 2006).

El realizar un análisis de la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi es preciso, ya que en la actualidad no hay investigaciones respecto al tema y, es por ello, que resulta relevante el conocer lo que realmente pasa con dicha industria, y, además, para saber en qué basa esta su éxito en el mercado o a qué le atribuye los problemas con los que cuentan dentro de la actividad comercial. (eldiario.ec, 2015).

Por lo antes expuesto, en este contexto es que es necesario que con esta investigación se responda a la interrogante... ¿Cómo inciden los problemas de productividad en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi?

1.4. Diseño teórico

1.4.1. Formulación del problema

¿Cómo inciden los problemas de productividad en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi?

1.2.1.1. Problemas específicos

2. ¿Cuál es la incidencia del Talento humano en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”?
3. ¿Qué influencia tiene la utilización de Maquinarias y equipos de alta tecnología en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”?
4. ¿Cómo incide la Capacidad de producción en la productividad en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”?
5. ¿Cuál es la influencia de la Genética en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”?

1.4.2. Objeto y campo de acción

Objeto: Productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.

Campo de estudio: Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.

1.4.3. Objetivo general

Analizar la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.

1.2.3.1.Objetivos específicos

- 1) Determinar la incidencia del Talento humano en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.
- 2) Indicar la influencia que tiene la utilización de Maquinarias y equipos de alta tecnología en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.
- 3) Analizar la incidencia de la Capacidad de producción en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.
- 4) Indicar la influencia de la Genética en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.

1.4.4. Hipótesis general

El análisis de la productividad influye en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.

1.2.4.1.Hipótesis específicas

1. El Talento humano incide en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.
2. La utilización de maquinarias y equipos de alta tecnología influye en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.
3. La capacidad de producción incide en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.
4. La Genética influye en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.

1.2.4.2. Definición de variables

1.2.4.2.1. Variable independiente

Productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.

1.2.4.2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1 Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
PRODUCTIVIDAD	Talento humano	Selección	P1
		Contratación	P2
		Capacitación	P3
		Entrenamiento	P4
		Incentivos	P5
	Maquinarias y equipos	Rendimiento	P6
		Aprovechamiento	P7
		Manejo	P8
		Mantenimiento	P9
		Tecnología	P10
		Innovación	P11
	Capacidad de producción	Proceso de producción	P12
		Registro de almacén	P13
		Administración de inventarios	P14
		Proveedores de materia prima	P15
		Normas de seguridad	P16
		Control de calidad	P17
	Genética	Selección	P18
		Reproducción	P19
		Rendimiento	P20

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano

1.5. Justificación de la investigación

El deseo de realizar este proyecto de investigación nace fundamentalmente por el agrado al tema y, además, porque este proyecto forma parte importante para la obtención del título profesional.

Este proyecto de investigación posee una alta relevancia ya que, el sector avícola forma parte actualmente de los principales ingresos que tiene el país y, la productividad de la industria avícola nacional se mantiene en constante crecimiento por la aceptación de los consumidores.

Los cantones que forman parte de la provincia de Manabí son clave fundamental dentro del progreso de la industria avícola del Ecuador, es por ello, que el cantón Montecristi es considerado un cantón de oportunidades en dicho sector económico porque cuenta dentro de él con la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, la cual actualmente dentro del mercado avícola nacional se encuentra como una de las principales industrias expendedoras de pollitos de un día de nacidos a granjas y grandes empresas avícolas dedicadas a la producción y comercialización de pollos aptos para el consumo humano.

La productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” es el pilar principal de esta investigación. Se debe rescatar que la productividad incluye varias dimensiones que ayudan a su medición, los cuales serán punto clave dentro de este proyecto de investigación.

El aporte que se le dará a la ciencia con esta investigación es el de conocer en qué basa su productividad la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi, ya que dentro del modelo de productividad se encuentran algunos factores importantes en los cuales se guían las empresas o sobre los cuales ellas se ayudan para que su productividad crezca, es por ello, que con esta investigación se logrará conocer cuál es el principal factor que incide en la productividad de estas empresas.

1.6. Diseño metodológico

1.6.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo y diseño de la investigación se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea. Para la elaboración de esta investigación y de conformidad a lo establecido por los autores (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la investigación 5ta Edición, 2010), (Baena Paz, 2014) (Cruz Del Castillo, Olivares Orozco, & González García, 2014) la presente investigación que tiene por tema “Análisis de la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi“ se clasifica como una investigación descriptiva.

1.6.2. Modalidad básica de la investigación

1.6.2.1. Investigación descriptiva

Es la principal modalidad de investigación porque permite describir fenómenos o situaciones existentes, como lo menciona (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la investigación 5ta Edición, 2010) “*buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis*”. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. De ahí parte su fundamentación científica.

1.6.3. Población y muestra

En el presente trabajo de investigación la población de estudio son los jefes o encargados de las áreas de Recursos humanos, Granja reproductora, Alimento balanceado, Incubación y, la Gerencia de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi de la provincia de Manabí.

1.6.4. Instrumento de medición y recolección de datos

Para efectos de este proyecto de investigación se utilizarán las técnicas de recolección de información, como son: la observación, la encuesta y la entrevista.

1.6.4.1. Recolección de información secundaria

En la primera fase de la investigación se recurrió a la revisión documental, con el fin de desarrollar la parte teórica-conceptual que sustentó el estudio, se consultaron libros, tesis, páginas de internet, publicaciones de periódicos, etc. Lo anterior, permitió identificar el nivel de productividad que debe tener la Industria para así lograr ser mucho más competitiva en el mercado, además, también la parte teórica permitió conocer la importancia de las empresas avícolas en el Ecuador, por ende, las de sus provincias.

1.6.4.2. Observación

Durante la investigación de campo, se recolectará información sobre la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” por medio de la observación, donde se estudiará además la gestión empresarial y el clima organizacional que existe en dicha empresa para así comprobar la incidencia de los problemas de productividad en la misma. Por lo tanto, estarán bajo esta técnica de información tanto el gerente de la empresa objeto de estudio como también, los procesos productivos, los cuales son pilar fundamental en este proyecto y los que deben ser estudiados para luego poder emitir resultados concretos.

1.6.4.3. Encuesta

El objetivo principal de esta técnica es conocer la productividad que tiene la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.

Los formatos de encuesta que se realizarán están basadas en la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Empresas dirigida a las empresas manufactureras de México. (INEGI, 2015), la cual solo se modificó para que esté específicamente dirigida a las actividades que realiza la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.

Las dimensiones de la encuesta son: Talento humano, Maquinarias y equipos y, Capacidad de producción.

Las encuestas están dirigidas de manera precisa a las áreas que tienen la información respecto a las dimensiones de productividad mencionadas anteriormente, por lo tanto, el formato de encuesta que se refiere a la dimensión de Talento humano está dirigida al encargado de esa área y a la Gerencia de la empresa; y, el formato de encuesta que se refiere a las dimensiones de Maquinarias o equipos y Capacidad de producción está

dirigida a los jefes o encargados de Granja reproductora, Alimento balanceado e Incubación de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.

- **¿A quiénes?:** Jefes o encargados del área de Recursos humanos, Granja reproductora, Alimento balanceado e Incubación de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”
- **¿Cómo?:** Visitando la Industria avícola.
- **¿Con qué?:** Con el formato de encuesta propuesta.
- **¿Cuándo?:** Cuando se requiera la información.
- **¿Cuántas veces?:** Hasta lograr recaudar la información necesaria.
- **¿Dónde?:** En la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi, sitio “Las Palmas”.
- **¿Para qué?:** Para analizar los factores que inciden en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.

1.6.4.4. Entrevista

Para obtener información respecto a una de las dimensiones del proyecto, la cual es sobre la Genética avícola de la industria objeto de estudio se realizará una entrevista que está dirigida al gerente de “Genética Nacional S.A.” con una serie de preguntas que ayuden a obtener resultados sobre dicha dimensión y la productividad de la Planta avícola.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema de investigación

(Medina Fernández de Soto, 2013) Modelo Integral de Productividad, aspectos importantes para su implementación. Artículo científico. **SUMILLA:** La productividad es considerada un objetivo estratégico dentro de las empresas ya que, sin ella los productos o servicios no llegan a alcanzar niveles óptimos de competitividad, lo cual es necesario en el mundo actual. El Modelo Integral de Productividad se encarga de analizar todos los medios por los que se consiguen máximos resultados al optimizar la productividad. Para este modelo es necesario iniciar con un análisis de la estrategia empresarial, seguido de definir el nivel óptimo de operación, luego analizar las inversiones necesarias para los cambios estratégicos en segmentos de mercados, después se debe controlar los costos empresariales y optimizar la toma de decisiones financieras y, como último punto se debe realizar un diagnóstico y optimización de los procesos empresariales. Lo que se busca con este modelo es la excelencia empresarial por medio de la mejor propuesta de valor para los clientes por medio de estrategias necesarias para generar un crecimiento sostenible de la organización, utilizando los recursos tangibles e intangibles realmente necesarios dentro del proceso. Entre los modelos de la productividad se encuentran: la productividad parcial, la productividad total y la de valor agregado. El modelo de la productividad parcial es en el que se divide la cantidad producida por uno de los factores de producción. El modelo de la productividad total o de múltiples factores es en el que se divide la cantidad producida sobre la sumatoria de todos los factores de producción. El modelo de la productividad de valor agregado es en el cual se divide el valor agregado sobre la sumatoria de los factores de producción.

(Marvel Cequea, Rodríguez Monroy , & Núñez Bottini , 2013) La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Artículo científico. **SUMILLA:** Las organizaciones deben poner en concordancia las necesidades y deseos de las personas como seres individuales y de los grupales con necesidades y expectativas organizacionales. La complejidad del factor humano es considerada un reto para el futuro de las organizaciones, por ende, es muy necesario el comprender los comportamientos tanto individuales como grupales que tienen las personas dentro de la organización. La productividad de una empresa está afectada por algunas características del individuo en la cual están inmersos los procesos

psicológicos y psicosociales, mismos que se convierten en dimensiones de estudio dentro de la productividad. La dimensión psicológica se refiere a las personas que tienen necesidades individuales por satisfacer; se generan procesos individuales cuando existe satisfacción en la persona, motivación por el trabajo y cuando se tiene buena actitud hacia el aprendizaje y el cambio. Por otro lado, tenemos que, la dimensión psicosocial se refiere a la interacción de las personas para satisfacer necesidades comunes; se generan procesos psicosociales cuando existe vinculación con el desempeño grupal o colectivo, cuando existe el clima organizacional, el liderazgo y la cultura organizacional. De los factores que impulsan a que las personas sean mucho más eficientes y productivas depende el desarrollo económico y la permanencia en el mercado de la empresa, porque el factor humano es el punto clave dentro del éxito organizacional. Los factores que contribuyen con la productividad desde una perspectiva humana son: la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje y la formación, las competencias, el trabajo en equipo, el estrés, el clima organizacional, el liderazgo y estilo gerencial, la cultura organizacional, la capacitación y las recompensas, la colaboración, la comunicación, los hábitos de trabajo, las actitudes y sentimientos, la toma de decisiones, el compromiso, etc. Cuando las personas están motivadas y organizadas y aplican los principios de productividad, calidad, comportamiento ético y hacen un uso equilibrado de la tecnología para el progreso humano, la productividad está asegurada y, por ende, el éxito de la organización.

(Arraut Camargo, 2013) La gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa. Artículo científico. **SUMILLA:** La innovación es un campo amplio, debido que comprende el proceso tanto de desarrollo como de la aplicación de una nueva idea; para que una idea de la empresa se convierta en innovación debe convertirse en productos o servicios que el cliente realmente desee, es decir, que se debe tanto proteger como fomentar una idea para que se obtenga un producto que tenga aceptación en el mercado. Se considera también que la innovación puede darse cuando se implementa un nuevo proceso en la organización, cuando se aplica un nuevo sistema de marketing, un nuevo método organizacional, una nueva organización del trabajo o cuando se aplican nuevas o mejoradas relaciones externas. El concepto de innovación implica: la aceptación en el mercado, los factores tecnológicos y no tecnológicos, un proceso de gestión de la innovación en la organización, la utilización de herramientas y técnicas de gestión de innovación, un modelo

de gestión de la innovación que involucre a todas las áreas de la organización. La innovación organizacional tiene que ver sobre todo con los sistemas de calidad de las empresas y, por ende, las normas de calidad ISO, debido que estas normas dan paso a que en todos los tipos de negocios o actividad comercial exista o se asegure la calidad de los productos. La calidad y la innovación ayudan a que se dé un alto desarrollo económico y a que aumente la productividad en las empresas que apliquen dichos conceptos, pero siempre y cuando exista una gestión eficaz de los mismos; además, estos dos conceptos como lo son la calidad y la innovación organizacional logran que la empresa obtenga una ventaja competitiva o diferenciadora ante las demás organizaciones, lo cual busca el actual mundo empresarial.

(Prada Ospina, 2013) La Adaptación al Cambio y el Servicio: Claves del liderazgo en el Mejoramiento de la Productividad en las Organizaciones. Artículo científico. **SUMILLA:** En este mundo tan globalizado y tan cambiante es necesario que las organizaciones se mantengan siempre a la vanguardia de los cambios en todos los aspectos que se presenten, estos cambios pueden influir positiva o negativamente en la organización dependiendo de cuan preparada se encuentre la misma. Para que los cambios influyan positivamente en el desarrollo de la organización es muy relevante contar con un estilo de liderazgo bien definido que tenga una estrategia amplia y convincente. Un buen líder es quien logra que se alcance lo que no se había alcanzado antes formando un grupo de éxito, es decir, no actuar de manera individual o no alcanzar objetivos tan solo individuales, sino más bien, buscar el bienestar para todos los miembros de la organización. El Directivo actual se concentra solo en sus negocios, más no en tomarle importancia al factor humano con el que cuenta lo cual es algo que no debería hacer ya que, el talento humano es el punto clave para aumentar la productividad de la empresa, es por ello, que el Directivo debe centrarse en establecer relaciones de confianza, en ser integrador, orientador y en alguien que escucha las necesidades de su personal para que exista unión dentro de la organización que permita que la misma no se quede estática o paralizada frente a los cambios que día a día se dan en el entorno empresarial. El liderazgo es considerado un pilar fundamental dentro de la organización en el proceso de mejoramiento de la productividad ya que, es un ejercicio de apoyo y entrega hacia los demás y con su apropiada aplicación se pueden obtener realmente verdaderos beneficios para todos los integrantes de la organización como lo es el desarrollo económico de la empresa y el mantenerse o situarse como la más competitiva en el mercado.

(Peña Vargas, Vega Durán, & Castellanos Méndez, 2016) Innovación y gestión del conocimiento para el incremento de la productividad empresarial. **SUMILLA:** El desarrollo y mejoramiento de la capacidad de innovación permiten que se incremente la necesidad de nuevos tipos de conocimiento. Estos conocimientos vienen desde el exterior de la organización, como es el caso del conocimiento sobre el mercado, las necesidades puntuales de los clientes y la tecnología disponible. Una adecuada gestión del conocimiento favorece el desarrollo y mejoramiento de la capacidad de innovación en la organización. La gestión del conocimiento como fuente de innovación comprende cuatro elementos: producción de nuevo conocimiento, organización del conocimiento disponible, adaptación del conocimiento nuevo y disponible y, finalmente la innovación. El enfoque de la gestión del conocimiento, el desarrollo de innovaciones de producto, de proceso, de marketing u organizacionales, visibiliza la explotación del conocimiento y de los recursos y capacidades a nivel de la firma, y representa en forma tangible el grado de desarrollo de la gestión del conocimiento en la organización. Un modelo de gestión de la productividad basado en innovación se debería contemplar la identificación y el análisis de los siguientes elementos claves: el estadio de la dinámica de innovación en la empresa, la cultura organizacional, las expectativas de la compañía en términos de competitividad y productividad y el contexto en el que desempeña la firma. Una parte sustancial del crecimiento económico no puede explicarse solamente por los incrementos en el capital y en el trabajo que representan las mejoras de eficiencia en la producción. La relación entre innovación, gestión del conocimiento y productividad parece no ser estática; es muy dinámica y debe incorporar al análisis los elementos del entorno competitivo y de la institucionalidad que afectan esta relación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Productividad

(Moes, 1962) Menciona que, la primera vez que se hizo referencia al concepto de productividad fue en 1766 en la obra de Quesnay, economista francés, pionero del pensamiento económico, quien afirmó que *“la regla de conducta fundamental es conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto o fatiga”*. Se considera que el planteamiento de Quesnay está directamente relacionado con el utilitarismo y, por ende, en el mismo están presentes los antecedentes que apuntan a la productividad y a la competitividad.

(Moes, 1962) Añade que, un siglo más tarde del concepto que dio Quesnay, Littré en 1883 definió a la productividad como *“la facultad de producir”*, es decir, el deseo de producir y que, *“Fue hasta principios del siglo XX que el término productividad adquirió un significado más preciso”*, lo cual es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir con los objetivos específicos deseados, en el tiempo que ha sido programado.

(Moes, 1962) También menciona en su libro que, J. Early en 1900 definió a la productividad como: *“La relación entre la producción y los medios empleados para lograrla”*.

(Jiménez , Castro, & Brenes, 2009) Mencionan en su libro que:

En 1950, la Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE), ofreció una definición más formal de productividad, la cual fue que: Productividad es el cociente que resulta de dividir la producción por uno de los factores de producción, de esta manera es posible hablar de Productividad de producción, de inversión, mano de obra, etc. (pag.5)

(Jiménez , Castro, & Brenes, 2009) Añaden que, *“La OCCE se dedicó muy a fondo, durante la década de 1950, a promover el conocimiento sobre productividad”*. Luego de la ardua labor de la OCCE por promover el término de la productividad de una manera mucho más formal, una cantidad de grupos hicieron visitas a Estados Unidos para conocer lo que ahí se hacía sobre medición de la productividad y, desde allí algunos departamentos estadísticos realizan publicaciones sobre la productividad del trabajo.

(Jiménez , Castro, & Brenes, 2009) Mencionan también en su libro que distintos otros autores como lo son: Davis en 1955 aportó al concepto de productividad indicando que esta era *“El cambio en el producto obtenido por los recursos gastados”*. Fabriant en 1962 definió que *“la productividad es siempre una razón entre la producción y los insumos”*. Kendrick y Creamer en 1965 generaron definiciones funcionales sobre *“la productividad parcial, de factor total y total”*, es decir, que Kendrick y Creamer fueron mucho más allá de la simple productividad, quisieron darle tipos a la misma y de esta manera ellos aportaron

también al concepto principal de la productividad. Otro autor que mencionan (Jiménez , Castro, & Brenes, 2009) es Siegel que en 1976 definió que: *“La productividad es una familia de razones entre la producción e insumos”*. Se tiene también dentro de la evolución del concepto de la productividad a Sumanth que en 1979 definió que: *“La productividad total es la razón de producción tangible entre insumos tangibles”*. Como último personaje mencionado por Jiménez, Castro y Brenes en su libro se encuentra Noveno que en 1985 definió que: *“La productividad es un fenómeno humano determinado por tres factores y un resultado: las aptitudes y actitudes del hombre, el esfuerzo proyectado en el trabajo, la evolución de la relación insumo-producto y las calidades del trabajo y del hombre”*.

(González Enciso, 2007) hace referencia a que Adam Smith en su obra *“La riqueza de las naciones”* se encuentran los conceptos de productividad y competitividad cuando señala que, *“la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades productivas del trabajo, de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este se realiza, es una consecuencia de la división del trabajo”* ya que, analiza las causas y repercusiones de la división del trabajo, de las características de los trabajadores y del desarrollo tecnológico y la innovación. (González Enciso, 2007) También manifiesta que, para Adam Smith, *“las ventajas de la división del trabajo se fundamentan en la destreza de los trabajadores, el ahorro del tiempo debido que no se tiene que cambiar de actividad y a la invención de maquinaria que facilita y abrevia el trabajo”*.

(Ricardo, 1973) Fue quien planteó la teoría del valor, las ventajas absolutas y las ventajas comparativas y quien, *“relacionó a la productividad con la competitividad de los países en el mercado internacional e incorporó la idea de los rendimientos decrecientes en el uso de los factores”*. Por lo tanto, se considera también a David Ricardo como uno de los personajes que aportaron al entendimiento de la productividad, pero desde un punto de vista de generar ventajas o valor en el producto o servicio para los clientes.

(Marx, 1980) En su obra *“El Capital”* menciona desde una línea de pensamiento económico la productividad, lo cual define como: *“el grado social de productividad del trabajo se expresa en volumen de la magnitud relativa de los medios de producción que un obrero, durante un tiempo dado y con la misma tensión de la fuerza de trabajo, transforma en producto”*. Karl Marx también desarrolla el concepto de productividad teórica y empíricamente tanto para el sector agrícola como para el industrial, particularmente la actividad textil, a diferencia de los clásicos que la analizan poniendo un mayor acento en la agricultura. Además, diferencia la idea de productividad de la de intensidad del trabajo.

Marx define la productividad del trabajo como *“incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo”*, es decir, la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo o, disminuyendo los tiempos muertos y aumentando la jornada laboral. Marx incorpora en su definición, además de las características de los trabajadores, las características de la ciencia y la tecnología incorporadas en el proceso de producción para obtener excelencia en el producto final.

(Bain, 1987) Define que: *“La productividad no es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables”*. Por lo tanto, mediante esta definición se logra comprender que no se trata de cantidad producida de productos, sino que, de la excelente utilización de todos los medios dentro del proceso productivo y por medio de eso, sacar el mayor provecho. (Bain, 1987) Considera que:

La productividad es importante en el cumplimiento de las metas nacionales, comerciales o personales. Los principales beneficios de un mayor incremento de la productividad son, en gran parte, del dominio público: es posible producir más en el futuro, usando los mismos o menores recursos, y el nivel de vida puede elevarse. (pag.4)

Análisis personal: Es por la importancia de la productividad, el afán de realizar esta investigación ya que, genera en el largo plazo que la Industria objeto de estudio obtenga un alto desarrollo y sea mucho más competitiva y estratégica ante las demás.

2.2.2. Genética avícola

(Plot, 1975) Define a la genética como *“la ciencia que estudia los mecanismos de la herencia”* y además, menciona que *“la Genética proporciona al hombre un cúmulo de conocimientos que le permiten resolver, no todos los problemas, pero por lo menos buena parte de ellos dentro de la producción avícola”*. Por lo tanto, la genética avícola es la diversidad de razas avícolas que se conocen actualmente como resultado de la intervención del hombre llevado a cabo mediante el paciente y continuo trabajo de selección y cruzamientos para mejorar las aptitudes del animal, debido que, las razas avícolas primitivas no poseían atributos que ayudaran a que exista alta producción avícola.

(Orozco Piñán, 1996) En su artículo de revista de la Universidad Autónoma de Barcelona menciona que *“respecto al tiempo anterior al establecimiento de la genética, solo puede hablarse de una mejora muy sencilla y empírica”*. Es decir, que la manera en que los

ganaderos producían tanto huevos como pollos dirigidos a cualquier actividad comercial era intuitiva y por ende, no se lograban altos niveles de producción. Orozco menciona que *“en la segunda parte del siglo XVIII ganaderos británicos establecieron las bases de muchas razas modernas de ganado de las diferentes especies, incluyendo también las de las aves; en casi todas estas razas se buscaban aspectos morfológicos, especialmente la belleza”* Por lo tanto, es a partir del siglo XVIII que se inicia la creación de razas en diferentes países buscando especialmente belleza en estas razas para ganar exposiciones y concursos, pero a finales de dicho siglo empezaron a producirse separaciones entre aficionados de la raza para simplemente ganar exposiciones o concursos y avicultores que veían en esto una manera de obtener ganancias en cuanto a producción se trata.

(Orozco Piñán, 1996) Menciona en su artículo que, *“al menos desde la segunda parte del siglo XIX es el comienzo de estudios de cría y explotación de las aves en diversas naciones; impartándose curso de enseñanza y llevando a cabo investigaciones”*. Además, *“desde el momento del establecimiento de la genética, a partir del año 1900, las gallinas constituyeron un material muy útil para el estudio y comprobación de la herencia mendeliana, analizando caracteres cualitativos simples y fáciles de distinguir”*, pero se realizaron muchos otros análisis y descubrimientos; Orozco expresa que, *“cabe citar la herencia de los diferentes tipos de cresta de las gallinas; la del gen responsable de la coloración azul del plumaje; genes ligados al sexo; el fenómeno del sobrecruzamiento; y muchos más”*.

(Orozco Piñán, 1996) Expresa que, *“en avicultura se intenta descubrir factores simples, regidos por solo un gen- o por unos pocos-, que puedan explicar la expresión de los caracteres productivos”*, luego de muchas teorías sobre los genes responsables sobre la producción de huevos se comprobó que, por más que se intentaba era complicado acertar cuales eran los componentes que determinaban la producción de huevos, anualmente, sobre todo.

(Campo, 2009) Se refiere al inicio de su artículo a los sucesos que se dieron en la primera mitad de siglo XX con relación a la genética avícola, los cuales son el *“desarrollo de la industria avícola de puesta y de carne, en el que esta última dejó poco a poco de considerarse como un subproducto de la producción de huevos”* además, menciona que en la primera mitad del siglo XX también las leyes de la genética tuvieron importancia, ya que existía *“la posibilidad de distinguir el sexo de los pollitos de un día, utilizando el método japonés basado en la observación de la cloaca; y la invención del nidal trampa para poder medir la puesta de huevos individualmente”*. El autor menciona que, *“la producción*

industrial se basaba inicialmente en razas puras, utilizando las técnicas de la genética cuantitativa en estirpes de dichas razas seleccionadas para la puesta y sustituyendo la selección puramente morfológica o cualitativa que se había utilizado hasta entonces". (Campo, 2009) Expresa que, *"a partir de 1940 empezaron a utilizarse cruces de estirpes de la misma o de distinta raza, en los que podía aplicarse el sexado de pollitos por métodos genéticos"*.

(Campo, 2009) Comenta que:

En la segunda mitad del siglo XX las estirpes de doble aptitud fueron sustituidas progresivamente por estirpes especializadas en producción de huevos o en producción de carne. Las aves de puesta duplicaron su puesta anual, poniendo un huevo todos los días durante períodos de más de doce semanas, y las aves de carne redujeron a la mitad el tiempo necesario para obtener 2 kg y se fueron incluyendo caracteres de calidad y de bienestar en los objetivos de selección, junto con los criterios de cantidad de producto. (pag.16)

El mismo autor (Campo, 2009) expresa que luego de esos cambios hubieron muchos más en la segunda mitad del siglo XX como que:

Se fue consolidando la raza Leghorn Blanca como única productora de huevo blanco, a través de cruces que necesitan el sexado japonés para separar pollitos de un día. La industria para la producción de huevo marrón siguió utilizando el cruce entre estirpes de distintas razas, pero sustituyendo el sexado genético por medio del gen barrado por el sexado genético por medio del gen plateado ligado al sexo. (pag. 17)

(Campo, 2009) Menciona que, *"La genética avícola tiene como objetivo la mejora de un cruce aunque la selección se practique en las estirpes puras, en condiciones totalmente controladas, con animales de la misma generación y de la misma estirpe"*. El mismo autor (Campo, 2009) menciona respecto a la genética avícola en el siglo XXI que:

La obtención de gallinas con genes humanos y su uso para la fabricación de proteínas humanas es ya una realidad, estimándose que 50 aves pueden producir 1 kg de proteína al año. La identificación de genes que influyen en los caracteres cuantitativos ha ido en aumento, y ya han sido detectados aproximadamente 50 que influyen en la resistencia a enfermedades y el bienestar, mientras que los relacionados con la producción de carne superan este número, y los de puesta suman 20. También habrá que completar la identificación de los genes responsables de caracteres cualitativos, actualmente limitada a sólo unos pocos. (pag.19)

Además, (Campo, 2009) expresa que:

Aunque la genética aviar ha conseguido aves selectas de puesta y de carne muy productivas, que ponen de media más de 300 huevos al año o crecen 2 kg en seis semanas, habrá que dar cada vez

más importancia a los problemas relacionados con la puesta o la producción de carne excesivas. (pag.19)

(Vaca Adam , 2010) En su libro se refiere a la selección de aves de genética como *“la escogencia para la reproducción de aquellas aves que muestran en mayor grado las características deseables que se quieren transmitir a la progenie”*. Además, menciona también que, *“la selección puede hacerse por la escogencia de las aves con base en su fenotipo”*, es decir, por las características externas visibles o por el genotipo con características que se manifiestan en su capacidad productiva.

(Vaca Adam , 2010) Expresa que, *“los objetivos por lograrse a través de la mejora genética son casi siempre de índole comercial, encaminados a obtener una mayor productividad”*, además, el autor manifiesta que *“cada día se amplían las metas y se aumentan los factores de productividad requeridos por los avicultores”*:

Análisis personal: Según el criterio de los autores por medio de los cuales se pudo conocer cuál ha sido el proceso evolutivo de la Genética avícola a través de la historia, se logra comprender que el éxito de la misma se da gracias a todas las teorías y estudios realizados hasta hoy sobre la misma, debido que, es un tema complejo que merece ser entendido para ser aplicado por muchas más empresas avícolas. La selección eficiente de razas de aves es un punto clave en el éxito de las industrias avícolas.

2.2.3. Gestión empresarial

(Rubio Domínguez, 2006) Refiriéndose a la gestión empresarial define que:

La gestión empresarial es fundamental en lo que hace a la dinámica de una economía de mercado; dicha gestión remite a la capacidad de un individuo, el empresario, de observar escenarios entro de la economía que garantizan una rentabilidad razonable como para generar en los mismos bienes y servicios. (pag.4)

Además, también manifiesta en su libro que:

Aun cuando hasta ahora existen dificultades para establecer el origen de la historia de la administración, algunos escritores, remontan el desarrollo de la misma a los comerciantes sumerios y a los egipcios antiguos constructores de las pirámides, o a los métodos organizativos de la Iglesia y las milicias antiguas. (pag.5)

Este mismo autor (Rubio Domínguez, 2006) menciona que:

La evolución histórica de la gestión empresarial, tiene un desenvolvimiento de ideas a nivel culturales en oriente y occidente, alcanzado el desarrollo del hombre en cada uno de los sistemas sociales por lo que ha pasado, ya que ha evolucionado la toma decisiones analizando sus cuatros

funciones claves para el desarrollo de mando a nivel empresarial, como lo son; planificar, organizar, dirigir y controlar, por consiguiente, una gestión y persona dinámica en el mundo empresarial. (pag.5)

Según (Martínez Guillén, 2003) en su libro menciona que:

Existen diversas teorías dentro del estudio de la gestión empresarial, las cuales son: la teoría científica, la teoría clásica, la teoría de las matemáticas, la teoría de sistemas, la teoría situacional, la teoría de la organización por objetivos, la teoría del desarrollo organizacional y la teoría de la calidad. (pag.18)

(Amorós, Becerra, & Díaz, 2007) Se refieren a la gestión empresarial como administración y definen que:

Administración es el proceso de llevar a cabo actividades con el uso eficiente de los recursos o medios del cual dispone una empresa, institución o agronegocio para obtener un resultado. Este proceso representa las funciones o actividades primarias de la administración, clasificándose estas en planeación, organización, dirección y adecuada interrelación entre eficiencia y eficacia. Las mismas que deben permitir una adecuada interrelación entre eficiencia y eficacia. (pag.14)

Análisis personal: Basado en el criterio de los autores anteriormente mencionados se puede añadir que, la gestión empresarial no es más que el conjunto de esfuerzos de todos los integrantes de la organización para alcanzar un objetivo común de la empresa. Es por ello, que la gestión empresarial es de gran importancia dentro de este proyecto de investigación ya que, es mediante la buena gestión empresarial que se puede lograr alcanzar niveles óptimos de productividad y así ser mucho más eficientes y efectivos dentro de todos los procesos que se lleven a cabo para poder obtener un producto final de calidad.

2.2.4. Competitividad

(Rubio & Baz, 2014) A través de su libro “El poder de la competitividad” manifiestan que *“el tema de la competitividad es tan viejo como el comercio internacional”*. Los autores mencionan que *“Adam Smith, el principal teórico de la economía y del intercambio comercial argumentaba que las naciones comercian productos en los cuales tienen una ventaja absoluta”* pero ante esto *“David Ricardo demostró que la teoría de la ventaja absoluta era tan solo una parte de una teoría más general, donde también existe un beneficio en la especialización de las ventajas relativas de cada empresa”*.

Luego de algún tiempo *“el planteamiento de David Ricardo revolucionó la teoría económica y, aunque siga siendo controversia, constituye el fundamento del desarrollo económico”*. El planteamiento de David Ricardo explicaba que las empresas no podían

competir porque no existían ventajas absolutas o incentivos para especializarse y comerciar, pero realmente la teoría de la ventaja comparativa demuestra lo contrario.

(Rubio & Baz, 2014) Expresan que *“la competitividad surge de la especialización y esta del comercio”*, además define que *“la competitividad es la capacidad de una empresa para enfrentar exitosamente sus contrapartes por medio de sus productos o servicios”*.

(Peñaloza, 2005) Manifiesta que *“la discusión sobre competitividad subyace en los planteamientos de los clásicos de la economía como Adam Smith, David Ricardo y Jonh S. Mill; o en pensadores como Joseph Schumpeter”*.

Adam Smith (1723-90) hizo referencia a la competitividad al cuestionar las ideas de los mercantilistas sobre el control de la economía, lo cual hoy se enmarca dentro de lo que se conoce como competitividad. La autora mediante este artículo expresa que la colaboración de David Ricardo (1772-1823) en el marco de la competitividad fue porque *“David Ricardo introdujo la noción de la competitividad a través de su razonamiento sobre las ventajas comparativas, al considerar el comercio internacional siempre beneficioso para el país cuyos costos de producción del bien a intercambiar fuesen menores en términos relativos al del otro país con el cual se comercia”*, es decir, que bajo la teoría de David Ricardo la competitividad está sustentada bajo la especialización y producción de bienes en los cuales se logre una eficiencia relativamente mayor.

(Peñaloza, 2005) Menciona que *“en la concepción clásica pareciera entenderse la competitividad como sinónimo de competencia, al concebirla como rivalidad entre sujetos económicos que buscan imponerse”*. Joseph Schumpeter (1883-1950) se refiere en cuanto a la competitividad que *“la guerra entre empresas y la competencia entre las mismas ocurre en una carrera por incorporar productos y procesos nuevos, es decir, las revoluciones tecnológicas de largo aliento y el concepto de destrucción creativa”*.

(Peñaloza, 2005) Expresa que *“por la década de los sesenta, el tema de la competitividad se impuso en Europa a consecuencia de la pérdida de mercados frente a las empresas norteamericanas”*, además luego de los años sesenta, *“es a partir de 1973 cuando el tema de competitividad aparece en los diarios, revistas y en la literatura norteamericana, ante el desplazamiento de las preferencias de los consumidores estadounidenses hacia productos de procedencia asiática”*. La autora de este artículo menciona que luego de que en 1970 empieza a aparecer el tema de competitividad en múltiples investigaciones y noticias norteamericanas surgen los trabajos de Michael Porter quien coloca en la palestra mundial el interés por el tema, sobre todo a partir de la publicación de su libro *“La ventaja competitiva de las naciones”* en el cual Porter afirmaba que:

La competitividad ha pasado a ser una de las preocupaciones cardinales del gobierno y de la industria de todas y cada una de las naciones. La cuestión es cómo brinda una nación un entorno en el que las empresas sean capaces de mejorar e innovar más aprisa que sus rivales extranjeras. (pag.49)

Según la autora de este artículo, los estudios de Porter sobre la competitividad crearon revuelo, tanto en el mundo de los negocios como en el académico; y fue ahí cuando:

Paúl Krugman en 1994 “se une a la discusión con un artículo polémico titulado: “Competitiveness: A dangerous obsession” en el que crítica no sólo a colegas, sino directamente los planteamientos de Michael Porter mostrando su desacuerdo sobre la vinculación de la riqueza de un país con el éxito en los mercados mundiales y con el papel asignado a la competitividad como meta obligatoria para que una nación acceda a mejores niveles de bienestar. (pag.50)

Entonces, según (Peñaloza, 2005) al revisar antecedentes sobre la competitividad es fácil apreciar que *“no es un concepto creado por las realidades mundiales nuevas, más bien es un término básico de la teoría económica acuñado en las esferas académicas, con cierta rigurosidad científica, pero con una impregnación ideológica notable”*.

(Corona Treviño, 2002) Considera que *“la competitividad es una variable multifuncional: formación empresarial, habilidades administrativas, laborales y productivas, la gestión, la innovación y el desarrollo tecnológico”*, además, expresa que *“la competitividad requiere arreglos institucionales diversos, pues incluye tanto las estrategias de mercado, incluidos en la competencia, como las estrategias respecto a sus capacidades y recursos internos a la empresa”*.

Análisis personal: Tomando como base el criterio de cada uno de los autores mencionados en el presente proyecto de investigación que describen la historia y el concepto de la competitividad se puede añadir que, la competitividad se logra con el esfuerzo de todos los miembros y actividades que se llevan a cabo en una empresa, ya que siendo eficiente logrará altos niveles de productividad, lo cual permite que sea mucha más competitiva en el mercado.

2.2.5. Calidad

(Cuatrecasas Arbós, 2012) Por medio de su libro “Gestión de la Calidad Total“ menciona que:

Los conceptos modernos relacionados con la calidad se dieron en torno a los años veinte en los Estados Unidos, impulsada por varias compañías como Ford Motor Company, American

Telephone & Telegraph, Wester Electric, etc., que empezaron a implantar el concepto de calidad de diversas formas. (pag.576)

En los años veinte según menciona autor *“Ronald Fisher comienza aplicar el Diseño Estadístico de Experimentos (DEE) en la mejora de la productividad de algunos cultivos. También se desarrolla el Control Estadístico de la Calidad (SPC) en manos del considerado padre de la calidad, Walter A. Shewhart”*.

Siguiendo con la evolución histórica del concepto de calidad el autor menciona que *“El siguiente avance se produjo en la Segunda Guerra Mundial con el desarrollo del SPC y de otros temas relacionados con la calidad”*, y que, durante esta época, Walter E. Deming o Joseph M. Juran participan y desarrollan el programa de gestión de la calidad. Además, *“también en esta época Armand V. Feigenbaum comienza a desarrollar un nuevo concepto: control de la calidad total”*, lo cual actualmente se conoce como la Gestión de la Calidad Total (TQM). Una vez finalizada la Segunda Guerra mundial el autor menciona que, *“las ideas que se han ido formando se transvasan a Japón, principalmente mediante conferencias y seminarios de los maestros Deming y Juran en este país”*.

El autor (Cuatrecasas Arbós, 2012) menciona que *“no fue hasta los años ochenta que la calidad experimenta una evolución en la industria americana, pasando a considerarse un elemento estratégico fundamental”*, debido que, *“Philip B. Crosby introdujo el programa de mejora tratando de concienciar a las empresas para que centraran sus esfuerzos en la necesidad de obtener mayor calidad”*, dicho programa consistía en tratar de filtrar gran parte de las inspecciones de calidad, pero haciendo las cosas bien desde el inicio en el proceso productivo de cada empresa.

(Cuatrecasas Arbós, 2012) Manifiesta que *“el concepto de calidad evoluciona hasta el concepto de Gestión de la Calidad Total, como nueva filosofía que engloba e integra técnicas que se venían practicando (SPC, DEE) con otras herramientas de más reciente incorporación (QDF, AMFE)”*.

Según el autor (Cuatrecasas Arbós, 2012) *“la evolución de la calidad ha estado impulsada con grandes personajes que son “Walter A. Shewhart, W. Edwards Deming, Joseph M. Juran, Armand V. Feigenbaum, Kaoru Ishikawa y Philip B. Crosby”*, estos gurús o personajes han aportado con importantes desarrollos de sistemas de gestión, herramientas y técnicas de calidad.

La calidad según el autor (Cuatrecasas Arbós, 2012) en la actualidad es *“entregar productos y servicios funcionalmente correctos, como lo ha sido siempre, pero además no puede eludir*

otras nuevas exigencias en aras de la competitividad, que están marcando la tendencia en la gestión de la calidad de la actualidad”.

La primera vez que el concepto de calidad hizo su aparición según (González González, 1994)

Fue el 19 de mayo de 1924 cuando Walter A. Shewhart escribió una nota al director del Departamento de Ingeniería de Inspección de la Western Electric Company, la cual pronto sería parte de los laboratorios Bell, que decía: Una forma de reporte diseñada para indicar las variaciones observadas en el porcentaje defectivo de los aparatos de un tipo dado, siendo o no significantes, esto es, indicando que el producto es o no satisfactorio. (pag.6)

(González González, 1994) Define la calidad total como *“el acto esencialmente libre de un grupo de personas que forman parte de una organización, y que deciden iniciar un largo viaje de mejoramiento constante para satisfacer cada vez más ampliamente las necesidades cambiantes de sus clientes o usuarios”*. Según (González González, 1994) *“el objetivo de la Calidad Total es volver a las empresas más competitivas, ofrecer productos y servicios de calidad mundial a la sociedad a un costo más accesible, incrementar la participación en los mercados, así como la lealtad de los clientes”*.

(Pola Maseda, 1988) Define que *“Calidad es lo que el cliente está dispuesto a pagar en función de lo que obtiene y valora”* y, manifiesta que:

Un producto es de calidad cuando satisface las necesidades y expectativas del cliente o usuario, en función de parámetros como: la seguridad que el producto o servicio confieren al cliente; la fiabilidad o capacidad que tiene el producto o servicio para cumplir las funciones especificadas, sin fallo y por un período determinado de tiempo; y, el servicio o medida en que el fabricante y distribuidor responden en caso de fallo del producto o servicio. (pag.9)

Análisis personal: Basado en el criterio de los autores estudiados anteriormente respecto a la calidad se puede añadir que, la calidad de los productos por los beneficios que brinda en el mercado es considerada punto clave en el presente proyecto de investigación con referencia a la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ya que la excelente calidad de los productos da prestigio y soporte a la empresa dentro del mercado en el que se maneja, es considerada fundamental en los procesos de producción y por ende, en los productos finales que se obtienen porque de ella depende que la empresa se mantenga en el mercado.

3. DIAGNÓSTICO

3.1. Análisis de los resultados de las encuestas

La Industria avícola “Genética Nacional S.A.” lleva diez años establecida y se encuentra ubicada en el cantón Montecristi, sitio “Las Palmas”. Según las encuestas realizadas a la Gerente y a los encargados de Recursos humanos, Granjas reproductoras, Alimento balanceado e Incubación y, a partir de la frecuencia de las respuestas se analizan a continuación los siguientes gráficos:

3.1.1. Verificar la incidencia del talento humano en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”

Preg. 1: El departamento de Talento humano es el encargado de la selección del personal.

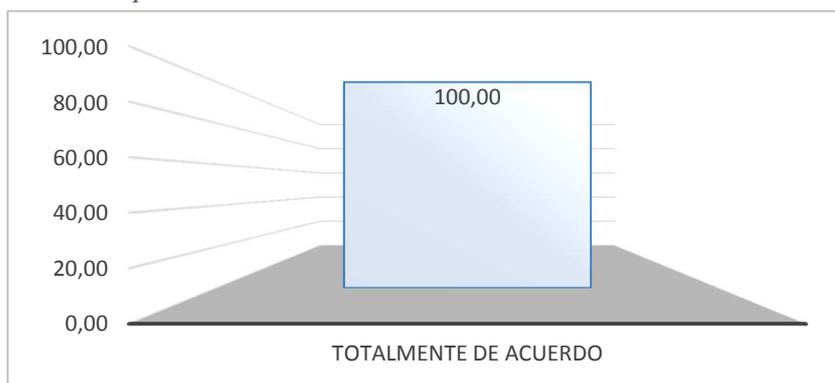
Tabla 2 Selección de personal

	Pregunta 1	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	2	100,00	100,00
	Total	2	100	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 1 Selección de personal



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2 y la ilustración 1 se evidencia que tanto la Gerente como la encargada del área de Recursos humanos de la empresa están totalmente de acuerdo (100%) con que el departamento de Talento humano es quien se encarga de la selección del personal.

Preg.2: El área de Talento humano realiza pruebas de admisión para contratar personal.

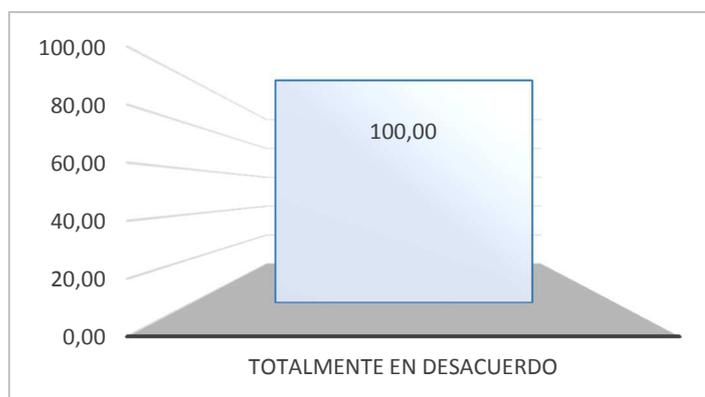
Tabla 3 Selección de personal

Pregunta 2		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	100,00	100
Total		2	100,00	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 2 Selección de personal



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 3 y la ilustración 2 se evidencia que tanto la Gerente como la encargada del área de Recursos humanos de la empresa están totalmente en acuerdo (100%) con que el área de Talento humano no realiza pruebas de admisión para contratar personal.

Preg. 3: La empresa contrata personal basándose en el perfil de cada puesto de trabajo.

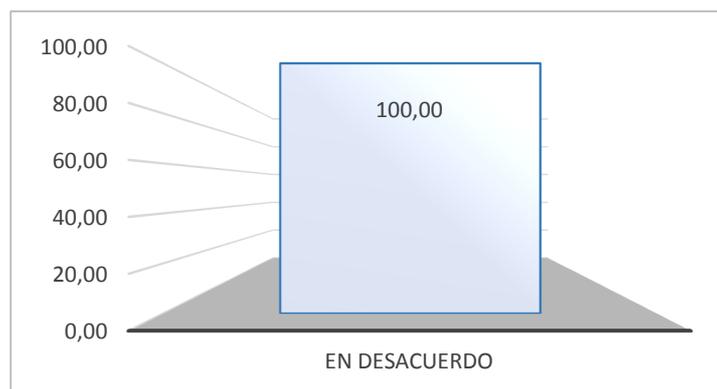
Tabla 4 Contratación de personal

Pregunta 3		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	100,00	100,00
Total		2	100	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 3 Contratación de personal



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 4 y la ilustración 3 se evidencia que tanto la Gerente como la encargada del área de Talento humano están En desacuerdo (100%) con que la empresa contrata personal basándose en el perfil de cada puesto, debido que, ellas mencionan que se busca personal cuando se requiere llenar una vacante simplemente sin importar que la persona cumpla con los requisitos que exige cada puesto de trabajo.

Preg. 4: La empresa actualmente cuenta con más de 200 empleados contratados.

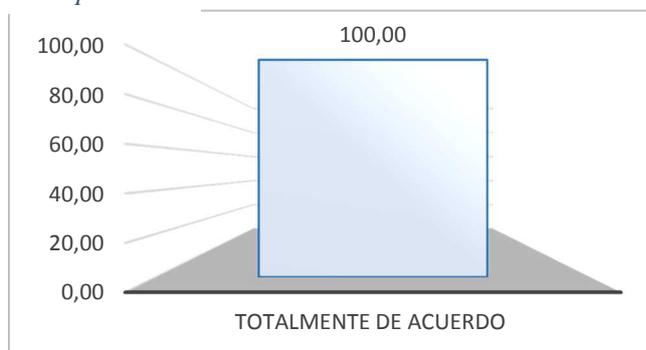
Tabla 5 Contratación de personal

Pregunta 4		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	2	100,00	100,00
Total		2	100	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 4 Contratación de personal



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 5 y la ilustración 4 se evidencia que ambas encuestadas estuvieron totalmente de acuerdo (100%) con que la empresa actualmente cuenta con más de 200 empleados contratados, ya que cuenta con 210 empleados contratados hasta la fecha.

Preg.5: El área de Talento humano es quien identifica principalmente los requerimientos de capacitación.

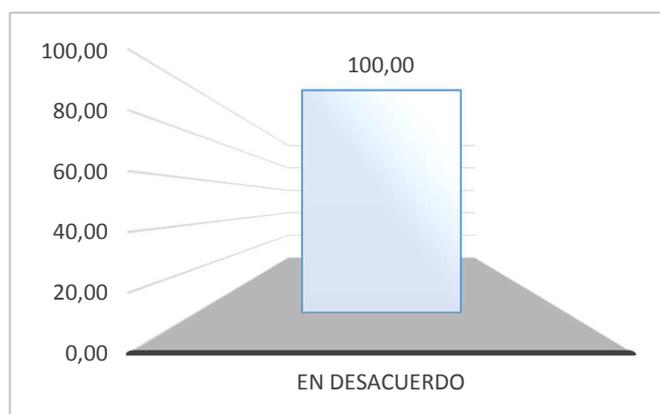
Tabla 6 Capacitación al personal

Pregunta 5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	100,00	100,00
	Total	2	100	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de "GENETSA".

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 5 Capacitación al personal



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de "GENETSA".

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 6 y la ilustración 5 se evidencia que ambas encuestadas, es decir, tanto la Gerente como la encargada de Talento humano estuvieron En desacuerdo (100%) respecto a que el área de Talento humano es quien identifica las necesidades de capacitación, ya que mencionaron que es la junta Directiva quien identifica dichas necesidades.

Preg.6: En la empresa los trabajadores son consultados sobre sus necesidades de capacitación.

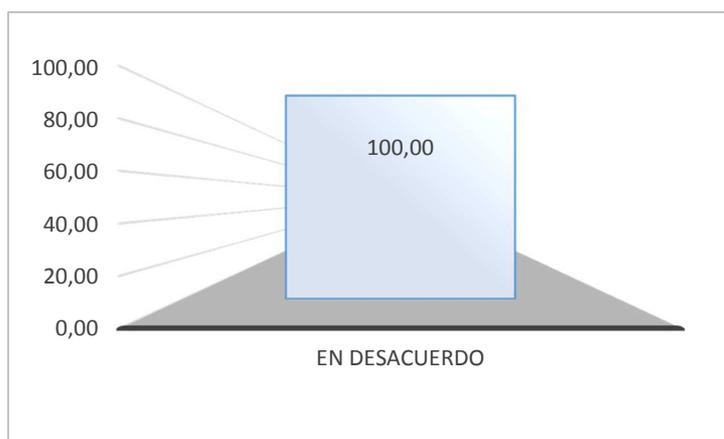
Tabla 7 Capacitación de personal

Pregunta 6		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	100,00	100,00
	Total	2	100,00	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 6 Capacitación de personal



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 7 y la ilustración 6 se evidencia que ambas encuestadas estuvieron en desacuerdo (100%) de que en la empresa los trabajadores no son consultados sobre sus necesidades de capacitación, ya que la Junta Directiva es quien estipula cuándo y sobre qué debe ser la capacitación.

Preg.7: La empresa capacita al personal al menos una vez al año.

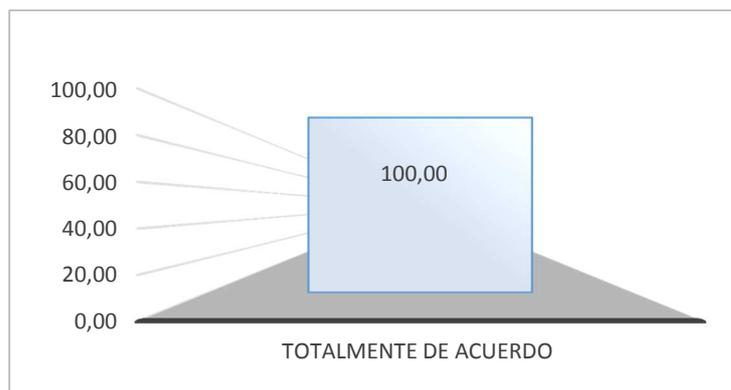
Tabla 8 Capacitación de personal

Pregunta 7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	2	100,00	100,00
	Total	2	100,00	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 7 Capacitación de personal



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 8 y la ilustración 7 se evidencia que ambas encuestadas estuvieron Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta de que la empresa sí capacita al personal al menos una vez al año, ya que las capacitaciones se dan trimestralmente al área que la Junta Directiva considere necesario.

Preg.8: Los procesos de inducción permiten que el nuevo trabajador conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.

Tabla 9 Entrenamiento de personal

Pregunta 8		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	2	100,00	100,00
Total		2	100,00	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 8 Entrenamiento de personal



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 9 y la ilustración 8 se evidencia que ambas encuestadas estuvieron Totalmente de acuerdo (100%) en que los procesos de inducción permiten que el nuevo trabajador conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones, lo cual sí se da en la empresa.

Preg.9: La empresa tiene establecido un plan de incentivos por desempeño.

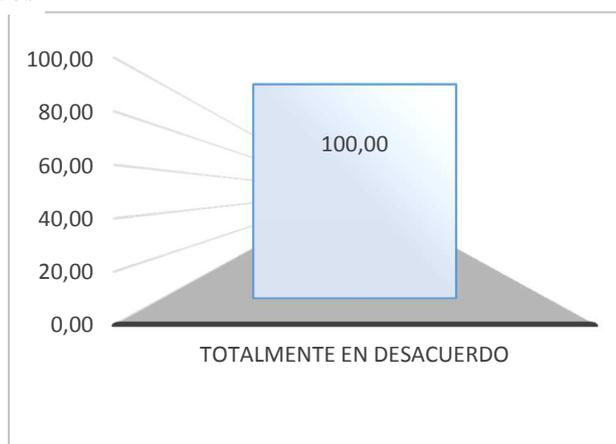
Tabla 10 Incentivos

Pregunta 9		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	100,00	100,00
Total		2	100,00	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de "GENETSA".

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 9 Incentivos



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de "GENETSA".

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 10 y la ilustración 9 se evidencia que ambas encuestadas estuvieron Totalmente en desacuerdo (100%) con la afirmación, ya que la empresa no tiene establecido un plan de incentivos por desempeño, ni algo que parecido a eso.

Preg.10: Los incentivos que otorga la empresa son monetarios.

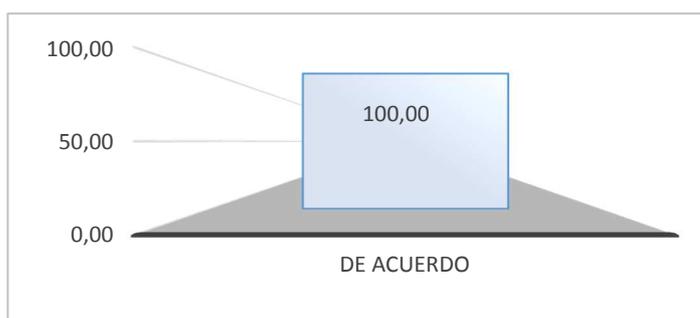
Tabla 11 Incentivos

Pregunta 10		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	100,00	100,00
Total		2	100,00	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de "GENETSA".

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 10 Incentivos



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 11 y la ilustración 10 se evidencia que ambas encuestadas estuvieron De acuerdo (100%) con la afirmación, ya que los incentivos que otorga la empresa son mucho más motivacionales, pero también son monetarios.

Preg.11: Los incentivos que otorga la empresa son motivacionales.

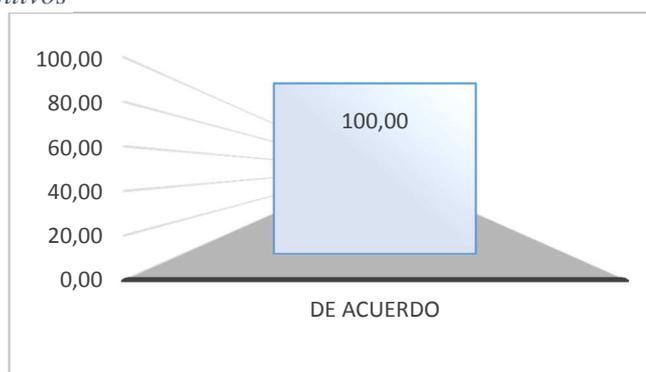
Tabla 12 Incentivos

Pregunta 11		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	100,00	100,00
	Total	2	100,00	

Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 11 Incentivos



Fuente: Encuesta dirigida al encargado de RRHH y Gerente de “GENETSA”.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 12 y la ilustración 11 se evidencia que ambas encuestadas estuvieron en desacuerdo (100%) con la afirmación, ya que los incentivos que otorga la empresa son mucho más motivacionales, pero también son monetarios.

3.1.2. Verificar la existencia de maquinarias y equipos de alta tecnología en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”

Preg.12: El rendimiento de las maquinarias y equipos es el adecuado para la capacidad de producción de la empresa.

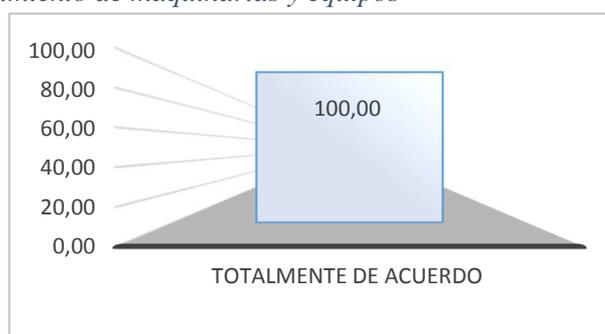
Tabla 13 Rendimiento de maquinarias y equipos

Pregunta 12		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 12 Rendimiento de maquinarias y equipos



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 13 y la ilustración 12 se evidencia que los tres encuestados dentro del parámetro de Maquinarias y equipos ambos estuvieron Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación de que el rendimiento de las maquinarias y equipos es el adecuado para la capacidad de producción de la empresa referente a las áreas que pertenecen.

Preg.13: Se aprovecha entre el 40% y 60% de la capacidad de las maquinarias y equipos.

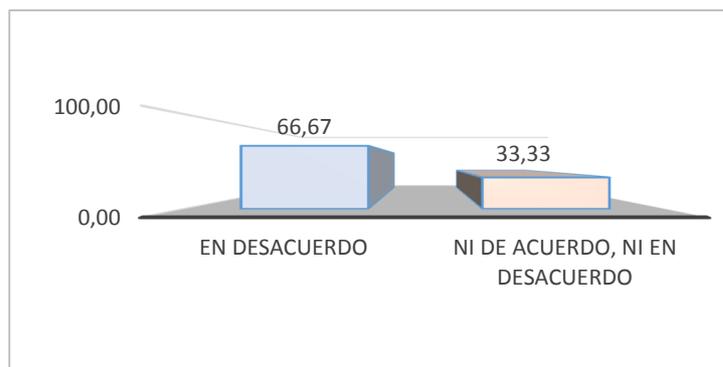
Tabla 14 Aprovechamiento de maquinarias y equipos

Pregunta 13		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	66,67	66,67
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	33,33	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 13 Aprovechamiento de maquinarias y equipos



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo con tabla 14 y la ilustración 13 se evidencia que dos de los encuestados correspondiente al área de Alimento balanceado e Incubación se encontraban en desacuerdo (66,67%) con la presente afirmación, ya que consideran que se la empresa aprovecha mucho más del 60% de las maquinarias y equipos en sus áreas de producción y, el encargado de Granjas reproductoras supo responder que No estaba ni de acuerdo, ni en desacuerdo (33,33%) con que en la empresa se aprovecha del 40% al 60% de la capacidad de las maquinarias y equipos.

Preg.14: El manejo de las maquinarias y equipos está a cargo de personal calificado.

Tabla 15 Manejo de maquinarias y equipos

Pregunta 14		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
	Total	3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 14 Manejo de maquinarias y equipos



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 15 y la ilustración 14 se evidencia que los tres encuestados de las distintas áreas de producción de la empresa señalaron que se encontraban Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta referente a que el manejo de las maquinarias y equipo de la empresa se encuentra a cargo de personal calificado.

Preg.15: La empresa cuenta actualmente con un programa de mantenimiento de maquinarias y equipos.

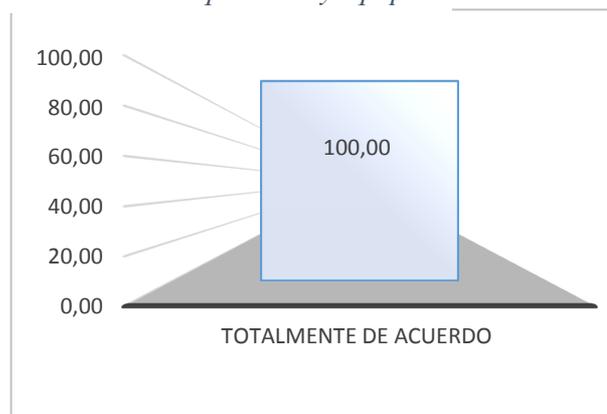
Tabla 16 Mantenimiento de maquinarias y equipos

Pregunta 15		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
	Total	3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 15 Mantenimiento de maquinarias y equipos



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 16 y la ilustración 15 se evidencia que los tres encuestados de las distintas áreas de producción de la empresa señalaron que se encontraban Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta referente a que la empresa cuenta actualmente con un programa de mantenimiento de maquinarias y equipos.

Preg.16: El mantenimiento de las maquinarias y equipos es únicamente correctivo.

Tabla 17 Mantenimiento de maquinarias y equipos

Pregunta 16		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 16 Mantenimiento de maquinarias y equipos



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 17 y la ilustración 16 se evidencia que los tres encuestados de las distintas áreas de producción de la empresa como lo son: Reproducción, Alimento balanceado e Incubación, señalaron que no se encontraban ni de acuerdo, ni en desacuerdo (100%) con la afirmación propuesta referente a que el mantenimiento de las maquinarias y equipos es únicamente correctivo, ya que supieron indicar que el mantenimiento de dichos equipos de la empresa es primero preventivo, para luego llevar a cabo el mantenimiento correctivo cuando se presenten problemas o errores.

Preg.17: Las maquinarias y equipos que utiliza la empresa son automáticas.

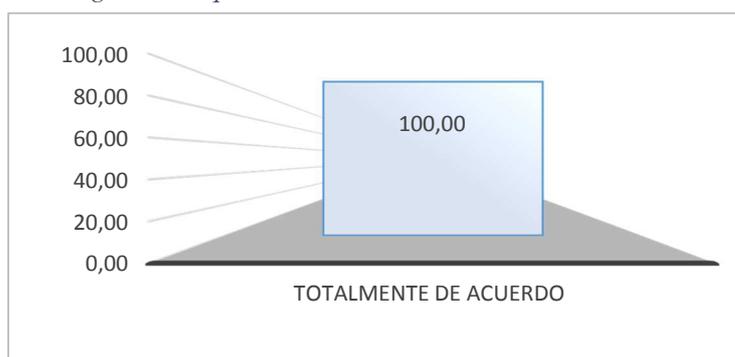
Tabla 18 Tecnología de maquinarias y equipos

Pregunta 17		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 17 Tecnología de maquinarias



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 18 y la ilustración 17 se evidencia que los tres encuestados de las distintas áreas de producción de la empresa señalaron que se encontraban Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta referente a las maquinarias y equipos que utiliza la empresa sí cuentan con sistema automatizado.

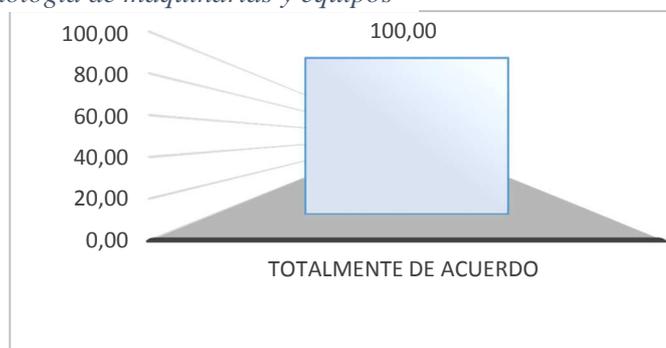
Preg.18: Las maquinarias y equipos que se utilizan dentro de la empresa son suficiente y con tecnología adecuada.

Tabla 19 Tecnología de maquinarias y equipos

Pregunta 18		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
	Total	3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 18 Tecnología de maquinarias y equipos



Fuente: Encuesta aplicada a los encargado de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 19 y la ilustración 18 se evidencia que los encargados de Granjas reproductoras, Alimento balanceado e Incubación se encontraron Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta referente a que consideran que las maquinarias y equipos que se utilizan dentro de la empresa son suficiente y con tecnología adecuada para las áreas a los que ellos pertenecen, ya que todas las maquinas son modernas y las que no son externamente modernas han sido repotenciadas, es decir, que tiene un sistema moderno.

Preg.19: La empresa innova frecuentemente en equipos utilizados para el proceso de producción.

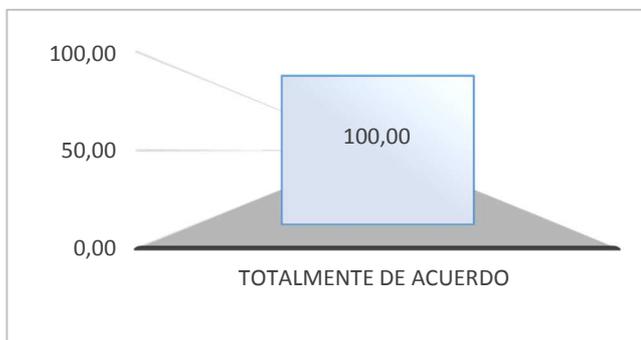
Tabla 20 Innovación de maquinarias y equipos

Pregunta 19		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
	Total	3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 19 Innovación de maquinarias y equipos



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 20 y la ilustración 19 se evidencia que los encargados de Granjas reproductoras, Alimento balanceado e Incubación se encontraron Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta respecto a que la empresa innova frecuentemente en equipos utilizados para el proceso de producción, que se mantienen utilizando tecnología de punto en sus procesos.

Preg.20: En el período 2016-2017 la empresa adquirió nuevos equipos, maquinarias y software para el aumento y mejora de la producción.

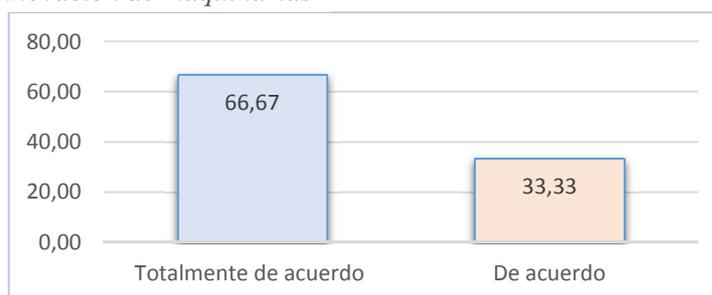
Tabla 21 Innovación de maquinarias y equipos

Pregunta 20		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	2	66,67	66,67
	De acuerdo	1	33,33	100,00
	Total	3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 20 Innovación de maquinarias



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 21 y la ilustración 20 se evidencia que los encargados de Alimento balanceado e Incubación estuvieron Totalmente de acuerdo (66,67%) con la afirmación propuesta, mientras que el encargado de Reproducción respondió que se encuentra De acuerdo (33,33%) con dicha afirmación, ya que concuerdan todos de que la empresa si adquirió máquinas y equipos en el período de 2016-2017 para el aumento y mejora de la producción, que incluso en Enero del presente año adquirió la empresa nueva tecnología en equipos utilizados en la producción.

3.1.3. Verificar la incidencia de la capacidad de producción en la industria avícola “Genética Nacional S.A.”

Preg.21: El proceso de producción que se lleva a cabo es lógico y funcional.

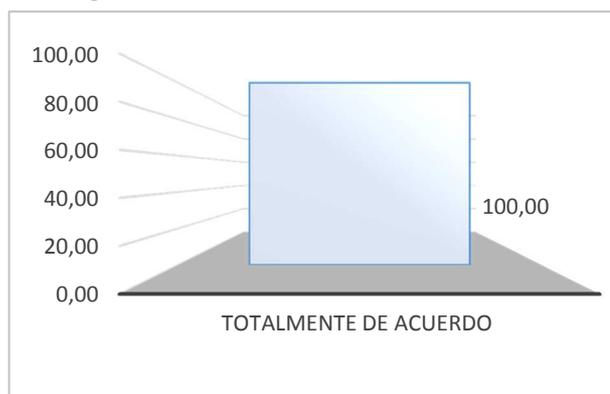
Tabla 22 Proceso de producción

Pregunta 21		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
	Total	3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 21 Proceso de producción



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 22 y la ilustración 21 se evidencia que los tres encuestados respecto a la capacidad de producción se encuentran Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta de que el proceso de producción que cada uno lleva a cabo es lógico y funcional con respecto a las actividades a las que se dedica la empresa.

Preg.22: El proceso de producción frecuentemente presenta problemas y es deficiente.

Tabla 23 Proceso de producción

Pregunta 22		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	100,00	100,00
	Total	3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 22 Proceso de producción



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 23 y la ilustración 22 se evidencia de que los tres encargados de los procesos de la empresa se encuentran Totalmente en desacuerdo (100%) con la afirmación propuesta, ya que para los encargados de las áreas encuestadas el proceso de producción no presenta problemas y consideran es eficiente.

Preg.23: La empresa soluciona y lleva a cabo acciones correctivas cuando se presentan problemas en el proceso de producción.

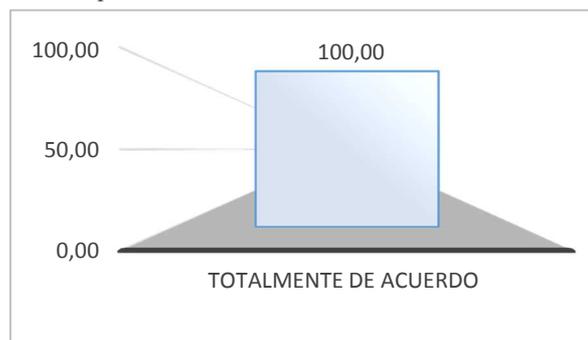
Tabla 24 Proceso de producción

Pregunta 23		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 23 Proceso de producción



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 24 y la ilustración 23 se evidencia de que los tres encargados de los procesos de la empresa se encuentran Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta respecto que la empresa sí soluciona y lleva a cabo acciones correctivas cuando se presentan problemas en el proceso de producción.

Preg.24: La granja está equipada para alojar más de 200.000 aves.

Tabla 25 Proceso de producción

Pregunta 24		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 24 Proceso de producción



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 25 la ilustración 24 se evidencia que, los tres encuestados de las áreas de producción están Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta de que la granja está equipada para alojar más de 200.000 aves.

Preg.25: La planta de fabricación de alimento balanceado tiene una capacidad instalada para producir menos de 100 toneladas diarias de alimentos balanceados.

Tabla 26 Proceso de producción

Pregunta 25		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 25 Proceso de producción



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 26 y la ilustración 25 se evidencia que, los tres encuestados de las áreas de producción están Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta de que la planta de fabricación de alimento balanceado tiene una capacidad instalada para producir menos de 100 toneladas diarias de alimentos balanceados, ya que actualmente se produce en la Planta 60 toneladas de alimento balanceado diario en 8 horas laborables.

Preg.26: La empresa posee una producción diaria de más de 80.000 huevos fértiles incubables.

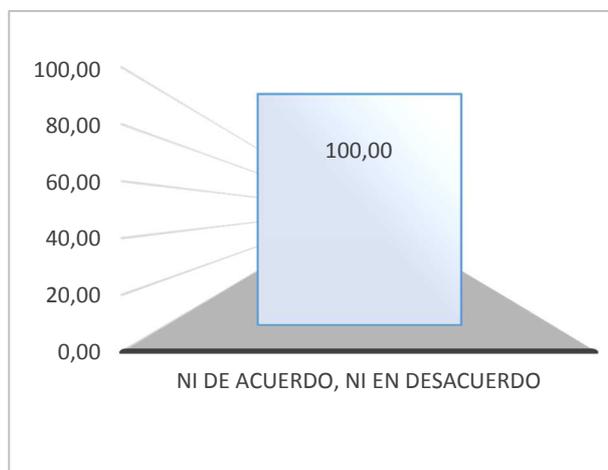
Tabla 27 Proceso de producción

Pregunta 26		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 26 Proceso de producción



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

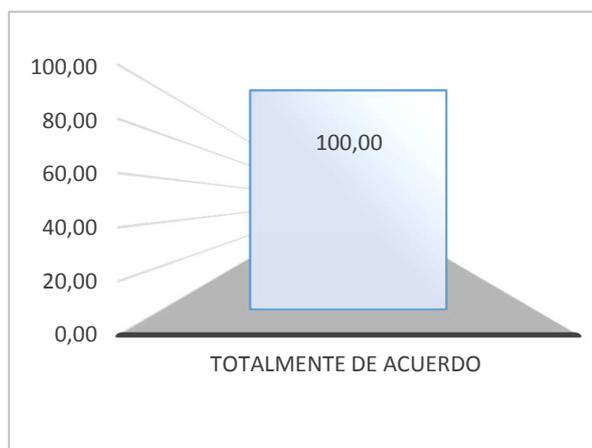
Interpretación: De acuerdo a la tabla 27 y la ilustración 26 se evidencia que, los tres encuestados de las áreas de producción no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo (100%) con la afirmación propuesta referente a que la Planta posee una producción diaria de más de 80.000 huevos fértiles incubables. Esta respuesta está medianamente de acuerdo y en desacuerdo porque se llega a producir actualmente hasta 78.000 huevos fértiles incubables diarios.

Preg.27: La empresa tiene una producción fija mensual de pollitos BB.*Tabla 28 Proceso de producción*

Pregunta 27		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 27 Proceso de producción

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 28 y la ilustración 27 se evidencia que, los tres encuestados de las áreas de producción están Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta referente a que la empresa tiene una producción fija mensual de pollitos. La producción mensual que tiene la Planta de pollitos actualmente es de 1'800.000 entre pollos blancos y de colores.

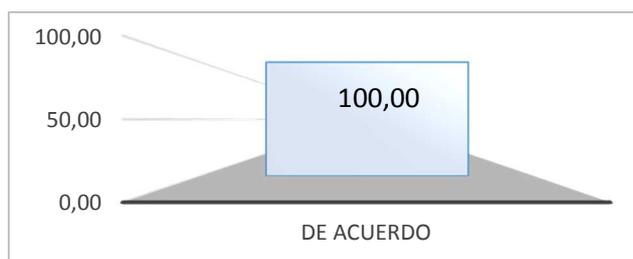
Preg.28: La producción mensual de huevos fértiles incubables es la esperada.*Tabla 29 Proceso de producción*

Pregunta 28		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 28 Proceso de producción



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 29 y la ilustración 28 se evidencia que los tres encuestados de las principales áreas de producción estuvieron De acuerdo (100%) con respecto a la afirmación propuesta sobre la si la producción mensual de huevos fértiles incubables es la esperada, por lo tanto, mencionaron que sí es la esperada, pero que trabajan por obtener muchos más huevos fértiles incubables mensualmente para que así la producción aumente y genere muchos más ingresos.

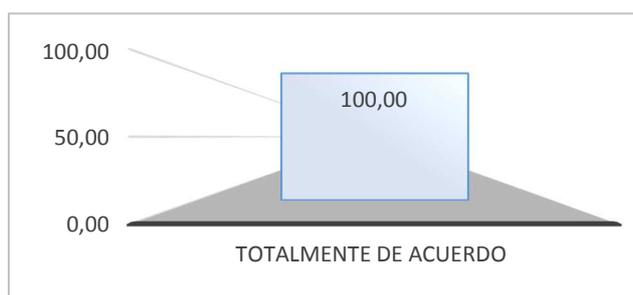
Preg.29: Permanentemente se registran las entradas y salidas de almacén.

Tabla 30 Registro de almacén

Pregunta 29		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 29 Registro de almacén



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 30 y la ilustración 29 donde se evidencia que, los tres encuestados están Totalmente de acuerdo (100%) con que permanentemente se registran las entradas y salidas de almacén que se dan en los distintos procesos de producción.

Preg.30: La empresa determina los máximos y mínimos con base a un sistema de inventarios.

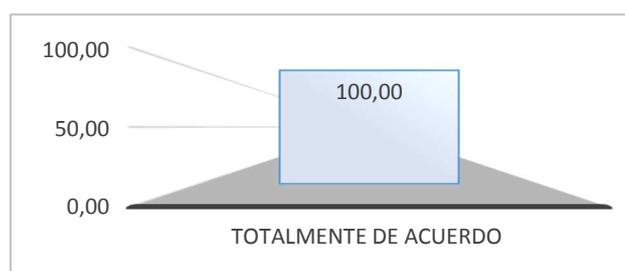
Tabla 31 Administración de inventarios

Pregunta 30		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 30 Administración de inventarios



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 31 y la ilustración 30 donde se evidencia que, los tres encuestados están Totalmente de acuerdo (100%) con que la empresa determina los máximos y mínimos con base a un sistema de inventarios.

Preg.31: La empresa tiene una cartera de proveedores tomando en cuenta la calidad, oportunidad y precio de la materia prima.

Tabla 32 Proveedores de materia prima

Pregunta 31		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 31 Proveedores de materia prima



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 32 y la ilustración 31 donde se evidencia que, los tres encuestados están Totalmente de acuerdo (100%) con que la empresa tiene una cartera de proveedores tomando en cuenta la calidad, oportunidad y precio de la materia prima.

Preg.32: Se cumple con las normas de seguridad requeridas, según el giro de la empresa.

Tabla 33 Normas de seguridad

Pregunta 32		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 32 Normas de seguridad



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 33 y la ilustración 32 donde se evidencia que, los tres encuestados están Totalmente de acuerdo (100%) con la afirmación propuesta referente a que se cumple con las normas de seguridad requeridas, según el giro de la empresa.

Preg.33: La empresa carece de normas de seguridad.

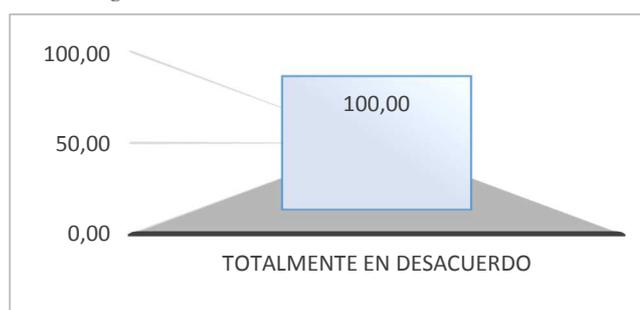
Tabla 34 Normas de seguridad

Pregunta 33		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 33 Nomas de seguridad



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 34 y la ilustración 33 donde se evidencia que, los tres encuestados están Totalmente en desacuerdo (100%) a la afirmación respecto a que la empresa carece de normas de seguridad, están en desacuerdo porque sí se rigen a las normas, sobre todo a las de Agrocalidad.

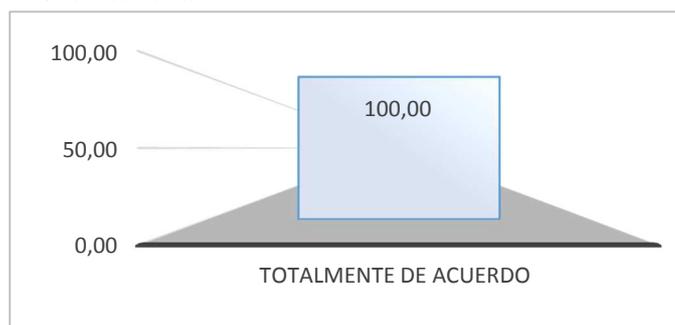
Preg.34: La empresa cuenta con un sistema de control de calidad.

Tabla 35 Control de calidad

Pregunta 34		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	100,00	100,00
Total		3	100,00	

Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Ilustración 34 Control de calidad



Fuente: Encuesta aplicada a los encargados de Reproducción, Alimento balanceado e Incubación.
Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 35 y la ilustración 34 donde se evidencia que, los tres encuestados de las distintas áreas productivas respondieron que están Totalmente de acuerdo (100%) referente a la afirmación propuesta sobre de que la empresa cuenta con un sistema de control de calidad.

3.2. Discusión de los resultados

3.2.1. Discusión de los resultados de datos cuantitativos

Tabla 36 Presentación de los resultados

Dimensiones	T	Frecuencia	%	Orden	Total
Talento humano	P1	10	5,00	1	3,27
	P2	2	1,00	10	
	P3	4	2,00	7	
	P4	10	5,00	2	
	P5	4	2,00	8	
	P6	4	2,00	9	
	P7	10	5,00	3	
	P8	10	5,00	4	
	P9	2	1,00	11	
	P10	8	4,00	5	
	P11	8	4,00	6	
Maquinarias y equipos	P12	15	5,00	1	4,48
	P13	7	2,33	9	
	P14	15	5,00	2	
	P15	15	5,00	3	
	P16	9	3,00	8	
	P17	15	5,00	4	
	P18	15	5,00	5	
	P19	15	5,00	6	
	P20	14	5,00	7	
Capacidad de producción	P21	15	5,00	1	4,21
	P22	3	1,00	13	
	P23	15	5,00	2	
	P24	15	5,00	3	
	P25	15	5,00	4	
	P26	9	3,00	12	
	P27	15	5,00	5	
	P28	12	4,00	11	
	P29	15	5,00	6	
	P30	15	5,00	7	
	P31	15	5,00	8	
	P32	15	5,00	9	
	P33	3	1,00	14	
	P34	15	5,00	10	

Fuente: Datos recolectados por las encuestas.

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano

Interpretación de datos cuantitativos:

1. Los encuestados de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” demostraron que los indicadores con menos valoración positiva en cuanto a la dimensión de Talento humano los componen los siguientes Ítems: P2 (1,00), P9 (1,00), P3 (2,00), P5 (2,00) y P6 (2,00) lo cual se evidencia en los porcentajes en la Tabla 36, mientras que los valorados más positivos son: P1 (5,00), P4 (5,00), P7 (5,00), P8(5,00), P10 (4,00) y P11 (4,00), los mismos porcentajes se evidencian en la tabla antes mencionada. Lo que implica que la Industria debe mantener los elementos valorados más positivos y fortalecer los que tienen menos valoración positiva con respecto a la dimensión de Talento humano en el tema de la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.
2. Los encuestados de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” demostraron que los indicadores con menos valoración positiva en cuanto a la dimensión de Maquinarias y equipos lo componen los siguientes Ítems: P13 (2,33) y P16 (3,00), lo cual se evidencia en los porcentajes en la Tabla 36, mientras que los valorados más positivos son: P12 (5,00), P14 (5,00), P15 (5,00) y P17 (5,00), P18 (5,00), P19 (5,00), P20 (5,00), los mismos porcentajes se evidencian en la tabla antes mencionada. Lo que implica que la Industria debe mantener los elementos valorados más positivos y fortalecer los que tienen menos valoración positiva con respecto a la dimensión de Maquinarias y equipos en el tema de la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.
3. Los encuestados de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” demostraron que los indicadores con menos valoración positiva en cuanto a la dimensión de Capacidad de producción lo componen los siguientes Ítems: P22 (1,00), P33 (1,00) y P26 (3,00), lo cual se evidencia en los porcentajes en la Tabla 36, mientras que los valorados más positivos son: P28 (4,00), P21 (5,00), P23 (5,00), P24 (5,00), P25 (5,00), P27 (5,00), P29 (5,00), P30 (5,00), P31 (5,00), P32 (5,00) y P34 (5,00), los mismos porcentajes se evidencian en la tabla antes mencionada. Lo que implica que la Industria debe mantener los elementos valorados más positivos y fortalecer los que tienen menos valoración positiva con respecto a la dimensión de Capacidad de producción en el tema de la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.

3.2.2. Discusión de los resultados de datos cualitativos

Entrevistado: Lcda. Susana Reyes

Cargo del entrevistado: Gerente General de “Genética Nacional S.A.”

Entrevistador: Gema Bienka Domo Zambrano

Lugar y fecha de entrevista: Montecristi, 14 de agosto de 2018.

Aspectos generales

1) *¿Qué rol desempeña usted en la empresa?*

El de Gerente General y Representante legal de “Genética Nacional S.A.”.

2) *¿Cuáles son las actividades diarias que realiza en la empresa?*

Supervisar el correcto desempeño de las actividades administrativas y operativas, cumplir con la venta del 100% de la producción de empresa, cumplir con las disposiciones dadas por la Junta de accionistas, desarrollar proyectos de negocios, autorización de los pagos a proveedores, establecer e imponer sanciones al personal y contratar servicios externos cuando la empresa lo requiera.

3) *¿Considera usted que la infraestructura donde se realizan las actividades de la empresa es la adecuada?*

Sí, la infraestructura es completamente adecuada para llevar a cabo las actividades de “Genética Nacional S.A.”.

Genética

- Selección

4) *¿Cuáles son las razas de aves que utiliza la empresa?*

Cobb 500 y Hubbard; la raza Hubbard es utilizada para producir pollitos de colores y Cobb 500 para producir pollos blancos (Broiler).

5) *¿Por qué decidió la empresa seleccionar dichas razas?*

Por las necesidades de los avicultores, es decir, el aumento de consumo del pollo en la población.

6) *¿Las razas de aves que utiliza la empresa son importadas? ¿Desde qué lugar?*

Sí, son importadas. Cobb es importada desde Brasil, mientras que Hubbard desde América, E.E.U.U.

- Reproducción

7) *¿Con cuántas aves reproductoras cuenta actualmente la empresa?*

Con 280,000 reproductoras para producir tanto pollos blancos, como de colores.

8) *¿A cuánto asciende la producción diaria de huevos fértiles incubables?*

La producción de huevos fértiles incubables asciende a 78,000 huevos diarios.

9) *¿Cada cuánto tiempo se dan los nacimientos de pollitos BB?*

Se dan 3 veces por semana y se llega a obtener alrededor del 87% de pollitos BB aptos para la venta por nacimiento.

10) *¿Cuál es el crecimiento anual de la producción de huevos fértiles incubables utilizando las razas de aves seleccionadas?*

De 8 al 10% crece la producción de huevos fértiles incubables anualmente.

11) *¿Cuál es la capacidad máxima de pollitos BB que tiene la Planta mensualmente?*

Es de 1'800,000 pollitos BB mensuales, tanto blancos como de colores.

- Rendimiento

12) *¿Considera usted que la reproducción de las aves de raza utilizadas por la empresa es la esperada?*

Sí, es la esperada, ya que las aves se mantienen en el índice de la tabla de producción de la línea de la raza.

13) *¿Cómo considera que es el rendimiento productivo de las razas de aves utilizadas por la empresa?*

Excelente.

14) *¿Cuáles considera que son los principales problemas que tiene la empresa por utilizar las razas de aves con las que dispone?*

La verdad es que no considero ningún problema, al contrario, hay muchos puntos a favor; lo cual se ve reflejado en el crecimiento que ha tenido la empresa a lo largo de los 10 años que lleva en el mercado.

Interpretación de datos cualitativos:

Por medio de la entrevista se analizó una de las dimensiones del proyecto de investigación respecto a la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, la cual es la Genética en dicha industria.

La Gerente supo indicar que utilizan dos tipos de razas de aves para la producción de huevos fértiles incubables, las cuales son: Cobb 500 y Hubbard, de las cuales se obtienen tanto pollitos blancos (Broiler) o de colores. Dichas razas de aves han sido seleccionadas por la Industria debido a las necesidades de los avicultores, ya que el pollo antes y ahora fue y sigue siendo uno de los animales más consumidos por el ser humano. Estas razas son importadas desde Brasil y E.E.U.U.

Respecto a la evolución que la Industria avícola ha tenido a lo largo de los diez años que lleva en el mercado, la Gerente mencionó que actualmente la producción de huevos fértiles incubables en la Planta crece del 8 al 10% anualmente, por lo tanto, la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” se encuentra pisando fuerte en el mercado avícola nacional.

La entrevistada supo indicar que actualmente en granja se tienen alrededor de 280,000 reproductoras, tanto para producir pollitos blancos como para producir de colores.

La Gerente de “Genética Nacional S.A.” considera que la reproducción de las aves de raza utilizadas por la Industria es la esperada y acorde a la capacidad de producción de la Industria, además considera que la reproducción de dichas aves se mantiene en el índice de la tabla de producción de la línea de la raza.

La entrevistada considera que el rendimiento productivo de las aves de raza utilizadas por la empresa es excelente.

La Gerente destacó que no hay ningún problema en la industria que tenga que ver por la genética utilizada, al contrario, se han obtenido excelentes resultados, los cuales se ven reflejados en el crecimiento que ha tenido la empresa a lo largo de los 10 años que lleva en el mercado.

4. PROPUESTA

La investigación realizada proporciona información valiosa acerca de la Productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi lo que fundamenta científicamente las acciones para la elaboración de la siguiente propuesta.

4.1. Estrategia metodológica

La productividad pone a prueba la capacidad de una estructura empresarial para desarrollar los productos y el nivel en el cual se aprovechan los recursos disponibles, independientemente del tipo de actividad a la que se dediquen las empresas, de ahí parte la esencia base del proyecto realizado. Al analizar las dimensiones que se tomaron en cuenta para conocer cómo se encuentra la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” se logra establecer el funcionamiento de la empresa y por ende determinar las falencias que detienen o que dificultan el aumento de productividad.

Con la finalidad de contribuir al proyecto de investigación y consecuentemente a la entidad se plantea una **“Estrategia metodológica para la mejora de las actividades de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi”**.

La estrategia consiste en varios aspectos como fundamentos legales, administrativos, procedimientos entre otros. Para (García, 2014, pág. 6) las estrategias deben cumplir con características como *“ser específica y concreta en todos sus aspectos pero, en especial, en aquellos relacionados con los recursos, acciones, personas, controles y resultados”*, mientras que según (Palacios Acero, 2012, pág. 19) *“son las decisiones con las que se espera concretar y ejecutar los proyectos”*, en definitiva, cada una de las acciones alineadas a procedimientos sistemáticos que constituyan una idea diferenciada y específica puede ser considerada una estrategia.

Los argumentos para la elaboración de esta estrategia se sostienen a partir del análisis realizado en la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, en donde se consideraron a los resultados estadísticos, con el único propósito de darle solución a los problemas existentes y para ello se describen los siguientes componentes:

4.1.1. Fundamentos legales

La Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi se fundamenta en las siguientes leyes o normativas:

- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley de Compañías.
- Reglamento de control e instalación y funcionamiento de las granjas avícolas.
- Código de la Producción.
- Código de Trabajo del Ecuador.
- Ley Orgánica de Régimen tributario interno.
- Normas de Bioseguridad.
- Agrocalidad.

4.1.2. Fundamentos administrativos

- Estatutos de la cooperativa de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.
- Reglamento interno de trabajo de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”.

4.1.3. Misión

Determinar un plan de acción a través de una estrategia metodológica que apoye de forma sistemática las actividades e incite a la mejora continua de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi-Ecuador.

4.1.4. Objetivo

Proporcionar una estrategia metodológica a la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi, Ecuador que contribuya al mejor desarrollo de sus actividades.

4.2. Plan de acción

Tabla 37 Plan de acción

Dimensiones	Objetivo	Acciones	Recursos materiales	Responsables y participantes	Tiempo
TALENTO HUMANO	Establecer la base de las funciones de Talento humano, para lograr una mayor productividad.	1. Aplicar pruebas de admisión al momento de seleccionar personal para un puesto de trabajo vacante, las cuales pueden ser los tests psicotécnicos o las pruebas profesionales.	Actas de convocatoria, socialización y aprobación de la Junta directiva.	Dpto. de Recursos humanos.	De enero a abril, a partir del año consecutivo.
		2. Realizar un análisis de los puestos de trabajo existentes en la empresa, desde los altos mandos hasta los operarios.	Actas de convocatoria, socialización y aprobación de la Junta directiva.	Dpto. de Recursos humanos, Gerente	
		3. Diseñar un plan de incentivos que permitan a los trabajadores obtener beneficios tanto monetarios como motivacionales, por el buen desempeño que tenga en su puesto de trabajo.	Actas de convocatoria, socialización y aprobación de la Junta directiva.	Dpto. de Recursos humanos, Gerente, Junta directiva.	
		4. Realizar capacitaciones para los operarios, en materia de sanidad animal por parte de la Agencia de Regulación y Control Fito y Zoosanitario (AGROCALIDAD)	Oficio dirigido a la Agencia de Regulación y Control Fito y Zoosanitario (AGROCALIDAD)	Dpto. de Recursos humanos, Gerente, Junta directiva.	

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano

4.3. Debilidades detectadas Vs. Estrategias propuestas

Tabla 38 Debilidades detectadas Vs. estrategias propuestas

ASPECTOS NEGATIVOS DETECTADOS POR MEDIO DE LAS ENCUESTAS	ESTRATEGIAS PROPUESTAS
En “Genética Nacional S.A.” no se realizan pruebas de admisión en la etapa de selección de personal.	Aplicar pruebas de admisión al momento de seleccionar personal para un puesto de trabajo vacante, las cuales pueden ser los tests psicotécnicos o las pruebas profesionales.
La empresa no contrata personal basándose en el perfil de cada puesto de trabajo.	Realizar un análisis de los puestos de trabajo existentes en la empresa, desde los altos mandos hasta los operarios.
En la empresa los trabajadores no son consultados sobre sus necesidades de capacitación.	Diseñar un plan de incentivos que permitan a los trabajadores obtener beneficios tanto monetarios como motivacionales, por el buen desempeño que tenga en su puesto de trabajo.
La empresa no tiene establecido un Plan de incentivos por desempeño laboral.	Realizar capacitaciones para los operarios, en materia de sanidad animal por parte de la Agencia de Regulación y Control Fito y Zoonosanitario (AGROCALIDAD)

Elaborado por: Gema Bienka Domo Zambrano

CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis de la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, de acuerdo a los resultados obtenidos fundamentados en el marco teórico se demuestra lo siguiente:

- El Talento humano incide de manera positiva en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, pero existen algunos errores en el Departamento que maneja dicho personal, debido que, no se realizan pruebas de admisión para que el postulante acceda al puesto de trabajo; no se contrata al personal respecto a perfiles de puestos y, que la empresa no cuenta con sistema o plan de incentivos estipulado para que no existan discordias entre el personal sobre bonos recibidos por unos y por otro no, además un plan de incentivos que permita al personal saber que mediante su labor además de su sueldo mensual también puede obtener otros beneficios como lo son los incentivos tanto económicos como motivacionales.
- La influencia que tiene la utilización de maquinarias y equipos de alta tecnología en la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” es altamente significativa, ya que las maquinarias y equipos con los que cuenta la industria ayudan a obtener altos niveles de producción de pollitos BB, debido al aprovechamiento oportuno de dichas maquinarias y equipos por parte de “Genética Nacional S.A.”, además, son equipos de última tecnología y los que no lo son han sido repotenciados para poder producir al mismo nivel que las demás.
- La capacidad de producción que tiene la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” es la acorde tanto a la infraestructura como al número de aves reproductoras con las que cuenta, por lo tanto, incide de manera satisfactoria en la productividad de Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ya que la aves reproductoras producen márgenes altos de huevos fértiles incubables, por ende, la producción de pollitos BB también va a ser alta. Además, existen tanto normas de seguridad como de control de calidad dentro del proceso de producción lo cual avala que se obtiene un producto de calidad con la capacidad de producción que tiene la empresa actualmente.

- La Genética utilizada por la Industria avícola “Genética Nacional S.A.” influye hasta el momento de manera positiva en la productividad de la industria, incluso se puede indicar de que gracias a la genética que utiliza la industria el motivo por el cual se logran alcanzar los niveles de producción propuestos y es la razón por la cual la empresa se mantiene en el mercado nacional avícola. Debido a las razas de aves Cobb y Hubbard que utiliza la industria para su producción y las cuales son importadas desde Brasil y E.E.U.U., la empresa logra un nivel de crecimiento anual del 8 al 10% en la producción de huevos fértiles incubables. Actualmente la industria cuenta con 280,000 reproductoras (aves de raza) para producir tanto pollos blancos, como de colores.

El rendimiento productivo de dichas razas de aves utilizadas es el esperado. Ya que las aves se mantienen en el índice de la tabla de producción de la línea de la raza, por lo tanto, la empresa no considera que tenga problemas de producción por utilizar estas razas de aves, más bien, considera que tiene muchos beneficios, los cuales se ven reflejados en el crecimiento que ha tenido la empresa a lo largo de los 10 años que lleva en el mercado nacional.

RECOMENDACIONES

Tras cumplir con el objetivo general del proyecto de investigación el cual es el analizar la productividad de la Industria avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi, se recomienda que:

- La Industria avícola “Genética Nacional S.A.” para llenar una vacante disponible puede realizar pruebas de admisión o filtro para que el postulante pueda poder obtener el puesto de trabajo, ya que así se puede encontrar a la persona idónea para ocupar dicho puesto de trabajo vacío,
- La Industria avícola “Genética Nacional S.A.” debería contratar personal mediante el perfil del puesto que está y no por recomendaciones de terceras personas, debido que podría ocasionar problemas en la empresa si la persona no es la correcta para ocupar el puesto laboral.
- Se debe diseñar un Sistema o Plan de incentivos dirigido a todo el personal de la industria para que los trabajadores estén mucho más motivados al momento de realizar sus labores, ya que ahí no tan solo cumplan con sus funciones por obtener su sueldo sino otros beneficios tanto monetarios como motivacionales también.
- Los trabajadores deberían ser consultados sobre sus necesidades de capacitación al menos cada seis meses en temas que competan a todo el equipo de trabajo para que sean mucho más eficientes en sus labores y evitar problemas en la producción.
- La industria avícola “Genética Nacional S.A.” debe aprovechar al máximo las maquinarias y equipos con los que cuentan, aprovechar mucho más del 80% para así obtener niveles más altos de productividad.

BIBLIOGRAFÍA

1. Amorós, E., Becerra, J., & Díaz, D. (2007). *Gestión empresarial para agronegocios*. México: Edición electrónica gratuita. Recuperado el 20 de diciembre de 2017, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?docID=3200499>
2. Arraut Camargo, L. C. (Diciembre de 2013). Redalyc. *La gestión de la calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa*, 41. Recuperado el 2 de diciembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/206/20619966002/>
3. Ávila Oviedo, F. S., Vargas Bayona, J. E., & Nieto Pico, J. E. (febrero-abril de 2013). Efecto del apagado de la resistencia de la nacedora sobre la calidad del pollito. *Revistas de la Universidad Cooperativa de Colombia*, 14. Recuperado el 30 de mayo de 2018, de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/sp/article/viewFile/542/515>
4. Baena Paz, G. M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?ppg=73&docID=3228423&tm=1515885340138>
5. Bain, D. (1987). *Productividad, la solución a los problemas de la empresa* (Primera ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado el 19 de diciembre de 2017
6. Campo, J. L. (enero de 2009). Evolución de la genética avícola. *Selecciones avícolas*, 19. Recuperado el 4 de agosto de 2018, de <https://seleccionesavicolas.com/pdf-files/2009/1/4558-evolucion-de-la-genetica-avicola.pdf>
7. Chang Armijos, S., Verdezoto Domínguez, A., & Estrada, L. (2000). *Análisis de la avicultura ecuatoriana*. Recuperado el 30 de noviembre de 2017, de [dspace.espol: https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/743/1/1392.pdf](https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/743/1/1392.pdf)
8. Corona Treviño, L. (2002). Innovación y competitividad empresarial. *Aportes: Revista de la Facultad de economía-BUAP*(20), 65. Recuperado el 20 de julio de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?docID=3166249&query=competitividad>
9. *Crónica*. (13 de enero de 2016). Recuperado el 30 de noviembre de 2017, de La productividad como mecanismo para mejorar nuestra economía: <https://www.cronica.com.ec/opinion/columna/columnista/item/10106-la-productividad-como-mecanismo-para-mejorar-nuestra-economia>
10. Cruz Del Castillo, C., Olivares Orozco, S., & González García, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Grupo Editorial Patria. Obtenido de

- <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?ppg=21&docID=3227245&tm=1516808789940>
11. Cuatrecasas Arbós, L. (2012). *Gestión de la Calidad Total*. Madrid, España: Díaz de Santos. Recuperado el 25 de julio de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?docID=3175155&query=evoluci%C3%B3n+hist%C3%B3rica+de+la+calidad>
 12. *Diario "La Hora"*. (1 de agosto de 2006). Recuperado el 30 de noviembre de 2017, de Hay unas 350 granjas avícolas: <https://lahora.com.ec/noticia/457866/hay-unas-350-granjas-avcolas->
 13. *ecuadorextremo*. (2015). Recuperado el 16 de enero de 2018, de Provincias del Ecuador: <http://ecuadorextremo.com/provincias.htm>
 14. *eldiario.ec*. (8 de junio de 2015). Recuperado el 30 de noviembre de 2017, de La producción de aves fortalece la economía: <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/357871-la-produccion-de-aves-fortalece-la-economia/>
 15. *eldiario.ec*. (8 de junio de 2015). Recuperado el 16 de enero de 2018, de La producción de aves fortalece la economía: <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/357871-la-produccion-de-aves-fortalece-la-economia/>
 16. Felsinger, E., & Runza, P. M. (septiembre de 2002). *Universidad del CEMA*. Recuperado el 30 de noviembre de 2017, de Productividad: Un Estudio de Caso en un: https://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsinger_MADE.pdf
 17. Fernández Xicoténcatl, R. I., Amagro Vásquez, F., & Terán Vargas, J. (julio-diciembre de 2013). Un análisis de la productividad total de factores ampliada en la industria manufacturera de México 2003-2010. *Redalyc*, 63. Recuperado el 25 de mayo de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045216004>
 18. Galindo Montero, P. F. (junio de 2016). *Repositorio Universidad del Pacífico*. Recuperado el 25 de mayo de 2018, de Mejoramiento en la productividad en una empresa avícola: http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/179/1/TATM_UPAC-23035.pdf.
 19. García, N. J. (2014). *Estrategias financieras empresariales*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?ppg=3&docID=3227432&tm=1532643565798>

20. González Enciso, A. (2007). *Más allá de la división del trabajo*. Navarra, España: EUNSA. Recuperado el 19 de diciembre de 2017, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?docID=3176547>
21. González González, C. (1994). *Calidad Total*. México: McGRAW-HILL. Recuperado el 28 de julio de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?docID=3191838&query=calidad>
22. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación 5ta Edición*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
23. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2016). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado el 22 de enero de 2018, de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
24. INEGI. (2015). Recuperado el 20 de junio de 2018, de Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Empresas: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/encestablecimientos/especiales/enaproce/2015/>
25. Intriago Delgado, M. M. (2015). *Políticas de importación de soya y su impacto en la producción avícola en la provincia de Manabí*. Recuperado el 30 de noviembre de 2017, de Repositorio de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8325/1/TESIS%20ING%20MAGALY%20INTRIAGO.pdf>
26. Intriago Intriago, M. M. (2015). *google académico*. Recuperado el 27 de mayo de 2018, de Políticas de importación de soya y su impacto en la producción avícola en la provincia de Manabí: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8325/1/TESIS%20ING%20MAGALY%20INTRIAGO.pdf>
27. Jaimes Carrillo, L., & Rojas López, M. D. (agosto-diciembre de 2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *Dialnet*, 12, 11. Recuperado el 30 de mayo de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5251459>

28. Jiménez , J., Castro, A., & Brenes, C. (2009). *Productividad*. El Cid Editor. Recuperado el 19 de diciembre de 2017, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?docID=3181049>
29. Martínez Guillén, M. d. (2003). *La gestión empresarial, equilibrando objetivos y valores* . Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos, S.A. Recuperado el 20 de diciembre de 2017, de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JEGXggAcH-UC&oi=fnd&pg=PA251&dq=gesti%C3%B3n+empresarial+origen&ots=KRPS9_0UAM&sig=vlJHk9b1KG_N9r0S6RlXucilHYc#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20empresarial%20origen&f=false
30. Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy , C., & Núñez Bottini , M. Á. (octubre de 2013). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Redalyc*, 37. Recuperado el 2 de diciembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
31. Marx, K. (1980). *El capital* (1 ed., Vol. 2). Alemania: Dietz Verlag. Recuperado el 19 de diciembre de 2017, de <http://aristobulo.psuw.org.ve/wp-content/uploads/2008/10/marx-karl-el-capital-tomo-i1.pdf>
32. Medina Fernández de Soto, J. E. (29 de Julio de 2013). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Scielo*, 10. Recuperado el 2 de diciembre de 2017, de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a07.pdf>
33. Moes, J. (1962). *Criterios de Inversión, Productividad y Desarrollo Económico* (Vol. 1). Bogotá. Recuperado el 19 de diciembre de 2017, de http://www.jstor.org/stable/3465649?seq=1#page_scan_tab_contents
34. Orozco Piñán, F. (10-13 de marzo-junio de 1996). Genética-Mejora-Avicultura: una historia de influencias mutuas. *Universidad Autónoma de Barcelona*, 19. Recuperado el 4 de agosto de 2018, de Genética-Mejora-Avicultura: una historia de influencias mutuas: https://ddd.uab.cat/pub/selavi/selavi_a1996m5v38n5/selavi_a1996m5v38n5p11.pdf
35. Palacios Acero, L. C. (2012). *Estrategias de creación empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?ppg=37&docID=3197086&tm=1532646919380>
36. Pazmiño Coba, J. A. (2016). *google académico*. Recuperado el 30 de mayo de 2018, de Competitividad del sector producción avícola:

- <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4954/1/T1935-MBA-Pazmi%C3%B1o-Competitividad.pdf>
37. Peña Vargas, L. H., Vega Durán, C. A., & Castellanos Méndez, J. G. (agosto de 2016). Innovación y gestión del conocimiento para el incremento de la productividad empresarial. *Revistas UCC* , 18. Recuperado el 2 de diciembre de 2017, de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/me/article/view/1571/1986>
 38. Peñaloza, M. (1 de mayo de 2005). Competitividad: ¿nuevo paradigma económico? *Forum empresarial* , 10(1), 28. Recuperado el 20 de julio de 2018, de <http://journals.upr.edu/index.php/forumempresarial/article/view/3792/3261>
 39. Pino Pinochet, P., Ponce Donoso, M., Avilés Palacios, C., & Vallejos Barra, Ó. (enero de 2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Redalyc*, 17(1), 11. Recuperado el 5 de junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48535342013>
 40. Plot, A. F. (1975). *Avicultura práctica Genética y Zootecnia Avícola : Anatomía y Fisiología de las Aves* (Primera ed.). Editorial Albatros. Recuperado el 4 de agosto de 2018, de <http://www.infogranjas.com.ar/avic/1956-nociones-sobre-genetica-avicola>
 41. Pola Maseda, Á. (1988). *Gestión de la calidad*. Barcelona, España: Marcombo. Recuperado el 30 de julio de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?docID=3181318&query=calidad>
 42. Prada Ospina, R. (2013). La Adaptación al Cambio y el Servicio: Claves del Liderazgo en el Mejoramiento de la Productividad de las Organizaciones. *Revista de estudios avanzados de liderazgo*, 6. Recuperado el 2 de diciembre de 2017, de <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/ospina.pdf>
 43. Ricardo, D. (1973). *Principios de economía política y tributación* (Primera ed.). Colombia: Fondo de Cultura Económica. Recuperado el 17 de diciembre de 2017, de <https://esepuba.files.wordpress.com/2009/03/david-ricardo-principios-de-economia-politica-y-tributacion-cap-1-y-2.pdf>
 44. Rubio Domínguez, P. (2006). *Introducción a la gestión empresarial*. B - EUMED. Recuperado el 20 de diciembre de 2017, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/detail.action?docID=3199461>
 45. Rubio, L., & Baz, V. (2014). *El poder de la competitividad* (Primera ed.). México, D. F., México: FCE - Fondo de Cultura Económica. Recuperado el 20 de julio de 2018, de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/uleamecsp/reader.action?docID=4559300&query=competitividad>

46. Vaca Adam , L. (2010). *Producción avícola*. EUNED. Recuperado el 5 de agosto de 2018, <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Jqz772zO6uwC&oi=fnd&pg=PA7&dq=gen%C3%A9tica+av%C3%ADcola&ots=xZhZkmAWqs&sig=tZbmyo8qW5gdqHZ51guCCFr-dDo#v=onepage&q&f=false>
47. Velásquez Peralta, N. R. (2015). *google académico*. Recuperado el 30 de mayo de 2018, de Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5994/Tesis%20Doctorado%20-%20Nazareth%20Vel%C3%A1squez%20Peralta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

1. Formato de encuesta 1

		UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS											
 <p>Cuestionario para Análisis de la productividad de la empresa avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.</p>													
<p>Mi nombre es Gema Bienka Domo Zambrano, con número de cédula 1316624087, estudiante en proceso de titulación de la carrera de Administración de empresas; los datos que requiero son para mi Proyecto de Investigación, su participación es voluntaria y anónima. La información que usted nos proporcione será manejada confidencialmente y en forma global, no existen respuestas correctas o incorrectas, verdaderas o falsas; únicamente indique un número que refleje su opinión, donde 5 representa la respuesta más favorable a la afirmación formulada y 1 la menos favorable.</p>													
Nombres y apellidos del encuestado:													
Cargo que ocupa en la empresa:													
Cuestionario para ser aplicado a los jefes o encargados de los principales departamentos de la empresa avícola “Genética Nacional S.A.”.													
		Escala		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
		Valores		5		4		3		2		1	
TALENTO HUMANO	ÍTEMS	VERIFICAR LA INCIDENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA INDUSTRIA AVÍCOLA “GENÉTICA NACIONAL S.A.”											
	P1	El departamento de Talento humano es el encargado de la selección del personal.			5	4	3	2	1				
	P2	El área de Talento humano realiza pruebas de admisión para contratar personal.			5	4	3	2	1				
	P3	La empresa contrata personal basándose en el perfil de cada puesto de trabajo.			5	4	3	2	1				
	P4	La empresa actualmente cuenta con más de 200 empleados contratados.			5	4	3	2	1				
	P5	El área de Talento Humano es quien identifica principalmente los requerimientos de capacitación.			5	4	3	2	1				
	P6	En la empresa los trabajadores son consultados sobre sus necesidades de capacitación.			5	4	3	2	1				
	P7	La empresa capacita al personal al menos una vez al año.			5	4	3	2	1				
	P8	Los procesos de inducción permiten que el nuevo trabajador conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.			5	4	3	2	1				
	P9	La empresa tiene establecido un plan de incentivos por desempeño.			5	4	3	2	1				
	P10	Los incentivos que otorga la empresa son monetarios.			5	4	3	2	1				
	P11	Los incentivos que otorga la empresa son motivacionales.			5	4	3	2	1				

2. Formato de encuesta 2

 UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS									
Cuestionario para Análisis de la productividad de la empresa avícola “Genética Nacional S.A.”, ubicada en el cantón Montecristi.									
Mi nombre es Gema Bienka Domo Zambrano , con número de cédula 1316624087 , estudiante en proceso de titulación de la carrera de Administración de empresas; los datos que requiero son para mi Proyecto de Investigación, su participación es voluntaria y anónima. La información que usted nos proporcione será manejada confidencialmente y en forma global, no existen respuestas correctas o incorrectas, verdaderas o falsas; únicamente indique un número que refleje su opinión, donde 5 representa la respuesta más favorable a la afirmación formulada y 1 la menos favorable.									
Nombres y apellidos del encuestado: Cargo que ocupa en la empresa: Área a la que pertenece: Reproducción <input type="checkbox"/> Alimento balanceado <input type="checkbox"/> Incubadora <input type="checkbox"/>									
Cuestionario para ser aplicado a los jefes o encargados de los principales departamentos de la empresa avícola “Genética Nacional S.A.”.									
Escala					Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valores					5	4	3	2	1
MAQUINARIAS Y EQUIPOS	ÍTEMS	VERIFICAR LA EXISTENCIA DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS DE ALTA TECNOLOGIA EN LA INDUSTRIA AVÍCOLA “GENÉTICA NACIONAL S.A.”							
	P12	El rendimiento de las maquinarias y equipos es el adecuado para la capacidad de producción de la empresa.	5	4	3	2	1		
	P13	Se aprovecha entre el 40% y 60% de la capacidad de las maquinarias y equipos.	5	4	3	2	1		
	P14	El manejo de las maquinarias y equipos está a cargo de personal calificado.	5	4	3	2	1		
	P15	La empresa cuenta actualmente con un programa de mantenimiento de maquinarias y equipos.	5	4	3	2	1		
	P16	El mantenimiento de las maquinarias y equipos es únicamente correctivo.	5	4	3	2	1		
	P17	Las maquinarias y equipos que utiliza la empresa son automáticas.	5	4	3	2	1		
	P18	Las maquinarias y equipos que se utilizan dentro de la empresa son suficiente y con tecnología adecuada.	5	4	3	2	1		
P19	La empresa innova frecuentemente en equipos utilizados para el proceso de producción.	5	4	3	2	1			

	P20	En el período 2016-2017 la empresa adquirió nuevos equipos, maquinarias y software para el aumento y mejora de la producción.	5	4	3	2	1
CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN	ÍTEMS	VERIFICAR LA INCIDENCIA DE LA CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN EN LA INDUSTRIA AVÍCOLA “GENÉTICA NACIONAL S.A.”					
	P21	El proceso de producción que se lleva a cabo es lógico y funcional.	5	4	3	2	1
	P22	El proceso de producción frecuentemente presenta problemas y es deficiente.	5	4	3	2	1
	P23	La empresa soluciona y lleva a cabo acciones correctivas cuando se presentan problemas en el proceso de producción.	5	4	3	2	1
	P24	La granja está equipada para alojar más de 200.000 aves.	5	4	3	2	1
	P25	La planta de fabricación de alimento balanceado tiene una capacidad instalada para producir menos de 100 toneladas diarias de alimentos balanceados.	5	4	3	2	1
	P26	La empresa posee una producción diaria de más de 80.000 huevos fértiles incubables.	5	4	3	2	1
	P27	La empresa tiene una producción fija mensual de pollitos.	5	4	3	2	1
	P28	La producción mensual de huevos fértiles incubables es la esperada.	5	4	3	2	1
	P29	Permanentemente se registran las entradas y salidas de almacén.	5	4	3	2	1
	P30	La empresa determina los máximos y mínimos con base a un sistema de inventarios.	5	4	3	2	1
	P31	La empresa tiene una cartera de proveedores tomando en cuenta la calidad, oportunidad y precio de la materia prima.	5	4	3	2	1
	P32	Se cumple con las normas de seguridad requeridas, según el giro de la empresa.	5	4	3	2	1
	P33	La empresa carece de normas de seguridad.	5	4	3	2	1
P34	La empresa cuenta con un sistema de control de calidad.	5	4	3	2	1	

3. Formato de entrevista

ENTREVISTA A GERENTE DE “GENÉTICA NACIONAL S.A.” PARA ANALIZAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA

Entrevistado:

Cargo del entrevistado:

Entrevistador:

Fecha de entrevista:

ASPECTOS GENERALES

- 1) ¿Qué rol desempeña usted en la empresa?
- 2) ¿Cuáles son las actividades diarias que realiza en la empresa?
- 3) ¿Considera usted que la infraestructura donde se realizan las actividades de la empresa es la adecuada?

GENÉTICA

- Selección
- 4) ¿Cuáles son las razas de aves que utiliza la empresa?
 - 5) ¿Por qué decidió la empresa seleccionar dichas razas?
 - 6) ¿Las razas de aves que utiliza la empresa son importadas? ¿Desde qué lugar?
- Reproducción
- 7) ¿Con cuántas aves reproductoras cuenta actualmente la empresa?
 - 8) ¿A cuánto asciende la producción diaria de huevos fértiles incubables?
 - 9) ¿Cada cuánto tiempo se dan los nacimientos de pollitos BB?
 - 10) ¿Cuál es el crecimiento anual de la producción de huevos fértiles incubables utilizando las razas de aves seleccionadas?
 - 11) ¿Cuál es la capacidad máxima de pollitos BB que tiene la Planta mensualmente?
- Rendimiento
- 12) ¿Considera usted que la reproducción de las aves de raza utilizadas por la empresa es la esperada?
 - 13) ¿Cómo considera que es el rendimiento productivo de las razas de aves utilizadas por la empresa?
 - 14) ¿Cuáles considera que son los principales problemas que tiene la empresa por utilizar las razas de aves con las que dispone?

4. Evidencia de la realización de encuestas y entrevista



Realizando encuesta al Eco. Stalin Macías (Encargado de la Planta de incubación de “Genética Nacional S.A.”)



Entrevistando a la Lcda. Susana Reyes (Gerente General de “Genética Nacional S.A.”)